



Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2024

Innhold

1. Forord**2. Overordnede prinsipper****3. Godtgjørelse til styret****4. Godtgjørelse til
konsernledelsen****5. Styrets erklæring****6. Revisors uavhengige
uttalelse**

Innhold

1. Forord	3
1.1 Innledning	3
1.2 Ord fra styreleder	3
1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2024	4
2. Overordnede prinsipper	5
2.1 Beslutningsprosess	5
2.2 Belønningsprinsipper	5
2.3 Rett til tilbakebetaling (claw-back)	6
2.4 Avvik fra retningslinjer	6
3. Godtgjørelse til styret	7
4. Godtgjørelse til konsernledelsen	8
4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB	8
4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	10
4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret	12
4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen	14
4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen.....	23
4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år	24
5. Styrets erklæring	27
6. Revisors uavhengige uttalelse	28

1. Forord

Innhold

1. Forord

→ 1.1 Innledning

→ 1.2 Ord fra styreleder

1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2024

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

1.1 Innledning

Rapporten er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 bokstav b og forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer. Ved utarbeidelsen av rapporten er det tatt utgangspunkt i Europakommisjonens mal for rapporter om godtgjørelse, jf. forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 6 (3).

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2023 ble behandlet av generalforsamlingen 29. april 2024. Generalforsamlingen sluttet seg til rapporten ved rådgivende avstemming.

Styret har som mål å gi en transparent oversikt over godtgjørelsen til styret og konsernledelsen i DNB og legger med dette fram DNBs rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2024. Det er styrets vurdering at godtgjørelsen til ledende personer for regnskapsåret 2024 er i samsvar med retningslinjene som ble vedtatt av selskapets ordinære generalforsamling 29. april 2024. Retningslinjene finnes på selskapets hjemmeside www.dnb.no.

1.2 Ord fra styreleder

2024 har vært enda et år med omveltende endringer i omgivelsene. DNB står i en brytningstid med økende proteksjonisme og mindre oppslutning om global handel. Geopolitisk usikkerhet og høyt konfliktnivå fortsetter å prege verden. I Norge har inflasjon og høyere renter fortsatt å påvirke hverdagen til både privatpersoner og bedrifter, men det som lenge ble spådd å bli en hard landing for økonomien har ikke materialisert seg. I stedet har norsk økonomi vist seg robust i møte med et høyere rentenivå.

Som følge av høy aktivitet gjennom året, leverte DNB solide finansielle resultater i 2024. Egenkapitalavkastningen i 2024 endte på 17,5 prosent. Under Capital Markets Day i London i november kommuniserte DNB en økning i målet for egenkapitalavkastning fra over 13 til over 14 prosent.

Norske banker er robuste, og DNB er blant Europas mest solide banker. Lønnsomhet er konsernets førstelinjeforsvar i møte med usikre tider, og gjør sammen med soliditeten at banken tåler tap, samtidig som evnen til å finansiere alt fra unges boligdrømmer til gründerideer og omstillingen av norsk næringsliv ivaretas. At konsernet opprettholder god lønnsomhet, er avgjørende for å sikre konkurransedyktige betingelser for kundene. Samtidig sikrer det et viktig fundament for å skape langsiktige verdier for folk, bedrifter, eiere og samfunnet. Dette har vært en viktig del av styrets agenda gjennom året, som det også vil være i tiden framover.



Olaug Svarva

Olaug Svarva
(styreleder)

Innhold

1. Forord

1.1 Innledning

→ **1.2 Ord fra styreleder**

→ **1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2024**

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Å levere i tråd med den langsiktige utbyttepolitikken over tid skaper tillit i finansmarkedene og gunstigere tilgang på kapital, som igjen kommer kundene til gode. Dette gir økt handlingsrom til å utvikle innovative og konkurransedyktige produkter og tjenester. På bakgrunn av konsernets sterke resultater og kapitalposisjon, har styret foreslått et utbytte på 16,75 kroner per aksje for 2024. For styret er det motiverende at halvparten av konsernets utbytte kommer det norske samfunnet direkte til gode, i form av eierskapet til den norske stat, Folketrygdfondet og Sparebankstiftelsen DNB.

DNB har satt en tydelig ambisjon om å være en pådriver for bærekraftig omstilling og har forpliktet seg til målet om netto null-utslipp innen 2050. Med kompetanse, kapital og innovative produkter skal DNB være en god samarbeidspartner for kundene når de skal gjennom sin omstillingsreise. Styret mener det er viktig at banken bidrar til at næringslivet lykkes med overgangen til et lavutslippssamfunn, og at norske bedrifter klarer å utvikle framtidsrettede løsninger som verden trenger.

Som landets største bank spiller DNB en sentral rolle i den finansielle infrastrukturen i Norge og Norden. Økonomisk kriminalitet utgjør en stadig større trussel mot det finansielle systemet, og særlig har de digitale truslene blitt mer krevende å håndtere. Konsernets arbeid med å bekjempe økonomisk kriminalitet fortsatte med uforminsket styrke i 2024, og er høyt på styrets agenda.

Resultatene konsernet skapte gjennom 2024 hadde ikke vært mulig uten de ansatte. I en tid med store omveltninger fortsetter menneskene å være det viktigste konkurransefortrinnet. Styret er glad for å se at DNB fortsetter å være en attraktiv arbeidsplass der folk trives og får rom til å utvikle seg. DNB vil fortsette å investere i ansattes kompetanse og bygge videre på en allerede sterk kultur som bidrar til et bredt mangfold av erfaringer, kompetanse og perspektiver – alt til det beste for kunder, eiere og samfunnet for øvrig.

1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2024

DNB gjorde endringer i konsernets organisasjon før sommeren 2024. I den forbindelse tiltrådte følgende personer i konsernledelsen: Eline Skramstad, konserndirektør for Risikostyring Konsern (Chief Risk Officer, CRO), Rasmus Figenschou, konserndirektør for Bedriftsmarked Norge og Elin Sandnes, konserndirektør for Tech & Services. Konserndirektør Even Graff Westerveld fikk utvidet ansvar ved at han fikk ansvar for People-området i tillegg til kommunikasjon. Maria Ervik Løvold overtok ansvaret for Personmarked.

Ingjerd Blekeli Spiten, Anne Sigrun Moen og Sverre Krog gikk ut av konsernledelsen på samme tidspunkt. På den ordinære generalforsamlingen 29. april 2024 ble det ikke valgt inn nye aksjonærvalgte styremedlemmer i DNB Bank ASA. Julie Galbo gikk

ut av styret. Haakon Christopher Sandven erstattet Jannicke Telle Skaanes og Eli Solhaug erstattet Stian Tegler Samuelson som nye ansattvalgte styremedlemmer etter den interne valgprosessen som ble gjennomført i etterkant av generalforsamlingen. Christine Bosse fratrådte som styremedlem i slutten av juli, og ble ikke erstattet.

2. Overordnede prinsipper

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

→ 2.1 Beslutningsprosess

→ 2.2 Belønningsprinsipper

2.3 Rett til tilbakebetaling (claw-back)

2.4 Avvik fra retningslinjer

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

2.1 Beslutningsprosess

Styret er konsernets øverste ansvarlige organ og skal gjennom konsernsjefen sørge for forsvarlig organisering av virksomheten. Styret treffer alle beslutninger om godtgjørelse til konsernsjefen og konsernrevisoren. Et av styrets tre underutvalg, kompensasjons- og organisasjonsutvalget, er forberedende og rådgivende organ for styret i saker som gjelder godtgjørelse.

