

DNB Bank ASA - informasjon om sakene som skal behandles på den ordinære generalforsamlingen 21. april 2026

Sak 4. Godkjenning av årsregnskap og årsberetning, herunder utdeling av 18 kroner i utbytte per aksje

Etter allmennaksjeloven § 5-6 og vedtektene § 3-1 skal den ordinære generalforsamlingen godkjenne årsregnskapet og årsberetningen, herunder utdeling av utbytte.

Styret har behandlet årsregnskapet og årsberetningen for regnskapsåret 2025, og legger dette fram for generalforsamlingen for godkjenning. Årsregnskapet og årsberetningen er inntatt i årsrapporten for 2025, som er tilgjengelig på www.dnb.no/generalforsamling.

Styret foreslår at det utdeles et utbytte på 18 kroner per aksje for regnskapsåret 2025. Utbyttet tilfaller de som eier aksjer i selskapet 21. april 2026, altså dagen for den ordinære generalforsamlingen.

Forslag til vedtak:

«Generalforsamlingen godkjente styrets forslag til årsregnskap og årsberetning for 2025, herunder utdeling av 18 kroner i utbytte per aksje til de som eier aksjer i selskapet per 21. april 2026 med utbetaling fra 30. april 2026.»

Sak 5. Kapitalnedsettelse ved sletting av egne aksjer og innløsning av aksjer tilhørende staten

Generalforsamlingen vedtok 29. april 2025 å gi styret fullmakt til å kjøpe tilbake inntil 3,5 prosent av selskapets aksjer, under den forutsetning at de tilbakekjøpte aksjene besluttet slettet på årets ordinære generalforsamling. Fullmakten er gyldig fram til årets ordinære generalforsamling.

Selskapet har siden generalforsamlingen i 2025 kjøpt tilbake 1,65 prosent av selskapets aksjer i medhold av tilbakekjøpsfullmakten. Disse aksjene ble kjøpt til en gjennomsnittlig pris på 274,63 kroner, slik at samlet vederlag utgjorde rundt 6,70 milliarder kroner. Styret foreslår at alle de tilbakekjøpte aksjene slettes, som forutsatt i tilbakekjøpsfullmakten.

I tillegg foreslår styret at 0,85 prosent av selskapets aksjer tilhørende staten innløses. Bakgrunnen for dette er en avtale selskapet inngikk med staten v/ Nærings- og fiskeridepartementet i forkant av fjorårets generalforsamling, og som det ble orientert om i forbindelse med den generalforsamlingen. Avtalen forutsetter at sletting av tilbakekjøpte aksjer ikke skal endre statens eierandel. Når selskapet sletter tilbakekjøpte aksjer skal en forholdsmessig andel av statens aksjer derfor innløses, slik at statens eierandel på 34 prosent opprettholdes.

Kompensasjonen til staten skal i henhold til avtalen fastsettes med utgangspunkt i den gjennomsnittlige prisen på aksjene som er kjøpt tilbake i det åpne markedet, med tillegg av en rentekompensasjon og fradrag for utbetalt utbytte. Renten skal tilsvare seks måneders NIBOR + 1 prosent beregnet fra tidspunktet for hvert aksjekjøp til betalingen finner sted ved avtalt oppgjørstid.

Dette innebærer at staten skal motta en samlet kompensasjon på om lag 3,34 milliarder kroner. Den delen av beløpet som foreslås utbetalt til staten og som overstiger aksjenes pålydende verdi, foreslås dekket av «annen egenkapital» i selskapets regnskaper.

Styret foreslår dermed at totalt 2,5 prosent av selskapets aksjer foreslås slettes eller innløst gjennom nedsettelse av aksjekapitalen. Finanstilsynet har gitt forhåndstillatelse til kapitalnedsettelsen.

Revisors bekreftelse på at det etter kapitalnedsettelsen vil være dekning for selskapets gjenværende aksjekapital og annen bundet egenkapital følger vedlagt.

Forslag til vedtak:

«Kapitalnedsettelse ved sletting av egne aksjer og innløsning av aksjer tilhørende staten

Som ledd i gjennomføringen av selskapets tilbakekjøpsprogram, skal aksjekapitalen nedsettes med 461 751 512,5 kroner, fra 18 470 062 312,5 kroner til 18 008 310 800 kroner. Av det totale nedsettelsesbeløpet skal:

- (i) 304 756 000 kroner anvendes til sletting av 24 380 480 egne aksjer som er kjøpt i det åpne markedet, og*
- (ii) 156 995 512,5 kroner anvendes til utdeling i forbindelse med innløsning av 12 559 641 aksjer eid av staten ved Nærings- og fiskeridepartementet mot utbetaling av 3 341 644 226,94 kroner. Totalbeløpet som skal betales til staten er basert på den gjennomsnittlige prisen på aksjene som er kjøpt tilbake i det åpne markedet med tillegg av rentekompensasjon og fradrag for utbetalt utbytte, som nærmere regulert i en avtale inngått med staten. Den delen av det utbetalte beløpet til staten som overstiger aksjenes pålydende verdi, skal dekkes av annen egenkapital.*

Selskapets vedtekter § 2-1 endres, med virkning fra det tidspunktet kapitalnedsettelsen er registrert i Foretaksregisteret, slik at bestemmelsen blir lydende:

«Selskapets aksjekapital er 18 008 310 800 kroner fordelt på 1 440 664 864 aksjer, hver pålydende 12,50 kroner.»»

