

*Ordinær  
generalforsamling i  
Danske Bank A/S  
2019*

Fondskode DK0010274414

Danske Bank

*Danske Bank A/S (“Danske Bank”) afholder ordinær generalforsamling mandag den 18. marts 2019, kl. 15.00, i Tivoli Congress Center, Arni Magnussons Gade 2-4, København.*

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

**Dagsorden**

- 1) Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2018
- 2) Forelæggelse af årsrapport for 2018 til godkendelse
- 3) Forslag til beslutning om anvendelse af overskud i henhold til den godkendte årsrapport
- 4) Valg af medlemmer til bestyrelsen
- 5) Valg af ekstern revision
- 6) Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer
 

Forslag om:

  - a) nedsættelse af Danske Banks aktiekapital, jf. vedtægternes § 4, stk. 1
  - b) forlængelse og reduktion af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen med fortegningsret for aktionærene, jf. vedtægternes § 6, stk. 1 og stk. 2
  - c) forlængelse og reduktion af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen uden fortegningsret for aktionærene, jf. vedtægternes § 6, stk. 5 og stk. 6
- 7) Bestyrelsens forslag om fornyelse og forlængelse af den eksisterende bemyndigelse til at erhverve egne aktier
- 8) Bestyrelsens forslag til bestyrelshonorarer for 2019
- 9) Bestyrelsens forslag til justering af aflønningspolitikken
- 10) Forslag fra aktionær Bent Bernhard Gabelgaard
- 11) Forslag fra aktionær Kjell Nilsson
- 12) Forslag fra aktionær DRS Belgium SCRL (Deminor)
- 13) Forslag fra aktionær Gunnar Mikkelsen

14) Forslag fra aktionær Ole Schultz

15) Forslag fra aktionær Frank Aaen

16) Eventuelt

**Punkter på dagsordenen, herunder den fuldstændige ordlyd af forslag**

**Ad punkt 1**

**Bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2018**

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen tager bestyrelsens beretning om Danske Banks virksomhed i 2018 til efterretning.

**Ad punkt 2**

**Forelæggelse af årsrapport for 2018 til godkendelse**

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen godkender Danske Banks årsrapport for 2018 (Annual Report 2018).

**Ad punkt 3**

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

Årets resultat i Danske Bank A/S er for 2018 på 14.691 mio. kr.

Bestyrelsen foreslår, at årets resultat for 2018 anvendes således:

Udbetaling af udbytte på 8,5 kr. pr. aktie à nominelt 10 kr., svarende til 7.616 mio. kr. eller 51 pct. af årets resultat i Danske Bank-koncernen

Overførsel af 213 mio. kr. fra "Reserve efter indre værdis metode"

Overførsel af 781 mio. kr. til "Hybrid kernekapitals andel af årets resultat"



Overførsel af 6.507 mio. kr. til "Overført overskud"

Der henvises i øvrigt til årsrapporten (Annual Report 2018), side 209.

#### Ad punkt 4

##### Valg af medlemmer til bestyrelsen

Lars-Erik Brenøe, Karsten Dybvad, Jan Thorsgaard Nielsen, Jens Due Olsen og Carol Sergeant stiller alle op til genvalg og forslås genvalgt til bestyrelsen.

Ingrid Bonde, Rolv Erik Ryssdal og Hilde Tonne stiller ikke op til genvalg.

Bestyrelsen indstiller Christian Sagild og Gerrit Zalm til nyvalg til bestyrelsen.

Bestyrelsen opdaterede sin kompetenceprofil i 2018, og på baggrund heraf har bestyrelsen vurderet sine kompetencer enkeltvist og samlet.

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

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

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

Kompetenceprofilen for bestyrelsen som helhed er tilgængelig på [danskebank.com](http://danskebank.com).

#### Ad punkt 5

##### Valg af ekstern revision

Bestyrelsen foreslår i overensstemmelse med indstillingen fra bestyrelsens revisionsudvalg genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som revisor. Revisionsudvalget er i sin indstilling ikke blevet påvirket

af tredjemand og har ikke været underlagt restriktioner, der begrænser generalforsamlingens valg til bestemte kategorier af eller lister over statsautoriserede revisorer eller revisionsfirmaer.

#### Ad punkt 6

##### Bestyrelsens forslag til vedtægtsændringer

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

Bestyrelsen foreslår, at Danske Banks aktiekapital nedsættes med nominelt 337.690.000 kr. fra nominelt 8.959.536.210 kr. til nominelt 8.621.846.210 kr. ved annullering af en del af Danske Banks beholdning af egne aktier.

Nedsættelsen af aktiekapitalen anses juridisk for at være en udlodning til aktionærerne, da beløbet, hvormed aktiekapitalen nedsættes, er udbetalt til Danske Banks aktionærer som betaling for aktier erhvervet af Danske Bank. Såfremt forslaget godkendes, reduceres Danske Banks beholdning af egne aktier med 33.769.000 aktier á nominelt 10 kr. Disse aktier er tilbagekøbt under Danske Banks aktietilbagekøbsprogram, der er gennemført i perioden fra den 5. februar 2018 til den 3. oktober 2018 for et samlet beløb på 6.929.926.100 kr., hvilket indebærer, at der ud over den nominelle kapitalnedsættelse er udbetalt 6.592.236.100 kr. til aktionærerne, jf. selskabslovens § 188, stk. 1, nr. 2. Kapitalnedsættelsen sker således til overkurs, idet den sker til kurs 205,22 (afrundet), svarende til den gennemsnitlige kurs, som hver aktie á nominelt 10 kr. er købt tilbage til.

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

"Bankens selskabskapital (aktiekapital) udgør 8.621.846.210 kr. Selskabskapitalen (aktiekapitalen) er fuldt indbetalt."

- b. Forslag om forlængelse og reduktion af bestyrelsens eksisterende bemyndigelse til at forhøje aktiekapitalen med fortegningsret for aktionærerne, jf. vedtægternes § 6, stk. 1 og stk. 2.

Bestyrelsen foreslår, at bemyndigelsen til med fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges fra den 1. marts 2023 til den 1. marts 2024. Bestyrelsen foreslår desuden, at bemyndigelsen reduceres fra 1.790.000.000 kr. til 1.720.000.000 kr., hvorved bemyndigelsen svarer til mindre end 20 pct. af Danske Banks nominelle aktiekapital (efter gennemførelsen af den under punkt 6.a. foreslåede nedsættelse af aktiekapitalen). Formålet med forslaget er at give Danske Bank bedre mulighed for om nødvendigt at rejse kapital.

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

*"Stk. 1. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2024 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 2024 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån), og bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dertilhørende kapitalforhøjelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. første stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne. Udnyttelse af nærværende bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 1 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. første stykke, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ret til forholdsmæssig tegning af konvertible lån. Bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån skal optages i vedtægterne, og bestyrelsen er bemyndiget hertil."*

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

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

Bestyrelsen foreslår, at bemyndigelsen til uden fortegningsret for Danske Banks aktionærer at forhøje Danske Banks aktiekapital og til at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med adgang til konvertering til aktier (konvertible lån) forlænges fra den 1. marts 2023 til den 1. marts 2024. Bestyrelsen foreslår desuden, at bemyndigelsen reduceres fra 895.000.000 kr. til 860.000.000 kr., hvorved bemyndigelsen svarer til mindre end 10 pct. af Danske Banks nominelle aktiekapital (efter gennemførelsen af den under punkt 6.a. foreslåede nedsættelse af aktiekapitalen). Formålet med forslaget er at give Danske Bank bedre mulighed for om nødvendigt at rejse kapital.

