

*Ordinær
generalforsamling i
Danske Bank A/S
2021*



Danske Bank A/S (“Danske Bank”) afholder ordinær generalforsamling tirsdag den 16. marts 2021 kl. 15.00

I henhold til den danske regerings COVID-19-restriktioner og af hensyn til alles sikkerhed afholdes den ordinære generalforsamling som en **fuldstændig elektronisk generalforsamling** uden mulighed for fysisk fremmøde.

Der henvises til side 10 for yderligere oplysninger.

Dagsorden

- 1) Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2020
- 2) Forelæggelse af årsrapport (Annual Report 2020) til godkendelse
- 3) Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport (Annual Report 2020)
- 4) Valg af medlemmer til bestyrelsen
- 5) Valg af ekstern revision
- 6) Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer
Forslag om:
 - a. forlængelse med et år af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen med fortegningsret for aktionærene, jf. vedtægternes § 6, stk. 1 og stk. 2
 - b. forlængelse med et år af den eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærene, jf. vedtægternes § 6, stk. 5 og stk. 6
- 7) Bestyrelsens forslag om forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier
- 8) Forelæggelse af aflønningsrapport (Remuneration Report 2020) til vejledende afstemning
- 9) Bestyrelsens forslag til bestyrelshonorarer for 2021
- 10) Bestyrelsens forslag til justering af Danske Bank-koncernens aflønningspolitik
- 11) Forslag om fornyelse af den eksisterende skadeløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers) godkendt på den ordinære generalforsamling i 2020 med virkning indtil den ordinære generalforsamling i 2022
- 12) Forslag fra aktionær Gunnar Mikkelsen

13) Bemyndigelse til generalforsamlingens dirigent

14) Eventuelt

Punkter på dagsordenen, herunder de fuldstændige forslag

Ad punkt 1

Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2020

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen tager bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2020 til efterretning.

Ad punkt 2

Forelæggelse af årsrapport (Annual Report 2020) til godkendelse

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender Danske Banks årsrapport (Annual Report 2020).

Annual Report 2020 er tilgængelig på danskebank.com/da.

Ad punkt 3

Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport (Annual Report 2020)

Årets resultat i Danske Bank A/S er for 2020 på 4.511 mio. kr.

Bestyrelsen foreslår, at årets resultat for 2020 anvendes således:

Udbetaling af udbytte på 2 kr. pr. aktie à nominelt 10 kr., svarende til 1.724 mio. kr. eller ca. 38 pct. af årets resultat i Danske Bank-koncernen

Overførsel af 760 mio. kr. fra "Reserve efter indre værdis metode"

Overførsel af 551 mio. kr. til "Hybrid kernekapitals andel af årets resultat"

Overførsel af 1.476 mio. kr. til "Overført overskud"

Der henvises i øvrigt til Annual Report 2020, side 217.

Ad punkt 4

Valg af medlemmer til bestyrelsen

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

Christian Sagild stiller ikke op til genvalg.

Bestyrelsen indstiller Topi Manner til nyvalg til bestyrelsen.

Bestyrelsen foreslår valg af i alt ni medlemmer til bestyrelsen.

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

Bestyrelsen opdaterede sin kompetenceprofil i 2020, og på baggrund heraf har bestyrelsen vurderet sine kompetencer enkeltvist og samlet. Kompetenceprofilen for bestyrelsen er tilgængelig på danskebank.com/da.

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

Bestyrelsens udvælgelse og indstilling af kandidater til bestyrelsen godkendes af bestyrelsen og gennemføres ved en grundig og transparent proces. Ved vurderingen af sammensætningen af bestyrelsen og indstillingen af nye kandidater tager bestyrelsen hensyn til behovet for kontinuitet og fornyelse samt diversitet i relation til f.eks. alder, international erfaring og køn.

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

Ad punkt 5

Valg af ekstern revision

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

Revisionsudvalget er i sin indstilling ikke blevet påvirket af tredjemand og har ikke været underlagt restriktioner, der begrænser generalforsamlingens valg til bestemte kategorier af eller lister over statsautoriserede revisorer eller revisionsfirmaer.

Ad punkt 6

Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

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

Bestyrelsen foreslår, at den eksisterende bemyndigelse til *med* fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges fra den 1. marts 2025 til den 1. marts 2026. Bemyndigelsen svarer til mindre end 20 pct. af Danske Banks nominelle aktiekapital. Formålet med forslaget er at give Danske Bank bedre mulighed for om nødvendigt at rejse kapital.

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

"Stk. 1. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2026 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 1.720.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser mod kontant betaling. Bankens kapitalejere (aktionærer) har efter reglen i § 5, første stykke, ret til forholdsmæssig tegning heraf.

Stk. 2. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2026 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån), og bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dertilhørende kapitalforhøjelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. første stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne. Udnyttelse af

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

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

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

Bestyrelsen foreslår, at den eksisterende bemyndigelse til uden fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges fra den 1. marts 2025 til den 1. marts 2026.

Den eksisterende bemyndigelse blev vedtaget på generalforsamlingen i 2020 for at reetablere en uudnyttet bemyndigelse svarende til maksimalt 10 pct. af aktiekapitalen, da 625.782.240 kr. af den eksisterende bemyndigelse allerede er udnyttet ved to tidligere udstedelser af hybrid kernekapital, som anført i vedtægternes § 6, stk. 9 og 10. Bemyndigelsen har til formål at sikre Danske Banks fleksibilitet til om nødvendigt at udstede aktier eller optage lån mod obligationer i relation til udstedelse af hybrid kernekapital.

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

“Stk. 5. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2026 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 1.485.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning heraf. De nye kapitalandele (aktier) skal som følge heraf udbydes til markedskurs. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan ske mod kontant betaling, gældskonvertering eller som vederlag i forbindelse med bankens overtagelse af bestående virksomhed. For aktieudstedelser, der ikke vedrører konvertering af konvertible obligationer udstedt i henhold til § 6, stykke 6, herunder § 6, stykke 9 og 10, er bemyndigelsen dog begrænset til 860.000.000 kr.

Stk. 6. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2026 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån) for i alt 1.485.000.000 kr., med forbehold for tidligere udstedelser i henhold til § 6, stykke 9 og 10, nedenfor. Bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dermed forbundne kapitaludvidelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. stykke 5, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne for obligationerne eller gældsbrevene. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 5 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. stykke 5, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning af konvertible lån. Bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån skal optages i vedtægterne, og bestyrelsen er bemyndiget hertil.”

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

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

Ad punkt 7

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

Bestyrelsen foreslår, at bestyrelsens eksisterende bemyndigelse forlænges, således at bestyrelsen i perioden indtil den 1. marts 2026 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

Forelæggelse af aflønningsrapport (Remuneration Report 2020) til vejledende afstemning

Danske Bank har udarbejdet en aflønningsrapport (Remuneration Report 2020), som i henhold til gældende lovgivning skal forelægges generalforsamlingen for første gang til vejledende afstemning.

Remuneration Report 2020 er udarbejdet i overensstemmelse med gældende regler og anbefalinger for god selskabsledelse samt med henblik på at opnå yderligere gennemsigtighed i aflønningsrapporteringen. Rapporten omfatter aflønning af Danske Banks bestyrelse og direktion, der er tildelt eller forfalden i løbet af regnskabsåret 2020.

Direktionen omfatter medlemmer af direktionen, der i 2020 har været registreret i Erhvervsstyrelsen.

Remuneration Report 2020 er bilag 2 og er tilgængelig på danskebank.com/da.

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender aflønningsrapporten (Remuneration Report 2020) ved den vejledende afstemning.

Ad punkt 9

Bestyrelsens forslag til bestyrelshonorarer for 2021

På den ordinære generalforsamling i 2020 godkendte generalforsamlingen nye honorarer til bestyrelsen med virkning fra 1. januar 2021.

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

Honorarstruktur for 2021:

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

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

Ad punkt 10

Bestyrelsens forslag til justering af Danske Bank-koncernens aflønningspolitik

Bestyrelsen foreslår kun få justeringer og sproglige ændringer af Danske Bank-koncernens aflønningspolitik.

De foreslåede justeringer er beskrevet i hovedtræk nedenfor:

- Indsættelse af henvisning til risici forbundet med bæredygtighed i overensstemmelse med EU's Sustainable Finance Disclosure-forordning og den nye AIFM-forordning, der skal implementeres i 2021.
- Erstatning af henvisning til kerneværdierne med henvisning til koncernens nye Purpose & Cultural Commitments, der vil blive implementeret som en del af Better Bank-initiativet vedrørende Purpose, Brand, Culture & Engagement.

I henhold til selskabslovens § 139, stk. 6 ophørte de overordnede retningslinjer for bankens incitamentsaflytning af bestyrelse og direktion med at gælde efter godkendelsen af Danske Bank-koncernens aflønningspolitik på den ordinære generalforsamling i 2020. Vedtægternes § 18, stk. 2 vil derfor blive slettet.

Bestyrelsens foreslåede og opdaterede version af Danske Bank-koncernens aflønningspolitik er bilag 3 og er tilgængelig på danskebank.com/da.

Ad punkt 11

Forslag om fornyelse af den eksisterende skadesløsholdelse af bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere (Directors and Officers) godkendt på den ordinære generalforsamling i 2020 med virkning indtil den ordinære generalforsamling i 2022

Den ledelsesansvarsforsikring (på engelsk Directors' and Officers' liability insurance; "D&O-forsikring"), som Danske Bank har tegnet for 2021, har en samlet dækningssum på 85 mio. euro, hvilket er på niveau med dækningssummen i 2020. Denne dækningssum er efter bestyrelsens opfattelse langt fra tilstrækkelig, henset til størrelsen af Danske Banks forretning og de risici, der er forbundet med denne forretning, herunder en betydeligt øget risikoeksponering under hensyntagen til dansk og international regulering samt relevante myndigheders håndhævelse heraf. Danske Bank har forsøgt at tegne forsikring på et højere niveau, men det har ikke været muligt på grund af begrænset kapacitet på ansvarsforsikringsmarkedet.

Danske Bank har indhentet ekspertrådgivning, som konkluderer, at en D&O-dækningssum for Danske Bank på minimum 200 mio. euro vil svare til gennemsnittet

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

Bestyrelsen foreslår på grundlag af den indhentede ekspertrådgivning, at Danske Bank fortsat skadesløsholder bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i overensstemmelse med beslutningen truffet på den ordinære generalforsamling i 2020. Det betyder, at Danske Bank skal skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere med et samlet årligt beløb på indtil 250 mio. euro, hvilket er 165 mio. euro mere end dækningen under D&O-forsikringen gældende for 2021.

Danske Banks nuværende D&O-forsikring for 2021 undtager dækning i tilfælde af adfærd, der kan henføres til et bestyrelsesmedlems eller en ledende medarbejders opnåelse af personlig fortjeneste eller fordele, som vedkommende ikke var berettiget til, eller forsætlige kriminelle handlinger, som et bestyrelsesmedlem eller en ledende medarbejder måtte begå, og forsikringen undtager tillige dækning af krav, som på nogen måde er relateret til eller udspringer af Estland-sagen. Derudover indeholder den nuværende D&O-forsikring ikke dækning af nye krav (uden relation til Estland-sagen) vedrørende hvidvask, anden relateret økonomisk kriminalitet og sanktionsovertrædelser.

For at kunne tiltrække og fastholde dygtige og erfarne personer til at repræsentere Danske Bank (såvel medarbejdere som bestyrelsesmedlemmer) har bestyrelsen konkluderet, at det er nødvendigt for Danske Bank at skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere ud over den nuværende D&O-forsikringsdækning, og at skadesløsholdelsen også skal dække nye krav (uden relation til Estland-sagen) vedrørende hvidvask, anden relateret økonomisk kriminalitet og sanktionsovertrædelser. Dette er i tråd med den beslutning, der blev truffet på den ordinære generalforsamling i 2020.

