

INTERNT BREV

Til Bestyrelsen

Bestyrelsen i Realkredit Danmark godkendte Danske Bank koncernens Aflønningspolitik 2017 sammen med nedensstående særlige forhold for Realkredit Danmark på møde den 9. marts 2018.

Direktionen
Lersø Parkallé 100
2100 København Ø
Telefon 7012 5300
Telefax 4514 9624

9. marts 2018

Aflønningspolitik

Vedlagt følger "Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2018", som er godkendt af bestyrelsen i Danske Bank A/S den 31. januar 2018, og som forventes godkendt på den ordinære generalforsamling i Danske Bank A/S i marts 2018.

Af væsentlige ændringer kan nævnes:

- Der indgår nu risikomål i performancemålene i forhold til udbetaling af resultatafhængigt vederlag.
- Der er tilføjet flere nye afsnit:
 - Definition af performancemål som forhindrer interessekonflikter.
 - Diversitet og samme løn.
 - Aflønning af midlertidigt ansatte samt konsulenter o.lign.

Det indstilles, at bestyrelsen tiltræder "Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2018" med nedenstående tilføjelser som Realkredit Danmarks aflønningspolitik.

Særlige forhold for Realkredit Danmark

Som en del af Danske Bank koncernen understøtter Realkredit Danmarks strategiske og økonomiske målsætninger Danske Bank koncernens langsigtede strategi, herunder den overordnede forretningsstrategi, risikostrategi og risikovillighed inden for alle risikotyper, hvilket afspejler sig i de KPI'er, som direktionen, ledere og medarbejdere i Realkredit Danmark definerer i performanceaftalerne.

Aflønningsudvalg

Realkredit Danmark har ikke et selvstændigt aflønningsudvalg, og det er derfor Danske Banks aflønningsudvalg, som varetager opgaven for Realkredit Danmark.

Kontroller i relation til aflønning herunder udbetaling af variabel løn for Realkredit Danmark indeholdes i en fælles kontrol på koncernniveau.

Resultatafhængig løn

- En række ledere deltager i koncernens kortsigtede incitamentsprogrammer. Der er ingen deltagere fra Realkredit Danmark i det langsigtede incitamentsprogram.
- Ingen ledere eller medarbejdere i Realkredit Danmark modtager en resultatafhængig løn, der overstiger 50% af den faste løn eventuelt inkl. pension.
- Resultatafhængig løn tildeles efter de samme retningslinjer som beskrevet i koncernens Aflønningspolitik.
- Det vil fra 2018 være muligt for ledere og medarbejdere i kontrolfunktioner i Realkredit Danmark at modtage resultatafhængig løn.

Aflønning omfattet af andre særlige lovregler

Realkredit Danmark har ikke medarbejdere, som er omfattet af "Aflønning omfattet af særlige lovregler".

Aflønning af direktionen i Realkredit Danmark A/S og home A/S

Aflønningen af direktionen i Realkredit Danmark A/S fastsættes af Danske Banks aflønningsudvalg efter indstilling fra formanden for bestyrelsen i Realkredit Danmark A/S.

Aflønningen af direktionen i home A/S fastsættes af formanden for bestyrelsen i home A/S.

Honorering af bestyrelsen

Medlemmer af bestyrelsen i Realkredit Danmark A/S modtager alene faste kontante honorarer, dog modtager bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank A/S ikke honorar. Bestyrelseshonoraret udgør 125.000 kr. årligt. Formanden for bestyrelsens revisionsudvalg modtager et udvalgshonorar på 190.000 kr. årligt. Bestyrelsen forelægger evt. forslag til ændringer i honoreringen af bestyrelsens medlemmer på Realkredit Danmarks ordinære generalforsamling.

Medlemmer af bestyrelsen i home A/S modtager alene faste kontante honorarer, dog modtager bestyrelsesmedlemmer ansat i Danske Bank koncernen ikke honorar. Alle

bestyrelsesmedlemmer i home A/S er p.t. ansat i Danske Bank koncernen. Der er ingen medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i home A/S's bestyrelse, idet der er færre end 35 FTE i selskabet.