Styrets involvering i beslutningsprosessen og styrets kompensasjons- og organisasjonsutvalgs oppfølging av godtgjørelse til ledende personer reduserer risikoen for interessekonflikter. I tillegg følges godtgjørelsesordningen for ledende ansatte opp gjennom faste og risikobaserte kontroller i samsvar med DNBs styringsmodell.

Kompensasjons- og organisasjonsutvalget

Utvalget er et underutvalg av styret i DNB Bank ASA, og skal fungere som et felles utvalg for hele konsernet. Utvalget skal forberede retningslinjer, rammer og saker om godtgjørelse som skal avgjøres av styret, herunder variabel godtgjørelse til ansatte i hele eller deler av konsernet og andre vesentlige personalrettede forhold for ledende ansatte. Utvalget skal også være styrets forberedende organ for utvalgte saker som omhandler kultur, ledelse og etterfølgerplanlegging.

Utvalget har konkrete oppgaver knyttet til kompensasjon og organisasjon. Utvalget skal også utarbeide forslag til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og den etterfølgende rapporten om lønn og annen godtgjørelse for ledende personer. I 2024 hadde utvalget seks møter.

2.2 Belønningsprinsipper

DNBs prinsipper for godtgjørelse til ledende personer framgår av styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen og publisert på DNBs hjemmesider. DNBs godtgjørelsesordning for ledende personer skal fremme oppnåelse av konsernets mål og bærekraftige verdiskaping. Godtgjørelsen skal bidra til konsernets forretningsstrategi, langsiktige interesser og økonomiske bæreevne.

Konkurransedyktig godtgjørelse til ledende personer skal bidra til at DNB rekrutterer og beholder riktig kompetanse, som er en forutsetning for å utvikle og gjennomføre konsernets forretningsstrategi og skape langsiktige verdier. Variabel godtgjørelse som er knyttet til DNBs finansielle og strategiske målsettinger skal sikre at godtgjørelsesordningen bidrar til prestasjoner i tråd med forretningsstrategien.

Ivaretagelse av langsiktige interesser og interessefellesskap mellom ledende personer og aksjeeiere sikres blant annet gjennom aksjeerverv med bindingstid for ledende personer, og ved at variabel godtgjørelse fastsettes basert på prestasjoner over en periode på to år.

Moderasjon, blant annet gjennom et konkurransedyktig, men ikke markedsledende nivå på godtgjørelse, bidrar til konsernets langsiktige og økonomiske bæreevne. Dette innebærer blant annet at godtgjørelsen ikke skal være høyere enn nødvendig for å rekruttere og beholde gode ledere og ønsket kompetanse.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

2.1 Beslutningsprosess

2.2 Belønningsprinsipper

→ **2.3 Rett til tilbakebetaling (claw-back)**

→ **2.4 Avvik fra retningslinjer**

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

2.3 Rett til tilbakebetaling (claw-back)

Variabel godtgjørelse består av en kontantbasert korttidsinsentivordning (Short-Term Incentive, STI) på inntil 20 prosent av fastlønn, samt en aksjebasert langtidsinsentivordning (Long-Term Incentive, LTI) på inntil 30 prosent av fastlønn. Konsernet har fastsatt kriterier for fradrag i og tilbakebetaling av inntil 100 prosent av den samlede variable godtgjørelse, som kan få anvendelse for ansatte som har deltatt i eller vært ansvarlig for adferd som resulterer i betydelig tap for foretaket, eller ved annen uønsket adferd. Aksjer tildelt etter LTI-ordningen tildeles utsatt og betinget, og aksjene har en bindingstid på inntil fem år.

Før aksjer kan frigis skal det gjennomføres en risikovurdering som blant annet inkluderer forhold rundt etterlevelse. Dersom vurderingen avdekker forhold som tilsier at tildelingen skulle vært redusert, kan aksjene helt eller delvis trekkes tilbake. Det samme gjelder dersom tildelingen viser seg å være basert på feil grunnlag eller mangelfulle opplysninger. Det er i 2024 ikke avdekket slike forhold knyttet til nåværende eller tidligere ledende personer i DNB, og det har derfor ikke vært grunnlag for å trekke tilbake tidligere tildelte aksjer.

2.4 Avvik fra retningslinjer

Det er i løpet av året ikke avdekket avvik fra styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

3. Godtgjørelse til styret

Beløp i tusen kroner		Styrehonorar	Honorar kompensasjons- og organisasjonsutvalget	Honorar revisjonsutvalget	Honorar risikoutvalget	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Olaug Svarva (leder)	2024	1 136	117			1 253	100 % / 0 %
	2023	1 082	111			1 193	100 % / 0 %
Jens Petter Olsen (nestleder) ¹	2024	769		74	156	999	100 % / 0 %
	2023	705		68	149	922	100 % / 0 %
Gro Bakstad	2024	462		161	72	695	100 % / 0 %
	2023	441		149	68	658	100 % / 0 %
Christine Bosse (til 31.07.24) ¹	2024	300		42	41	383	100 % / 0 %
	2023	430		38	38	505	100 % / 0 %
Petter-Børre Furberg (fra 25.04.23) ¹	2024	528	58			586	100 % / 0 %
	2023	331	30			361	100 % / 0 %
Julie Galbo (til 28.04.24) ¹	2024	182		23	23	228	100 % / 0 %
	2023	637		68	68	773	100 % / 0 %
Lillian Hattrem Ansattvalgt styremedlem	2024	462	58	74	72	666	100 % / 0 %
	2023	441	55	68	68	632	100 % / 0 %
Stian Tegler Samuelsen Ansattvalgt styremedlem (til 28.04.24)	2024	149				149	100 % / 0 %
	2023	441				441	100 % / 0 %
Haakon Christopher Sandven Ansattvalgt styremedlem (fra 29.04.24)	2024	313				313	100 % / 0 %
Jannicke Telle Skaanes Ansattvalgt styremedlem (til 28.04.24)	2024	149				149	100 % / 0 %
	2023	441				441	100 % / 0 %
Eli Solhaug Ansattvalgt styremedlem (fra 29.04.24)	2024	313				313	100 % / 0 %
Kim Wahl	2024	462	58			520	100 % / 0 %
	2023	441	55			496	100 % / 0 %

1 Styrehonoraret inkluderer godtgjørelse for reisetid fra utlandet i henhold til satser vedtatt av generalforsamlingen.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

→ 4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

Godtgjørelse til ledende personer skal fastsettes i tråd med konsernets risikoprofil, ikke virke diskriminerende og hensynta konsernets omdømme. Sammensetningen av fast og variabel godtgjørelse skal være balansert, og den faste delen av godtgjørelsen skal være tilstrekkelig høy til at foretaket kan unnlate å utbetale den variable godtgjørelsen. De ulike bestanddelene i godtgjørelsesordningen for konsernledelsen beskrives nedenfor.