Bestyrelsen foreslår med henvisning hertil, at generalforsamlingen vedtager, at Danske Bank fortsat skal skadesløsholde bestyrelsesmedlemmer og ledende medarbejdere i Danske Bank-koncernen op til et beløb på 250 mio. euro i henhold til vedtægternes § 9, stk. 5. Skadesløsholdelsen skal have virkning fra den ordinære generalforsamling i 2021 indtil den næste ordinære generalforsamling i 2022. De dækningsundtagelser, som finder anvendelse i den af Danske Bank tegnede D&O-forsikring, skal tilsvarende finde anvendelse for skadesløsholdelsen, bortset fra D&O-forsikringens undtagelser vedrørende hvidvask (uden relation til Estland-sagen), anden relateret økonomisk kriminalitet og sanktionsovertrædelser, som ikke skal finde anvendelse for skadesløsholdelsen.

Ad punkt 12

Forslag fra aktionær Gunnar Mikkelsen

Generalforsamlingen træffer i henhold til selskabslovens § 364, jf. § 361, stk. 2 beslutning om, at Danske Bank A/S hurtigst muligt indgiver politianmeldelse og anlægger søgsmål mod bankens bestyrelse og direktion samt underdirektør Rob De Ridder og andre tidligere medlemmer af ledelsesteam i Danske Bank, der har eller har haft ansvar for bankens inkassoafdeling og selskabets eksterne revision samt underskrivende revisorer under iagttagelse af gældende forældelsesregler.

Nævnte juridiske og fysiske personer omfattet af politianmeldelsen og søgsmålet skal tilpligtes til at anerkende at være erstatningspligtige, principalt in solidum, subsidiært for:

1. alle følgeomkostninger herunder eventuelle bøder for udredningen af skandalerne i gældsinddrivelsessagen for Danske Bank foreløbigt baseret på bankens egen redegørelse af 10. september 2020, påbud meddelt Danske Bank af Finanstilsynet og de af Berlingske Tidende og TV 2 foretagne afsløringer af Danske Banks handlemåde i strid med god skik reglen i lov og finansiell virksomhed og for revisorernes vedkommende mulig tilsidesættelse af revisorlovens og erklæringsbekendtgørelsen bestemmelser om god revisorskik i forbindelse med afgivelse af revisionspåtegningen på årsregnskaberne for Dansk Bank uden brug af supplerende oplysninger i henhold til § 7 stk. 2 i erklæringsbe-

kendtgørelsen til trods for, at det burde have stået både revisionsvirksomhed og underskrivende revisorer klart, at indberetninger til Skat var fejlbehæftede, at opkrævninger over for bankens kunder skete på forkert grundlag og, at banken fortsatte den fremgangsmåde trods viden herom både hos bankens ledelse og revisor. Ved den anvendte fremgangsmåde har bankens eksterne revision medvirket - som følge af passivitet - til, at den danske stat kan være blevet påført et provenumæssigt tab ved, at inkassokunder har opnået fradrag for fejlagtigt indberettede renteudgifter og yderligere derved, at den deraf følgende lavere skattepligtige indkomst kan have medført, at berørte inkassokunder herved har fået forhøjede indkomstafhængige sociale ydelser og endeligt, at fremgangsmåden kan have medført et større rådighedsbeløb hos berørte inkassokunder, som kan have medvirket til, at disse kunne erlægge højere afdrag til Danske Bank end ellers, hvorved fremgangsmåden kan være anvendt for vindings skyld.

2. kapitalejeres tab som følge af ledelsens og revisionens passivitet ved ikke med rettidig omhu at få rettet op på og rapporteret om fejl og mangler i gældsinddrivelsessystemerne for Danske Bank.

Forslagsstillers motivering i uddrag:

Danske Banks ledelse, det vil sige bestyrelsen, direktionen og bankens skiftende underdirektører med ansvar for inkassoafdelingen og de eksterne revisorer har grundet passivitet i flere årtier i gældsinddrivelsessagen undladt korrekt rapportering til bankens inkassokunder, Finanstilsynet og kapitalejerne m.fl. om stedfunden i Danske Bank kendt praksis for ukorrekt opkrævning af gæld og rentetilskrivning hos bankens inkassokunder samt overtrædelser af skattelovgivningen vedrørende lovbunden indberetning af renter, lov om finansiell virksomhed § 43 samt kapitalmarkedsloven.

Hertil kommer, at Danske Bank under den nye ledelse i marts 2020 i følge oplysninger tilvejebragt af Berlingske Tidende og TV2 har truffet beslutning om over for offentligheden at mørklægge sagen.

Det fremgår af Danske Banks redegørelse af 10. september 2020 til Finanstilsynet, at der hverken

for årene 2017, 2018 eller 2019 blev foretaget nogen form for revision på området for gældsinddrivelse af nødlidende fordringer - formentlig ikke under 20 mia. kr. - i Danske Bank.

Trods Danske Banks mangeårige viden om fejlene i bankens opkrævningssystemer, fortsatte Danske Bank over for nogle af landets mest udsatte borgere med - efter det omvendte ROBIN HOOD princip- at forfølge og inddrive gæld uden fornødent grundlag.

Forslagsstiller er bekendt med, at kapitalejere, der er registreret som ejere med mere end 5 % af stemmевærdien på Danske Banks kapitalandele, sandsynligvis råder over mere end 40 % af stemmerne tilknyttet kapitalandelene i Danske Bank. Forslagsstiller skal appellere til storaktionæerne om at stemme for nærværende forslag i et forsøg på at få ryddet op i Danske Bank, selv om bankens ledelse næppe kan støtte forslaget.

Forslagsstillers samlede motivering er tilgængelig på danskebank.com/da/om-os/corporate-governance/generalforsamling.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank har offentligt undskyldt de systemiske datafejl i vores inkassosystem, som desværre i nogle tilfælde har medført, at vi har opkrævet for meget gæld. Danske Bank har udført en detaljeret analyse af de grundlæggende årsager til fejlene, og vi har arbejdet på at afhjælpe problemerne i vores gældsinddrivelsessystem siden 2019, herunder ved at give oplysninger til myndighederne og indlede kommunikation til kunderne i juni 2020. Danske Bank har medgivet, at kommunikationen til offentligheden kunne have været bedre og have fundet sted tidligere.

Danske Bank har været i dialog med Finanstilsynet, Skattestyrelsen og Datatilsynet og har senest informeret det norske Finanstilsynet. Danske Bank har også sendt en redegørelse til Forbrugerombudsmanden.

Der er ikke rejst nogen sigtelser over for Danske Bank eller medlemmerne af Danske Banks bestyrelse, direktion, ledende medarbejdere eller Danske Banks revisorer, der har udspring i gældsinddrivelsessagen. Endvidere har Statsadvokaten for Særlig Økonomisk og International Kriminalitet (SØIK) efter modtagelse af en anmeldelse besluttet ikke at indlede en strafferetlig undersøgelse mod Danske Bank af bedrageri i forbindelse med inkassosagen.

Der er således efter bestyrelsens opfattelse ikke grundlag for at anmelde Danske Banks nuværende eller tidligere ledelse, andre medarbejdere eller Danske Banks eksterne revisorer til politiet eller anlægge søgsmål mod disse parter.

Bestyrelsen støtter derfor ikke dette forslag.

Ad punkt 13 Bemyndigelse til generalforsamlingens dirigent

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

Ad punkt 14 Eventuelt

Øvrige oplysninger

Fuldstændig elektronisk generalforsamling

I henhold til den danske regerings COVID-19-restriktioner og af hensyn til alles sikkerhed afholdes den ordinære generalforsamling som en fuldstændig elektronisk generalforsamling. Fysisk fremmøde er således ikke en mulighed, men alle aktionærer kan deltage via VP Securities A/S' generalforsamlingsportal ("Generalforsamlingsportalen"), hvor aktionærerne kan livestream, afgive stemme og indsende skriftlige spørgsmål via en chat-funktion under generalforsamlingen.

Aktiekapital og stemmeret

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

Oplysning om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen til generalforsamlingen findes på danskebank.com/da sammen med:

- dagsorden for generalforsamlingen, inklusive de fuldstændige forslag,
- den fulde motivering af aktionærforslag,
- Annual Report 2020,
- de opdaterede vedtægter,
- Remuneration Report 2020,
- den opdaterede version af Danske Bank-koncernens aflønningspolitik,
- vejledning til hvordan man deltager i generalforsamlingen elektronisk
- de blanketter, der skal anvendes til at registrere elektronisk deltagelse eller afgive brevstemme eller fuldmagt
- Information om behandling af personoplysninger om aktionærer i Danske Bank A/S.

Registreringsdato

Registreringsdatoen er tirsdag den 9. marts 2021. Retten til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, herunder til at brevstemme eller stemme ved fuldmagt, fastslås på baggrund af de oplysninger, der fremgår af Danske Banks ejerbog på denne dato samt eventuelle meddelelser om ejerforhold, som Danske Bank og/eller VP Securities A/S har modtaget med henblik på indskrivelse i ejerbogen. Det er kun aktionærer, der er registreret i ejerbogen på denne dato, eller som har meddelt og dokumenteret deres adkomst, der har ret til at deltage i og stemme på generalforsamlingen.

Registrering af elektronisk deltagelse

Aktionærer, der ønsker at deltage på den elektroniske generalforsamling, skal registrere deres deltagelse senest fredag den 12. marts 2021 ved midnat.

Et ønske om at deltage kan afgives

- elektronisk via InvestorPortalen (investor.vp.dk/danskebank)
- ved at kontakte VP Securities A/S på tlf. 43 58 88 66 eller
- ved returnering af udfyldt og underskrevet tilmeldingsblanket enten som scannet kopi pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk eller med almindelige post til VP Securities A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S

Deltagelse i generalforsamlingen sker via Generalforsamlingsportalen. For at kunne deltage skal aktionærerne oplyse en e-mailadresse, når de registrerer deres deltagelse. Et link til Generalforsamlingsportalen og vejledning til hvordan man deltager i generalforsamlingen elektronisk bliver sendt til de enkelte aktionærer pr. e-mail umiddelbart efter tilmelding.

Tekniske krav til deltagelse i den elektroniske generalforsamling

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

Browser/PC

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

Apple-produkter

Generalforsamlingsportalen fungerer i de tre seneste versioner af Safari-browseren på Mac, iPhone og iPad (Safari-versionerne 12, 13 og 14). Aktionærer med ældre Apple-udstyr, som ikke kan opdateres til en brugbar Safari-version, kan installere og bruge en Chrome-browser.

Internetforbindelse

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

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

Aktionærer, der oplever tekniske problemer, kan kontakte Generalforsamlingsportalens hotline på tlf. 43 58 88 94 for assistance.

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

Sådan forløber den elektroniske generalforsamling

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

Spørgsmål/indlæg forud for generalforsamlingen

Aktionærerne kan sende spørgsmål/indlæg til bestyrelsen om årsrapporten (Annual Report 2020), Danske Banks stilling i øvrigt eller dagsordenens punkter. Spørgsmål skal sendes til Danske Bank via e-mail til kapitalejer@danskebank.dk eller med almindelig post til Danske Bank A/S, att. Company Secretariat, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K. Aktionærernes spørgsmål/indlæg vedrørende dagsordenens punkter besvares enten skriftligt forud for generalforsamlingen og uploades på Generalforsamlingsportalen eller fremlægges af dirigenten og besvares mundtligt under generalforsamling.

Deltagelse i en elektronisk generalforsamling

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

Hvis en aktionær deltager på generalforsamlingen ved fuldmægtig, skal aktionæren oplyse fuldmægtigens e-mail, således at link samt særskilt login til Generalforsamlingsportalen og vejledning til hvordan man deltager i generalforsamlingen elektronisk kan sendes direkte pr. e-mail fra VP Securities A/S til fuldmægtigen.

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

Spørgsmål/indlæg under generalforsamlingen

Efter forelæggelsen af de enkelte punkter på dagsordenen vil der være mulighed for at stille spørgsmål og skrive indlæg til forslagene. Dette sker skriftligt via Generalforsamlingsportalen. Der henstilles til, at spørgsmål eller indlæg fremsættes kort og præcist. Aktionærerne skal være logget på Generalforsamlingsportalen for at stille spørgsmål og skrive indlæg, der maksimalt kan bestå af 2.400 tegn. Aktionærernes spørgsmål/indlæg forelægges af dirigenten og besvaret mundtligt under generalforsamling om muligt eller besvaret skriftligt efter generalforsamlingen om nødvendigt.