Sak 6. Fullmakter til styret om tilbakekjøp av aksjer

Det følger av allmennaksjeloven at selskapet bare kan kjøpe tilbake eller etablere avtalepant i egne aksjer dersom generalforsamlingen gir styret fullmakt til å gjennomføre slike erverv.

a) Tilbakekjøp av aksjer med påfølgende sletting

Styret foreslår at generalforsamlingen tildeler styret fullmakt til å kjøpe tilbake inntil 3,5 prosent av selskapets aksjer. Det forutsettes at aksjer som kjøpes tilbake i medhold av denne fullmakten skal slettes etter beslutning fra neste års ordinære generalforsamling. Hovedformålet med fullmakten er å gi selskapet fleksibilitet i disponeringen av overskuddskapitalen, ved at tilbakekjøp kan fungere som supplement til utdeling av utbytte. I tillegg vil eventuelle tilbakekjøp redusere egenkapitalen og antall aksjer, noe som kan bidra til å øke egenkapitalavkastningen.

Fullmakten forutsetter at aksjene skal kjøpes på handelsplass, som for eksempel Oslo Børs, med unntak for aksjer som skal løses inn fra staten v/Nærings- og fiskeridepartementet. Selskapet vil også i år inngå en avtale med staten som fastslår at en forholdsmessig andel av statens aksjer skal innløses, for å sikre at sletting av tilbakekjøpte aksjer ikke endrer statens eierandel. Avtalen likestiller i størst mulig grad staten med de aksjonærene som selger sine aksjer i det åpne markedet.

Forslag til vedtak:

Fullmakt til styret om tilbakekjøp av aksjer med påfølgende sletting

Styret gis fullmakt til å kjøpe tilbake egne aksjer med samlet pålydende verdi på inntil 630 290 876 kroner, jf. allmennaksjeloven § 9-4. Dette tilsvarer 3,5 prosent av aksjekapitalen etter at den vedtatte kapitalnedsettelsen knyttet til sletting og innløsning av aksjer er registrert i Foretaksregisteret.

Hver aksje skal kjøpes til en kurs på mellom 10 og 400 kroner. Aksjene skal kjøpes på handelsplass og slettes gjennom kapitalnedsettelse. De aksjene som erverves fra staten vil bli løst inn direkte etter særskilt avtale med Nærings- og fiskeridepartementet.

Fullmakten gjelder frem til selskapets ordinære generalforsamling i 2027, men kan ikke benyttes før den er godkjent av Finanstilsynet.»

b) Tilbakekjøp og etablering av avtalepant i aksjer for å ivareta sikringsbehov

Det foreslås også at styret gis en begrenset fullmakt til å kjøpe tilbake aksjer og / eller etablere avtalepant i aksjer som representerer opp til 0,5 prosent av selskapets aksjekapital, med den hensikt å

ivareta DNB Carnegies' sikringsbehov knyttet til derivater og andre finansielle instrumenter, samt verdipapirfinansiering.

Forslag til vedtak:

Fullmakt til styret om tilbakekjøp og etablering av avtalepant for å ivareta sikringsbehov

Styret gis fullmakt til å kjøpe tilbake og/eller etablere avtalepant i selskapets egne aksjer for ivaretagelse av DNB Carnegies' sikringsbehov knyttet til derivater og andre finansielle instrumenter, samt verdipapirfinansiering, jf. allmennaksjeloven § 9-4 og § 9-5. Samlet pålydende verdi av slike aksjer kan være inntil 4 milliarder kroner, men beholdningen skal ikke på noe tidspunkt utgjøre mer enn 0,5 prosent av aksjekapitalen.

Aksjekjøp som foretas for å ivareta DNB Carnegies' sikringsbehov skal skje på handelsplass til en kurs på mellom 10 og 400 kroner for hver aksje. Slike aksjer skal avhendes etter reglene om omsetning av finansielle instrumenter. Aksjer som det etableres avtalepant i skal frigis eller realiseres etter reglene om avtalepant.

Fullmakten gjelder frem til selskapets ordinære generalforsamling i 2027, men kan ikke benyttes før den er godkjent av Finanstilsynet.»

Sak 7. Fullmakter til styret om opptak av fremmedkapital

Som ledd i selskapets kapitalstyring og finansiering vil det i perioden frem til den ordinære generalforsamlingen i 2027 kunne bli behov for opptak av nye fondsobligasjonslån og ansvarlige lån, noe som i henhold til finansforetaksloven og selskapets vedtekter krever beslutning eller fullmakt fra generalforsamlingen. Styret foreslår at generalforsamlingen tildeler styret fullmakt til å oppta slike lån, oppad begrenset til 50 milliarder kroner i løpet av fullmaktsperioden.

Videre vil selskapet kunne få behov for å oppta etterstilt MREL-tellende gjeld som er gjeld som kan helt eller delvis konverteres til egenkapital ved en krisehåndtering av selskapet. Også opptak av etterstilt MREL-tellende gjeld krever etter finansforetaksloven og selskapets vedtekter beslutning eller fullmakt fra generalforsamlingen. Styret foreslår at generalforsamlingen tildeler styret fullmakt til å oppta slik gjeld, oppad begrenset til 100 milliarder kroner i løpet av fullmaktsperioden.

Forslag til vedtak:

A. Fullmakt til opptak av fondsobligasjoner og ansvarlige lån

«Generalforsamlingen gir styret fullmakt til opptak av fondsobligasjoner og ansvarlige lån med en samlet verdi på inntil 50 milliarder kroner i fullmaktsperioden, eller tilsvarende beløp i utenlandsk valuta, herunder å signere all nødvendig dokumentasjon, inkludert søknad om notering på regulert marked.

Fullmakten kan delegeres og er gyldig frem til ordinær generalforsamling i 2027.»

B. Fullmakt til opptak av etterstilt MREL-tellende gjeld

«Generalforsamlingen gir styret fullmakt til opptak av etterstilte gjeldsinstrumenter som kan benyttes til å dekke minstekravet etter finansforetaksloven § 20-9 første ledd (etterstilt MREL-tellende gjeld), med en samlet verdi på inntil 100 milliarder kroner i fullmaktsperioden, eller tilsvarende beløp i utenlandsk valuta, herunder å signere all nødvendig dokumentasjon, inkludert søknad om notering på regulert marked.