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

*"Stk. 5. Bestyrelsen er bemyndiget til indtil den 1. marts 2024 at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) med indtil 860.000.000 kr. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan gennemføres ved en eller flere forhøjelser. Bankens kapitalejere (aktionærer) har ikke ret til forholdsmæssig tegning heraf. De nye kapitalandele (aktier) skal som følge heraf udbydes til markedskurs. Kapitaludvidelsen (aktieudvidelsen) kan ske mod kontant betaling, gældskonvertering eller som vederlag i forbindelse med bankens overtagelse af bestående virksomhed.*

*Stk. 6. Bestyrelsen er tillige bemyndiget til indtil den 1. marts 2024 ad en eller flere gange at optage lån mod obligationer eller andre gældsbreve med en adgang til konvertering til kapitalandele (aktier) (konvertible lån), og bestyrelsen er bemyndiget til at foretage den dertilhørende kapitalforhøjelse. Konvertible lån kan maksimalt udgøre et beløb, der svarer til den maksimale kapitalforhøjelse, der kan gennemføres inden for bemyndigelsen til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital), jf. femte stykke, ifølge den ved optagelsen fastsatte konverteringskurs i lånebetingelserne for obligationerne eller gældsbrevene. Udnyttelse af nærværende*

bemyndigelse reducerer bemyndigelsen i stykke 5 til at forhøje bankens selskabskapital (aktiekapital) tilsvarende. Ved bestyrelsens beslutning om optagelse af konvertible lån anses bemyndigelsen til at forhøje selskabskapitalen (aktiekapitalen), jf. femte stykke, for udnyttet med et beløb svarende til den maksimale konverteringsret. Konverteringsfristen kan fastsættes til en længere periode end 5 år efter optagelsen af det konvertible lån. Bankens 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.

#### Ad punkt 7

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

Bestyrelsen foreslår, at generalforsamlingen forlænger den eksisterende bemyndigelse til bestyrelsen til at erhverve egne aktier, således at bestyrelsen i perioden indtil den 1. marts 2024 kan lade Danske Bank og koncernen erhverve egne aktier – til eje eller pant – svarende til i alt 10 pct. af Danske Banks aktiekapital på bemyndigelsestidspunktet, dog således at Danske Banks beholdning af egne aktier ikke overstiger 10 pct. af Danske Banks aktiekapital. I forbindelse med køb af egne aktier må prisen på aktierne ikke afvige mere end 10 pct. fra den på Nasdaq Copenhagen noterede kurs på erhvervelsestidspunktet.

#### Ad punkt 8

##### Bestyrelsens forslag til bestyrelseshonorarer for 2019

Bestyrelsen foreslår, at basishonoraret, formandens honorar, næstformandens/mændenes honorar og tillægshonoraret for udvalgsarbejde forbliver uændrede sammenlignet med 2018.

Bestyrelsen har til hensigt at etablere et nyt permanent udvalg med ansvar for adfærd, compliance og kultur. Det nye udvalg vil blive kaldt Conduct & Compliance-udvalget. Bestyrelsen foreslår, at den nuværende honorarstruktur for henholdsvis Revisionsudvalget og Risiko-udvalget tilsvarende skal gælde for det nye Conduct & Compliance-udvalg, jf. nedenstående.

##### Honorarstrukturen for 2019 vil herefter være følgende:

	2019	2018
Basishonorar	537.500 kr.	537.500 kr.
Formandens honorar	3,5 x basishonorar	3,5 x basishonorar
Næstformandens/mændenes honorar	1,5 x basishonorar	1,5 x basishonorar
<b>Udvalgshonorarer</b>		
Aflønningsudvalget	123.000 kr.	123.000 kr.
Nomineringsudvalget	123.000 kr.	123.000 kr.
Revisionsudvalget	185.000 kr.	185.000 kr.
Risikoudvalget	185.000 kr.	185.000 kr.
Conduct & Compliance-udvalget	185.000 kr.	-
<b>Udvalgsformænd, tillægshonorar</b>		
Aflønningsudvalget og Nomineringsudvalget	175.000 kr.	175.000 kr.
Revisionsudvalget og Risikoudvalget	278.000 kr.	278.000 kr.
Conduct & Compliance-udvalget	278.000 kr.	-

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

#### Ad punkt 9

##### Bestyrelsens forslag til justering af aflønningspolitikken

Bestyrelsen foreslår en række justeringer i Danske Banks aflønningspolitik på baggrund af ændringer i gældende lovgivning samt for at sikre stærk sammenhæng mellem koncernens incitamentsprogrammer og KPI'er.

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

Bestyrelsens forslag indebærer bl.a. følgende:

- præcisering af, hvornår aflønningspolitikken kan fraviges, eksempelvis ved bonus, der er aftalt i kollektive overenskomster, eller ved forlængelse af en udskydelsesperiode for aflønning,
- præcisering og begrænsning af opsigelsesvarsel samt vilkår for pension og personalegoder for direktionen,
- mulighed for spotbonus og øget fokus på KPI'er relateret til lederskab, medarbejdertilfredshed og compliance,
- beskrivelse af de øvrige personalegoder, der tilbydes bestemte medarbejdergrupper og direktionen, samt
- præcisering af relevant national lovgivning i relation til nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus for både koncernen og lokale enheder.

Bestyrelsens forslåede og opdaterede aflønningspolitik (Remuneration Policy) er vedhæftet som bilag 2.

## Ad punkt 10

### Forslag fra aktionær Bent Bernhard Gabelgaard

**10.1.** Generalforsamlingen udtrykker mistillid til de personer, der var medlem af bankens Revisionsudvalg og Risikoudvalg i perioden fra den 1. januar 2012 til den 1. januar 2018, samt til de medlemmer af bankens direktion, der i samme periode havde kendskab til Estland/hvidvask-sagen.

**10.2.** Generalforsamlingen pålægger bestyrelsen at undersøge mulighederne for at søge erstatning som følge af enten strafbare forhold eller kriminel inkompetence fra de personer, der var medlem af bankens Revisionsudvalg og Risikoudvalg i perioden fra den 1. januar 2012 til den 1. januar 2018, samt fra de medlemmer af bankens direktion, der i samme periode havde kendskab til Estland/hvidvask-sagen.

*Bestyrelsens svar:*

*Bestyrelsen iværksatte i slutningen af 2017 omfattende undersøgelser af forholdene omkring Estland, herunder undersøgelser af hvem der vidste hvad hvornår både i Estland og på koncernniveau og hvorvidt ledere eller medarbejdere i tilstrækkelig grad havde levet op til deres ansvar i perioden fra 2007 til iværksættelsen af undersøgelserne.*

*Ole Spiermann, advokat og partner i advokatvirksomheden Bruun & Hjejle, der har ledet undersøgelserne af banken og personerne, fremlagde offentligt konklusioner af disse undersøgelser den 19. september 2018, inklusive konklusionerne vedrørende vurderingerne af ansvar hos den adm. direktør samt hos medlemmer af bestyrelsen, herunder revisionsudvalget og risikoudvalget samt bestyrelsesformanden.*

*Det er bestyrelsens vurdering, at der med konklusionerne fra undersøgelserne ikke er basis for at udtrykke mistillid til medlemmer af bankens bestyrelse, revisionsudvalg, risikoudvalg eller direktion. På grundlag af undersøgelserne er det endvidere bestyrelsens vurdering, at der ikke er grundlag for at søge erstatning fra de nævnte personer.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslagene 10.1 og 10.2.*

**10.3.** Generalforsamlingen pålægger bestyrelsen at foretage en revision af aflønning/kompensationsaftalerne i banken, herunder med henblik på at sikre, at samtlige resultataflønningskontrakter, direktørkontrakter og fratrædelsesaftaler – eksisterende såvel som fremtidige – suppleres med klausul om tilbagebetaling (clawback) af al form for kompensation udbetalt i de foregående 3 år i tilfælde af overtrædelser af compliance regler, i særdeleshed regler omhandlende hvidvask.