Elektronisk afstemning

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

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

Webcast

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

Brevstemme

Alle aktionærer kan også afgive brevstemme.

Brevstemmer skal være VP Securities A/S i hænde senest mandag den 15. marts 2021 kl. 16.00 og kan også afgives

- elektronisk på InvestorPortalen (investor.vp.dk/danskebank) eller
- ved at returnere den udfyldte og behørigt underskrevne formular til at brevstemme enten som scannet kopi pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk eller med almindelig post til VP Securities A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S.

En afgivet brevstemme kan ikke tilbagekaldes.

Fuldmagt

Alle aktionærer har ret til at deltage på generalforsamlingen ved at give fuldmagt til tredjemand eller bestyrelsen. Fuldmagten skal være VP Securities A/S i hænde senest fredag den 12. marts 2021 og kan også afgives

- elektronisk på InvestorPortalen (investor.vp.dk/danskebank) eller
- ved at returnere den udfyldte og behørigt underskrevne fuldmagtsblanket enten som scannet kopi pr. e-mail til vpinvestor@vp.dk eller med almindelig post til VP Securities A/S, Weidekampsgade 14, 2300 København S.

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

Krav til vedtagelse af dagsordenens forslag

Forslagene under dagsordenpunkterne 6.a og 6.b 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.

Udbetaling af udbytte

Såfremt generalforsamlingen godkender bestyrelsens forslag om udbetaling af udbytte, forventes dette udbytte

at være til disposition på aktionærernes afkastkonti fredag den 19. marts 2021.

Spørgsmål efter generalforsamlingen

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

GDPR

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

Der henvises også til Danske Banks politik vedrørende personoplysninger og cookies samt information i relation til beskyttelse af persondata, der er tilgængelig på danskebank.dk/PDF/GDPR/Information_om_Danske_Banks_behandling_af_personoplysninger.pdf.

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

Dokumenter fremlagt til eftersyn

Annual Report 2020, dagsordenen for generalforsamlingen, inklusive de fuldstændige forslag, den fulde motivering af aktionærforslag, de opdaterede vedtægter, Remuneration Report 2020 og den opdaterede version af Danske Bank-koncernens aflønningspolitik er fremlagt til eftersyn for aktionærerne på Danske Banks adresse, Holmens Kanal 2-12, København K.

Danske Bank A/S
19. februar 2021
Bestyrelsen

Bilag 1

Kandidater til bestyrelsen

Martin Blessing

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 06.07.1963

Nationalitet: Tysk

Køn: Mand

Indtrådt i bestyrelsen 09.06.2020

Valgperiode udløber i 2021

Uafhængig

Medlem af Risikoudvalget

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

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

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

Uddannelse:

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

Øvrige ledelseshverv:

Ingen

Lars-Erik Brenøe
Generalforsamlingsvalgt medlem



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

Født 22.03.1961
Nationalitet: Dansk
Køn: Mand
Indtrådt i bestyrelsen 17.03.2016
Senest genvalgt i 2020
Valgperiode udløber i 2021
Ikke-ufafhængig

Formand for Nomineringsudvalget og medlem af
Aflønningsudvalget

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

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

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

1991-1993 Advokat, Management Secretariat/Corporate Secretariat

1991- A.P. Møller - Mærsk Group

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

Uddannelse

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

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene Formaal (medlem af bestyrelsen eller direktionen for 4 koncernforbundne virksomheder)
Maersk Broker K/S (formand eller næstformand for bestyrelsen for 6 koncernforbundne virksomheder)
Navigare Capital Partners A/S (formand)
LINDØ port of Odense A/S (medlem af bestyrelsen)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsaktivitet:

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

Karsten Dybvad**Formand**

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 05.11.1956

Nationalitet: Dansk

Køn: Mand

Indtrådt i bestyrelsen 07.12.2018

Senest genvalgt i 2020

Valgperiode udløber i 2021

Uafhængig

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

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

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

Uddannelse:

1985 Cand.polit., Københavns Universitet

Øvrige ledelseshverv:

Ingen

Raija-Leena Hankonen

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 29.08.1960

Nationalitet: Finsk

Køn: Kvinde

Indtrådt i bestyrelsen 09.06.2020

Valgperiode udløber i 2021

Uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget og Aflønningsudvalget

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

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

Uddannelse:

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

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

Posti Group Oyj (medlem af bestyrelsen samt formand for revisionsudvalget)
 Brigadeiro Holding Oy (formand)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Jalmari and Rauha Ahokas Medical Foundation (formand)
 Savonlinna Opera Festival (medlem af bestyrelsen)
 Helsinki Deaconess Foundation sr (medlem af bestyrelsen)

Bente Avnung Landsnes
 Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 08.08.1957
 Nationalitet: Norsk
 Køn: Kvinde
 Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2019
 Senest genvalgt i 2020
 Valgperiode udløber i 2021
 Uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget og Nomineringsudvalget

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

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

Uddannelse:

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

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

NORBIT ASA (næstformand)
 Infront ASA (medlem af bestyrelsen)

Jan Thorsgaard Nielsen**Næstformand**

Generalforsamlingsvalgt medlem



Investeringsdirektør, A.P. Møller Holding A/S

Født 06.06.1974

Nationalitet: Dansk

Køn: Mand

Indtrådt i bestyrelsen 07.12.2018

Senest genvalgt i 2020

Valgperiode udløber i 2021

Ikke-uafhængig

Formand for Revisionsudvalget og medlem af Conduct & Compliance-udvalget

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

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

Uddannelse:

2000 Cand. Oecon, Aarhus Universitet

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

APMH Invest (formand eller medlem af bestyrelsen for 12
koncernforbundne virksomheder)
LEGO A/S (medlem af bestyrelsen)
Thorsgaard Holding ApS (direktør)

Carol Sergeant**Næstformand**

Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 07.08.1952

Nationalitet: Britisk

Køn: Kvinde

Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2013

Senest genvalgt i 2020

Valgperiode udløber i 2021

Uafhængig

Formand for Risikoudvalget og medlem af Conduct & Compliance-udvalget

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

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

Uddannelse:

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

Øvrige ledelseshverv:*Bestyrelshverv i den private sektor:*

Belmont Green Finance Limited (direktør)
Threadneedle Solutions Ltd (direktør)
City University Business School - UK (medlem af Advisory
Board og formand for Women's Leadership Council)
Money Advice Trust - UK (ambassadør/repræsentant)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsaktivitet:

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

Gerrit Zalm
Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 06.05.1952
Nationalitet: Hollandsk
Køn: Mand
Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2019
Senest genvalgt i 2020
Valgperiode udløber i 2021
Uafhængig

Medlem af Risikoudvalget og Nomineringsudvalget

Kompetencer:

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

Tidligere ansættelser:

2010-2017 Adm. direktør og formand, ABN AMRO Group & ABN AMRO Bank
2009-2010 Adm. direktør og formand, ABN AMRO Bank
2008-2009 Økonomidirektør, DSB Bank NV
2007-2008 Cheføkonom, DSB Bank NV
2003-2007 Finansminister, Balkenende II-kabinetet og vicepremierminister
2002-2003 Parlamentarisk leder af Folkets parti for frihed og demokrati
1994-2002 Finansminister, Paars I- og Paars II-kabinetet
1989-1994 Direktør, Kontoret for analyse af økonomisk politik
1989-1994 Professor i økonomisk politik, Vrije Universiteit Amsterdam
1988-1989 Vicedirektør, Kontoret for analyse af økonomisk politik
1985-1988 Direktør, Almen økonomisk politik, Økonomiministeriet
1983-1985 Vicedirektør, Almen økonomisk politik, Økonomiministeriet
1981-1983 Vicedirektør, Budgetforhold, Finansministeriet
1975-1981 Forskellige poster i Finansministeriet

Uddannelse:

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

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelshverv i den private sektor:

Royal Dutch Shell (medlem af bestyrelsen)
Y-Group (medlem af repræsentantskabet)
MALZ BV (medlem af bestyrelsen)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Det centrale kontor for statistik, Holland (formand for repræsentantskabet)
Foundation Schuldenlab.nl (formand)
Stichting VU MC Fonds (medlem af det tilsynsførende råd)
Det nationale akademi for finans og økonomi (formand for "Trustees")
Wigo4it, samarbejde mellem socialhjælpsorganisationer i de fire største byer i Holland (formand for det rådgivende udvalg)
NRG Foundation (formand)

Topi Manner

Født 25.08.1974
 Nationalitet: Finsk
 Køn: Mand
 Uafhængig

Kompetencer:

- Omfattende erfaring fra en lang række forskellige forretningsområder og -segmenter inden for bankverdenen, herunder blandt andet kundestrategi, forretnings- og produktudvikling, digitalisering og markedsføring på detailbankområdet
- Erfaring med både direktions- og bestyrelsesarbejde i regulerede brancher: den finansielle sektor, luftfart og telekommunikation
- Menneskeorienteret med stor interesse for alle områder af den digitale transformation
- Pan-nordisk forståelse baseret på mange års arbejde på tværs af de nordiske markeder

Tidligere ansættelser:

2018-	President & CEO, Finnair, Finland
2016-2018	Head of Personal Banking, Member of Group Executive Management, Nordea
2015-2016	CEO of Nordea Bank Finland, Head of Banking Finland & Baltics, Nordea
2012-2015	Executive Vice President, Head of Banking Finland & Baltics, Nordea
2011-2012	Executive Vice President, Head of Segments, Nordea
2008-2011	Executive Vice President, Head of Segment Household and Group Marketing, Nordea
2006-2008	Regional Head, Northern Capital Branch Region in Finland, Nordea
1998-2006	Forskellige stillinger, Nordea

Uddannelse:

1993-1999	Kandidateksamen, International Business/Trade/Commerce, Turku School of Economics, University of Turku, Finland
-----------	---

Øvrige ledelseshverv:

Bestyrelseshverv i den private sektor:
 Elisa Corporation (medlem)

Enheder, der ikke primært driver erhvervsvirksomhed:

Det finske handelskammer (næstformand)
 PALTA Ry / lederorganisation for den finske serviceindustri (medlem)

Lars Wismann

Født 14.06.1958
 Nationalitet: Dansk
 Køn: Mand
 Uafhængig

Kandidatens motivering:

Jeg ønsker at indtræde i bestyrelsen af følgende grunde:

- 1] Ved den ordinære GF den 9. juni 2020 modtog jeg over 1 mio. stemmer, hvilket viser, at et meget stort antal aktionærer støttede mit kandidatur.
- 2] Bestyrelsen skal skabe resultater og mere end en halvering af overskuddet fra 2019 til 2020 er helt utilfredsstillende og fortjener direktionens beklagelse og bestyrelsens påtale fremfor administrerende direktør Chris Vogelzangs selvros, leveret uimodsagt kortfattet mundtligt ved offentliggørelsen den 4. februar 2021 og så på engelsk.
- 3] Bestyrelsen og direktionen skal have medlemmer, der kender vores kunder, deres ønsker, læser og forstår danske aviser og vores danske værdier.
- 4] Danske Bank skal bygge på enkle forretningsprincipper, åbenhed, gennemsigtighed, regelretted, ligebehandling og en konkurrencedygtig profil, frem for et blakket ry.
- 5] Bankens CEO p.t. Chris Vogelzang skal være ham, der som ordførende direktør forklarer, hvad der sker i Danske Bank og det skal fremover ske på dansk. Chris Vogelzang lovede på Folkemødet på Bornholm den 14. juni 2019 bankens aktionærer og kunder, at han ville have tilegnet sig senest 6 mdr. efter sin tiltræden et løfte, der ikke er holdt.
- 6] Jeg er så træt af Danske Banks direktør Chris Vogelzangs konsekvente drømmescenarier om gode resultater i 2023 i en bank, Danske Bank, hvor omkostningerne stiger indtægterne falder og stort set hele resultatet i 2020 blev skabt af de 237 ansatte i Realkredit Danmark, hvorimod bankens ca. 22.000 ansatte i 2020 skabte et rundt nul.