Fullmakten kan delegeres og er gyldig frem til ordinær generalforsamling i 2027.»

Sak 8. Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

Etter allmennaksjeloven § 6-16b skal styret for hvert regnskapsår utarbeide en rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer. Rapporten for regnskapsåret 2025 følger vedlagt.

Styret fremlegger lønnsrapporten for rådgivende avstemning etter allmennaksjeloven § 16-6b andre ledd og § 5-6 fjerde ledd, og foreslår at generalforsamlingen gir sin tilslutning til rapporten.

Forslag til vedtak:

«Generalforsamlingen sluttet seg til styrets rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2025.»

Sak 9. Styrets redegjørelse om eierstyring og selskapsledelse

Generalforsamlingen skal etter allmennaksjeloven § 5-6 femte ledd behandle styrets redegjørelse om eierstyring og selskapsledelse etter regnskapsloven § 2-9. Denne fremgår av årsrapportens kapittel om eierstyring og selskapsledelse og er utarbeidet i samsvar med regnskapsloven § 2-9 og den norske anbefalingen for eierstyring og selskapsledelse.

Forslag til vedtak:

«Generalforsamlingen tok styrets redegjørelse om eierstyring og selskapsledelse til orientering.»

Sak 10. Valg av styremedlemmer

Generalforsamlingen skal i henhold til vedtektenes § 3-1 velge styrets leder, nestleder og øvrige styremedlemmer, bortsett fra de medlemmene som skal velges av og blant de ansatte. Valgkomiteen har utarbeidet denne innstillingen til generalforsamlingen, jf. vedtektenes § 4-2.

Valgkomiteen vurderer kontinuerlig styrets funksjonsmåte, kompetanse, erfaring og sammensetning. Som grunnlag for sine vurderinger gjennomfører komiteen møter med styreleder, hvert enkelt styremedlem og konsernsjef. Valgkomiteen er godt kjent med DNBs strategi og hvilke utfordringer og muligheter DNB står overfor framover. Valgkomiteen har også fått resultatene fra styrets egevaluering. Komiteen har benyttet en ekstern rådgiver for å identifisere, og sikre profesjonell kontakt med, aktuelle kandidater.

Den mest sentrale oppgaven for valgkomiteen frem mot årets generalforsamling har vært å finne en etterfølger etter styreleder Olaug Svarva, som ikke stiller til gjenvalg. Det har vært viktig for komiteen å finne en kandidat som kan videreutvikle dagens velfungerende styre.

Komiteen har i sin vurdering av kandidater til styreledervervet lagt vekt på ledererfaring, høy integritet, gode samarbeidsevner, forståelse for komplekse problemstillinger og organisasjoner, samt erfaring fra regulert virksomhet og teknologidrevet transformasjon. Det har også vært viktig å finne en kandidat som vil være et godt bindeledd mellom styret og administrasjonen. Komiteen har vært opptatt av at ny styreleder skal være drevet av forretningsmessig verdiskaping og ha fokus på DNBs samfunnsansvar og omdømme.

På denne bakgrunn innstiller valgkomiteen på valg av Eimund Nygaard som ny styreleder med valgperiode på inntil to år, frem til 2028. Nygaard har ledet Lyse-konsernet gjennom endring og vekst i 27 år, og har bidratt til å utvikle Lyse fra å være en lokal kraftprodusent til en stor, nasjonal aktør innen kraft og telekom. Nygaard har i tillegg erfaring med styrearbeid i og utenfor Lyse. Nygaards lederegenskaper og omfattende toppledererfaring fra en kompleks, regulert virksomhet gir etter valgkomiteens vurdering et godt grunnlag for å bidra til DNB-konsernets videre utvikling. Valgkomiteen er svært fornøyd med at Eimund Nygaard stiller seg til disposisjon for å bli styreleder i DNB.

Valgkomiteen ønsker å takke Olaug Svarva for hennes ledelse av styret gjennom de siste åtte årene og hennes solide bidrag til verdiskaping for DNBs kunder og aksjonærer.

Valgkomiteen har i årets prosess også søkt etter en erstatter for Kim Wahl. Wahl har vært medlem av DNBs styre siden 2013. Komiteen vil takke Wahl for hans viktige bidrag i styret gjennom mange år.

Lars Røsæg innstilles som nytt styremedlem for en periode på inntil to år, frem til 2028. Røsæg er siviløkonom fra Norges Handelshøyskole, og er i dag investeringspartner i Salvesen & Thams. Røsæg

har bred ledererfaring fra norsk industri, blant annet som CFO og visekonsernsjef i Yara. og har styreefaring blant annet fra Statkraft og Orkla. Røsæg vil blant annet styrke styrets kompetanse innen finansiell styring og bærekraft, samt forretningsutvikling i kompleks, internasjonal virksomhet.

Jens Petter Olsen, Gro Bakstad, Petter-Børre Furberg, Berit Behring og Vivian Lund ble av generalforsamlingen i 2025 valgt for en periode på inntil to år, frem til 2027.

Valgkomiteen har vurdert styrets samlede kompetanse. Komiteen legger vekt på at styret skal ha tilstrekkelig kompetanse innenfor bank og finans, regulatoriske forhold, teknologi og forretningsutvikling, samt internasjonal erfaring og ledererfaring fra store komplekse organisasjoner. Valgkomiteen vurderer at styrets samlede kompetanse etter endringene er velegnet, og dekkende for alle vesentlige forhold ved konsernets virksomhet.

Nygaard og Røsæg tiltrer 1. mai 2026, og styret beholder sin sammensetning frem til denne dato.

Styret i DNB Bank ASA vil med denne innstillingen ha syv aksjonærvalgte styremedlemmer, hvorav fire er menn og tre er kvinner. Styret vil ha følgende sammensetning av aksjonærvalgte styremedlemmer:

<u>Valgt første gang:</u>	<u>Valgt inntil:</u>	
Eimund Nygaard (leder)	2026	2028
Jens Petter Olsen (nestleder)	2019	2027
Gro Bakstad	2017	2027
Petter-Børre Furberg	2023	2027
Berit Behring	2025	2027
Vivian Lund	2025	2027
Lars Røsæg	2026	2028

En presentasjon av kandidatene følger vedlagt.