*Bestyrelsens svar:*

*Retningslinjerne for aflønning fremgår af den af generalforsamlingen godkendte aflønningspolitik. Aflønningspolitikken indeholder allerede regler for clawback af resultatafhængig løn baseret på den særlige lovgivning herom for finansielle institutter. Denne særlige lovgivning indebærer, at clawback kan finde sted, hvis resultatafhængig løn er udbetalt på grundlag af oplysninger om resultater, som senere kan dokumenteres at være fejlagtige, og hvis modtageren er i ond tro herom. Et fejlagtigt grundlag for udbetaling af bonus og en modtagers onde tro herom vil således efter omstændighederne og inden for rammerne af gældende ret kunne støttes på grov uagtsomhed eller forsætlig pligtforsømmelse, herunder, men ikke begrænset til, overtrædelser af hvidvaskreguleringen.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

**10.4.** Generalforsamlingen pålægger bestyrelsen at udarbejde en redegørelse for, hvordan risici vedr. Estland-filialens non-resident banking policy kunne forsvinde ud af syne. Redegørelsen skal dække (1) bankens overtagelse af Sampo Bank, herunder due diligence, (2) Finanstilsynets henvendelser i 2007, 2012 og 2013 samt (3) bankens gennemgang af transaktionerne i Estland-filialen. Redegørelsen skal søge oplyst, om der er personer, som bevidst eller som følge af kriminel inkompetence har søgt at hemmeligholde oplysninger for aktionærerne.

*Bestyrelsens svar:*

*Alle væsentlige forhold, herunder de nævnte punkter (1)-(3), var omfattet af undersøgelserne af forholdene omkring Estland, der dannede grundlag for konklusionerne fremlagt af Ole Spiermann, advokat og partner i advokatfirmaet Bruun & Hjejle, den 19. september 2018.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

#### **Ad punkt 11**

##### **Forslag fra aktionær Kjell Nilsson**

Bestyrelsen pålægges at sikre, at Corporate Governance rapportens punkt 1.1.2 fremover tilføjes følgende:

”Bestyrelsen har vedtaget følgende eksplicitte politik om Danske Banks forhold til nationale, EU- og internationale myndigheder og interessenter:

Danske Bank har afsat interne administrative og økonomiske ressourcer med det formål at medvirke i bestræbelserne på at bekæmpe kriminelle handlinger, herunder, men ikke begrænset til hvidvask og skatteunddragelse. Danske Bank vil aktivt støtte nationale, EU- og internationale myndigheder og interessenter i disse bestræbelser og med det formål at muliggøre, at regler og bestemmelser tilpasses med henblik på at sikre lige vilkår med klare og transparente regler for alle finansielle aktiviteter og alle deltagere. Uanset nationale, EU- og internationale retlige standarder og regulatoriske niveauer vil Danske Bank anvende danske love, bestemmelser og standarder som laveste fællesnævner, selv om dette måtte medføre en lokal konkurrencemæssig ulempe.”

Forslagsstillers motivation:

Det er vigtigt at fokusere på, hvad der kan gøres fremover, udadtil og indadtil, for at genetablere Danske Banks renommé, som en virksomhed blandt de dygtig-

ste, mest rentable, teknologisk førende og mest effektive finansielle rådgivere og administratorer. Forslaget vil sende et tydeligt signal herom til myndigheder, konkurrenter, spekulanter, aktionærer, kunder og medarbejdere.

*Bestyrelsens svar:*

*Corporate Governance-rapporten er udarbejdet af Danske Bank i overensstemmelse med §134 i ”Bekendtgørelsen om finansielle rapporter for kreditinstitutter og fondsmæglerselskaber m.fl.”, og rapporten redegør således for Danske Banks efterlevelse af gældende retningslinjer for god selskabsledelse.*

*Danske Bank efterlever alle gældende retningslinjer, og som det fremgår af rapporten, har Danske Bank allerede en Stakeholder Policy. I forlængelse af Estland-sagen har Danske Bank på koncernniveau endvidere etableret en central enhed, som skal sikre transparens og fuldstændighed i Danske Banks interaktion med forskellige tilsyn.*

*I forhold til Danske Banks indsats mod finansiell kriminalitet, er der internt investeret markant i dette område både i form af penge og personale, og eksternt indgår Danske Bank bl.a. i flere offentlige fora og bankfællesskaber og samarbejder med myndighederne i en fælles indsats for at styrke bekæmpelsen af finansiell kriminalitet. Endelig er det hensigten, at den uafhængige fond, som skal etableres med indtægterne fra non-resident porteføljen i Danske Banks estiske filial, skal have til formål at støtte tiltag til bekæmpelse af international økonomisk kriminalitet, herunder hvidvask.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

#### **Ad punkt 12**

##### **Forslag fra aktionær DRS Belgium SCRL (Deminor)**

DRS Belgium SCRL (Deminor) stiller forslag om, at generalforsamlingen beslutter at gennemføre granskning i henhold til selskabslovens § 150. For forslagets fulde ordlyd henvises til bilag 3.

*Bestyrelsens svar:*

*Ved udgangen af 2017 fik advokatfirmaet Bruun & Hjejle fuldt mandat til at undersøge alt og alle af relevans for Estland-sagen, og konklusionerne blev fremlagt af Ole Spiermann, advokat og partner i advokatfirmaet Bruun & Hjejle, den 19. september 2018.*

*Undersøgelserne har været ledet af Bruun & Hjejle med henblik på at sikre, at de oplysninger, der er indsamlet, gennemset og vurderet som led i undersøgelserne danner tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at undersøgelserne har været objektive og grundige. Undersøgelserne har ligeledes dannet baggrund for bestyrelsens beslutninger. Som følge heraf er de forhold, der nævnes i forslaget, i relevant omfang blevet undersøgt og vurderet. Ligeledes har Danske Bank opdateret relevante myndigheder om sagen, delt alle relevante konklusioner og fortsætter hermed i takt med, at den sidste del af undersøgelserne afsluttes. Efter bestyrelsens opfattelse er der derfor ikke behov for yderligere undersøgelser.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

### **Ad punkt 13**

#### **Forslag fra aktionær Gunnar Mikkelsen**

##### **13.1. Vedtægtsændring om dansk oversættelse af årsrapport**

Af vedtægternes § 3, stk. 3, fremgår, at årsrapporter udarbejdes og aflægges på engelsk. Det foreslås, at generalforsamlingen i tillæg hertil vedtager nyt stk. 4 og 5 med følgende indhold:

”§ 3, stk. 4. Samtidig med offentliggørelse af bankens årsrapport lægges på bankens hjemmeside (dankebank.dk/aktionær) en dansk oversættelse af årsrapporten.

Stk. 5. Den af Danske Banks ledelse og den generalforsamlingsvalgte revisors underskrevne engelske årsrapport har forrang i tilfælde, hvor der måtte fremkomme indsigelse om uoverensstemmelser.”

*Bestyrelsens svar:*

*Generalforsamlingen vedtog i 2014 en ændring af vedtægternes § 3, stk. 3, hvormed årsrapporter fremadrettet skulle udarbejdes og aflægges på engelsk. Eftersom arbejdsproget i bestyrelsen er engelsk, skabte vedtægtsændringen således sproglig overensstemmelse mellem den officielle årsrapport og den udgave af årsrapporten, som bestyrelsen tager stilling til og indberetter til myndighederne. For at tilgodese de danske aktionærer udarbejdes en dansk udgave, som indeholder en komplet oversættelse af ledelsesberetningen.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

##### **13.2. Kommunikation med myndigheder**

Det foreslås, at der i fortsættelse af tegningsreglen i vedtægternes § 20 indsættes følgende som et nyt stk. 3:

”§ 20, stk. 3. Ved enhver besvarelse af henvendelser fra told og skatteforvaltningen i Danmark eller tilsvarende udenlandske myndigheder samt ved besvarelse af henvendelser fra det danske Finanstilsyn eller tilsvarende udenlandske tilsyn skal tegningsreglen i henhold til stk. 1 iagttages.”