Kompetencer:

- Lars Wismann har i Wismann Property Consult A/S vist fremragende økonomiske resultater siden stiftelsen den 1. januar 2005. Resultaterne er skabt igennem en effektiv organisation, uførlig ærlighed, stå ved sit ansvar, skabe værdi for vores klienter og altid udøve professionel ydmyghed overfor opgaven fremfor arrogant adfærd og hovmod.
- Betydelig erfaring fra virksomhedsledelse primært igennem 38 års aktivt virke i den finansielle sektor, børsrådgiverbranchen og realkredit- og banksektoren, og især i investeringsejendomme
- Særlig erfaring med realkredit og investering i og finansiering af investeringsejendomme
- Undervisningserfaring som ekstern lektor på kandidatniveau med hovedfokus på finansiering, investering og finansiell analyse
- Politisk erfaring i forbindelse med lovforberedende arbejde og analytisk skarp
- Jeg har politisk erfaring i forbindelse med lovforberedende arbejde, ligesom min indbringelse for myndighederne i 2000 førte til efterkrigstidens største kommunale finansielle skandale, Farum sagen.

Tidligere ansættelser:

2005-	Direktør og projektchef, Wismann Property Consult A/S
2003-2005	Projektchef, ejendomsmægler og valuar, NAI Danmark A/S og NAI Investor A/S
2001-2003	Projektchef, InvestorPartner A/S
2001-2001	Projektchef, Scanplan Ejendomme A/S
1998-2001	Projektchef, InvestorPartner A/S
1997-1998	Ekstern lektor, Sundhedsvæsenets Diplomlederuddannelse, Storstrøms Handelshøjskolecenter i faget sundhedsøkonomi
1994-1998	Undervisningsassistent/deltid, Handelshøjskolen i København, HD. 1.del i faget erhvervsøkonomi
1992-1997	Adjunkt/underviser, Hillerød Handelsskole
1989-1992	Projektanalytiker, BRFKredit International & Hovedstadsregionen
1987-1989	Kreditchef/finansanalytiker, Nykredit Erhvervsafdelingen København. Erhvervsudlån storkunder.

1985-1987	Finansanalytiker, fondsbørsvekslererfirmaet Lannung og Co. med ansvar for aktieanalyser, finansielle lån samt diverse finansielle specialopgaver
1984-1985	Finansanalytiker, Kronebanken, Fondsafdelingen, København

Uddannelse:

2020	Diplomvaluarstudiet modul i vurdering af Boligudlejningsejendomme herunder A/B valuarvurderinger, Erhvervs Akademi i København 5 ECTS points
1994	Handelsskolefaglærereksamen, Statens Erhvervspædagogiske Læreruddannelse, Samfundøkonomi (ca. 20 ECTS points)
1992	Valuar, Lyngby Uddannelsescenter (30 ECTS points)
1991	Ejendomsmægler, Lyngby Uddannelsescenter (60 ECTS points)
1984	Cand.merc., Handelshøjskolen i København (120 ECTS points)
1982	H.A., Handelshøjskolen i København (180 ECTS points)
1977-1979	Sergent, i forbindelse med værnepligt 18 mdr. i Søværnet
1978	EFG-søfartsskole, i forbindelse med værnepligt i Søværnet
1977	Matematisk-fysisk studentereksamen, Sortedam Gymnasium

Øvrige ledelseshverv:

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

Bilag 2

Remuneration Report 2020

Danske Bank Group





Statement

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

The year of 2020 was characterised by the serious consequences of the global pandemic, Covid-19, leading to high uncertainty and limited visibility for the macroeconomic situation and developments in the financial markets. The Group's financial results posted a net profit of 4,589m DKK, which is a decline of 10,483m DKK compared to 2019 result. The outlook for 2021 remains positive but is subject to uncertainty and depends on economic conditions, including developments in monetary policy at central banks. More information about our financial results can be found at our website [danskebank.com/investor relations](https://www.danskebank.com/investor-relations).

Despite the challenging operating environment resulting from the pandemic, the execution of our Better Bank plan was off to a good start in 2020 and we have taken a number of specific initiatives; we have accelerated our efforts to digitise more in a number of the areas that are most important to our customers, we have initiated a simplification of our product range, and we took action to become more disciplined in terms of costs across the Group. As a key next step towards becoming a Better Bank for all our stakeholders; Customers, Colleagues, Society and Investors, we have simplified the organisation to further reduce complexity. Effective 1 February 2021, our commercial activities have been consolidated in two units; Personal & Business Customers and Large Corporates & Institutions.

During 2020, the composition of the Executive Leadership Team changed. Two members of the Executive Leadership Team left the Group and three new members joined. These changes were made with the

objective of ensuring that we have the right expertise and knowledge in place to lead the ongoing transformation of Danske Bank to become a simpler, faster and more efficient bank to the benefit of all stakeholders.

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

The overall outcomes of the scorecard assessment balance the reductions in the Group's financial performance with the positive progress that has been made in executing the longer term strategy.

Copenhagen, 4 February 2021



Karsten Dybvad,
Chairman of the Board of Directors

Summary of key disclosures

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

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

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

The Chairman and the members of the Board of Directors receive a fixed annual base fee and are not eligible for any form of variable pay or a pension, unless required in accordance with local regulations. Further details of the remuneration of the Board of Directors is included in Section 2.

Audited (DKK thousands)	2020 Remuneration	2019 Remuneration
Karsten Dybvad Chairman	2,539	2,573

Audited (DKK thousands)	2020 Remuneration	2019 Remuneration
Board of Directors	12,037	11,587

Remuneration of the CEO

The CEO receives a Base Salary, a Short Term Incentive and a Long Term Incentive. The CEO does not receive a pension or any pension allowance. Further details of the remuneration of the CEO is included in Section 3 and 5.

Audited (DKK thousands)	2020 Total Fixed, including Salary and Benefits	2020 Short Term Incentive	2020-2022 Long Term Incentive	2020 Total	2019 Total (Annualised)
Chris Vogelzang Chief Executive Officer	15,013	2,862	1,338	19,213	19,026

Remuneration of the Executive Leadership Team (including the CEO)

Members of the Executive Leadership Team receive a Base Salary, Pension, Benefits, a Short Term Incentive and a Long Term Incentive. Further details of the remuneration of the Executive Leadership Team is included in Section 3 and 5.

Audited (DKK thousands)	2020 Total Fixed, including Salary, Pension and Benefits	2020 Short Term Incentive	2020-2022 Long Term Incentive	2020 Extraordinary payments	2020 Total
Current Executive Leadership Team	72,942	11,200	5,412	11,300	100,854

Overview and Purpose

This Remuneration Report provides an overview of the total remuneration received by each member of the Board of Directors (“the Board”) and of the Executive Leadership Team (“the ELT”) in the Danske Bank Group (“the Group”) for the financial year of 2020.

The remuneration of the Board and the ELT during the past financial year has been determined in accordance with the Group’s Remuneration Policy, which was approved by the Annual General Meeting 9th of June 2020 and is available on our website [danskebank.com/about-us/corporate-governance](https://www.danskebank.com/about-us/corporate-governance).

The overall objectives of the Remuneration Policy are to support the Group’s strategy of attracting, motivating and retaining qualified employees including members of the Board and the ELT, and to align the interests of the Board and the ELT with the interests of Danske Bank and its shareholders. In this context, remuneration should contribute towards promoting the Group’s objectives for good corporate governance as well as sustained and long-term value creation for shareholders.

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

1. Corporate governance

Key remuneration decisions are made by the Board of Directors. The Group’s Remuneration Committee operates as a preparatory committee for the Board of Directors with respect to matters concerning remuneration. In particular, the Remuneration Committee focus on the Group’s Remuneration Policy, the structure and governance of the incentive programmes, and the remuneration of members of the Board of Directors, the Executive Leadership Team and key employees including; material risk takers, employees in charge of control and internal audit functions, and the highest remunerated employees.

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

Other members of the Board of Directors, the Executive Leadership Team, and relevant employees of Danske Bank, i.e. The Head of Total Rewards, participates in meetings of the Remuneration Committee at the request of the committee. Further, the Company Secretariat acts as secretariat for the Remuneration Committee.

The Remuneration Committee’s charter lays down the responsibilities of the remuneration Committee and is published at our website [danskebank.com/about-us/corporate-governance](https://www.danskebank.com/about-us/corporate-governance).

The composition of the Remuneration Committee, as well as the committee members’ record of attendance for 2020 is available on [danskebank.com/about-us/management](https://www.danskebank.com/about-us/management).

The Remuneration Committee meets three times a year. During 2020, the Remuneration Committee has held five meetings, with full attendance from members.

In 2020, the Remuneration Committee monitored, considered, evaluated and submitted recommendations to the Board of Directors on the following items:

- The Charter and annual work schedule for the Remuneration Committee
- Remuneration of the Board of Directors
- The annual review of criteria used for designating material risk takers and control functions
- Remuneration of certain heads of control functions (not part of the ELT)
- Remuneration of high earners (not part of the ELT)
- Salary drift across the Group
- Risk assessment of the Group’s incentive programmes
- Backtesting of deferred compensation to members of the ELT and other material risk takers

- Variable remuneration spend across the Group
- Performance evaluation and remuneration of the individual members of the ELT including fixed and variable pay
- Individual performance agreement for members of the ELT for 2021
- Review and reconfirmation of the incentive structure for members of the ELT and the rest of the Group including the accrual mechanisms for bonus pools for 2021
- Gender pay gap and pay equality

2. Remuneration of the Board of Directors

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

The Board and committee fees are approved by the shareholders at the Annual General Meeting (AGM). The annual fees for the members of the Board take into account the required competencies, effort and scope of work. All members of the Board of Directors are Non-Executive Directors in Danske Bank.

Members of the Board who are also members or chair of a Board committee receive an additional fixed annual fee as remuneration for their committee work.

In 2019 the Board of Directors assessed that there was a need for adjusting the Board and committee fees in order to ensure that Danske Bank is able to attract and retain competent candidates. As a result of the macroeconomic situation caused by the COVID-19 pandemic, and in light of the other decisions made by the Board of Directors, the Board of Directors found that it was not the right time for the fee changes to be put into effect for 2020. The Board of Directors therefore proposed that the general meeting adopt the new fees, but that the new fees would not take effect until 1 January 2021. At the AGM 9th of June 2020, the Board and committee fees for the financial years of 2020 and 2021 were approved and are listed in the tables below.

Board Fee Structure for 2020 - Audited

Board fees (DKK thousands)	Board	Audit Committee	Conduct & Compliance Committee	Nomination Committee	Remuneration Committee	Risk Committee
Member	538	185	185	123	123	185
Chairman	1,881*	278	278	175	175	278
Vice Chairman	806**	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.

* 3.5 x base fee

** 1.5 x base fee

Board Fee Structure for 2021 - Audited

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

* 4 x base fee

** 2 x base fee

3. Remuneration of the Executive Leadership Team

The Remuneration Committee makes recommendations to the Board with regard to the remuneration of the ELT. The Remuneration Committee's recommendations are based on market practice, the scope and nature of the work, the qualifications required and the performance of each individual Executive. The remuneration of the members of the ELT is assessed on an annual basis.