Fastlønn:

→ Hovedkomponent i konsernledelsens avlønning fastsettes basert på en vurdering av kompetanse og personlig egnethet, relevante markedsforhold og stillingens karakter.

Stillingstillegg:

→ Fast godtgjørelseselement som er knyttet til en bestemt stilling, og inngår i fast årslønn i tabellen under.

→ Kan benyttes for å sikre en samlet godtgjørelse som er konkurransedyktig, og for å sikre nødvendig fleksibilitet i godtgjørelsen til ledende personer.

→ Ved bytte av stilling i konsernet eller endringer i stillingens innhold skal stillingstilleggets størrelse vurderes.

Fastlønn i form av aksjer:

→ Fast godtgjørelseselement hvor det kan avtales at inntil 30 prosent av fastlønn utbetales i DNB-aksjer.

→ Beløpet avsettes gjennom året, og nettobeløp etter skatt benyttes til kjøp av DNB-aksjer etter årets slutt. Aksjene har bindingstid som gjelder så lenge vedkommende er medlem av konsernledelsen.

Variabel godtgjørelse:

→ Variabel godtgjørelse for konsernledelsen består av en kontantbasert korttidsinsentivordning (STI) på inntil 20 prosent av fastlønn, samt en aksjebasert langtidsinsentivordning (LTI) på inntil 30 prosent av fastlønn.

→ Aksjer tildelt etter LTI-ordningen tildeles etter skatt og er utsatt og betinget. Aksjene har bindingstid og frigis trinnvis over fem år. Tilleggsaksjer benyttes for å kompensere for eventuell forskjell i markedsverdi for fritt omsettelige aksjer og aksjer med bindingstid.

→ Prestasjonskriteriene for STI- og LTI-ordningene følger av styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Dette gjelder ikke for CRO og konserndirektør for Group Compliance (Chief Compliance Officer, CCO) som kun deltar i selskapets konsernbonusordning, på lik linje med øvrige ansatte som ikke deltar i en ordning for individuell variabel godtgjørelse.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

→ 4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Pensjon:

- Ledende personer deltar, i likhet med øvrige ansatte, i konsernets tjenstepensjonsordning med pensjonsgrunnlag inntil maksimalgrensen i de skattefaviserte kollektive pensjonsordningene i Norge (12G).
- Enkelte medlemmer av konsernledelsen har tilleggsopptjening etter innskuddsbaserte prinsipper som kompensasjon for bortfall av tidligere ytelsesbaserte pensjonsrettigheter.

Naturalytelser:

- Tilbys ledende personer i den grad ytelsene har en relevant sammenheng med den ansattes funksjon i konsernet eller er i tråd med markedspraksis.
- Bør ikke være av vesentlig verdi i forhold til den ansattes fastlønn.
- Eksempler er forsikringer, skattefrie bolig ved utstasjonering, bilgodtgjørelse, bilordning, helseundersøkelser og andre personalgoder på samme vilkår som øvrige ansatte

Oppsigelsestid og sluttvederlag:

- For ledende personer i DNB gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på seks måneder.
- Sluttvederlag kan avtales med inntil seks måneders lønn i tillegg til lønn i oppsigelsestiden, til sammen tolv måneders lønn/etterlønn.
- Sluttvederlaget bortfaller dersom den ledende personen selv sier opp sin stilling, eller vilkårene for avskjed er oppfylt.
- Dersom en ledende person i sluttvederlagsperioden tiltrer ny stilling, foretas det en reduksjon i sluttvederlaget tilsvarende halvparten av personens nye inntekt.

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

Beløp i tusen kroner		Fast årslønn per 31.12	Avtalt stillingstillegg per 31.12	Utbetalt lønn ³	Naturallytelser og andre ytelser	Fastlønn-aksjer opptjent ⁴	Kontantbasert korttidsinsentivordning (STI) ⁵	Aksjebasert langtidsinsentivordning (LTI)	Pensjonskostnad ⁶	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)	2024	9 175		9 483	350	2 753	1 348	2 022	943	16 899	80 % / 20 %
	2023	8 720		9 030	342	2 616	2 948		895	15 831	81 % / 19 %
Ida Lerner, finansdirektør (CFO)	2024	5 855		6 063	146	585	1 012	1 518	151	9 475	73 % / 27 %
	2023	5 568		5 606	104	232	2 308		143	8 393	73 % / 27 %
Fredrik Berger, konserndirektør Group Compliance (CCO) (fra 10.01.2023) ²	2024	4 090	500	4 721	138		36		151	5 045	99 % / 1 %
	2023	3 840	500	4 172	104		33		143	4 453	99 % / 1 %
Rasmus Figenschou, konserndirektør Bedriftsmarked Norge (fra 06.05.2024) ²	2024	4 580		2 994	182		553	829	99	4 657	70 % / 30 %
Håkon Hansen, konserndirektør Wealth Management	2024	4 470		4 583	104		682	1 023	325	6 717	75 % / 25 %
	2023	4 200		4 308	71		1 507		308	6 195	76 % / 24 %
Sverre Krog, konserndirektør Risikostyring Konsern (CRO) (til 05.05.2024) ²	2024			1 493	23		13		81	1 610	99 % / 1 %
	2023	4 300		4 384	112		33		220	4 749	99 % / 1 %
Maria Ervik Løvold, konserndirektør Personmarked	2024	4 620		4 596	144		720	1 080	260	6 799	74 % / 26 %
	2023	3 975		4 076	102		1 664		247	6 089	73 % / 27 %
Anne Sigrun Moen, konserndirektør People (til 05.05.2024) ²	2024			1 143	9		193	290	52	1 688	71 % / 29 %
	2023	3 330		3 448	78		1 345		143	5 014	73 % / 27 %
Per Kristian Næss-Fladset, konserndirektør Products, Data & Innovation (fra 12.04.2023) ²	2024	3 520		3 632	140		603	905	151	5 432	72 % / 28 %
	2023	3 350		2 354	33		965		107	3 459	72 % / 28 %

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

→ 4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen (forts.)

Beløp i tusen kroner		Fast årslønn per 31.12	Avtalt stillingstillegg per 31.12	Utbetalt lønn ³	Naturallytelser og andre ytelser	Fastlønns-aksjer opptjent ⁴	Kontantbasert korttidsincentivordning (STI) ⁵	Aksjebasert langtidsincentivordning (LTI)	Pensjonskostnad ⁶	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Alexander Opstad, konserndirektør Markets	2024	7 740		7 928	325	2 322	1 349	2 024	215	14 163	76 % / 24 %
	2023	7 365		7 229	112	2 104	3 054		204	12 703	76 % / 24 %
Elin Sandnes, konserndirektør Technology & Services (fra 17.06.2024) ²	2024	4 100		2 140	46		372	557	81	3 196	71 % / 29 %
Harald Serck-Hanssen, konserndirektør Large Corporates & International	2024	5 880		6 111	140		1 025	1 537	1 648	10 460	76 % / 24 %
	2023	5 600		5 872	153		2 338		1 564	9 927	76 % / 24 %
Eline Skramstad, konserndirektør Risikostyring Konsern (CRO) (fra 06.05.2024) ²	2024	4 050	500	2 760	38		23		202	3 024	99 % / 1 %
Ingjerd Blekeli Spiten, konserndirektør Personmarked (til 05.05.2024) ²	2024			1 606	18		270	404	52	2 350	78 % / 22 %
	2023	4 400		4 470	101		1 681		143	6 395	74 % / 26 %
Even Graff Westerveld, konserndirektør People & Communication (fra 14.08.2023) ²	2024	3 780		3 621	115		648	971	151	5 505	71 % / 29 %
	2023	3 400		1 298	1		525		56	1 880	72 % / 28 %

2 Omfatter lønnsutbetalinger for den delen av året vedkommende var medlem av konsernledelsen.

3 Differansen mellom fast årslønn og utbetalt lønn knytter seg i hovedsak til at utbetalt lønn inkluderer feriepenger.

4 Det er inngått avtale om fastlønnsstillegg for enkelte medlemmer av konsernledelsen, som skal avsettes til aksjekjøp (se beskrivelse i Retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer på dnb.no).