*Bestyrelsens svar:*

*Danske Banks tegningsregel gælder i forhold til enhver repræsentation af selskabet udadtil, og der er således ikke behov for en særskilt bestemmelse om besvarelse af henvendelser fra specifikke myndigheder.*

*I forlængelse af Estland-sagen har Danske Bank på koncernniveau etableret en central enhed, som skal sikre transparens og fuldstændighed i Danske Banks interaktion med forskellige tilsyn samt passende, rettidig og kvalificeret rapportering og besvarelse fra henholdsvis Danske Bank, bestyrelsen og/eller direktionen afhængig af det pågældende emne.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

##### **13.3. Vedtægtsændring om begrænsning af incitamentsaf lønning mv.**

Det foreslås, at der som § 18a indsættes følgende nye bestemmelser i vedtægterne:

”§ 18a, stk. 1. Den, der groft uagtsomt eller med fortsæt til at unddrage danske eller udenlandske myndigheder, skatter og afgifter samt ved meddelelse af oplysninger til brug for danske eller udenlandske finanstilsyns undersøgelser afgiver urigtige, vildledende eller ufuldstændige oplysninger, fortaber midlertidigt retten til både ved egen opsigelse eller afskedigelse at få udbetalt eller på anden vis vederlagt retten til incitamentsaf lønning i henhold til vedtægternes § 18 stk. 2, såfremt Danske Bank A/S idømmes bøder på over 100 mill. kr. for overtrædelsen.

Stk. 2. I perioden frem til et eventuelt udbetalingstidspunkt af incitamentsaf lønningen forrentes værdien heraf til fordel for den fratrådte. Rente og incitamentsaf lønning udbetales samtidigt.



Stk. 3. Der kan ikke ved fremtidige indgåelser af direktør-kontakter eller honoraraftaler med bestyrelsesmedlemmer indgås aftale om udbetaling af fratrædelsesgodtgørelse eller, hvad der måtte træde i stedet herfor, såfremt vedkommende har gjort sig skyldig i overtrædelse af stk. 1 eller haft indflydelse på afgivelsen af svar/indberetninger/oplysninger til anførte myndighedskreds, hvor vedkommende vidste eller burde vide, at disse oplysninger var urigtige, vildledende eller ufuldstændige.

Stk. 4. Opstår der uenighed mellem fratrådte medlemmer af direktion og bestyrelse og Danske Bank A/S kan spørgsmål herom indbringes for retten. Danske Bank A/S udreder sagsomkostninger for den fratrådte, der måtte overstige 300.000 kr.”

*Bestyrelsens svar:*

*De overordnede retningslinjer for resultatafhængig løn fremgår af den af generalforsamlingen godkendte allerede regler for både optjening, tildeling, udskydelse af udbetaling, backtesting og clawback af resultatafhængig løn baseret på den særlige nationale lovgivning og den europæiske regulering herom for finansielle institutter. Udskydelse af udbetaling og backtesting sker netop for at sikre robust og vedvarende værdiskabelse og er ikke begrænset til specifikke situationer. Danske Banks aflønningsudvalg sikrer, at backtesting og udbetaling finder sted efter bestyrelsens godkendelse.*

*Optjent, men ikke-udbetalt resultatafhængig løn, forventes ikke frem til udbetalingstidspunktet. Optjent, men udskudt resultatafhængig løn betragtes ikke som tildelt før backtesting er gennemført og forventes heller ikke.*

*Aflønningspolitikken indeholder allerede retningslinjer for aflønning af direktionen, herunder at medlemmer af direktionen ikke har ret til godtgørelse i forbindelse med fratrædelse. Aflønningspolitikken indeholder ligeledes allerede retningslinjer for bestyrelsens honorering, som udelukkende består af et fast honorar.*

*Håndtering af eventuelle uenigheder mellem fratrådte medlemmer af direktionen og Danske Bank som arbejdsgiver er bestemt i de respektive ansættelseskontrakter. Mellem bestyrelsesmedlemmer og Danske Bank består ikke et ansættelsesforhold, idet medlemmerne er valgt af generalforsamlingen. En eventuel uenighed*

*mellem disse parter vil således være underlagt dansk rets almindelige regler.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

**13.4.** Generalforsamlingen udtrykker misbilligelse af, at bankens bestyrelse har foretaget dispositioner efter selskabslovens § 195 om almennyttige gaver.

*Bestyrelsens svar:*

*Bestyrelsen har fundet det naturligt, at Danske Bank ikke skal oppebære en økonomisk fordel af de mistænkelige transaktioner, der har fundet sted i den estiske filial. Bestyrelsen har derfor truffet en kommerciel beslutning om, at den estimerede bruttoindtægt herfra skal benyttes til bekæmpelse af hvidvask og lignende, jf. Danske Banks pressemeddelelse af den 18. juli 2018 og halvårsmeddelelsen af samme dato.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

**13.5.** Generalforsamlingen træffer beslutning om at afskedige bankens nuværende eksterne revisor, jf. selskabslovens § 146.

*Bestyrelsens svar:*

*Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab blev valgt af generalforsamlingen i 2015. Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab er et anerkendt internationalt revisionsfirma med stor ekspertise inden for finansiel revision. Danske Bank er tilfreds med samarbejdet og de leverede ydelser, og bestyrelsen har derfor, i overensstemmelse med indstillingen fra bestyrelsens revisionsudvalg, forslået genvalg af Deloitte Statsautoriseret Revisionspartnerselskab som revisor.*

*Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.*

**13.6.** Generalforsamlingen udtrykker misbilligelse af, at bankens interne revision er frataget hvervet til at foretage finansiel revision og ikke længere afgiver revisionspåtegning på bankens årsregnskab.

*Bestyrelsens svar:*

*Med virkning fra og med regnskabsåret 2015 besluttede bestyrelsen, at Danske Banks interne revision ikke længere skulle afgive revisionspåtegning på årsregnskabet. Denne beslutning blev truffet for at skabe*

overensstemmelse med international praksis og for at understøtte, at Danske Banks interne revision dermed kunne fokusere på revision af Danske Bank koncernens risikostyring, processer og kontroller. Samtidig var det for Danske Bank koncernen en mulighed for i højere grad at kunne drage fordel af det internationale netværk, som ekstern revision indgår i, når den finansielle revision fuldt ud varetages af ekstern revision.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.

#### Ad punkt 14

##### Forslag fra aktionær Ole Schultz

**14.1.** Generalforsamlingen henstiller, at bestyrelsen sikrer, at der udøves reelt aktivt ejerskab overfor fossile selskaber, der modarbejder Paris-aftalens målsætning om højst 2 graders global opvarmning og så tæt på 1,5 grader som muligt.

**14.2.** Generalforsamlingen opfordrer Danske Bank til at frasælge aktier og erhvervsobligationer i fossile selskaber, som ikke indretter deres forretningsmodel efter Paris-aftalens målsætning inden 2021.

**14.3.** Generalforsamlingen opfordrer Danske Banks bestyrelse at arbejde for, at der ikke tilbydes investeringer, pensionsordninger, der fremadrettet anbringes i selskaber, der via deres aktivitet modarbejder Paris-aftalens 2 graders målsætning.

**14.4.** Generalforsamlingen henstiller, at udlånspolitikken ikke modarbejder Paris-aftalens 2 graders målsætning.

Forslagsstillers motivation:

Den videnskabelige konsensus er tydelig og overvældende; det er ikke sikkert at afbrænde selv blot halvdelen af de allerede eksisterende reserver af kul, gas og olie uden at opvarme kloden katastrofalt. Det er ikke nok med fine ord, men der skal udvises reel handling og synlighed, der fremmer mindsket udledning af CO<sub>2</sub> via dialog, og om nødvendigt afhændelse, hvis de ikke ændrer adfærd.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank anerkender, at også den finansielle sektor spiller en vigtig rolle i bestræbelserne på at opfylde målene i Paris-aftalen. Derfor arbejder Danske Bank også aktivt med FN's Verdensmål 13 Klimaindsats som et af tre strategiske bæredygtighedstemaer.

Danske Bank meldte desuden i september 2018 sin støtte til "Task-Force on Climate-Related Financial Disclosures", der er en række globale anbefalinger til, hvordan virksomheder og investorer kan arbejde med de risici og muligheder, som følger af klimaforandringer. Danske Bank arbejder aktivt med at øge mængden af grønne udlån i porteføljen, at udstede egne grønne obligationer og at hjælpe kunder med at udstede grønne obligationer. I forbindelse med udlån til eller investering i virksomheder har Danske Bank i sine offentliggjorte "standpunkts-erklæringer" inkluderet sine forventninger til de pågældende virksomheders klimaindsats.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslagene 14.1-14.4.