Members of the ELT receive annual remuneration in accordance with the Remuneration Policy, which consists of the following fixed and variable remuneration components:

- 1) Base salary
- 2) Pension
- 3) Benefits
- 4) Short term incentive (STI) remuneration consisting of cash and deferred shares
- 5) Long term incentive (LTI) remuneration consisting of shares that are subject to performance conditions

The remuneration components are described in the table below:

Description of remuneration components for ELT

Fixed remuneration	Base salary	<ul style="list-style-type: none"> Reviewed by the Remuneration Committee on annual basis
	Pension	<ul style="list-style-type: none"> 20% of base salary paid as defined contribution. If covered by LL §48E/F the pension contribution is paid as a 20% cash allowance
	Benefits	<ul style="list-style-type: none"> Insurances (full time accident, group life insurance, critical illness) Company car; can be paid as a cash allowance upon request Paid mobile phone and broadband connection Paid newspapers
Variable remuneration	Short term incentive	<ul style="list-style-type: none"> Maximum 30% of annual base salary is earned Awarded once a year, with the value based on KPI performance for the year Upon settlement, 40% is paid in cash, while 60% is deferred for 5 years and is subject to backtesting Upon backtesting, deferred bonus is paid in shares and is subject to one year retention before being free to trade Payments are subject to backtesting and claw back and good leaver/bad leaver conditions
	Long term incentive	<ul style="list-style-type: none"> 100% share based 20% of annual base salary is granted in shares, which is the maximum award The shares vest over 3 years. After 3 years, an award of 0 - 100% of maximum is settled based on relative TSR (Total Shareholder Return) performance against Nordic peers Upon settlement, 40% is paid out, while 60% is deferred 5 years from grant date, subject to backtesting Upon backtesting, deferred bonus is paid in shares and is subject to one year retention before being free to trade Payments are subject to backtesting and claw back and good leaver/bad leaver conditions
	Extraordinary payments	<ul style="list-style-type: none"> Sign-on fee Relocation allowance Housing allowance
Notice terms		<ul style="list-style-type: none"> A minimum of 9 month notice from the ELT member including the CEO 18 month notice from Danske Bank No severance payment

3. Remuneration of the Executive Leadership Team

The Remuneration Committee makes recommendations to the Board with regard to the remuneration of the ELT. The Remuneration Committee's recommendations are based on market practice, the scope and nature of the work, the qualifications required and the performance of each individual Executive. The remuneration of the members of the ELT is assessed on an annual basis.

Members of the ELT receive annual remuneration in accordance with the Remuneration Policy, which consists of the following fixed and variable remuneration components:

- 1) Base salary
- 2) Pension
- 3) Benefits
- 4) Short term incentive (STI) remuneration consisting of cash and deferred shares
- 5) Long term incentive (LTI) remuneration consisting of shares that are subject to performance conditions

The remuneration components are described in the table below:

Description of remuneration components for ELT

Fixed remuneration	Base salary	<ul style="list-style-type: none"> Reviewed by the Remuneration Committee on annual basis
	Pension	<ul style="list-style-type: none"> 20% of base salary paid as defined contribution. If covered by LL §48E/F the pension contribution is paid as a 20% cash allowance
	Benefits	<ul style="list-style-type: none"> Insurances (full time accident, group life insurance, critical illness) Company car; can be paid as a cash allowance upon request Paid mobile phone and broadband connection Paid newspapers
Variable remuneration	Short term incentive	<ul style="list-style-type: none"> Maximum 30% of annual base salary is earned Awarded once a year, with the value based on KPI performance for the year Upon settlement, 40% is paid in cash, while 60% is deferred for 5 years and is subject to backtesting Upon backtesting, deferred bonus is paid in shares and is subject to one year retention before being free to trade Payments are subject to backtesting and claw back and good leaver/bad leaver conditions
	Long term incentive	<ul style="list-style-type: none"> 100% share based 20% of annual base salary is granted in shares, which is the maximum award The shares vest over 3 years. After 3 years, an award of 0 - 100% of maximum is settled based on relative TSR (Total Shareholder Return) performance against Nordic peers Upon settlement, 40% is paid out, while 60% is deferred 5 years from grant date, subject to backtesting Upon backtesting, deferred bonus is paid in shares and is subject to one year retention before being free to trade Payments are subject to backtesting and claw back and good leaver/bad leaver conditions
	Extraordinary payments	<ul style="list-style-type: none"> Sign-on fee Relocation allowance Housing allowance
Notice terms		<ul style="list-style-type: none"> A minimum of 9 month notice from the ELT member including the CEO 18 month notice from Danske Bank No severance payment

The combination of these remuneration components create a balanced compensation package reflecting; (i) individual performance and responsibility of the members of the ELT in relation to established goals and targets, both in the short and the longer term, and (ii) Danske Bank's overall performance.

Further, members of ELT do not receive remuneration from responsibilities related to other entities in the

Group, i.e. no separate remuneration is paid for work on Boards in subsidiaries.

The chart below provides a visual representation of the timing of award vesting to the ELT in respect of 2020 performance. For the variable pay awards the maximum opportunity is shown.

Timing of payout for the remuneration components

	20	20	12	8	12	18		
LTI	20			8	12			
STI	30		12			18		
Pension	20	20						
Base salary	100	100						
	Total	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026

The table below show a summary of the remuneration to the current and former members of the ELT for 2020

split into the different fixed and variable remuneration components:

Remuneration to members of the Executive Leadership Team for 2020 - Audited

Earned 2020 (mDKK)	Fixed remuneration				Variable remuneration				Total	Ratio**
	Base salary	Pension ***	Benefits	Total fixed	Extra-ordinary pay-ments	Cash	Shares	Total variable		
Executive Leadership Team (ELT)										
Chris Vogelzang - Chief Executive Officer	15.00	0	0.01	15.01	0	1.14	3.06	4.20	19.21	78% / 22%
Glenn Söderholm - Head of Banking Nordic and Interim Head of Banking DK (from 18 May 2020)	8.85*	1.59	0.30	10.74	0	0.57	1.56	2.13	12.87	83% / 17%
Berit Behring - Head of Wealth Mgmt and Interim Head of C&I (from 25 August 2020)	6.92*	1.30	0.53	8.75	0	0.52	1.36	1.88	10.63	82% / 18%
Stephan Engels - Chief Finance Officer (joined ELT 1 April 2020)	6.38	1.27	0.23	7.88	5.15**	0.44	1.23	6.82	14.70	83% / 17%

Remuneration to members of the Executive Leadership Team for 2020 - Audited

Earned 2020 (mDKK)	Fixed remuneration				Variable remuneration				Total	Ratio**
	Base Salary	Pension ****	Benefits	Total fixed	Extra-ordinary payments	Cash	Shares	Total variable		
Frans Woelders - Chief Operations Officer (joined ELT 18 March 2020)	5.91	1.18	0.27	7.36	6.15**	0.43	1.17	7.75	15.11	82% / 18%
Carsten Rasch Egeriis - Chief Risk Officer	8.20	1.64	0.17	10.01	0	0.63	1.67	2.30	12.31	81% / 19%
Philippe Vollot - Chief Compliance Officer	8.50	1.70	0.18	10.38	0	0.57	1.62	2.19	12.57	83% / 17%
Karsten Breum - Chef People Officer (joined ELT 25 August 2020)***	2.30	0.46	0.05	2.81	0	0.18	0.46	0.64	3.45	81% / 19%
Total earned	62.06	9.14	1.74	72.94	11.30	4.48	12.13	27.91	100.85	
Former ELT members while in service										
Jacob Aarup- Andersen - Head of Banking DK (left ELT 18 May 2020)	3.24	0.65	0.08	3.97	0	0.18	0.59	0.77	4.74	84% / 16%
Jakob Groot - Head of C&I (left ELT 25 August 2020)	4.23	0.85	0.14	5.22	0	0.31	0.85	1.16	6.38	82% / 18%
Total earned	7.47	1.50	0.22	9.19	0	0.49	1.44	1.93	11.12	
Former ELT members in notice period*****										
Jacob Aarup- Andersen - Former Head of Banking DK and Interim CFO (left ELT 18 May 2020)	2.43	0.49	0.05	2.97	0	0.14	-0.59 *****	-0.45	2.52	n.a.
Jakob Groot - Former Head of C&I (left ELT 25 August 2020)	2.27	0.46	0.11	2.84	0	0.17	0.44	0.61	3.45	82% / 18%
Total earned	4.70	0.95	0.16	5.81	0	0.31	-0.15	0.16	5.97	

* For Berit Behring and Glenn Söderholm, base salary includes temporary allowance for extended responsibilities, i.e. interim heading C&I and Banking DK respectively.

** For Stephan Engels and Frans Woelders, variable extraordinary payments include cash sign-on fees and relocation fees. For comparison purposes these payments have been excluded from the calculation of the ratio of fixed and variable pay.

*** For Karsten Breum, who joined Danske Bank as Head of Group HR on 1 February 2020, only remuneration earned as member of the ELT is disclosed.

**** Including pension amounts paid into pension scheme, as well as paid out as cash for employees covered by LL §48E/F.

***** In notice period Jacob Aarup-Andersen forfeits the rights to conditional shares earned in 2020. Additionally he forfeits the rights to variable share-based payments earned in previous years. Further details of the forfeited awards are shown in section 3.2.

***** In addition to the members of the ELT that were in service in 2020, a further 25,20m DKK was earned by four Executives who left the ELT during 2019 and served notice during 2020, in accordance with contractual obligations.

The categorisation of the remuneration components differs from the Annual Report, including the presentation of pension paid as cash allowance and the relocation fees, which in the Annual Report are classified as fixed salary. Further, the value of the LTI grant in the table above is the grant value of the award for the 2020 - 2022 performance period. This value is less than the maximum possible award as it takes into account the range of potential outcomes including 0% and 100%.

It is based on the expected value of the outcome of the TSR performance of Danske Bank against the Nordic peers. The basis of presentation used is different from the approach applied in the Annual Report where one third of the award granted is considered earned in each of the three performance years of the programme. Further details of the 2020 grant awards are shown in section 3.1.3 and 3.2.

3.1 Variable remuneration

This section provides further information on the variable pay awards for ELT. Danske Bank uses performance based variable remuneration to promote desired behaviour, ensure alignment with shareholder interests and to incentivise and reward high performance. A balance of short and long term incentives is used. Short term incentives reflect performance in year against agreed targets; with long term incentives used to ensure alignment with shareholder interests on a longer time horizon.

A significant portion of the short term incentive subject to deferral, and will be subject to backtesting prior to eventual vesting to ensure that the basis on which the award was granted remains proven.

3.1.1 Short term incentives

The STI awards for members of the ELT are based on a balanced scorecard of performance measures, with targets set at the start of the year. 50% of the scorecard relates to Group performance, with targets common to all ELT members with the remaining 50% reflecting their Business Unit or Functional responsibilities.

The 2020 performance criteria includes both financial and non-financial measures, with a significant focus on Risk and Compliance. Financial targets that are included are measured on results audited by Danske Bank's external auditor. Non-financial targets are also, where relevant, validated external parties, e.g. customer satisfaction in main markets.

The measures relating to Risk and Compliance apply on a Group and also a Business Unit level. The targets are set and performance is evaluated by the Group's independent control functions.

The measures included for 2020 are:

- Return on equity
- Cost:Income ratio
- Costs
- Return on allocated capital
- Customer Satisfaction
- Employee engagement
- Risk, Compliance & Audit practice
- Risk & Compliance training
- Women in Senior leadership positions
- Co2 emission
- Better Bank transformation and
- Strategic area priorities.

Each member of ELT will also have individual targets specific to their role that may be quantitative as well as qualitative, e.g. behaviour, accomplishment of strategic objectives, or overall value contribution to growth and/or profitability. For the CEO, performance against these targets is assessed by the Chairman of the Board of Directors, and for the rest of ELT the performance is assessed by the CEO. The Remuneration Committee considers and endorses the performance evaluations of the CEO and the rest of the ELT before these are submitted for approval by the Board of Directors.

For 2020 the table below shows the outcome of the performance evaluation:

Performance KPIs for 2020 - Audited

Executive Leadership Team	Group performance 50%	Unit performance 30%	Individual performance 20% (CEO: 50%)	STI as % of accrued base salary (min: 0% max: 30%)
Chris Vogelzang	- ROE	n.a.		19%
Glenn Söderholm	- Cost/Income ratio- CSAT	ROAC- CSAT- Costs - Risk & Compliance		18%
Berit Behring	- Employee engagement - Risk & Compliance training		Personal KPIs reflecting contribution to the Better Bank transformation and role-modelling of our Core Values	20%
Carsten Egeriis	- Women in Senior leadership positions			19%
Philippe Vollot	- Co2 emission			17%
Stephan Engels	- Risk & Compliance	- Strategic area priorities		17%
Frans Woelders	- Better Bank transformation	- Costs		18%
Karsten Breum		- Risk & Compliance		18%
Average performance achievement % of max (0%-100%)	57%	56%	74%	

3.1.2 Long term incentives

The LTI is a share based programme with the objective of working alongside the STI to balance the incentives of the ELT members between the short and long term, and to align their interests with the interests of shareholders and other stakeholders. The award are granted subject to performance over a three year period, with 40% of the award vesting after three years and the remainder after 5 years. As with all deferrals, there is backtesting of performance and conduct prior to vesting.