5 Kontantbasert korttidsincentivordning (eksklusiv feriepenger), opptjent i 2024 for den perioden vedkommende var medlem av konsernledelsen.

Selskapets ordninger for variabel godtgjørelse ble omgjort i 2023, slik at ordningen for individuell variabel godtgjørelse og ordningen for konsernbonus er gjensidige utelukkende. For CRO og CCO ytes det ikke individuell variabel godtgjørelse. Disse to mottar derfor konsernbonus på linje med øvrige ansatte.

6 Årets opptjente pensjonsrettighet (SCC). Beregning av pensjonsopptjening er basert på de samme økonomiske og aktuarmessige forutsetninger som er benyttet i note K23 Pensjoner i DNBs årsrapport for 2024.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

→ 4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

	Spesifikasjon av plan	Ytelsesperiode	Tildelingsdato	Opptjeningsdato	Slutten av beholdningsperioden	Aksjer tildelt i begynnelsen av året (inngående balanse)	Tildelte aksjer	Opptjente aksjer	Utøvd claw-back	Frigitte aksjer fra tidligere års tildeling	Aksjer underlagt en ytelsesbetingelse	Aksjer underlagt en beholdningsperiode per 31.12.24 (utgående balanse) ¹	Aksjekurs per 31.12.24
Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	9 047	3 882	3 882		4 535		8 394	226,90
	Fastlønsaksjer	2023	31.12.2023	01.02.2024	i.a	20 900	5 976	5 976				26 876	226,90
Ida Lerner, finansdirektør (CFO)	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	3 448	3 168	3 168		1 185		5 431	226,90
	Fastlønsaksjer	2023	31.12.2023	01.02.2024	i.a		552	552				552	226,90
Rasmus Figenschou, konserndirektør Bedriftsmarked Norge ²	Risikotakeraksjer (CRD)	2020–2021			2023–2025	1 447				1 080		367	226,90
Håkon Hansen, konserndirektør Wealth Management	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	4 819	2 111	2 111		2 412		4 518	226,90
Maria Ervik Løvold, konserndirektør Personmarked	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	4 940	2 331	2 331		2 467		4 804	226,90
Per Kristian Næss-Fladset, konserndirektør Products, Data & Innovation	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029		1 712	1 712				1 712	226,90
Alexander Opstad, konserndirektør Markets	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	8 282	4 364	4 364		4 150		8 496	226,90
	Fastlønsaksjer	2023	31.12.2023	01.02.2024	i.a	17 253	5 215	5 215				22 468	226,90

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

→ 4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret (forts.)

	Spesifikasjon av plan	Ytelsesperiode	Tildelingsdato	Opptjeningsdato	Slutten av beholdningsperioden	Aksjer tildelt i begynnelsen av året (inngående balanse)	Tildelte aksjer	Opptjente aksjer	Utøvd claw-back	Frigitte aksjer fra tidligere års tildeling	Aksjer underlagt en ytelsesbetingelse	Aksjer underlagt en beholdningsperiode per 31.12.24 (utgående balanse) ¹	Aksjekurs per 31.12.24
Harald Serck-Hanssen, konserndirektør Large Corporates & International	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	6 225	3 079	3 079		3 125		6 179	226,90
Even Graff Westerveld, konserndirektør People & Communication	Risikotakeraksjer (CRD)	2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029		764	764				764	226,90
Kari Bech-Moen	Risikotakeraksjer (CRD)	2019–2021			2025	1 173				886		287	226,90
Ottar Ertzeid	Risikotakeraksjer (CRD)	2020–2021			2023–2025	3 291				2 345		946	226,90
	Fastlønnaksjer	2021			2024	3 766				3 766		0	226,90
Benjamin Golding	Risikotakeraksjer (CRD)	2021–2022			2024–2026	2 979				1 154		1 825	226,90
Thomas Midteide	Risikotakeraksjer (CRD)	2021–2022			2024–2026	4 265				2 150		2 115	226,90
Anne Sigrun Moen	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	2 349	1 846	1 846		827		3 368	226,90
Ingjerd Blekeli Spiten	Risikotakeraksjer (CRD)	2022–2023	10.03.2024	30.04.2024	2024–2029	4 621	2 308	2 308		2 373		4 556	226,90

1 For en oversikt over samlet aksjebeholdning per 31. desember 2024 for styremedlemmer og konsernledelse vises det til DNBs årsrapport for 2024.

2 Gjelder fra tidligere periode som medlem av konsernledelsen.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

→ 4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring






6. Revisors uavhengige uttalelse

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

Konsernsjefens variable godtgjørelse

Konsernsjefen hadde i 2024 ett finansielt mål som ble vektet med 60 prosent, og fem strategiske mål som samlet ble vektet med 40 prosent. Målene er beskrevet i styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer, og hvert av de fem strategiske målene ble i 2024 vektet med 8 prosent.

Styret er meget fornøyd med resultatene konsernsjefen har levert gjennom året, som kommer både kunder, ansatte, eiere og samfunn til gode. Samlet er måloppnåelsen for 2024 vurdert til 91 prosent. Konsernsjefen utviser sterkt strategisk lederskap, og driver kommersielle initiativer som posisjonerer konsernet for bærekraftig vekst. Blant annet ble konsernets strategi oppdatert i løpet av året. Konsernstrategien hensyntar endringer i omgivelsene, kunders forventninger og konkurransebildet – og legger til rette for lønnsom vekst, og solid og sikker drift. Videre er flere grep tatt for å styrke konsernets kompetanse, konkurransekraft og verdiforslag til kundene. Oppkjøpet av Carnegie som ble annonsert i oktober 2024 er et vesentlig bidrag til å realisere konsernets ambisjoner i Norden. Styret er også godt fornøyd med hvordan konsernsjefen kontinuerlig utvikler konsernledelsen, og sikrer at konsernets ledelse er et høyt presterende team med effektivt samspill og sterkt kommersielt fokus.