#### Ad punkt 15

##### Forslag fra aktionær Frank Aaen

**15.1.** Forslag om opdeling af Danske Bank  
Bestyrelsen pålægges at udarbejde en plan for opdeling af banken i selvstændige aktieselskaber med hver deres generalforsamlinger og uafhængige ledelser. Opdelingen skal bl.a. omfatte en udskilning af realkredit, pensions-selskab, forsikringsvirksomhed, ejendomsmægler-virksomhed, udskilning af selvstændige selskaber i udlandet, kapitalforvaltning og investering og almindelig detailbank. Udskilningen skal sikre, at intet selskab efterfølgende har en større balance end 20 % af det danske BNP.

Forslagsstillers motivation:

Danske Bank har en størrelse der gør, at når bankens ledelse laver fejl, kan det ryste hele det danske samfund. Bankens størrelse i forhold til det danske samfund er så stor, at ledelsesfejl kan få enorme konsekvenser for hele samfundet. Derfor bør banken deles op. Det skal således blive, som det generelt er i den danske økonomi, at de enkelte selskaber kan gå fallit uden det ryster samfundet som helhed.

Bestyrelsens svar:

Danske Bank har - også på grund af sin størrelse - et helt særligt ansvar for at drive en ansvarlig og ordentlig virksomhed med et langsigtet perspektiv. Det er bestyrelsens opfattelse, at en opsplittning af banken hverken vil være gavnligt for samfundet eller for kunderne. Det er en klar fordel for Danmark, at der findes større banker, som har den rette kapacitet og kompetence til at løse bl.a. større danske virksomheders og kapitalforvalteres finansielle behov. Danske Bank er udpeget som en

systemisk vigtig finansiel institution (SIFI) og er dermed underlagt særligt tilsyn og regulering - netop for at undgå, at det påvirker det danske samfund negativt, hvis Danske Bank kommer i problemer. Den universelle og diversificerede forretningsmodel er med til at sikre, at banken er modstandsdygtig og har den fornødne fleksibilitet i tilfældet af en finansiel krise. En opsplitning af Danske Banks aktiviteter vil derfor ikke samlet set have nogen gavnlig effekt, men vil derimod svække Danske Banks muligheder for at servicere kunder, som i stedet vil være henvist til at søge mod større udenlandske banker.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.

**15.2.** Forslag om grænse for gebyrer og andre indtægter fra bankens kunder.

Fremover skal en forrentning af egenkapitalen ud over 7 % medføre en reduktion af gebyr- og renteindtægter, så brugerne oplever en fordel.

Forslagsstillers motivation:

Forslaget er både rimeligt over for forbrugerne og en konkurrencefordel: Flere vil vælge banken (og de forskellige selskaber i koncernen, så længe den ikke er delt op).

Bestyrelsens svar:

Danske Bank skal være konkurrencedygtig, og vi arbejder derfor hårdt på at drive banken enkelt og effektivt, således at kunderne kan tilbydes konkurrencedygtige produkter og løsninger. Bestyrelsens opfattelse er, at det er muligt både at tilbyde attraktive produkter og priser til kunderne og samtidig levere et afkast til aktionærerne, der svarer til det, som andre sammenlignelige selskaber leverer. En begrænsning på egenkapitalforrentningen vil forhindre Danske Bank i at konkurrere på lige vilkår med andre banker og det vil gøre det vanskeligere at rejse kapital og investere i fremtidens løsninger, hvilket potentielt kan gøre det dyrere og mindre attraktivt at være kunde i Danske Bank.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.

**15.3.** Forslag om grænse for ledelsens lønninger  
Direktører i selskabet må højest tjene 8 gange gennemsnitslønnen for bankens ansatte.

Bestyrelsens svar:

Bestyrelsen anerkender behovet for at sikre, at ledelsens aflønning ikke står i misforhold til medarbejdernes generelle lønniveau, og ny regulering har til hensigt at

sikre endnu mere transparens omkring dette forhold. Retningslinjerne for aflønning af direktionen er fastsat i den af generalforsamlingen godkendte aflønningspolitik. Af aflønningspolitikken fremgår det, at direktionens aflønning skal sikre Danske Banks fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer, og at der i forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønningsstruktur skal foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis. En øvre ratio som den i forslaget nævnte for direktionens totale aflønning indgår ikke i aflønningspolitikken.

Bestyrelsen støtter derfor ikke forslaget.

## Øvrige oplysninger

### Aktiekapital og stemmeret

Danske Banks aktiekapital udgør nominelt 8.959.536.210 kr., og hver aktie à nominelt 10 kr. giver én stemme.

Oplysning om det samlede antal aktier og stemmerettigheder på datoen for indkaldelsen af generalforsamlingen findes på hjemmesiden, danskebank.com. På hjemmesiden findes desuden dagsorden for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag, årsrapporten (Annual Report 2018) samt de formularer, der skal anvendes til at anmode om et adgangskort eller afgive brevstemme eller fuldmagt.

### Registreringsdato

Registreringsdatoen er mandag den 11. marts 2019. Retten til at deltage i og stemme på generalforsamlingen, herunder til at brevstemme eller stemme ved fuldmagt, fastslås på baggrund af de oplysninger, der fremgår af Danske Banks ejerbog på denne dato samt eventuelle meddelelser om ejerforhold, som Danske Bank og/eller VP Investor Services A/S har modtaget med henblik på indskrivelse i ejerbogen.

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

### Adgangskort

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

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

Aktionærer kan registrere deres e-mailadresse på følgende måde:

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

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

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

Sidste frist for bestilling af adgangskort er fredag den 15. marts 2019 ved midnat.

### Brevstemme

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

Såfremt man ønsker at afgive brevstemme, skal denne være modtaget af VP Investor Services A/S senest søndag den 17. marts 2019, kl. 16.00.

### Fuldmagt

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

Hvis man ønsker at give fuldmagt til tredjemand, skal adgangskort til vedkommende bestilles senest fredag den 15. marts 2019. Alternativt skal fuldmagten fremsendes i så god tid, at den er VP Investor Services A/S i hænde senest fredag den 15. marts 2019.

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



**Krav til vedtagelse af dagsordenens forslag**

Forslagene under dagsordenspunkterne 6.a-6.c samt 13.1-13.3 om vedtægtsændring skal godkendes af mindst to tredjedele af såvel de afgivne stemmer som af den på generalforsamlingen repræsenterede stemmeberettigede aktiekapital.

De øvrige forslag kan vedtages med simpel majoritet.

**Elektronisk afstemning**

Der vil blive anvendt elektronisk afstemning (e-voter), når der skal stemmes på generalforsamlingen. Aktionærerne får udleveret en E-voter ved indgangen.

**Spørgeret**

Aktionærerne kan forud for generalforsamlingen sende spørgsmål til bestyrelsen om årsrapporten (Annual Report 2018), 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. Bestyrelsessekretariatet, Holmens Kanal 2-12, 1092 København K.

**Udbetaling af udbytte**

Såfremt generalforsamlingen godkender bestyrelsens forslag om udbetaling af udbytte, forventes dette udbytte at være til disposition på aktionærernes afkastkonti torsdag den 21. marts 2019.

**Webcast**

Generalforsamlingen vil blive webcastet live via Investor-Portalen.

**GDPR**

For nærmere information om hvordan Dansk Bank indsamler og behandler personoplysninger, henvises til Danske Banks politik vedrørende personoplysninger og cookies samt information i relation til beskyttelse af persondata, der er tilgængelig på hjemmesiden danskebank.dk/privat/gdpr/oplysninger-i-danske-bank.

**Parkeringsforhold**

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

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

**Dokumenter fremlagt til eftersyn**

Årsrapporten (Annual Report 2018) sammen med dagsordenen for generalforsamlingen og de fuldstændige forslag er fremlagt til eftersyn for aktionærerne på Danske Banks adresse, Holmens Kanal 2-12, København.