The performance condition for the long term incentive is three year Total Shareholder Return (TSR) performance relative to the following Nordic peer group:

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

The 2020 assessment of LTI programme for 2018-2020 came out at 0%.



3.1.3 Summary of STI and LTI grants for 2020

The following table shows the STI and LTI grants made in respect of 2020. The STI is split between 40% cash and 60% shares. The LTI consists of shares only. The maximum LTI award is 20% of the annual base salary. All share-based remuneration is subject to deferral and backtesting.

Grants awarded to the Executive Leadership Team for 2020 – Audited

Incentive programmes for the ELT mDKK	STI 2020				LTI 2020-2022 maximum		Total grant 2020
	Cash	Shares	Total	Deferral %	Shares	Deferral %	
Executive Leadership Team (ELT)							
Chris Vogelzang - Chief Executive Officer	1.14	1.72	2.86	60%	3.00	100%	5.86
Glenn Söderholm - Head of Banking Nordic and Interim Head of Banking DK*	0.57	0.86	1.43	60%	1.58	100%	3.01
Berit Behring - Head of Wealth Mgmt and Interim Head of C&I**	0.52	0.78	1.30	60%	1.30	100%	2.60
Stephan Engels - Chief Finance Officer (joined ELT 1 April 2020)	0.44	0.66	1.10	60%	1.27	100%	2.37
Frans Woelders - Chief Operations Officer (joined ELT 18 March 2020)	0.43	0.64	1.07	60%	1.18	100%	2.25
Carsten Rasch Egeriis - Chief Risk Officer	0.63	0.94	1.57	60%	1.64	100%	3.21
Philippe Vollot - Chief Compliance Officer	0.57	0.86	1.43	60%	1.70	100%	3.13
Karsten Breum - Chief People Officer (joined ELT 25 August 2020)	0.18	0.26	0.44	60%	0.46	100%	0.90
Former ELT members							
Jacob Aarup- Andersen - Head of Banking DK and Interim CFO (left ELT at 18 May 2020)	0.32	0 ***	0.32	60%	0 ***	100%	0.32
Jakob Groot - Head of C&I (left ELT at 25 August 2020)	0.48	0.71	1.19	60%	1.30	100%	2.49

* Glenn Söderholm was appointed Interim Head of Banking DK 18 May 2020

** Berit Behring was appointed Interim Head of C&I 25 August 2020

*** Jacob Aarup-Andersen has forfeited the right to variable share based payment.

3.2 Share based remuneration and shareholdings

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

requirement that the CEO must own shares in the Group corresponding to a value of approximately DKK 4,5 millions. An overview of Danske Bank shares held by the Board and the ELT may be found in the Annual Report. The following table shows the outstanding share awards held by all members of the ELT.

Conditional shares held by the Executive Leadership Team – Audited

Incentive programmes	Opening balance 01/01 2020	Granted 2020	Vested 2020	Forfeited or reduced 2020	Closing balance 31/12 2020	Date		Market value (mDKK)		
						Issue	Vesting	At issue	End of year	At vesting
Executive Leadership Team (ELT)										
Chris Vogelzang - CEO										
STI 2019*	0	11,206	0	0	11,206	May.20	Mar.25	0.86	1.13	
LTI 2019-2021	6,248	0	0	0	6,248	Jun.19	Jun.22	0.70	0.63	
	9,371	0	0	0	9,371	Jun.19	Jun.24	1.05	0.94	
LTI 2020-2022	0	11,233	0	0	11,233	Jan.20	Mar.23	1.20	1.13	
	0	16,849	0	0	16,849	Jan.20	Mar.25	1.80	1.70	
Total	15,619	39,288	0	0	54,907			5.61	5.53	
Glenn Söderholm - Head of Banking Nordic and Interim Head of Banking DK***										
STI 2015	2,752	0	2,752	0	0	Mar.16	Apr.20	0.50	0.00	0.20
STI 2016	3,291	0	0	0	3,291	Apr.17	Mar.21	0.78	0.33	
STI 2017	2,861	0	0	0	2,861	Apr.18	Mar.23	0.67	0.29	
STI 2019*	0	5,502	0	0	5,502	May.20	Mar.25	0.00	0.55	
LTI 2015-2017	3,148	0	0	0	3,148	Jan.15	Apr.22	0.77	0.32	
LTI 2017-2019	2,376	0	0	2,376	0	Jan.17	Mar.20	0.51	0.00	
	3,564	0	0	3,564	0	Jan.17	Mar.22	0.77	0.00	
LTI 2018-2020	2,162	0	0	0	2,162	Jan.18	Mar.21	0.53	0.22	
	3,242	0	0	0	3,242	Jan.18	Mar.23	0.79	0.33	
LTI 2019-2021	4,497	0	0	0	4,497	Jan.19	Mar.22	0.58	0.45	
	6,230	0	0	0	6,230	Jan.19	Mar.24	0.81	0.63	
	514	0	0	0	514	Sep.19	Sep.24	0.05	0.05	
LTI 2020-2022	0	5,916	0	0	5,916	Jan.20	Mar.23	0.63	0.60	
	0	8,874	0	0	8,874	Jan.20	Mar.25	0.95	0.89	
Total	34,637	20,292	2,752	5,940	46,237			8.33	4.65	
Berit Behring - Head of Wealth Mgmt and Interim Head of C&I****										
MRT 2016**	5,432	0	5,432	0	0	Apr.17	Apr.20	1.29	0.00	0.48
MRT 2017**	2,409	0	0	0	2,409	Apr.18	Apr.21	0.56	0.24	
MRT 2018**	837	0	0	0	837	Apr.19	Apr.22	0.10	0.08	
MRT 2019**	0	2,018	0	0	2,018	May.20	May.23	0.15	0.20	
	0	1,345	1,345	0	0	May.20	Apr.20	0.10	0.00	0.13
STI 2019*	0	1,784	0	0	1,784	May.20	Mar.25	0.14	0.18	
LTI 2019-2021	1,914	0	0	0	1,914	Sep.19	Mar.22	0.17	0.19	
	2,872	0	0	0	2,872	Sep.19	Sep.24	0.25	0.29	
LTI 2020-2022	0	4,868	0	0	4,868	Jan.20	Mar.23	0.52	0.49	
	0	7,301	0	0	7,301	Jan.20	Mar.25	0.78	0.73	
Total	13,464	17,316	6,777	0	24,003			4.07	2.42	
Stephan Engels - Chief Finance Officer (joined ELT 1 April 2020)										
LTI 2020-2022	0	6,834	0	0	6,834	Apr.20	Mar.23	0.51	0.69	
	0	10,253	0	0	10,253	Apr.20	Mar.25	0.76	1.03	
Total	0	17,087	0	0	17,087			1.27	1.72	
Frans Woelders - Chief Operations Officer (joined ELT 18 March 2020)										
LTI 2020-2022	0	6,015	0	0	6,015	Mar.20	Mar.23	0.47	0.61	
	0	9,024	0	0	9,024	Mar.20	Mar.25	0.71	0.91	
Total	0	15,039	0	0	15,039			1.18	1.51	

Incentive programmes	Opening balance 01/01 2020	Granted 2020	Vested 2020	Forfeited or reduced 2020	Closing balance 31/12 2020	Date		Market value (mDKK)		
						Issue	Vesting	At issue	End of year	At vesting
Carsten Rasch Egeriis - Chief Risk Officer										
STI 2017	1,062	0	0	0	1,062	Apr.18	Mar.23	0.25	0.11	
STI 2019*	0	6,405	0	0	6,405	May.20	Mar.25	0.49	0.64	
LTI 2018-2020	2,026	0	0	0	2,026	Jan.18	Mar.21	0.49	0.20	
	3,040	0	0	0	3,040	Jan.18	Mar.23	0.74	0.31	
LTI 2019-2021	4,362	0	0	0	4,362	Jan.19	Mar.22	0.57	0.44	
	5,842	0	0	0	5,842	Jan.19	Mar.24	0.76	0.59	
	700	0	0	0	700	Sep.19	Sep.24	0.06	0.07	
LTI 2020-2022	0	5,916	0	0	5,916	Jan.20	Mar.23	0.63	0.60	
	0	8,874	0	0	8,874	Jan.20	Mar.25	0.95	0.89	
	0	272	0	0	272	Jul.20	Mar.23	0.02	0.03	
	0	407	0	0	407	Jul.20	Jul.25	0.04	0.04	
Total	17,032	21,874	0	0	38,906			5.00	3.92	
Philippe Vollot - Chief Compliance Officer										
STI 2019*	0	8,090	0	0	8,090	May.20	May.25	0.62	0.81	
LTI 2018-2020	506	0	0	0	506	Jan.18	Mar.21	0.12	0.05	
	757	0	0	0	757	Jan.18	Mar.23	0.18	0.08	
LTI 2019-2021	5,242	0	0	0	5,242	Jan.19	Mar.22	0.68	0.53	
	7,864	0	0	0	7,864	Jan.19	Mar.24	1.02	0.79	
LTI 2020-2022	0	6,365	0	0	6,365	Jan.20	Mar.23	0.68	0.64	
	0	9,548	0	0	9,548	Jan.20	Mar.25	1.02	0.96	
Total	14,369	24,003	0	0	38,372			4.33	3.86	
Karsten Breum - Chief People Officer										
LTI 2020-2022	0	1,834	0	0	1,834	Aug.20	Mar.23	0.18	0.18	
	0	2,752	0	0	2,752	Aug.20	Aug.25	0.27	0.28	
Total	0	4,586	0	0	4,586			0.46	0.46	
Former ELT members										
Jacob Aarup- Andersen - Head of Banking DK (left ELT 18 May 2020)										
STI 2016	3,001	0	0	3,001	0	Apr.17	Mar.21	0.71	0.00	
STI 2017	2,807	0	0	2,807	0	Apr.18	Mar.23	0.66	0.00	
STI 2019*	0	7,635	0	7,635	0	May.20	Mar.25	0.58	0.00	
LTI 2017-2019	2,124	0	0	2,124	0	Jan.17	Mar.20	0.46	0.00	
	3,185	0	0	3,185	0	Jan.17	Mar.22	0.68	0.00	
LTI 2018-2020	2,204	0	0	2,204	0	Jan.18	Mar.21	0.54	0.00	
	3,306	0	0	3,306	0	Jan.18	Mar.23	0.80	0.00	
LTI 2019-2021	4,888	0	0	4,888	0	Jan.19	Mar.22	0.63	0.00	
	6,846	0	0	6,846	0	Jan.19	Mar.24	0.89	0.00	
	486	0	0	486	0	Sep.19	Sep.24	0.04	0.00	
LTI 2020-2022	0	6,365	0	6,365	0	Jan.20	Mar.23	0.68	0.00	
	0	9,548	0	9,548	0	Jan.20	Mar.25	1.02	0.00	
Total	28,847	23,548	0	52,395	0			7.70	0.00	
Jakob Groot - Head of C&I (left ELT 25 August 2020)										
MRT 2016**	5,685	0	5,685	0	0	Apr.17	Apr.20	1.35	0.00	0.51
MRT 2017**	8,319	0	0	0	8,319	Apr.18	Oct.21	1.95	0.84	
STI 2019*	0	4,785	0	0	4,785	May.20	Mar.25	0.37	0.48	
LTI 2018-2020	1,483	0	0	0	1,483	Jan.18	Mar.21	0.36	0.15	
	2,225	0	0	0	2,225	Jan.18	Mar.23	0.54	0.22	
LTI 2019-2021	3,946	0	0	0	3,946	Jan.19	Mar.22	0.51	0.40	
	5,833	0	0	0	5,833	Jan.19	Mar.24	0.76	0.59	
	85	0	0	0	85	Sep.19	Sep.24	0.01	0.01	
LTI 2020-2022	0	4,867	0	0	4,867	Jan.20	Mar.23	0.52	0.49	
	0	7,301	0	0	7,301	Jan.20	Mar.25	0.78	0.73	
Total	27,576	16,953	5,685	0	38,844			7.14	3.91	

* The deferred shares from STI 2019 have only been granted in spring 2020, hence the starting balance for 2020 is 0. STI 2019 actual bonus amount earned in performance year 2019 and awarded January 2020 is not included in the other remuneration tables, as it relates to 2019.