	Langsiktige mål	Kortsiktige mål	Vekting
Finansielle mål	<ul style="list-style-type: none"> ROE >13 % Kostnadsgrad <40 % Utbyttegrad >50 % Ren kjernekapitaldekning >17,1 % 	Egenkapitalavkastning (ROE)*	60 %
		TSR rangering mot peers*	
Strategiske mål	DNB bidrar til en trygg digital økonomi	 Stabil og sikker IT-drift Måling av andel gule og grønne dager	40 %
	DNB er en pådriver for mangfold og inkludering	 Engasjement og mangfold Skår medarbeiderundersøkelse under engasjement og inkludering samt kjønnsbalanse i ledelsen og posisjon innen mangfold	
	Skape de beste kundeopplevelsene	 Omdømme og kundetilfredshet Utvikling i konsernets omdømme og samlet kvalitativ vurdering av kundetilfredshet i kundesegmentene	
	DNB bekjemper økonomisk kriminalitet	 Etterlevelse Vurdering av konsernets utvikling innen etterlevelse	
	DNB finansierer klimaomstillingen og bærekraftig verdiskaping	 Bærekraftig omstilling Vurdering av utvikling mot utslippsmål i konsernets omstillingsplan og finansieringsmål i 2030, samt posisjon som pådriver for bærekraftig omstilling	

* Ved fastsettelse av endelig måloppnåelse kan styret vektlegge om resultatet er påvirket av eksterne faktorer som er utenfor selskapets kontroll og som ikke ble hensyntatt ved målfastsettelsen. Tilsvarende kan måloppnåelsen justeres dersom styret gjennom året har besluttet nye prioriteringer som i vesentlig grad har medført endrede forutsetninger for måloppnåelsen. Slik helhetlig vurdering gjøres for å sikre at endelig utmåling blir i tråd med styrets vurdering av reell prestasjon og langsiktig verdiskaping for aksjonærene.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2024

DNB Bank ASA

Strategisk mål	Hva som måles	Vekting
Stabil og sikker IT-drift 	Prestasjonskriteriet «Sikker og stabil IT-drift» måles matematisk basert på antall alvorlig IT-driftshendelser gjennom året. Det er sentralt for konsernets konkurransekraft å levere sikker og stabil IT-drift, og prestasjonskriteriet understøtter konsernets bærekraftige strategi om å bidra til en trygg, digital økonomi. Innslagspunktene er fastsatt slik at prestasjonskriteriet skal incentivere høy grad av driftsstabilitet, og få hendelser med negative kundekonsekvenser i løpet av året. Konsernet vil av konkurransemessige og sikkerhetsmessige grunner ikke offentliggjøre innslagspunktene.	8 %
Engasjement og mangfold 	Prestasjonskriteriet «Engasjement og Mangfold» vurderes kvalitativt basert på medarbeiderundersøkelser, kjønnsbalanse i ledelsen og konsernets posisjon i samfunnet knyttet til mangfold. Prestasjonskriteriet understøtter konsernets bærekraftige strategi om å bidra til mangfold og inkludering. Ved fastsettelse av måloppnåelse vil styret vurdere om konsernet oppnår gode resultater på interne undersøkelser, opprettholder og videreutvikler god kjønnsbalanse i lederstillinger og videreutvikler konsernets posisjon knyttet til mangfold i positiv retning.	8 %
Ordremøte og kundetilfredshet 	Prestasjonskriteriet «Omdømme og kundetilfredshet» vurderes kvalitativt basert på utvikling i konsernets omdømme og samlet vurdering av kundetilfredshet i kundesegmentene. Ved fastsettelse av måloppnåelse vil styret vurdere om konsernet har et tilstrekkelig godt omdømme og kundetilfredshet.	8 %
Etterlevelse 	Prestasjonskriteriet «Etterlevelse» vurderes kvalitativt basert på etterlevelsrisikoen i konsernet. Styret vil blant annet legge vekt på konsernets evne til å redusere etterlevelsrisiko, herunder basert på vurderinger fra interne kontrollenheter og offentlige myndighetsorganer. Prestasjonskriteriet understøtter konsernets bærekraftige strategi om å bekjempe økonomisk kriminalitet.	8 %
Bærekraftig omstilling 	Prestasjonskriteriet «Bærekraftig omstilling» vurderes kvalitativt basert på måloppnåelse knyttet til konsernets omstillingsplan, samt konsernets posisjon som pådriver for bærekraftig omstilling. Omstillingsplanen er tilgjengelig på konsernets nettsider. Konsernet har besluttet at DNB skal oppnå netto null utslipp innen 2050 og satt utslipps- og finansieringsmål frem mot 2030. Det er ikke fastsatt årlige mål, og det er ikke gitt at utviklingen innen tallfestede målområder vil være lineær. Styret vil vurdere om konsernet har hatt tilfredsstillende aktivitet og har foretatt gode og risikobaserte vurderinger i tilknytning til målene, og om konsernets utvikling på den bakgrunn er tilfredsstillende sett opp mot de langsiktige målsetningene.	8 %

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Følgende elementer ble vektlagt i styrets vurdering av konsernsjefens måloppnåelse:

Finansielt mål:

Egenkapitalavkastning (ROE)

Konsernsjefens finansielle prestasjonskriterium er oppnådd egenkapitalavkastning (Return on Equity, ROE) for året. Ved inngangen til året fastsatte styret innslagspunkter for måloppnåelse. Det nedre innslagspunktet ga 25 prosent uttelling, og det øvre innslagspunktet ga 100 prosent uttelling. Prestasjonskriteriet er matematisk og gir stigende uttelling mellom de to innslagspunktene. DNB oppnådde i 2024 en ROE på 17,5 prosent. Dette var høyere enn det øvre innslagspunktet fastsatt av styret og ga dermed full uttelling med en vektet måloppnåelse på 60 prosent for året. Konsensus blant analytikerne da innslagspunktene ble fastsatt ved inngangen til året, var at DNB ville oppnå en ROE på 14,6 prosent i 2024. Resultatene for 2024 ble dermed bedre enn det som var forventet, blant annet som følge av at konsernet opprettholdt gode netto renteinntekter og provisjonsbaserte inntekter, og på grunn av en fortsatt sterk norsk økonomi. Konsernets resultat etter skatt ble 45 804 millioner kroner, noe som er 16 prosent bedre enn i 2023.

Etter at måloppnåelsen knyttet til ROE er beregnet, korrigeres denne på grunnlag av DNB-aksjens relative totalavkastning (Total Shareholder Return, TSR). TSR beregnes på grunnlag av kursutviklingen og utdelt utbytte det siste året. Måloppnåelsen for ROE korrigeres med inntil 10 prosent (opp eller ned) basert på hvordan DNBs TSR rangeres mot et utvalg av nordiske konkurrenter i henhold til tabellen nedenfor.

Rangering	Faktor
1	1,1
2	1,05
3	1,0
4	1,0
5	0,95
6	0,9

TSR for 2024 ble på 13,7 prosent. Dette fører til at DNB ble rangert som nummer fem blant de nordiske bankene. Faktoren for 2024 ble i henhold til tabellen over på 0,95. Samlet vektet måloppnåelse for ROE korrigeret for TSR-faktor ble etter dette 57 prosent.

Strategiske prestasjonskriterier:

→ Sikker og stabil IT-drift

2024 var nok et år med høyt trusselnivå når det gjelder cybersikkerhet. DNB har gode systemer for avdekking av slike angrep, og har gjennom året opprettholdt en høy takt i utviklingen og moderniseringen av konsernets IT-løsninger. Samtidig har konsernet hatt høy grad av driftsstabilitet gjennom året, med 99 prosent av årets dager uten vesentlige driftshendelser.