Offentliggørelse om aflønning

Oplysninger om aflønning af direktionen i Realkredit Danmark A/S, honorar til bestyrelsesmedlemmerne i Realkredit Danmark samt aflønning af væsentlige risikotagere fremgår af Realkredit Danmarks årsrapport.

Generalforsamlingen i Danske Bank A/S godkender koncernens aflønningspolitik efter forudgående behandling i Aflønningsudvalget og efter indstilling fra bestyrelsen i Danske Bank A/S. Aflønningspolitikken bliver tilgængelig på www.danskebank.com og på www.rd.dk efter generalforsamlingen i Danske Bank A/S.

Direktionen

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

Danske Bank-koncernens aflønningspolitik, marts 2018

Formål

Danske Bank-koncernens ("koncernen") aflønningspolitik gælder for alle medarbejdere i koncernen. Bestyrelsen har vedtaget aflønningspolitikken efter indstilling fra aflønningsudvalget. Politikken skal godkendes på den ordinære generalforsamling i marts 2018, men når den er godkendt, gælder den for løn optjent fra 1. januar 2018.

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

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

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

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

- fastholde en stringent governance-struktur for at sætte mål og kommunikere disse til medarbejderne
- sikre overensstemmelse med koncernens forretningsstrategi, værdier, vigtigste prioriteringer og langsigtede mål
- sikre overensstemmelse med princippet om at beskytte kunder, investorer og alternative investeringsfonde administreret af forvaltere af alternative investeringsfonde for derved at sikre, at interessekonflikter undgås
- sikre at den samlede bonuspulje ikke underminerer koncernens kapitalgrundlag eller bringer det i fare. Dette gøres ved at indtænke politikken og incitamentsstrukturen i kapital- og likviditetsstyringen
- sikre, at incitamenter til risikotagning balanceres med risikostyring, og sikre, at aflønning sker i overensstemmelse med risiko og faktisk performance.

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

Politikken og koncernens generelle incitamentsstrukturer 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 aflønnings spørgsmål 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 incitamentsstrukturerne for at sikre, at grænserne for risici, kapital og likviditet ikke overskrides. Koncernens kredit- og risikoudvalg vurderer, om incitamentsstrukturen står i rimeligt forhold til koncernens risici, kapital og likviditet og evaluerer endvidere, hvorvidt og i givet fald hvornår aflønningen skal udbetales.

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

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

Lønkomponenter

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

De fem lønkomponenter er:

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

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

Resultatafhængig løn motiverer, belønner og leder til den rigtige adfærd og performance, som opfylder forventningerne til medarbejderen. Forventningerne afspejler specifikke krav til performance på koncernniveau, forretningsområdeniveau og personligt niveau. På denne måde indeholder alle incitamentsordninger i koncernen performance på alle tre niveauer. Koncernens incitamentsstruktur kan overordnet set inddeles i: 1) Lederprogrammer, 2) Kapital 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, aktionærerne, de alternative investeringsfonde og/eller UCITS administreret af administrationselskaber.

Pensionsordninger sikrer, at medarbejderne har en basisdækning i tilfælde af kritisk sygdom og død, samt at der er en pensionsudbetaling ved alderspensionering. Som hovedregel anvendes obligatoriske bidragsbaserede ordninger i et 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.

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 compensation for førtidig opsigelse på koncernens foranledning, fastsættes ud fra den enkeltes ansvar og beføjelser til at tage beslutninger og skal tage højde for, at mangelfulde resultater ikke belønnes. Som hovedregel er fratrædelsesgodtgørelse knyttet til medarbejders anciennitet, idet medarbejdere optjener ret til fratrædelsesgodtgørelse i løbet af deres ansættelsesperiode. De fleste medarbejdere har alene ret til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til gældende lovgivning eller overenskomst. I henhold til specifikke individuelle aftaler har visse nøglemedarbejdere derudover ret til fratrædelsesgodtgørelse som følge af lovgivning eller overenskomst på maksimalt op til 12 måneders løn, mens visse ledere (niveauet under direktionen) har ret til maksimalt op til 24 måneders løn.