** Shares granted for performance years as material risk taker not part of the ELT.

*** Glenn Söderholm was appointed Interim Head of Banking DK 18 May 2020.

**** Berit Behring was appointed Interim Head of C&I 25 August 2020.

4. Backtesting and Claw back

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

On an annual basis, the Bank undertakes a process of backtesting prior to the payment of any deferred incentive remuneration to members of the Executive Leadership Team. The process includes a review of financial performance at Group and Business Unit level, as well as an assessment of individual KPIs and conduct for all members. The process in 2020 included consideration of the business activities in the Estonian Branch and the FlexInvest Fri case.

The outcome of the process in 2020 resulted in the reduction of incentive remuneration as detailed below.

Backtesting and Claw back 2020 (DKK) – Audited

	STI 2015	STI 2016	Total backtesting 2020	Total claw back 2020
Jesper Nielsen* - Former Interim CEO and Head of Banking DK		- 218,075	- 218,075	0
Tonny Thierry Andersen - Former Head of Wealth Management	- 560,713		- 560,713	0
Henrik Ramlau-Hansen - Former CFO	- 619,477		- 619,477	0
Total DKK	- 1,180,190	- 218,075	- 1,398,265	

* The back tested amount for Jesper Nielsen from the STI programme in 2016 relates to his time before joining the Executive Leadership Team.

5. Comparative overview

The development in the remuneration to the ELT over the past two financial years is summarised in the table below. For ease of comparison, the numbers have been

annualised for all members of the ELT. No adjustments have been applied for the Board of Directors for 2020. Therefore, the members of the Board of Directors are excluded from the table below.

Comparison of remuneration and Company performance over the past two years – Audited

Earned remuneration** (mDKK)	2020			Change 2019/2020		
	Fixed	Variable*	Total	Fixed	Variable*	Total
Executive Leadership Team (ELT)						
Chris Vogelzang - Chief Executive Officer	15.01	4.20	19.21	0%	5%	1%
Glenn Söderholm - Head of Banking Nordic and Interim Head of Banking DK***	10.74	2.13	12.87	14%	48%	18%
Berit Behring - Head of Wealth Mgmt and Interim Head of C&I****	8.75	1.88	10.63	5%	38%	10%
Stephan Engels - Chief Finance Officer (joined ELT 1 April 2020)	10.48	2.23	12.71	n.a.	n.a.	n.a.
Frans Woelders - Chief Operations Officer (joined ELT 18 March 2020)	9.31	2.02	11.33	n.a.	n.a.	n.a.
Carsten Rasch Egeriis - Chief Risk Officer	10.01	2.30	12.31	19%	50%	24%
Philippe Vollot - Chief Compliance Officer	10.38	2.19	12.57	0%	14%	2%
Karsten Breum - Chief People Officer (joined ELT 25 August 2020)	7.96	1.90	9.86	n.a.	n.a.	n.a.
Former ELT members						
Jacob Aarup-Andersen - Former Head of Banking DK and Interim CFO (left ELT 18 May 2020)	10.41	0.47 *****	10.88	9%	-74%	-4%
Jakob Groot - Head of C&I (left ELT 25 August 2020)	8.06	1.77	9.83	3%	39%	8%
Performance Indicator*****						
Group Return on Equity (%)			2.59			-73%
Group net profit (mDKK)			4,589			-70%
Average remuneration of FTEs (mDKK) *****						
Employees in Danske Bank A/S			0.68			5%

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

** For Executives who have not been part of the ELT during full 2019 or 2020 compensation has been annualised to enable comparison.

*** Glenn Söderholm was appointed Interim Head of Banking DK 18 May 2020

**** Berit Behring was appointed Interim Head of C&I 25 August 2020

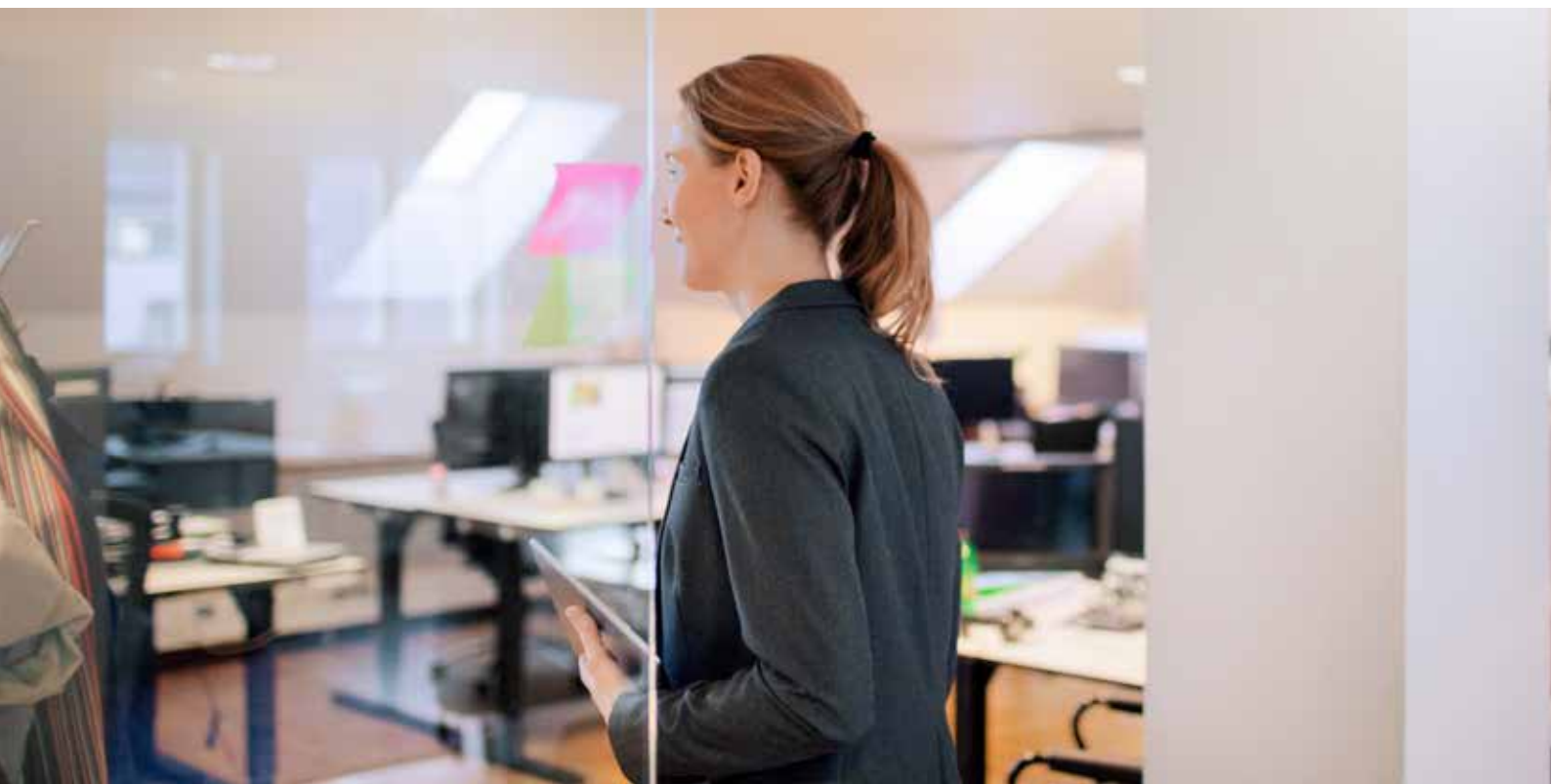
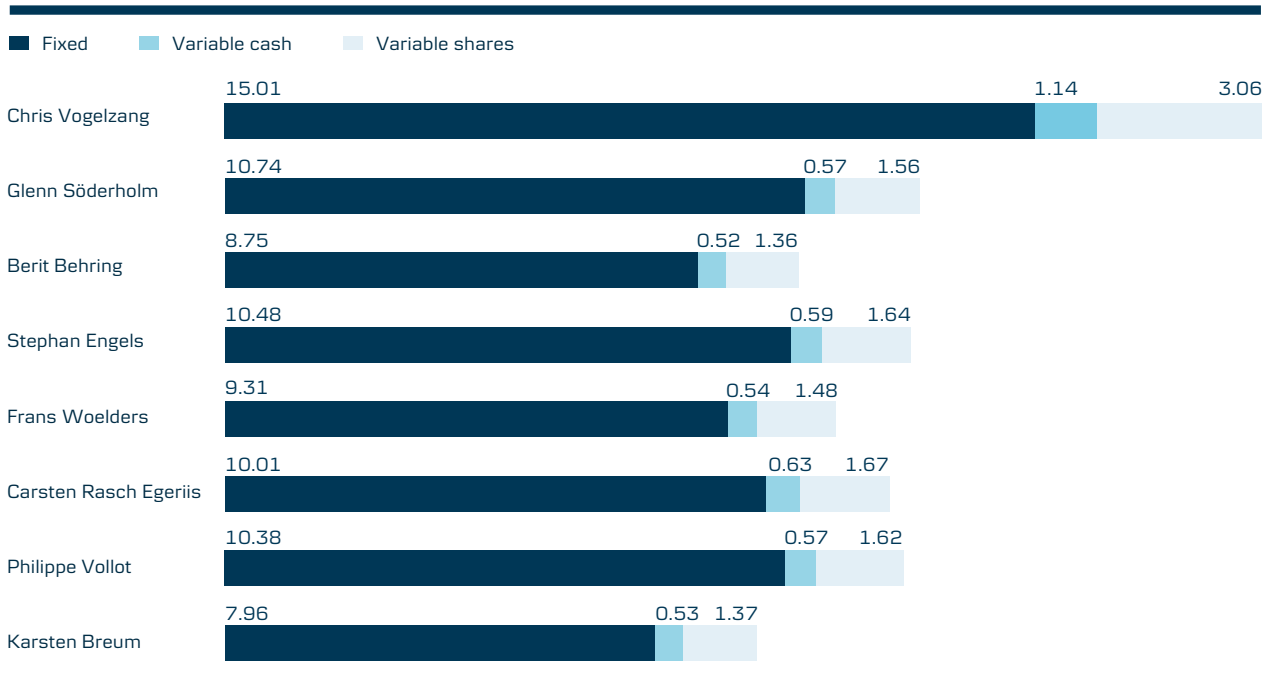
***** Jacob Aarup-Andersen has forfeited the right to variable share base payments, so only STI 2020 cash award is annualised.

***** In 2019 net profit and ROE after tax was positively affected by one-off net income on tax. In 2020 loan impairments, largely driven by impact from Covid-19, negatively affected net profit and ROE after tax.

*****Average remuneration is calculated by reference to salaries and pension costs; and average FTE of Danske Bank A/S as disclosed in note P6 of the Annual Report.

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

ELT total remuneration split (mDKK)



6. Risk impact of remuneration

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

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

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

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

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

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

Deferred conditional shares are restricted from transactions 6 months after disbursement (12 months for members of ELT). The deferred remuneration is subject to back testing before disbursement, i.e. the deferred remuneration is disbursed only to the extent to which the criteria for the original granting are still fulfilled, and at the same time, provided the financial situation of Danske Bank has not deteriorated materially. Hence, the disbursement may lapse in part or in full.