Vektet måloppnåelse: 8 prosent

→ Engasjement og mangfold

DNBs resultater på engasjements- og inkluderingsindeksen har holdt et høyt nivå i konsernets medarbeiderundersøkelser (PULS) gjennom året. Konsernets arbeid med mangfold og inkludering favner bredt, og det er høy grad av involvering og engasjement fra ansatte. Det er gjennom året blitt arbeidet systematisk med flerkulturelt mangfold og inkludering, og konsernet har opprettholdt en tydelig posisjon knyttet til LHBT+-rettigheter. Etter større justeringer i organisasjonen gjennom året, var andelen kvinnelige ledere på ledernivå 1-4 ved årsslutt på 36,5 prosent, ned fra 38,8 prosent for ett år siden – altså under konsernets mål om minimum 40 prosent andel kvinnelige og mannlige ledere.

Vektet måloppnåelse: 6 prosent

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

→ Omdømme og kundetilfredshet

Kundetilfredshet måles ut fra et vektet gjennomsnitt for de ulike kundegruppene i konsernet. Den samlede kundetilfredsheten har vist en sterk positiv utvikling i perioden og er på et nivå som regnes som god kundetilfredshet. Konsernet har gjennom målrettet arbeid lyktes med å løfte resultatene etter nedgang for begge merkevarer i personkundesegmentet. Kundetilfredsheten øker også blant SMB-kundene, mens kundetilfredsheten i storkundesegmentet ligger stabilt på et høyt nivå. Konsernet har som mål å ha et godt omdømme. Omdømmet har svingt gjennom året, og nivået ved årsslutt tilsvarer et middels godt omdømme. Det jobbes proaktivt på tvers av konsernet for å løfte resultatene til ønsket nivå.

Vektet måloppnåelse: 6 prosent

→ Etterlevelse

Konsernet jobber kontinuerlig og målrettet med etterlevelse og har gjort ytterligere framskritt gjennom 2024. Løpende forbedringer i konsernets anti-hvitvaskingsprogram og bidrag til bekjempelse av økonomisk kriminalitet har vært blant de viktigste satsingsområdene i løpet av året. DNBs innsats for å sikre etterlevelse har høy oppmerksomhet i organisasjonen og ledelsen, og det vil være et sterkt fokus på dette over tid.

Vektet måloppnåelse: 6 prosent

→ Bærekraftig omstilling

Det ble jobbet svært godt på dette området gjennom året, både sammen med kunder og internt i arbeidet med prosesser og rapportering. Målene for utslippsintensitet i porteføljene, som er beskrevet i omstillingsplanen, har hatt god utvikling gjennom året. Utviklingen i utslippsintensitet vil variere fra år til år, og dette er langsiktige mål. Konsernet fortsatte å levere på målet som er satt for finansiering og tilrettelegging til den bærekraftige omstillingen i 2024. Akkumulert per 31. desember 2024 hadde DNB bidratt med 752 milliarder kroner til dette formålet. Forvaltningskapital plassert i fond og porteføljer med bærekraftstema utgjorde 138 milliarder kroner ved utgangen av 2024.

Vektet måloppnåelse: 8 prosent

→ Andre forhold

Det følger av styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer at honorarer fra selskaper og organisasjoner utenfor konsernet kan vektlegges ved fastsettelsen av variabel godtgjørelse. Etter vurdering av slike honorarer er konsernsjefens variable godtgjørelse redusert med 565 352 kroner. Fradraget for styrehonorarer er forholdsmessig fordelt mellom den kontantbaserte kortidsinsentivordningen (STI) og den aksjebaserte langtidsinsentivordningen (LTI).

Selskapets ordninger for variabel godtgjørelse ble omgjort i 2023, slik at ordningen for individuell variabel godtgjørelse og ordningen for konsernbonus er gjensidig utelukkende. For konsernsjefen innebærer det bortfall av konsernbonus som godtgjørelseselement fra og med 2023.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Kontantbasert korttidsinsentivordning (STI) for 2024 for Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)

Beskrivelse av målekriterier	Relativ vektning av mål	Minimum uttelling	Maksimal uttelling i tusen kroner	Faktisk måloppnåelse og uttelling i prosent	Faktisk måloppnåelse og uttelling i tusen kroner
Samlet måloppnåelse foregående år	50 %		918	80,6 %	740
Egenkapitalavkastning (ROE) korrigert for TSR-faktor	30 %		551	95,0 %	523
Strategiske prestasjonskriterier	20 %		367	85,0 %	312
Sum måloppnåelse 2024				91,0 %	
Gjennomsnittlig måloppnåelse to siste år				85,8 %	
Sum variabel godtgjørelse					1 574
Fratrukket honorarer					-226
Sum netto variabel godtgjørelse					1 348

Fastsatt STI fratrukket styrehonorar utgjør 14,7 prosent av avtalt fastlønn per 31. desember 2024.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Aksjebasert langtidsinsentivordning (LTI) for 2024 for Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)

Beskrivelse av målekriterier	Relativ vektning av mål	Minimum uttelling	Maksimal uttelling i tusen kroner	Faktisk måloppnåelse og uttelling i prosent	Faktisk måloppnåelse og uttelling i tusen kroner
Samlet måloppnåelse foregående år	50 %		1 376	80,6 %	1 109
Egenkapitalavkastning (ROE) korrigert for TSR-faktor	30 %		826	95,0 %	784
Strategiske prestasjonskriterier	20 %		551	85,0 %	468
Sum måloppnåelse 2024				91,0 %	
Gjennomsnittlig måloppnåelse to siste år				85,8 %	
Sum variabel godtgjørelse					2 362
Fratrukket honorarer					-339
Sum netto variabel godtgjørelse					2 022

Fastsatt LTI fratrukket styrehonorar utgjør 22,0 prosent av avtalt fastlønn per 31. desember 2024.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år
















5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Variabel godtgjørelse til øvrige medlemmer av konsernledelsen

For medlemmer av konsernledelsen vektlegges styrets prestasjonsvurdering av konsernsjefen med 50 prosent. Dette prinsippet er fastsatt for å bidra til at alle enheter samarbeider for å oppnå et best mulig konsernresultat i tråd med aksjeeiernes langsiktige interesser. For finansdirektøren (CFO) vektlegges styrets prestasjonsvurdering av konsernsjefen med 85 prosent. For perioden 2023–2024 var konsernsjefens gjennomsnittlige måloppnåelse 85,8 prosent. Den resterende vektleggingen, 50 prosent for konsernledelsen og 15 prosent for CFO, består av en kombinasjon av finansielle og strategiske mål samt en andel som er basert på en helhetlig vurdering knyttet til lederens ansvarsområde. Målene framgår av styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer som ble godkjent av generalforsamlingen 29. april 2024. Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer angir at finansielle og strategiske mål vektlegges for de ulike konserndirektørene i henhold til tabellen til høyre.

Konsernsjefen følger opp målene gjennom året basert på målkort med balanserte mål, og evaluerer utvikling og måloppnåelse i medarbeidersamtaler.