Forslag til vedtak

«Generalforsamlingen valgte Eimund Nygaard som ny styreleder og Lars Røsæg som nytt styremedlem fra 1. mai 2026, begge med valgperiode inntil to år.

Styret vil etter dette ha følgende aksjonærvalgte styremedlemmer:

	<u>Valgt første gang:</u>	<u>Valgt inntil:</u>
<i>Eimund Nygaard (leder)</i>	<i>2026</i>	<i>2028</i>
<i>Jens Petter Olsen (nestleder)</i>	<i>2019</i>	<i>2027</i>
<i>Gro Bakstad</i>	<i>2017</i>	<i>2027</i>
<i>Petter-Børre Furberg</i>	<i>2023</i>	<i>2027</i>
<i>Berit Behring</i>	<i>2025</i>	<i>2027</i>
<i>Vivian Lund</i>	<i>2025</i>	<i>2027</i>
<i>Lars Røsæg</i>	<i>2026</i>	<i>2028</i>

Sak 11. Valg av valgkomité

Generalforsamlingen skal etter vedtektene §§ 3-1 og 4-2 velge medlemmer av valgkomiteen etter forslag fra valgkomiteen. Valgkomiteen skal bestå av inntil fem medlemmer som skal være aksjeeiere eller representanter for aksjeeiere. Det bør være rotasjon blant komiteens medlemmer.

Valgkomiteen har i dag følgende sammensetning:

	<u>Valgt første gang:</u>	<u>Valgt inntil:</u>
Camilla Grieg (leder)	2013	2026
Jan Tore Føsund	2019	2026
André Støylen	2019	2026
Toril Nag	2024	2026

Valgkomiteen har evaluert sitt arbeid, og vurdert sin sammensetning i lys av krav i vedtektene og hvorvidt komiteens medlemmer ønsker gjenvalg. Komiteen mener den fungerer hensiktsmessig. Både enkeltaksjonærer og aksjonærfellesskapet er etter komiteens syn tilfredsstillende representert. André Støylen, tidligere leder i Sparebankstiftelsen DNB har meddelt at han ønsker å tre ut av valgkomiteen i 2026. Samtidig ønsker Sparebankstiftelsen DNB å videreføre sin representasjon i valgkomiteen. En utskiftning med en ny representant fra Sparebankstiftelsen DNB vil sikre en fortsatt god balanse mellom kontinuitet og fornyelse. Valgkomiteen ønsker å takke Støylen for hans verdifulle bidrag gjennom de siste syv årene.

Valgkomiteen ønsker å innstille Anne Beth Steinsland som nytt medlem i komiteen, for en periode på inntil to år. Steinsland er utdannet siviløkonom, og har vært seniorrådgiver i Sparebankstiftelsen DNB siden 2017. Hun har tidligere hatt lederroller i DNB Bank ASA, blant annet i Private Banking og Large Corporates & International.

Valgkomiteen innstiller videre på gjenvalg av Jan Tore Føsund og Toril Nag som medlemmer og Camilla Grieg som leder for en periode på inntil to år til, frem til 2028.

Valgkomiteen i DNB Bank ASA vil etter dette valget ha følgende sammensetning:

	<u>Valgt inntil:</u>
Camilla Grieg (leder)	2028
Jan Tore Føsund	2028
Toril Nag	2028
Anne Beth Steinsland (nyvalg)	2028

Camilla Grieg og Toril Nag er uavhengige av enkeltaksjonærer. Alle medlemmene av valgkomiteen representerer aksjonærfellesskapet. En presentasjon av kandidatene følger vedlagt.

Forslag til vedtak:

Generalforsamlingen sluttet seg til valgkomiteens forslag om valg av Anne Beth Steinsland som nytt medlem og gjenvalg av Jan Tore Føsund og Toril Nag som medlemmer og Camilla Grieg som leder av valgkomiteen, med en valgperiode på inntil to år.

Valgkomiteen i DNB Bank ASA vil etter dette ha følgende sammensetning:

	<u>Valgt inntil:</u>
Camilla Grieg (leder)	2028
Jan Tore Føsund	2028
Toril Nag	2028
Anne Beth Steinsland (nyvalg)	2028»

Sak 12. Godkjenning av honorar til styret og valgkomiteen

I henhold til selskapets vedtekter § 3-1, jf. § 4-2, skal generalforsamlingen fastsette honorar til styret og valgkomiteen etter forslag fra valgkomiteen.

Honorarundersøkelser fra Norsk institutt for styremedlemmer, honorarnivå i norske børsnoterte selskaper, honorarnivå i andre banker i Norden og Statistisk sentralbyrås anslag for alminnelig lønnsvekst har vært grunnlag for komiteens vurderinger. Komiteen har lagt vekt på at honorarene i DNB fortsatt skal ligge på et moderat nivå, men være konkurransedyktige og bidra til at styret har riktig kompetanse.

Valgkomiteen har vurdert styrehonorarene knyttet til ulike roller i styret og styrets utvalg opp mot

sammenlignbare selskaper i Norge. Valgkomiteens undersøkelser viser at de samlede honorarene i DNBs styre og styreutvalg er konkurransedyktige med samlet honorarnivå i sammenlignbare selskaper i Norge. Det kan stilles spørsmål ved om den personlige risikoen knyttet til styreverv i en stor bank er tilstrekkelig ivaretatt. Det samme gjelder de begrensningene som gjelder for styremedlemmenes øvrige inntektsgivende aktiviteter. Det er også ulikheter i honorarstrukturen som det kan være riktig å hensynta i reguleringen av styrehonorarene. I DNB deltar de samme styremedlemmene i både risiko- og revisjonsutvalget, men utvalgene har ulike ledere. Samlede honorarer for leder og medlem av disse utvalgene ligger på samme nivå som honorar for revisjonsutvalg i sammenlignbare selskaper.