Variable remuneration to material risk takers, including members of ELT, is subject to claw-back, if there is evidence that the granting of bonus was made on false basis. The claw-back applies to disbursed parts.

On annual basis, incentive programmes are assessed internally to ensure the appropriateness of the programmes, and to continually monitor, if any programmes can lead to excessive risk taking.

7. Basis of preparation

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

Further, this Remuneration Report will be submitted for an advisory vote at the Annual General Meeting (AGM) to be held on 16 March 2021.

Statement by the Board of Directors

The Board of Directors has today considered and approved the Remuneration Report of Danske Bank A/S for the financial year 1 January - 31 December 2020.

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

In our opinion, the Remuneration Report is in accordance with the Remuneration Policy adopted at the Annual General Meeting, and is free from material misstatement and omissions, whether due to fraud or error.

The Remuneration Report will be presented for an advisory vote at the Annual General Meeting.

Copenhagen, 4 February 2021

Board of Directors

Karsten Dybvad
Chairman

Jan Thorsgaard Nielsen
Vice-chairman

Carol Sergeant
Vice-chairman

Martin Blessing

Lars-Erik Brenøe

Raija-Leena
Hankonen

Bente Avnung Landsnes

Christian Sagild

Gerrit Zalm

Bente Bang

Kirsten Ebbe Brich

Thorbjørn Lundholm Dahl

Charlotte Hoffmann

Independent auditor's report

To the shareholders of Danske Bank A/S

We have examined whether Management has fulfilled its obligations to disclose the information required by section 139b(3) of the Danish Companies Act in the company's Remuneration Report for 2020, and whether the disclosures presented as 'audited' in the Remuneration Report are accurate and complete.

Management's responsibility

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

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

Auditor's responsibility

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

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

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

We have complied with the independence and other ethical requirements of the Code of Ethics for Professional Accountants issued by FSR - Danish

Auditors (Code of Ethics for Professional Accountants), which are based on the fundamental principles of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviour.

Our examinations included an examination of whether the Remuneration Report, to the extent relevant, includes the disclosures required by section 139b(3), items 1-6, of the Danish Companies Act for the remuneration of each member of Management.

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

- We have verified that the disclosures in the Remuneration Report, which are presented as 'audited', are in accordance with the Remuneration Policy, reporting practice for the Remuneration Report, agreements entered into, actual grants, pay-outs, vested amounts and other underlying documentation, including key figures and ratios, and other relevant financial information stated in the Annual Report for the financial year 2020, as we have recalculated the average remuneration on the basis of full-time equivalents of employees other than the Executive Leadership Team, and verified that the comparative information for 2019 is calculated according to the same reporting practice.
- We have assessed Management's process for gathering, aggregating and presenting disclosures on remuneration of the Board of Directors and the Executive Leadership Team, including determination of the fair value of granted and vested share-based remuneration for the Executive Leadership Team, which we have reconciled to the Company's calculations and registrations hereof.

Conclusion

It is our opinion that Management has fulfilled its obligations to disclose, in all material respects, the information required by section 139b(3) of the Danish Companies Act in the company's Remuneration Report for 2020 and that the disclosures presented as 'audited' in the Remuneration Report are accurate and complete.

Copenhagen, 4 February 2021

Deloitte

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
Business Registration No 33 96 35 56

Erik Holst Jørgensen

State-Authorised Public Accountant
MNE no 9943

Jens Ringbæk

State-Authorised Public Accountant
MNE no 27735



Dette er en oversættelse af Danske Bank Group's Remuneration Policy, March 2021 med foreslåede ændringer. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den engelske og den danske version er den engelske version gældende.

Bilag 3

Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2021

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 2021, men når den er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar 2021.

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
 - kunderne
 - medarbejderne
 - samfundet
 - aktionærene, inklusive alternative investeringsfonde administreret af forvaltere af alternative investeringsfonde og UCITS administreret af administrationselskaber

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

ingsfonde 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-, bæredygtigheds-, 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 incitamentsstrukturen for at sikre, at grænserne for risici, kapital og likviditet ikke overskrides.

Koncernens risikoudvalg vurderer, om incitamentsstrukturen står i rimeligt forhold til koncernens risici, kapital og likviditet og evaluerer endvidere, hvorvidt og i givet fald hvornår aflønningen skal udbetales.

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

Koncernen har udarbejdet effektive kontrolprocedurer for at sikre, at der betales variabel løn i overensstemmelse med eventuelle retningslinjer fastsat af bestyrelsen, 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 grundløn eller tildeling af variabel løn træffes på baggrund af denne samtale/dialog.

De fem lønkomponenter er:

- grundløn
- kort- og langsigtet variabel løn, hvor dette er gældende
- eventuelle pensionsordninger
- øvrige personalegoder
- eventuel fratrædelsesgodtgørelse

Grundløn fastsættes på baggrund af den enkelte medarbejders rolle og stilling, herunder erfaring, anciennitet, uddannelse, ansvar, kompleksitet i jobbet, lokale markedsforhold, etc. Grundløn 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.

Variabel løn motiverer, belønner og leder til den rigtige adfærd og performance, som opfylder forventningerne til medarbejderen. Forventningerne afspejler koncernens kerneværdier, specifikke krav til performance på koncernniveau, forretningsområdeniveau og personligt

niveau. På denne måde indeholder alle incitamentsordninger i koncernen performance på alle tre niveauer, hvor dette er relevant. Koncernens incitamentsstruktur kan overordnet set inddeles i: 1) Lederprogrammer, 2) Capital Market-/Asset Management-programmer og 3) Medarbejderprogrammer.

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

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

Pensionsordninger sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af kritisk sygdom og død, samt at der er en pensionsudbetaling ved alderspensionering. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et pensionsforsikrings-selskab. 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. Goder der tilbydes til bestemte medarbejdergrupper kan være mobiltelefon, internet, aviser, firmabil, sundhedssikring og helbredsundersøgelser, hjælp fra sundhedsudbydere og andre personalegoder såsom forsikringsdækning og/eller refusion af omkostninger relateret til forhold opstået under ansættelsen for visse medarbejdere.

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

Det skal præciseres, at medmindre det fremgår af gældende lovgivning og kollektive overenskomster, må ingen fratrædelsesaftale, der er indgået med virkning fra 1. januar 2015 og fremefter, indeholde variable lønde-

pension eller andre personalegoder. Medmindre andet fremgår af lov, kollektive overenskomster eller aftaler indgået inden 1. januar 2018, kan den totale værdi af fratrædelsesgodtgørelse inklusiv løn i en opsigelsesperiode maksimalt udgøre to års løn inklusiv alle lønde- og værdien af personalegoder.

Variabel løn

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

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

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

Ikke-udbetalte variable 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. Variabel løn tildeles endvidere, så det sikres, at:

- der er en passende balance mellem fast og variabel løn
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at man kan undlade at udbetale den variable 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.

Variabel 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 formål, kulturelle løfter, interne retningslinjer og procedurer samt retningslinjer vedrørende kunder og investorer. Der foretages altid en skønsommæssig vurdering for at sikre, at andre – også ikke direkte målbare – forhold tages i betragtning.

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

- egenkapitalforrentning
- omkostninger i procent af indtægter og/eller andre omkostningsrelaterede forhold
- kundetilfredshed
- relativ præstation målt op imod konkurrenter
- opfyldelse af koncernens formål og kulturelle løfter

- overholdelse af lovgivning og interne forretningsgange/adfærdsprocedurer
- præstationer, som understøtter strategien i forretningsområdet eller koncernen
- forventet tab eller tilsvarende risici
- innovation
- efterlevelse af koncernens og forretningsområdets risk management kultur og compliance kultur
- ledelses-/medarbejderengagement

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

Langsigtet variabel løn kan kun anvendes til særlige medarbejdere. Langsigtet variabel 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 eller ledere. Sådanne udbetalinger må ikke overstige et års bruttoløn inklusive pensionsbidrag, personalegoder og faste tillæg. Fast nyansættelsesgodtgørelse kan udbetales kontant eller som en kombination af kontanter og aktier og vil i henhold til gældende lovgivning som hovedregel være betinget af, at medarbejderen ikke fratræder inden

for et nærmere angivet tidsrum efter udbetalingen. Eventuel nyansættelsesgodtgørelse til væsentlige risikotagere aftales ved den pågældende medarbejders ansættelse og vil ikke blive tildelt i mere end ét år.

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

Mangfoldighed og ligeløn

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

Koncernen har for flere år siden indført en strategi og politik om mangfoldighed og inklusion, som kan findes på danskebank.com. Formålet med politikken er, at medarbejderes aflønning skal fastsættes uden hensyntagen til køn, race, etnisk oprindelse, politisk overbevisning, seksuel præference, alder eller andre diskriminerende faktorer. Koncernen stræber konstant efter at fremme ligestilling 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, formål, kulturelle løfter samt forhindrer interessekonflikter, større risici eller vildledende salg af produkter. Som følge heraf honoreres ikke-ansatte som hovedregel på fast time-

basis eller med et fast projektgebyr og modtager ikke variabel betaling. I overensstemmelse med ovenstående kriterier kan chefen for Indkøbsafdelingen i ekstraordinære og usædvanlige tilfælde beslutte at fravige fra fast betaling og f.eks. aftale projektbonus etc. Imidlertid skal sådan bonus alene aftales under hensyn til ovenstående kriterier, og betalingen til den ikke-ansatte må ikke belønne fejl, misligholdelse eller mangel på overholdelse af koncernens politikker.

Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

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

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

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

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

Aflønning omfattet af andre særlige lovregler

Forvaltere af alternative investeringsfonde inden for koncernen er omfattet af særlige lovregler. variabel 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 livscyklusen 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 livscyklusen i de administrerede alternative investeringsfonde. De investeringsrisici, de påtager sig, tages også med i betragtning.

For nogle funktioner i koncernen gælder andre særlige lovregler, og performanceaftaler, som gælder for medarbejdere i sådanne funktioner, udarbejdes i overensstemmelse med gældende og ufravigelige lovkrav, herunder men ikke begrænset til MIFIDII, UCITS, IDD, AIFMD, lovgivning omkring offentlighed etc. Dette omfatter f.eks. særlige foranstaltninger for at sikre, at aflønningsstrukturen ikke tilskynder rådgivere og investeringssansvarlige til at løbe omfattende risici med hensyn til bæredygtighed som forringer værdien af kundernes investering samt tilpasse den variable løn for at adressere en sådan eksponering.

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

Aflønning af Executive Leadership Team

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

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

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

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

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

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

Honorering af bestyrelsen

Bestyrelsesmedlemmer modtager et fast honorar. Bestyrelsesmedlemmer er ikke omfattet af nogen former for variabel løn. Honorar er fastsat på et niveau,

som er tilpasset markedet, og som afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som det i betragtning af koncernens størrelse og kompleksitet er nødvendigt for bestyrelsesmedlemmer at besidde, samt det ansvar, de påtager sig, og den tid, de forventes at afsætte for at opfylde deres forpligtelser som bestyrelsesmedlemmer. Der betales ikke pensionsbidrag af bestyrelsesmedlemmer.

De enkelte bestyrelsesmedlemmers honorarer fremgår af årsrapporten.

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

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

Diverse

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

Nogle selskaber og enheder i koncernen har aflønningspolitikker og retningslinjer, som anvendes i tillæg til koncernens aflønningspolitik. Nogle selskaber har ret til at implementere politikker, som afviger fra koncernens politik, med det formål at imødekomme lokale krav og praksis, f.eks. til at fastsætte forskellige øvre grænser for variabel aflønning, at forlænge udskydelsesperioden for variabel aflønning eller anvende adgang eller restriktioner vedrørende anvendelsen af instrumenter. Hvis medarbejdere i sådanne enheder har væsentlig indflydelse

på koncernens risikoprofil, vil koncernen imidlertid sikre, at variabel aflønning til sådanne medarbejdere opfylder kravene i denne politik og den gældende lovgivning. Enhver væsentlig afvigelse fra denne politik skal rapporteres til ejeren af denne politik.

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

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

Tlf. 33 44 00 00
CVR-nr. 61 12 62 28
[danskebank.com](https://www.danskebank.com)