Målområde	Mål	CFO	T&S	FO	KO						
Konsernfelles Målkort	Finansielle og strategiske mål	85 %	50 %	50 %	50 %						
Finansielle områdemål	Finansielle mål Risikojustert avkastning på kapital og Kostnadskontroll		10 %	20 %	10 %						
Strategiske områdemål	Strategiske mål <table border="1"> <tr> <td>Stabil og sikker IT-drift </td> <td>Etterlevelse </td> </tr> <tr> <td>Engasjement og mangfold </td> <td>Bærekraftig omstilling </td> </tr> <tr> <td>Omdømme og kundetilfredshet </td> <td></td> </tr> </table>	Stabil og sikker IT-drift 	Etterlevelse 	Engasjement og mangfold 	Bærekraftig omstilling 	Omdømme og kundetilfredshet 			25 %	15 %	20 %
Stabil og sikker IT-drift 	Etterlevelse 										
Engasjement og mangfold 	Bærekraftig omstilling 										
Omdømme og kundetilfredshet 											
Individuelle mål	Helhetlig vurdering av prestasjoner Områdets dashboard og bidrag til konsernets verdiskaping	15 %	15 %	15 %	20 %						

T&S = Technology & Services, FO = forretningsområde og KO = konsernområde

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Opptjeningsperioden for variabel godtgjørelse skal være to år. Variabel godtgjørelse fastsettes derfor basert på et gjennomsnitt av måloppnåelse for konsernet og eget område de to siste årene. For nye konserndirektører i løpet av året vil måloppnåelsen fastsettes ut fra siste år.

Selskapets ordninger for variabel godtgjørelse fastslår at ordningen for individuell variabel godtgjørelse og ordningen for konsernbonus er gjensidig utelukkende. For konserndirektørene som er en del av ordningen for individuell variabel godtgjørelse, innebærer dette at de fra og med 2023 ikke mottar konsernbonus som godtgjørelseselement.

For konserndirektør for Group Compliance og konserndirektør for Risikostyring Konsern ytes det ikke individuell variabel godtgjørelse. Disse to mottar derfor konsernbonus på linje med øvrige ansatte.

Minimum uttelling for de variable godtgjørelsesordningene er 0 kroner. Den samlede maksimale uttellingen av STI- og LTI-ordningene kan sammen med eventuelle rabatter knyttet til aksjekjøpsordningen for ansatte utgjøre 55 prosent av avtalt fastlønn per 31. desember i opptjeningsåret.

Det gjøres fradrag for mottatte styrehonorarer ved tildeling av individuell variabel godtgjørelse.

Kontantbasert kortidsinsentivordning (STI) i tusen kroner, til øvrige medlemmer av konsernledelsen

	Maksimal bonus	Faktisk uttelling	Konsernbonus	Styrehonorarer	Netto opptjent
Fredrik Berger			36		36
Rasmus Figenschou ¹	916	559		6	553
Håkon Hansen	894	780		98	682
Ida Lerner	1 171	1 012			1 012
Maria Ervik Løvold	924	812		93	720
Per Kristian Næss-Fladset	704	603			603
Alexander Opstad	1 548	1 349			1 349
Harald Serck-Hanssen	1 176	1 025			1 025
Elin Sandnes ¹	820	372			372
Eline Skramstad			23		23
Even Graff Westerveld	756	648			648

1 Faktisk uttelling for Rasmus Figenschou og Elin Sandnes gjenspeiler at de trådte inn i konsernledelsen i løpet av 2024.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

→ 4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Aksjebasert langtidsinsentivordning (LTI) i tusen kroner, til øvrige medlemmer av konsernledelsen

	Maksimal bonus	Faktisk uttelling	Styrehonorarer	Netto opptjent
Fredrik Berger				
Rasmus Figenschou ¹	1 374	838	9	829
Håkon Hansen	1 341	1 171	148	1 023
Ida Lerner	1 756	1 518		1 518
Maria Ervik Løvold	1 386	1 219	139	1 080
Per Kristian Næss-Fladset	1 056	905		905
Alexander Opstad	2 322	2 024		2 024
Harald Serck-Hanssen	1 764	1 537		1 537
Elin Sandnes ¹	1 230	557		557
Eline Skramstad				
Even Graff Westerveld	1 134	971		971

1 Faktisk uttelling for Rasmus Figenschou og Elin Sandnes gjenspeiler at de trådte inn i konsernledelsen i løpet av 2024.

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

Styret besluttet å regulere konsernsjefens fastlønn med virkning fra 1. januar 2024 med 5,2 prosent. Dette tilsvarer samme prosentvise regulering som det samlede tariffoppgjøret i DNB, og var i tråd med prognosene for lønnsvekstforventninger for 2024 som forelå på beslutningstidspunktet. Styret vektla konsernsjefens samlede betingelser i lys av analyser av lønnsdata og samlet godtgjørelse blant store norske virksomheter det er naturlig å sammenlikne seg med. Analysene viste at konsernsjefens betingelser ikke var lønnsledende. Oversikter over betingelser for konsernsjefer i store nordiske banker understøttet dette bildet.

I arbeidet med å sikre aksjeeiernes langsiktige interesser anser styret det som en vesentlig oppgave å sikre kritisk kompetanse. Konsernsjefen er i denne sammenhengen ansett å være i en særskilt kritisk stilling. Styret vurderte også konsernsjefens lønnsregulering på bakgrunn av den gjennomsnittlige lønnsøkningen i kroner for ansatte i Norge. Dette ble beregnet å tilsvare en lønnsøkning på 37 700 kroner. For konsernsjefen ville dette tilsvare en lønnsøkning på 0,4 prosent. Styret vurderte at en regulering i denne størrelsesorden ikke ville være i samsvar med styrets ansvar for å opprettholde konkurransedyktige betingelser for konsernsjefen.

Etter en forutgående orientering i styrets kompensasjons- og organisasjonsutvalg benyttet konsernsjefen en ramme for konserndirektørens lønnsjustering på 5,1 prosent for å opprettholde tilstrekkelig konkurransedyktighet for denne gruppen. Dette tilsvarte rammen for lederlønnsoppgjøret per 1. januar 2024, og er 0,1 prosent lavere enn det samlede tariffoppgjøret i DNB. Kjente lønnsnivåer for tilsvarende stillinger i det norske markedet, og den interne fordelingen mellom konserndirektørene, ble vektlagt i konsernsjefens beslutning. Konsernsjefen vurderte at en regulering tilsvarende det gjennomsnittlige kronemessige tillegget for øvrige ansatte ikke ville være i samsvar med behovet for å opprettholde konkurransedyktige betingelser for konserndirektørene.

I forbindelse med ny konsernorganisasjon 6. mai 2024 fikk konserndirektør Even Graff Westerveld utvidet ansvar ved at han fikk ansvar for People-området i tillegg til kommunikasjon. Hans fastlønn ble i den forbindelse økt med 200 000 kroner. Fra samme dato fikk Maria Ervik Løvold ny stilling og godtgjørelse som konserndirektør for Personmarked.