Danske Bank A/S  
21. februar 2019  
Bestyrelsen

## Bilag 1

# Kandidater til bestyrelsen

**Lars-Erik Brenøe**  
Generalforsamlingsvalgt medlem



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

Født 22.03.1961  
Nationalitet: dansk  
Køn: mand  
Indtrådt i bestyrelsen 17.03.2016  
Senest genvalgt i 2018  
Valgperiode udløber i 2019  
Ikke-uafhængig

Formand for Nomineringsudvalget

**Kompetencer:**

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

**Øvrige ledelseshverv:***Bestyrelshverv i den private sektor:*

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene Formaal (medlem af bestyrelsen eller direktionen for 8 koncernforbundne virksomheder)  
Maersk Broker A/S (formand eller næstformand for bestyrelsen for 6 koncernforbundne virksomheder)  
LINDØ port of Odense A/S (medlem af bestyrelsen)  
Navigare Capital Partners A/S (formand)

*Enheder, der ikke primært driver erhvervsaktivitet:*

A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Familiefond (medlem af bestyrelsen)  
Komiteen for god Fondsledelse (næstformand)  
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,  
Valgperiode udløber i 2019  
Uafhængig

Formand for Aflønningsudvalget, medlem af Nomineringsudvalget og medlem af Risikoudvalget

**Kompetencer:**

- Bred erfaring med samfund – og myndighedsrelationer, finansielle og regulatoriske kompetencer med omfattende viden om rammebetingelserne for finansielle institutioner
- Bred erfaring med bestyrelses- og formandsarbejde i forskellige brancher, hovedsageligt i den offentlige sektor

**Øvrige ledelseshverv:***Bestyrelshverv i den private sektor:*

PensionDanmark Pensionsforsikringsaktieselskab og PensionDanmark Holding (næstformand)  
Bygnings- og udviklingsfonden DTM 4.0 (formand)

*Enheder, der ikke primært driver erhvervsaktivitet:*

Copenhagen Business School (formand)

**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  
 Valgperiode udløber i 2019  
 Ikke-uafhængig

Medlem af Revisionsudvalget

**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

**Øvrige ledelseshverv:**

*Bestyrelseshverv i den private sektor:*  
 APMH Invest (medlem af bestyrelsen)  
 A.P. Møller Capital P/S (medlem af bestyrelsen)  
 A.P. Møller Capital GP ApS (medlem af bestyrelsen)  
 LEGO A/S (medlem af bestyrelsen)

**Jens Due Olsen**  
 Generalforsamlingsvalgt medlem



Født 05.11.1963  
 Nationalitet: dansk  
 Køn: mand  
 Indtrådt i bestyrelsen 15.03. 2018  
 Valgperiode udløber 2019  
 Uafhængig

Formand for Revisionsudvalget og medlem af Risikoudvalget

**Kompetencer:**

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

**Øvrige ledelseshverv:**

*Bestyrelseshverv i den private sektor:*  
 KMD Holding ApS (formand og formand for 5 koncernforbundne virksomheder)  
 NKT A/S (formand og formand for 1 koncernforbundet virksomhed)  
 Nilfisk Holding A/S (formand)  
 HusCompagniet (formand)  
 JDO Invest ApS (direktør)  
 JDO Invest 2 ApS (direktør)

*Enheder, der ikke primært driver erhvervsaktivitet*  
 BørneBasketFonden (non-profit) (formand)  
 Komiteen for god Selskabsledelse (næstformand)

**Christian Sagild**

Født 11.12.1959  
 Nationalitet: dansk  
 Køn: mand  
 Uafhængig

**Kompetencer:**

- Betydelig erfaring inden for virksomhedsledelse. Primært erfaring fra forsikringsbranchen, men også erfaring og kompetencer fra forskellige bestyrelsesposter i virksomheder i andre brancher.
- Erfaring med komplekse regulatoriske regelsæt.
- Meget stor erfaring med håndtering af eksterne interessenter og omdømme i almindelighed.
- Mange års erfaring med generel finansiel analyse og rapportering af komplekse resultatopgørelser og balancer for børsnoterede virksomheder.

**Tidligere ansættelser:**

2009-2017 Koncernchef, Topdanmark A/S  
 2006-2009 Direktør, Topdanmark A/S  
 1998-2006 Adm. direktør, Topdanmark Livsforsikring A/S  
 1992-1998 Adm. direktør, BG Pension  
 1989-1992 Udnævnt aktuar (SVP), ALKA Forsikring  
 1986-1989 Aktuar, PFA Pension

**Uddannelse:**

1985 Aktuar, cand.act., Københavns Universitet

**Øvrige ledelseshverv:**

*Bestyrelshverv i den private sektor*  
 Blue Ocean Robotics A/S (medlem)  
 Royal Unibrew A/S (medlem)  
 Nordic Solar Energy A/S og Nordic Solar Global A/S (formand)  
 SDG Invest (medlem)  
 AMBU A/S (medlem)  
 Sagild ApS (direktør)

**Carol Sergeant**  
**Næstformand**

Generalforsamlingsvalgt medlem

Født 07.08.1952  
 Nationalitet: britisk  
 Køn: kvinde  
 Indtrådt i bestyrelsen 18.03.2013  
 Seneste genvalgt i 2018  
 Valgperiode udløber i 2019  
 Uafhængig

Formand for Risikoudvalget og medlem af Nomineringsudvalget

**Kompetencer:**

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

**Øvrige ledelseshverv:**

*Bestyrelshverv i den private sektor:*  
 BNY Mellon SA/NV (medlem af bestyrelsen, formand for risikoudvalget og medlem af revisionsudvalget)  
 Threadneedle Solutions Ltd (direktør)

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



**Gerrit Zalm**

Født 06.05.1952

Nationalitet: hollandsk

Køn: mand

Uafhængig

**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:*

Moody's Corporation (medlem)

Royal Dutch Shell (medlem)

Y-Group (medlem af repræsentantskabet)

*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)

*Dette er en oversættelse af Danske Bank Group's Remuneration Policy, March 2018 med foreslåede ændringer. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem den engelske og den danske version er den engelske version gældende.*

## Bilag 2

# Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2019

### 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 2019, men når den er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar 2019.

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
  - aktionærene, inklusive alternative investeringsfonde administreret af forvaltere af alternative investeringsfonde og UCITS administreret af administrationsselskaber
  - kunderne og
  - medarbejderne.

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

- fastholde en stringent governance-struktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne
- sikre overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål
- sikre overensstemmelse med princippet om at beskytte kunder, investorer og alternative investere-

ringsfonde 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 incitaments til risikotagning balanceres med risikostyring, og sikre, at aflønning sker i overensstemmelse med risiko og faktisk performance.

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

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

### Corporate governance

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

Inden for koncernen indgår forskellige kontrol- og compliance-funktioner i processen med at implementere politikken og incitamentsstrukturen for at sikre, at grænserne for risici, kapital og likviditet ikke overskrides. Koncernens risikoudvalg vurderer, om incitamentsstruk-

turen 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 faste løn eller tildeling af resultatafhængig løn træffes på baggrund af denne samtale/dialog.

De fem lønkomponenter er:

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

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

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

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

*Pensionsordninger* sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af kritisk sygdom og død, samt

at der er en pensionsudbetaling ved alderspensionering. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et pensionsforsikringselskab. 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.

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

Det skal præciseres, at medmindre det fremgår af gældende lovgivning og kollektive overenskomster, må ingen fratrædelsesaftale, der er indgået med virkning fra 1. januar 2015 og fremefter, indeholde variable løndelev, pension eller andre personalegoder. Medmindre andet fremgår af lov, kollektive overenskomster eller aftaler indgået inden 1. januar 2018, kan den totale værdi af fratrædelsesgodtgørelse inklusiv løn i en opsigelsesperiode maksimalt udgøre to års løn inklusiv alle løndelev og værdien af personalegoder.