Komiteen finner grunn til å påpeke at honorarene i DNBs styre og styreutvalg er betydelig lavere enn hos konkurrerende nordiske banker. Dette har bidratt til en skjerpet konkurranse om aktuelle kandidater til DNBs styre. Komiteens erfaring er at honorarnivået gjør det spesielt krevende å rekruttere styrekandidater fra andre nordiske land.

Komiteen har kommet frem til at det vil være riktig å regulere flere av honorarene særskilt. Komiteen foreslår at honorar for styremedlemmer og styrets nestleder økes med om lag ti prosent. Komiteen foreslår samtidig at honorarene i styrets risiko- og revisjonsutvalg, samt honorar for medlemmer av styrets kompensasjons- og organisasjonsutvalg reguleres med om lag 15 prosent. Øvrige verv i styret og valgkomiteen foreslås regulert med om lag fem prosent. Komiteen foreslår videre at kompensasjon for reisetid fra utlandet til møter i Norge justeres til 46 500 kroner, om lag seks prosent.

Valgkomiteen vil endelig bemerke at den ser positivt på at medlemmer av styret eier aksjer i DNB. Dette er i tråd med anbefalingen fra Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES), og kan bidra til økt interessefelleskap mellom aksjeeierne og styremedlemmene. På denne bakgrunn oppfordrer valgkomiteen hvert enkelt styremedlem til å vurdere omfanget av sitt aksjeeierskap.

Forslag til justering av honorarer for styret og valgkomiteen:

Verv	2025	2026
Styreleder	1 221 000	1 282 000
Styrets nestleder	550 000	605 000
Styremedlem	497 000	547 000
Varamedlem pr. møte	19 000	21 000
Leder revisjonsutvalget	176 000	202 000
Medlem revisjonsutvalget	80 000	92 000
Leder risikoutvalget	176 000	202 000
Medlem risikoutvalget	80 000	92 000
Leder kompensasjons- og organisasjonsutvalget	126 000	132 000
Medlem kompensasjons- og organisasjonsutvalget	62 000	71 000
Godtgjørelse reisetid fra utlandet pr. møte	44 000	46 500
Leder valgkomiteen årlig honorar	79 000	83 000
Leder valgkomiteen pr. møte	10 000	10 500
Medlem valgkomiteen pr. møte	10 000	10 500

Forslag til vedtak:

«*Generalforsamlingen godkjente valgkomiteens forslag til styrets og valgkomiteens honorarsatser.*»

Sak 13. Godkjenning av honorar til revisor

Etter allmennaksjeloven § 7-1 annet ledd og selskapets vedtekter § 3-1 skal revisors godtgjørelse godkjennes av generalforsamlingen. Revisjonsutvalget har gjennomgått honoraret og gitt sin innstilling til styret. Styret foreslår at generalforsamlingen godkjenner revisors honorar for revisjonen av DNB Bank ASA på 24 773 000 kroner for 2025. I 2024 var revisors honorar på 19 912 000 kroner.

Forslag til vedtak:

«Generalforsamlingen godkjente revisors honorar for revisjonen av DNB Bank ASA på 24 773 000 kroner for 2025.»

Vedlegg:

1. Uttalelse om dekning for bundet egenkapital ved kapitalnedsettelse - DNB Bank ASA
2. Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer
3. Presentasjon av styret
4. Presentasjon av valgkomiteen

Til generalforsamlingen i DNB Bank ASA

UTTALELSE OM DEKNING FOR BUNDET EGENKAPITAL VED KAPITALNEDSETTING FOR DNB BANK ASA

Vi har kontrollert om det er dekning for den gjenværende aksjekapital og bundet egenkapital for øvrig i forbindelse med kapitalnedsetting i DNB Bank ASA

Styrets ansvar for nedsettingen

Styret er ansvarlig for at nedsettingen ikke er større enn det er full dekning for selskapets bundne egenkapital etter allmennaksjeloven § 12-2.

Revisors oppgaver og plikter

Vår oppgave er å uttale oss om det er full dekning for selskapets bundne egenkapital etter asal § 12-2. Vi har utført vår kontroll og avgir vår uttalelse i samsvar med standard for attestasjonsoppdrag SA 3802-1 "Revisors attestasjoner etter aksjelovgivningen". Standarden krever at vi planlegger og utfører kontroller for å oppnå betryggende sikkerhet for at det er dekning for den gjenværende aksjekapital og bundet egenkapital for øvrig etter at det er tatt tilbørlig hensyn til hendelser etter balansedagen og tap som må forventes å inntreffe. Arbeidet omfatter kontroll av de beregninger som styret er ansvarlig for, samt å kontrollere om det er tatt hensyn til hendelser etter balansedagen som kan medføre at det ikke lenger vil være dekning.

Vi mener at innhentede bevis er tilstrekkelig og hensiktsmessig som grunnlag for vår konklusjon.

Konklusjon

Etter vår mening er det etter kapitalnedsettingen med kr 461 751 512,50, fra kr 18 470 062 312,50 til kr 18 008 310 800,00, samt utdeling utover pålydende kr 3 184 648 714,44, dekning for den gjenværende aksjekapital og bundet egenkapital for øvrig i samsvar med allmennaksjeloven.

