

## VEDERLAGSPOLITIK

Principperne i Danske Bank koncernens vederlagspolitik afspejler målsætningen om ordentlig governance proces og en vedvarende og langsigtet værdiskabelse for koncernens aktionærer.

Det konkrete vederlag til medlemmerne af Danske Banks bestyrelse og direktion følger af årsregnskabet og publiceres også på corporate governance hjemmesiden.

### Bestyrelsens honorar

Danske Banks bestyrelse aflønnes med et fast honorar og er ikke omfattet af nogen former for incitaments- eller performance-afhængig aflønning.

Bestyrelsens basishonorar fastsættes på et niveau, som er markedskonformt, og som afspejler kravene til bestyrelsesmedlemmernes kompetencer og indsats i lyset af koncernens kompleksitet, arbejdets omfang og antallet af bestyrelsesmedlemmer.

Ud over basishonoraret ydes et udvalgshonorar til medlemmerne af bestyrelsens udvalg. Udvalgshonoraret fastlægges efter samme principper som basishonoraret.

Bestyrelsesformanden modtager tredobbelt basishonorar, mens næstformænd modtager dobbelt basishonorar.

Intet bestyrelsesmedlem kan modtage mere end, hvad der svarer til dobbelt basishonorar. Medlemmer af formandskabet kan dog maksimalt modtage firedobbelt basishonorar.

### Direktionens aflønning

Direktionen er ansat på kontraktbasis. Der sker en årlig vurdering af aflønningen. Bestemmende for direktionens aflønning er ønsket om at sikre koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer og tilstedeværelsen af et godt grundlag for succession.

Elementerne i direktionens samlede aflønning sammensættes med udgangspunkt i markedspraksis og koncernens specifikke behov.

I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønning foretages en systematisk vurdering af ud-

viklingen i markedspraksis. Direktionens aflønning kan bestå af fast løn, kontant bonus, værdipapirbaseret bonus i form af Danske Bank-aktier og derivater baseret herpå, pension samt eventuelt jubilæumsgratiale.

Det samlede niveau for de ikke-variable elementer i aflønningen fastlægges under hensyntagen til markedsniveauet, idet bl.a. koncernens størrelse, kompleksitet, antal ansatte og udviklingsretning tages i betragtning. Direktionsmedlemmer modtager ydelsesdefinerede eller bidragsbaserede pensionsordninger.

Direktionsmedlemmerne evalueres årligt på grundlag af en performanceaftale, som udstikker finansielle mål, medarbejdermål, kundemål og procesmål. Direktionsmedlemmernes variable løn fastsættes især ud fra deres målopfyldelse heraf.

De fire måleperspektiver afspejler ønsket om at opnå værdiskabelse både på kort og langt sigt. En langsigtet værdiskabelse kræver således en betydelig bredde i måleperspektiverne.

Markedsværdien på tildelingstidspunktet af det enkelte direktionsmedlems variable løn kan maksimalt udgøre 100 procent af den normale, faste årsløn på tildelingstidspunktet. For aftaler om variable løndelev indgået efter lov nr. 67 af 3. februar 2009 om statsligt kapitalindskud i kreditinstitutter kan markedsværdien på tildelingstidspunktet af det enkelte direktionsmedlems variable løn maksimalt udgøre 50 procent af den faste grundløn inklusiv pension på tildelingstidspunktet. Værdipapirbaseret bonus værdiansættes til markedsværdi efter anerkendte metoder og har bindingsperiode på minimum tre år.

Herudover oppebærer direktionsmedlemmer fri bil og fri telefon svarende til deres stilling.

Bestyrelsen fastsætter inden for rammerne af denne politik alle aspekter af direktionens løn, herunder fratrædelsesvilkår.

### Ansvar

Denne vederlagspolitik er vedtaget af Danske Banks bestyrelse. Bestyrelsen har ansvaret for at foretage eventuelle nødvendige tilpasninger og foretage fornyet forelæggelse for generalforsamlingen.

## VEDERLAGSPOLITIK, FORTSAT

Løn- og bonusudvalget overvåger udviklingen i koncernens løn og bonus, herunder direktionens aflønning. Udvalget orienterer den samlede bestyrelse og forbereder dennes behandling af vederlagsspørgsmål.

Tilføjelse marts 2009

Som følge af, at Danske Bank er omfattet af garantiordningen i henhold til lov om finansiel stabilitet, lov nr. 1003 af 10. oktober 2008, og ikke i garantiordningens levetid må igangsætte nye aktieoptionsprogrammer, og eksisterende programmer ikke må forlænges eller fornyes, er ovennævnte variable elementer i direktionens aflønning midlertidig sat ud af kraft, i det omfang det vil stride mod vilkårene for garantiordningen.

For det tilfælde at banken optager et statsligt kapitalindskud som hybrid kernekapital vil vederlagspolitikken blive modificeret, så den opfylder de vilkår, som er fastsat i lov om statsligt kapitalindskud i kreditinstitutter og i lånet. Der må forventes at være vilkår om,

- at banken ikke må iværksætte nye aktieoptionsprogrammer eller andre lignende ordninger til direktionen eller forlænge eller forny eksisterende programmer,
- at banken ikke må udstede fonds- eller friaktier til favørkurs eller gøre brug af lignende fordelagtige ordninger til direktionen, og
- at markedsværdien på tildelingstidspunktet i aftaler med direktionens medlemmer om variable lønde indgået efter lov nr. 67 af 3. februar 2009 om statsligt kapitalindskud i kreditinstitutter maksimalt må udgøre 20 procent af den faste grundløn inklusiv pension på tildelingstidspunktet.