### Resultatafhængig løn

Resultatafhængig løn tildeles på en måde, som fremmer

sund risikostyring, herunder ex-post risikjustering, og ikke tilskynder til overdreven risikotagning. Dette medfører, at i tilfælde hvor den resultatafhængige del af lønnen overstiger de af bestyrelsen fastsatte nedre grænser, udbetales den resultatafhængige løn som en kombination af aktier (eller andre finansielle instrumenter) og kontanter, hvoraf en del vil være udskudt i overensstemmelse med national lovgivning eller koncernens retningslinjer. Endvidere er der som standard en etårig optjeningsperiode for resultatafhængig løn på kort sigt. For et begrænset antal medarbejdere vil optjeningsperioden være to år, hvorimod resultatafhængig løn på langt sigt kan have en optjeningsperiode på op til tre år. Endvidere har koncernen etableret governance for spotbonus 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 resultatafhængig løn over en vis grænse, vil modtage den del af den resultatafhængige 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 direktionen gælder, at resultatafhængig løn udskydes med mindst fem år. Optjeningsperioden for andre væsentlige risikotagere er vurderet med det formål at sikre tilstrækkelig ex-post risikjustering i henhold til gældende lovgivning. Under hensyntagen til forretningens karakter og de anvendte udbetalingsstrukturer, herunder backtesting- og "claw back"-bestemmelser, er en generel optjeningsperiode på mindst tre år blevet vedtaget.

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

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

- der er en passende balance mellem fast og resultatafhængig løn
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at man kan undlade at udbetale den resultatafhængige del af aflønningen



- der ikke afdækkes risiko på udskudte aktier for medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere
- væsentlige risikotagere i et passende tidsrum efter overdragelsen af de aktiebaserede instrumenter ikke kan råde over disse.

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

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

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

Langsigtet resultatafhængig løn kan kun anvendes til særlige medarbejdere. Langsigtet resultatafhængig løn kan relatere sig til andre/yderligere målepunkter såsom

skabelse af værdi for aktionærer, f.eks. kan løn være afhængig af en løbende 3-årig præstation af totalt udbytte for aktionærer målt imod konkurrenter.

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

#### **Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus**

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

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

Nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus fastsættes og udbetales i overensstemmelse med gældende lovgivning 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 medarbejders aflønning skal fastsættes uden hensyntagen til køn, race, etnisk oprindelse, politisk overbevisning,

seksuel præference, alder eller andre diskriminerende faktorer. Koncernen stræber konstant efter at fremme ligeværdighed i koncernen både med hensyn til ansættelse, karriereudvikling, udnævnelser, ligeløn etc. For at undgå udfordringer med ligeløn betyder dette, at koncernen ikke kun vil fokusere på løn men mere bredt på diversitet og inklusion for at opnå en mere ligelig fordeling af kvinder i ledende positioner og i stillinger inden for arbejdsområder med en højere aflønning. Koncernen har implementeret talrige initiativer til at opnå vores ambitioner i forhold til mangfoldighed og ligeløn, og koncernen foretager løbende interne undersøgelser med henblik på at sikre, at koncernen lever op til den fastsatte strategi og mål. Yderligere oplysninger herom kan findes i CR Report på [danskebank.com](http://danskebank.com).

#### Ikke-ansatte i koncernen

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

#### Væsentlige risikotagere og kontrolfunktioner

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

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

I henhold til den til enhver tid gældende lovgivning skal væsentlige risikotagere udpeges på baggrund af interne kriterier opstillet af bestyrelsen og lokale aflønningsudvalg samt kvalitative og kvantitative lovgivningsmæssige

kriterier. Medlemmer af direktionen og bestyrelsen udpeges som væsentlige risikotagere på fortløbende basis.

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

#### Aflønning omfattet af andre særlige lovregler

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

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

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

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

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 direktionen

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

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

Aflønningsudvalget kommer med anbefalinger om ændringer i aflønningen af direktionens medlemmer til bestyrelsen. Direktionens aflønning kan bestå af fast løn og diverse tillæg, fast løn som udbetales i form af aktier, kort- og langsiget 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 direktionen også ret til mobiltelefon, internet, avis, firmabil, sundhedssikring og helbredsundersøgelser, hjælp fra sundhedsudbydere og andre personalegoder.

Som hovedregel er direktionsmedlemmerne berettiget til et opsigelsesvarsel ved fratrædelse fra koncernen på 18 måneder, og ved egen opsigelse skal de give et opsigelsesvarsel på 9 måneder (12 måneder for den administrerende direktør). Under en sådan opsigelsesperiode vil direktionsmedlemmerne alene være berettiget til løn og goder i det omfang direktøren ikke modtager anden indkomst i opsigelsesperiode. Direktionsmedlemmer har ikke ret til godtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Direktionsmedlemmernes resultater evalueres én gang om året på baggrund af skriftlige performanceaftaler udformet i henhold til ovenstående kriterier, bestående af såvel finansielle som ikke-finansielle målepunkter. Direktionsmedlemmers årlige resultatafhængige løn kan ikke overstige 50 % af deres bruttoårsløns eksklusive pensionsbidrag, dog med forbehold for gældende lovgivning. Direktionsmedlemmernes aflønning fremgår af årsrapporten. Yderligere oplysninger om direktionens aflønning findes på [danskebank.com](http://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 incitamentsaflønning eller resultatafhængig løn. Honorar er fastsat på et niveau, som er tilpasset markedet, og som afspejler de kvalifikationer og kompetencer, som

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

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 direktionen samt andre væsentlige risikotagere offentliggøres én gang om året på koncernens hjemmeside [danskebank.com](http://danskebank.com).

## Bilag 3

## Forslag fra aktionær DRS Belgium SCRL (Deminor) i sin fulde ordlyd:

Forslag om at Banken udpeger en uafhængig granskningsmand valgt fra en liste over danske statsautoriserede revisorer med relevant erfaring i at revidere børsnoterede selskaber med de opgaver, som anføres nedenfor, til at undersøge om medlemmerne af Bankens bestyrelse og direktion har overtrådt deres pligt over for (i) aktionærerne og (ii) Banken i forbindelse med hvidvaskaktiviteterne begået af Bankens estiske filial mellem 2007 og 2015.

For at kvalificere sig som "uafhængig" må granskningsmanden ikke have været beskæftiget med revision, juridisk eller rådgivende arbejde for Banken i de seneste fem år, må ikke have modtaget honorar eller andre former for betalinger fra Banken i løbet af de seneste fem år, uanset funktion, må ikke have noget igangværende medarbejder-, aktionær-, forretningsmæssigt eller andet forhold, enten direkte eller indirekte (som medarbejder, ledende medarbejder, bestyrelsesmedlem, aktionær eller agent for et selskab eller en organisation) med Banken. Granskningsmanden må ikke have familiemæssige relationer med nogen fra Bankens øverste ledelse, dens bestyrelsesmedlemmer eller revisorer, og skal afstå fra at acceptere opgaven som uafhængig granskningsmand, såfremt der er andre forhold, der måtte begrænse dennes uafhængighed eller give det indtryk, at granskningsmandens uafhængighed ville være begrænset.

Granskningsmanden skal blandt andet, med henblik på at besvare de nedenfor nævnte spørgsmål:

- a. Gennemgå diskussionerne, vurderingerne, kommunikationen, eksterne og interne memoer og beslutninger hvad angår mulige hvidvaskaktiviteter foretaget af og/eller mellem medlemmerne af bestyrelsen, direktionen, koncernens interne revisionskomité, koncernens afdeling for compliance og hvidvask, de eksterne revisorer og medarbejderne i Banken og dens estiske filial fra Bankens opkøb af Sampo Bank og dens estiske filial i 2007, samt
- b. gennemgå kommunikationen mellem de oplysninger, der er givet af Banken til de danske og estiske finanstilsyn i forbindelse med tilsynsmyndighedernes undersøgelser af Banken og dens estiske filial siden 2007.