Oslo, 25. mars 2026
ERNST & YOUNG AS

Uttalelsen er signert elektronisk

Kjetil Rimstad
statsautorisert revisor

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Kjetil Rimstad

Statsautorisert revisor

På vegne av: Ernst & Young AS

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5999-4-1044102

IP: 147.161.xxx.xxx

2026-03-25 08:56:32 UTC



QES

bankID



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

2025

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer

1. Forord

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Innhold

1. Forord	2	4. Godtgjørelse til konsernledelsen	7
1.1 Innledning	2	4.1 Beskrivelse av ulike former for godtgjørelse til ledende personer i DNB	7
1.2 Ord fra styreleder	2	4.2 Samlet godtgjørelse til konsernledelsen	9
1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2025	3	4.3 Tildelte eller skyldige aksjer for det rapporterte regnskapsåret	11
2. Overordnede prinsipper	4	4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen.....	13
2.1 Beslutningsprosess	4	4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen ...	24
2.2 Belønningsprinsipper	4	4.6 Utvikling i godtgjørelse siste fem år	26
2.3 Rett til tilbakebetaling (claw-back)	4	5. Styrets erklæring	29
2.4 Avvik fra retningslinjer	5	6. Revisors uavhengige uttalelse	30
3. Godtgjørelse til styret	6		

1. Forord

1. Forord

→ 1.1 Innledning

→ 1.2 Ord fra styreleder

1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2025

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 2024 ble behandlet av generalforsamlingen 29. april 2025. Generalforsamlingen sluttet seg til rapporten ved rådgivende avstemming.

1.2 Ord fra styreleder

På vegne av styret fremlegger jeg DNBs rapport om godtgjørelse til ledende personer for 2025. DNB har som mål å gi en transparent oversikt over godtgjørelsen til styrende organer og konsernledelsen i 2025. Det er styrets vurdering at godtgjørelsen til ledende personer for regnskapsåret 2025 er i samsvar med retningslinjene som ble vedtatt av selskapets ordinære generalforsamling 29. april 2024. Retningslinjene finnes på selskapets nettside www.dnb.no.

Året 2025

2025 var et år preget av store endringer i omgivelsene våre. Geopolitiske spenninger, proteksjonisme og nye konfliktlinjer tiltok. Samtidig fortsatte den teknologiske utviklingen å akselerere, anført av kunstig intelligens.

I dette bildet sto norsk økonomi likevel støtt. Husholdninger, næringsliv og banker har over tid vist seg robuste. Til tross for at enkelte bransjer opplevde lavere aktivitet og press på lønnsomheten, viser norsk økonomi samlet sett moderat vekst, lav arbeidsledighet og god kapasitetsutnyttelse. Inflasjonen har avtatt, og Norges Bank valgte å sette ned styringsrenten to ganger i 2025.

DNBs prestasjoner

DNB leverte solide finansielle resultater også i 2025. Egenkapitalavkastningen var på 15,9 prosent, godt over målet på over 14 prosent. Resultatet reflekterer DNBs posisjon som en av Europas mest lønnsomme og solide banker.

Lønnsom drift og en solid kapitalposisjon er viktig i møte med usikre tider. Sammen med god risikostyring utgjør dette grunnmuren for en robust og motstandsdyktig bank. Et solid DNB er en forutsetning for at vi kan tilby konkurransedyktige betingelser og gode tjenester til kundene våre.

Styret er tilfreds med konsernets finansielle måloppnåelse i 2025. DNBs finansielle resultater og solide kapitalposisjon reflekteres i styrets forslag til utbytte på 18,00 kroner per aksje. Styret vil framheve at halvparten av konsernets utbytte kommer det norske samfunnet direkte til gode gjennom eierskapet til den norske stat, Folketrygdfondet og Sparebankstiftelsen DNB.

Det er avgjørende for tilliten til konsernet at DNB leverer godt på strategiske områder som sikker drift, engasjement og mangfold, omdømme og kundetilfredshet, etterlevelse og bærekraftig omstilling. Styret er veldig godt fornøyd med oppnåelsen på konsernets strategiske mål i 2025 og er spesielt glad for å se at kundetilfredsheten øker på tvers av de fleste kundesegmentene.

DNBs posisjon i Norden

En viktig milepæl for DNB i 2025 var oppkjøpet og integrasjonen av Carnegie. Tilbakemeldingene fra kundene har vært svært positive, og bekrefter at DNB Carnegie har tatt posisjonen som Nordens ledende investeringsbank. Med DNB Carnegie styrker vi vår nordiske tilstedeværelse og tjenestetilbud på tvers av hele regionen. Som en konsekvens av dette har Norden blitt et mer naturlig sammenlikningspunkt for konsernledelsens godtgjørelse.

1. Forord

1.1 Innledning

→ 1.2 Ord fra styreleder

→ 1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2025

2. Overordnede prinsipper

3. Godtgjørelse til styret

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

5. Styrets erklæring

6. Revisors uavhengige uttalelse

Om lønn og samlet godtgjørelse i DNB

DNB er en kompetansebedrift. Menneskene som jobber i DNB er vårt viktigste konkurransefortrinn. Derfor investerer vi kontinuerlig i folkene våre, i tillegg til å jobbe hardt for å tiltrekke oss og beholde de beste medarbeiderne. For å lykkes med dette arbeidet er kompensasjon en av flere sentrale faktorer.

For styret er det viktig at godtgjørelsesnivået i DNB er utformet på en måte som er forutsigbar, rettferdig og motiverende. Samlet kompensasjon for ledende ansatte består av både faste og variable elementer. Variable elementer skal støtte opp under konsernets finansielle og strategiske mål, samt stimulere til og belønne gode prestasjoner. Styret er opptatt av at godtgjørelsesnivået er utformet slik at de bidrar til langsiktig verdiskaping for kundene, aksjonærene, og samfunnet for øvrig.

DNB har mål om å ha et konkurransedyktig, men ikke markedsledende, nivå på samlet godtgjørelse. Kompensasjon i DNB skal være tilstrekkelig til å rekruttere og beholde gode ledere og ønsket kompetanse.

1.3 Endringer i konsernledelsen og styret i 2025

Høsten 2025 gikk konserndirektøren for Bedriftsmarked Norge, Rasmus T. Figenschou, over i rollen som finansdirektør (CFO). Samtidig tiltrådte Marianne Wik Sætre i rollen som konserndirektør for Bedriftsmarked Norge. Ida Lerner gikk ut av konsernledelsen på samme tidspunkt og har avsluttet sitt ansettelsesforhold i DNB.