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

Resultatafhængig løn

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

Udskydelse varierer i henhold til stilling og beløb og varer fra tre til fem år. Medarbejdere, der modtager resultatafhængig løn over en vis grænse, vil modtage den del af den resultatafhængige løn, der overstiger grænsen i betingede aktier, som udskydes i tre år. For væsentlige risikotagere anvendes udskydelse på mellem tre og fem år. For direktionen gælder, at resultatafhængig løn på både kort og langt sigt udskydes med fem år. Optjeningsperioden for andre væsentlige risikotagere er vurderet med det formål at sikre tilstrækkelig ex-post risikjustering i henhold til gældende lovgivning. Under hensyntagen til 1) forretningens karakter, 2) de anvendte udbetalingsstrukturer, herunder 3) backtesting- og "claw back" bestemmelser, er en generel optjeningsperiode på tre år blevet vedtaget.

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

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

- der er en passende balance mellem fast og resultatafhængig løn
- den faste løn er tilstrækkelig høj til, at man kan undlade at udbetale den resultatafhængige del af aflønningen
- der ikke afdækkes risiko på udskudte aktier for medarbejdere, der er udpeget som væsentlige risikotagere

- væsentlige risikotagere i et passende tidsrum efter overdragelsen af de aktiebaserede instrumenter ikke kan råde over disse.

Resultatafhængig løn fastsættes på grundlag af koncernens finansielle resultater, det pågældende forretningsområdes resultater (eller det resultat, der er opnået af forvaltere af de alternative investeringsfonde eller af administrationselskaber) 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 skønmæssig vurdering for at sikre, at andre – også ikke direkte målbare – forhold tages i betragtning.

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

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

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

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

Fast nyansættelsesgodtgørelse, fastholdelsesbonus og garanteret variabel bonus

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

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

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

Mangfoldighed og ligeløn

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

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

Ikke-ansatte i koncernen

Ved samarbejde med ikke-ansatte i koncernen såsom agenter, uafhængige konsulenter, midlertidige vikarer fra vikarbureauer etc. søger koncernen at sikre, at vilkår og betingelser i kontrakterne er udarbejdet i overensstemmelse med koncernens forretnings- og risikostrategi, den langsigtede interesse for koncernen, 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 samt kvalitative og kvantitative lovgivningsmæssige kriterier. Medlemmer af direktionen og bestyrelsen udpeges som væsentlige risikotagere på fortløbende basis.

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

Aflønning omfattet af andre særlige lovregler

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

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

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

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

Aflønning af direktionen

Direktionens aflønning skal sikre koncernens fortsatte mulighed for at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede direktionsmedlemmer. I forbindelse med den årlige vurdering af direktionsmedlemmernes aflønningsstruktur foretages en vurdering af udviklingen i markedspraksis.

Aflønningsudvalget kommer med anbefalinger om ændringer i aflønningen af direktionens medlemmer til bestyrelsen. Direktionens aflønning kan bestå af fast løn og diverse tillæg, fast løn som udbetales i form af aktier, kort- og langsigtet incitamentsaflønning og pensionsordninger. På grundlag af individuelle aftaler har medlemmer af direktionen også ret til firmabil, fri telefon og andre faste personalegoder. Direktionsmedlemmer har ikke ret til godtgørelse i forbindelse med fratrædelse.

Direktionsmedlemmernes resultater evalueres én gang om året på baggrund af skriftlige performanceaftaler udformet i henhold til ovenstående kriterier, bestående af såvel finansielle som ikke-finansielle målepunkter. Direktionsmedlemmernes årlige resultatafhængige løn kan ikke overstige 50 % af deres bruttoårlige løn eksklusive pensionsbidrag, dog med forbehold for gældende lovgivning.

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

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

Honorering af bestyrelsen

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

De enkelte bestyrelsesmedlemmernes honorarer fremgår af årsrapporten.

Udover ovennævnte honorarer kan Banken betale sociale afgifter og andre tilsvarende skatter til udenlandske myndigheder i relation til bestyrelsesmedlemmernes 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 bestyrelsesmedlemmer til godkendelse på den ordinære generalforsamling.

Diverse

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

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

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