Hvad angår påstandene om hvidvaskaktiviteter i Bankens estiske filial og manglende overholdelse af hvidvasklovgivningen, skal granskningsmanden undersøge

følgende emner og besvare følgende spørgsmål:

- a. Mellem 2007 og 2015 har den såkaldte "Non-resident portefølje" hos den estiske filial været profitabel, og de overskud skabt på disse kunder er i betydelig grad øget siden opkøbet og indtil lukningen af porteføljen i 2015. Har Banken foretaget nogen hvidvaskprocedure hvad angår hver kunde i non-resident porteføljen siden 2007? Hvem blev konklusionerne på hvidvaskproceduren delt med? Var de efter granskningsmandens opfattelse tilfredsstillende, når kundetyper i non-resident porteføljen tages i betragtning?
- b. På tidspunktet for opkøbet af Sampo Bank i 2007 blev Danske Bank informeret om overvejelser om hvidvask som meddelt af den russiske centralbank (via Finanstilsynet) og det estiske finanstilsyn. Hvad var arten af disse overvejelser, og hvem blev disse overvejelser delt med i bestyrelsen og direktionen? Er der besluttet foranstaltninger, som er effektivt indført af direktionen og/eller bestyrelsen som reaktion på disse overvejelser? I bekræftende fald var de så efter granskningsmandens opfattelse tilfredsstillende og i overensstemmelse med den gældende lovgivning? I modsat fald var de manglende foranstaltninger berettigede, når man tager niveauet af overvejelser i betragtning?
- c. Bankens baltiske bankaktiviteter, herunder den estiske filials, blev aldrig lagt sammen med koncernens IT-plattform, og projektet om at gøre dette blev opgivet i 2008. Hvorfor? Hvad er konsekvenserne heraf angående Bankens og den estiske filials overholdelse af forpligtelser og procedurer vedrørende hvidvask?
- d. Banken havde en indberetningsprocedure fra koncernens afdeling for compliance og hvidvask til direktionen og bestyrelsen om den estiske filials aktiviteter siden 2007. Hvem var involveret i indberetningsproceduren? Kom der overvejelser frem om mistanke om hvidvask siden 2007? Blev oplysninger om den estiske filials non-resident portefølje og mistanke om hvidvask delt med bestyrelsen eller direktionen? I bekræftende fald blev beslutningerne og de opfølgende foranstaltninger truffet efter diskussionerne og overholdt de den relevante lovgivning, når informationsniveauet for de involverede personer tages i betragtning? I bekræftende fald var

- de så efter granskningsmandens opfattelse tilfredsstillende og i overensstemmelse med den gældende lovgivning?
- e. Der fremsendtes en whistleblower-rapport i december 2013. Hvem var modtagerne af whistleblower-rapporten? Er et medlem af bestyrelsen og direktionen blevet informeret om eksistensen/indholdet af denne whistleblower-rapport? Hvilke foranstaltninger blev diskuteret efter rapporten fra whistlebloweren? Hvem var involveret i processen? Har medlemmer af bestyrelsen og direktionen efter granskningsmandens opfattelse truffet passende foranstaltninger som respons på whistleblower-rapporten?
- f. I 2013 opsagde en korrespondentbank sine relationer med Danske Bank på grund af overvejelser om hvidvask. Er disse oplysninger blevet drøftet internt i Banken og hvis ja, af hvem? Blev bestyrelsen og direktionen informeret om årsagerne, der førte til denne opsigelse? Det ser ud til, at en intern gennemgang af den estiske filials non-resident portefølje er blevet foretaget derefter. Hvad var konklusionerne af denne gennemgang, og hvem blev de delt med? Var de foranstaltninger, der blev truffet, efter granskningsmandens opfattelse tilfredsstillende, og var de i overensstemmelse med den gældende hvidvasklovgivning?
- g. Koncernens interne revision har påbegyndt en undersøgelse om mistanker om hvidvask i starten af 2014. Hvem rekvirerede denne undersøgelse? Har der været kommunikation mellem koncernens interne revision, bestyrelsen eller direktionen om denne revision og dens konklusioner? Hvem blev de (foreløbige) konklusioner i den interne revisionsrapport delt med? Har medlemmerne af direktionen og bestyrelsen efter granskningsmandens opfattelse truffet de passende opfølgende foranstaltninger i lyset af rapportens (foreløbige) konklusioner.
- h. Beslutningen om at opgive den estiske filials non-resident portefølje blev taget i 2014, og processen er afsluttet i 2015. Hvem var med i den beslutningstagende proces? Blev hvidvaskaktiviteterne klart identificeret, og dannede de grundlag for denne beslutning? Hvorfor tog det mere end et år effektivt at lukke non-resident porteføljen?
- i. Banken har været genstand for adskillige undersøgelser fra de danske og estiske finanstilsyn om mistanker om hvidvask siden 2007. Var medlemmerne af bestyrelsen og direktionen klar over disse undersøgelser? Blev oplysningerne kommunikeret af Banken og dens estiske filial til de danske og estiske finanstilsyn nøjagtigt og fuldstændigt? Hvem blev konklusionerne af hver undersøgelse delt med? Var noget medlem af bestyrelsen og direktionen involveret i interaktionerne med myndighederne som led i disse undersøgelser? Hvis det ikke er tilfældet, blev der udarbejdet en rapport til direktionen og bestyrelsen om de pågående undersøgelser og konklusionerne deraf? Hvilke foranstaltninger traf direktionen og bestyrelsen som respons på disse undersøgelser og konklusionerne deraf? Har direktionen og bestyrelsen efter granskningsmandens opfattelse truffet de passende foranstaltninger som respons på rapporterne fra de danske og estiske myndigheder?
- j. I februar 2018 blev indholdet af whistleblower-rapporten fra 2013 offentliggjort af aviserne. Er det blevet diskuteret af medlemmerne af direktionen og/eller bestyrelsen? Hvilke beslutninger blev der truffet som følge af denne offentliggørelse? Har dette medført en indtrådt undersøgelse af hvidvask? Har medlemmer af bestyrelsen og direktionen efter granskningsmandens opfattelse truffet passende foranstaltninger som respons på offentliggørelse og de efterfølgende pressemeddelelser?
- k. Er Bankens revisorer blevet informeret om mistanken om hvidvask eller de pågående undersøgelser foretaget af det estiske og danske finanstilsyn? Overholdt revisorerne efter granskningsmandens opfattelse deres pligt i betragtning af deres informationsniveau, og traf disse de passende foranstaltninger?
- l. I betragtning af informationsniveauet som Bankens øverste ledelse havde, i hvert fald siden starten af 2014, har Banken så overholdt sin oplysningspligt og pligten til gennemskuelse over for sine aktionærer? Var de oplysninger, der blev givet i årsrapporterne for 2014, 2015, 2016 og 2017 og al anden kommunikation formidlet af Banken til investorer i disse år nøjagtige og fuldstændige i betragtning af, hvad den øverste ledelse kendte til, da disse rapporter blev offentliggjort? Har Banken



efter granskningsmandens opfattelse overholdt sine forpligtelser over for sine aktionærer, når det drejer sig om offentliggørelse af kursfølsomme oplysninger i relation til hvidvask siden 2007?

Banken og dens organer skal samarbejde fuldt ud med granskningsmanden for at gøre det muligt for ham at gennemføre en fuldstændig undersøgelse uden begrænsninger og have adgang til alle oplysninger og dokumenter, som er nødvendige eller nyttige til udførelsen af granskningsmandens opgave. Granskningsmandens honorar og udgifter betales fuldt ud af Banken. Granskningsmanden skal udarbejde en detaljeret rapport, der beskriver resultaterne af hans undersøgelse af ovenstående forhold, og rapporten skal gøres tilgængelig for aktionærer på anfordring og uden omkostninger for de aktionærer, der anmoder herom. Granskningsmandens rapport skal gøres tilgængelig for aktionærerne senest på den ordinære generalforsamling, der afholdes i marts 2020.

Den uafhængige granskningsmand kan trække på støtte fra fagligt kvalificerede personer, i særdeleshed personer med viden om hvidvasklovgivning og/eller viden om finansiel virksomhed og regulering heraf.



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

Tlf. 33 44 00 00  
CVR-nr. 611262 28-København  
[danskebank.com](https://www.danskebank.com)