På den ordinære generalforsamlingen 29. april 2025 ble Gro Bakstad og Petter-Børre Furberg gjenvalgt som styremedlemmer, og Jens Petter Olsen ble gjenvalgt som nestleder av styret. Berit Behring og Vivian Lund ble valgt som nye styremedlemmer. Samtlige ble valgt for en periode på inntil to år, fram til 2027.

2. Overordnede prinsipper

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. For rollene konserndirektør for Group Compliance (CCO) og konserndirektør for Risikostyring Konsern (CRO), skal styret påse at godtgjørelsen ikke blir fastsatt på en måte som påvirker, eller er egnet til å påvirke, deres objektivitet.

Et av styrets tre underutvalg, kompensasjons- og organisasjonsutvalget, er et 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

saker knyttet til variabel godtgjørelse til ansatte i hele eller deler av konsernet og andre vesentlige personalrettede forhold for ledende ansatte. Utvalget skal utarbeide forslag til retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer og den etterfølgende rapporten om lønn og annen godtgjørelse for ledende personer. Utvalget skal også være styrets forberedende organ for utvalgte saker på organisasjonsområdet, som kultur, ledelse og bemanning.

I 2025 hadde utvalget syv 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 nettsider. 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 aksjeervert 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.

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 godtgjørelsen, som kan få anvendelse for ansatte som har deltatt i eller vært ansvarlig for atferd som resulterer i betydelig tap for foretaket, eller ved annen uønsket adferd. Aksjer tildelt etter LTI-ordningen tildeles utsatt og betinget,

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

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 ble i 2025 ikke avdekket slike forhold knyttet til nåværende eller tidligere ledende personer i DNB, og det var derfor ikke grunnlag for å trekke tilbake tidligere tildelte aksjer.

2.4 Avvik fra retningslinjer

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

3. Godtgjørelse til styret

<i>Beløp i tusen kroner</i>		Styrehonorar	Honorar kompensasjons- og organisasjonsutvalget	Honorar revisjonsutvalget	Honorar risikoutvalget	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Olaug Svarva (leder)	2025	1 199	124			1 323	100 % / 0 %
	2024	1 136	117			1 253	100 % / 0 %
Jens Petter Olsen (nestleder)	2025	880		79	170	1 129	100 % / 0 %
	2024	769		74	156	999	100 % / 0 %
Gro Bakstad	2025	488		173	78	738	100 % / 0 %
	2024	462		161	72	695	100 % / 0 %
Berit Behring (fra 29.04.2025)	2025	551		53	53	658	100 % / 0 %
Petter-Børre Furberg	2025	488	61			549	100 % / 0 %
	2024	528	58			586	100 % / 0 %
Lillian Hattrem Ansattvalgt styremedlem	2025	488	61	79	78	705	100 % / 0 %
	2024	462	58	74	72	666	100 % / 0 %
Vivian Lund (fra 29.04.2025)	2025	551		53	53	658	100 % / 0 %
Haakon Christopher Sandven Ansattvalgt styremedlem (fra 29.04.2024)	2025	488				488	100 % / 0 %
	2024	313				313	100 % / 0 %
Eli Solhaug Ansattvalgt styremedlem (fra 29.04.2024)	2025	488				488	100 % / 0 %
	2024	313				313	100 % / 0 %
Kim Wahl	2025	488	61			549	100 % / 0 %
	2024	462	58			520	100 % / 0 %

4. Godtgjørelse til konsernledelsen

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:

- Hovedkomponenten i konsernledelsens avlønning fastsettes basert på en vurdering av kompetanse og personlig egnethet, relevante markedsforhold og stillingens karakter.
- Fastlønn reguleres årlig. Moderasjonshensyn ivaretas gjennom prinsippet om at lønnen skal være konkurransedyktig, men ikke markedsledende. Styret skal videre se hen til alminnelig lønnsvekst, både relativ og nominell, og samtidig sikre tilstrekkelig konkurransekraft gjennom analyser av markedsdata for tilsvarende roller i relevante arbeidsmarkeder.

Stillingstillegg:

- Fast godtgjørelseelement 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 stillingsinnhold skal stillingstilleggets størrelse vurderes.

Fastlønn i form av aksjer:

- Fast godtgjørelseelement hvor det kan avtales at inntil 30 prosent av fastlønn utbetales i DNB-aksjer.
- Beløpet avsettes gjennom året, og nettobeløpet 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 eventuelle forskjeller 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 konserndirektøren for Risikostyring Konsern (CRO) og konserndirektøren for Group Compliance (CCO) som kun deltar i selskapets konsernbonusordning, på lik linje med øvrige ansatte som ikke deltar i en ordning for individuell variabel godtgjørelse.

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 (12 G).
- Enkelte medlemmer av konsernledelsen har tilleggsopptjening etter innskuddsbaserte prinsipper som kompensasjon for bortfall av tidligere ytelsesbaserte pensjonsrettigheter.

Naturalytelsler:

- 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, skattefri 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.