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

→ 4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

Godtgjørelse til ledende personer siste fem år sammenliknet med selskapets resultater og øvrige ansatte

Årlig endring	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Godtgjørelse styret					
Olaug Svarva (styreleder)	3,4 %	2,3 %	2,3 %	4,0 %	5,0 %
Jens Petter Olsen (nestleder)		2,6 %	18,7 %	21,8 %	8,3 %
Gro Bakstad	12,8 %	4,8 %	3,8 %	4,0 %	5,7 %
Petter-Børre Furberg ¹					62,2 %
Lillian Hattrem		22,9 %	3,8 %	4,1 %	5,3 %
Haakon Christopher Sandven ²					
Eli Solhaug ²					
Kim Wahl			17,5 %	-1,2 %	5,0 %

1 Fra 25.04.23

2 Fra 29.04.24

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

→ 4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

→ 4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Årlig endring	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024
Godtgjørelse konsernledelsen					
Kjerstin R. Braathen, CEO	24,8 %	1,0 %	2,7 %	3,0 %	6,7 %
Ida Lerner, CFO	6,7 %	12,8 %	6,5 %	10,7 %	12,9 %
Fredrik Berger, konserndirektør (CCO) ³					13,3 %
Rasmus Figenschou, konserndirektør ⁴					
Håkon Hansen, konserndirektør	4,1 %	-2,2 %	5,1 %	4,8 %	8,4 %
Maria Ervik Løvold, konserndirektør	20,7 %	1,1 %	2,9 %	7,3 %	11,7 %
Per Kristian Næss-Fladset, konserndirektør ⁵					57,0 %
Alexander Opstad, konserndirektør	2,0 %	0,5 %	2,2 %	8,7 %	11,5 %
Elin Sandnes, konserndirektør ⁶					
Harald Serck-Hanssen, konserndirektør	4,5 %	1,8 %	4,9 %	6,9 %	5,4 %
Eline Skramstad, konserndirektør (CRO) ⁴					
Even Graff Westerveld, konserndirektør ⁷					192,8 %

3 Fra 10.01.2023

4 Fra 06.05.2024

5 Fra 12.04.2023

6 Fra 17.06.2024

7 Fra 14.08.2023

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB

4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen

4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret

4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen

→ **4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år**

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

- Tabellen viser endring i utbetalt og opptjent total godtgjørelse per 31. desember for hvert enkelt år målt mot samme dato året før.
- Ved stillingsendringer med påfølgende større fastlønnsregulering vil variabel godtgjørelse kunne øke i påfølgende år som følge av pro rata-effekter i endringsåret.
- Endringer i enkeltår må sees i lys av følgende forhold:
 - Kjerstin R. Braathen tiltrådte som konsernsjef (CEO) i september 2019.
 - Ida Lerner tiltrådte som CFO i 2021, og gikk i den forbindelse over fra stillingen som CRO med utstasjoneringskontrakt med nettolønn til lokal ansettelse i Norge.
 - Økning i antall ansatte og regnskapsmessige effekter knyttet til pensjon fører til en tilsynelatende lav gjennomsnittlig lønnsutvikling i perioden 2021–2022.

Årlig endring	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024
Selskapets resultat					
Egenkapitalavkastning (ROE) per år	-28,2 %	27,4 %	29,0 %	8,2 %	10,1 %
Kostnadsgrad per år	-1,7 %	3,6 %	-6,8 %	-10,5 %	0,6 %
Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk					
Ansatte i konsernet	3,0 %	4,4 %	0,2 %	5,4 %	5,9 %

- Lønnsutvikling for ansatte inkluderer ansatte utenfor Norge. Gjennomsnittslønn for konsernet vil dermed variere med valuta og endringer i antall ansatte ved de ulike lokasjonene.

5. Styrets erklæring

Styret har i dag behandlet og sluttet seg til rapporten om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for DNB Bank ASA for regnskapsåret 2024.

Oslo, 18. mars 2025
Styret i DNB Bank ASA



Olaug Svarva
(styreleder)



Jens Petter Olsen
(nestleder)



Gro Bakstad



Petter-Børre Furberg



Lillian Hattrem



Haakon Christopher Sandven



Eli Solhaug



Kim Wahl



Kjerstin R. Braathen
(konsernsjef, CEO)

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

6. Revisors uavhengige uttalelse

Innhold

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse



Statsautoriserte revisorer
Ernst & Young AS

Stortorvet 7, 0155 Oslo
Postboks 1156 Sentrum, 0107 Oslo

Foretaksregisteret: NO 976 389 387 MVA
Tlf: +47 24 00 24 00

www.ey.no
Medlemmer av Den norske Revisorforening

UAVHENGIG REVISORS ATTESTASJONSUTTALELSE OM LØNNSRAPPORT

Til generalforsamlingen i DNB Bank ASA

Konklusjon

Vi har utført et attestasjonsoppdrag for å oppnå betryggende sikkerhet for at DNB Bank ASA's rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer (lønnsrapporten) for regnskapsåret som ble avsluttet 31. desember 2024, er utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Etter vår mening er lønnsrapporten i det alt vesentlige utarbeidet i samsvar med allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift.

Styrets ansvar

Styret er ansvarlig for utarbeidelsen av lønnsrapporten og for at den inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift. Styret har også ansvar for slik intern kontroll som det finner nødvendig for å utarbeide en lønnsrapport som ikke inneholder vesentlig feilinformasjon, verken som følge av misligheter eller feil.

Vår uavhengighet og kvalitetskontroll

Vi er uavhengige av selskapet i samsvar med kravene i relevante lover og forskrifter i Norge og International Code of Ethics for Professional Accountants (inkludert internasjonale uavhengighetsstandarder) utstedt av *International Ethics Standards Board for Accountants* (IESBA-reglene), og vi har overholdt våre øvrige etiske forpliktelser i samsvar med disse kravene. Revisjonsforetaket anvender internasjonal standard for kvalitetsstyring, som krever at revisjonsforetaket utformer, implementerer og gjennomfører et system for kvalitetsstyring som inkluderer retningslinjer eller rutiner som samsvarer med etiske krav, profesjonsstandarder og gjeldene lover, forskrifter og regulatoriske krav.

A member firm of Ernst & Young Global Limited



Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å gi uttrykk for en mening om lønnsrapporten inneholder de opplysninger som kreves etter allmennaksjeloven § 6-16 b og tilhørende forskrift, og at opplysningene i lønnsrapporten ikke inneholder vesentlig feilinformasjon. Vi har utført vårt arbeid i samsvar med internasjonal attestasjonsstandard (ISAE) 3000 – «Attestasjonsoppdrag som ikke er revisjon eller forenklet revisorkontroll av historisk finansiell informasjon».

Vi har gjort oss kjent med retningslinjene om fastsettelse av lønn og godtgjørelse til ledende personer som er godkjent av generalforsamlingen. Våre handlinger omfattet opparbeidelse av en forståelse av den interne kontrollen som er relevant for utarbeidelse av lønnsrapporten for å utforme kontrollhandlinger som er hensiktsmessige etter omstendighetene, men ikke for å gi uttrykk for en mening om effektiviteten av selskapets interne kontroll. Videre utførte vi kontroller av fullstendigheten og nøyaktigheten av opplysningene i lønnsrapporten, herunder om den inneholder de opplysningene som kreves etter lov og tilhørende forskrift. Vi mener at innhentet bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Oslo, 18. mars 2025

ERNST & YOUNG AS

Attestasjonsuttalelsen er signert elektronisk

Kjetil Rimstad
statsautorisert revisor

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om lønnsrapport – DNB Bank ASA 2024

A member firm of Ernst & Young Global Limited