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

Beløp i tusen kroner		Fast årslønn per 31.12	Avtalt stillingstillegg per 31.12	Utbetalt lønn ²	Naturallytelser og andre ytelser	Fastlønn-aksjer opptjent ³	Kontantbasert korttidsinsentivordning (STI) ⁴	Aksjebasert langtidsinsentivordning (LTI)	Pensjonskostnad ⁵	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)	2025	9 955		10 225	343	2 987	1 668	2 503	1 016	18 742	78 % / 22 %
	2024	9 175		9 483	350	2 753	1 348	2 022	943	16 899	80 % / 20 %
Ida Lerner, finansdirektør (CFO) (til 23.10.2025) ¹	2025			4 976	91	476			128	5 672	100 % / 0 %
	2024	5 855		6 063	146	585	1 012	1 518	151	9 475	73 % / 27 %
Rasmus T. Figenschou, finansdirektør (CFO) (fra 24.10.2025) ¹	2025	7 030		5 193	256	196	880	1 321	158	8 004	73 % / 27 %
	2024	4 580		2 994	182		553	829	99	4 657	70 % / 30 %
Fredrik Berger, konserndirektør Group Compliance (CCO)	2025	4 320	500	4 903	142		37		158	5 239	99 % / 1 %
	2024	4 090	500	4 721	138		36		151	5 045	99 % / 1 %
Håkon Hansen, konserndirektør Wealth Management	2025	4 841		4 996	156		748	1 121	340	7 361	75 % / 25 %
	2024	4 470		4 583	104		682	1 023	325	6 717	75 % / 25 %
Maria Ervik Løvold, konserndirektør Personmarked	2025	4 833		5 000	157		865	1 298	272	7 592	72 % / 28 %
	2024	4 620		4 596	144		720	1 080	260	6 799	74 % / 26 %
Per Kristian Næss-Fladset, konserndirektør Products, Data & Innovation	2025	3 682		3 782	100		656	985	158	5 680	71 % / 29 %
	2024	3 520		3 632	140		603	905	151	5 432	72 % / 28 %

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

<i>Beløp i tusen kroner</i>		Fast årslønn per 31.12	Avtalt stillingstillegg per 31.12	Utbetalt lønn ²	Naturalytelser og andre ytelser	Fastlønn-aksjer opptjent ³	Kontantbasert korttidsinsentivordning (STI) ⁴	Aksjebasert langtidsinsentivordning (LTI)	Pensjonskostnad ⁵	Total godtgjørelse	Andel fast/variabel godtgjørelse
Alexander Opstad, konserndirektør DNB Carnegie	2025	9 500		9 417	512	2 755	1 728	2 593	225	17 230	75 % / 25 %
	2024	7 740		7 928	325	2 322	1 349	2 024	215	14 163	76 % / 24 %
Elin Sandnes, konserndirektør Technology & Services (fra 17.06.2024) ¹	2025	4 289		4 241	151		778	1 167	158	6 494	70 % / 30 %
	2024	4 100		2 140	46		372	557	81	3 196	71 % / 29 %
Harald Serck-Hanssen, konserndirektør Large Corporates & International	2025	6 151		6 368	53		1 109	1 664	1 719	10 913	75 % / 25 %
	2024	5 880		6 111	140		1 025	1 537	1 648	10 460	76 % / 24 %
Eline Skramstad, konserndirektør Risikostyring Konsern (CRO) (fra 06.05.2024) ¹	2025	4 292	500	4 817	104		37		324	5 282	99 % / 1 %
	2024	4 050	500	2 760	38		24		202	3 024	99 % / 1 %
Marianne Wik Sætre, konserndirektør Bedrifts-marked Norge (fra 18.08.2025) ¹	2025	4 750		1 759	53		286	430	58	2 586	72 % / 28 %
Even Graff Westerveld, konserndirektør People & Communication	2025	3 954		3 972	92		690	1 035	158	5 947	71 % / 29 %
	2024	3 780		3 621	115		648	971	151	5 505	71 % / 29 %

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

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

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

4 Kontantbasert korttidsinsentivordning (eksklusiv feriepenger), opptjent i 2025 for den perioden vedkommende var medlem av konsernledelsen.

Ordningen for individuell variabel godtgjørelse og ordningen for konsernbonus er gjensidige utelukkende. For CRO og CCO ytes det ikke individuell variabel godtgjørelse. Disse mottar derfor konsernbonus på linje med øvrige ansatte.

5 Årets opptjente pensjonsrettighet (SCC). Beregning av pensjonsopptjening er basert på de samme økonomiske og aktuarmessige forutsetninger som er benyttet i note K24 Pensjoner i DNBs årsrapport for 2025.

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

Beløp i tusen kroner	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 31.12.25 (utgående balanse) ¹	Aksjekurs per 31.12.25
Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	8 394	3 892	3 892		3 761		8 525	281,50
	Fastlønnsaksjer	2024	31.12.2024	06.02.2025	i.a	26 876	5 235	5 235				32 111	281,50
Ida Lerner, finansdirektør (CFO) (til 23.10.2025)	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	5 431	3 232	3 232		1 829		6 834	281,50
	Fastlønnsaksjer	2024	31.12.2024	06.02.2025	i.a	552	1 232	1 232				1 784	281,50
Rasmus T. Figenschou, finansdirektør (CFO) (fra 24.10.2025)	Risikotakeraksjer (CRD)	2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	367	1 765	1 765		367		1 765	281,50
Håkon Hansen, konserndirektør Wealth Management	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	4 518	2 178	2 178		1 970		4 726	281,50
Maria Ervik Løvold, konserndirektør Personmarked	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	4 804	2 298	2 298		2 091		5 011	281,50
Per Kristian Næss-Fladset, konserndirektør Products, Data & Innovation	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	1 712	1 926	1 926		331		3 307	281,50
Alexander Opstad, konserndirektør DNB Carnegie	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	8 496	4 226	4 226		3 561		9 161	281,50
	Fastlønnsaksjer	2024	31.12.2024	06.02.2025	i.a	22 468	4 792	4 792				27 260	281,50

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

<i>Beløp i tusen kroner</i>	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 31.12.25 (utgående balanse) ¹	Aksjekurs per 31.12.25
Elin Sandnes, konserndirektør Technology & Services	Risikotakeraksjer (CRD)	2024	10.03.2025	08.05.2025	2026–2030		1 164	1 164				1 164	281,50
Harald Serck-Hanssen, konserndirektør Large Corporates & International	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	6 179	2 958	2 958		2 635		6 502	281,50
Even Graff Westerveld, konserndirektør People & Communication	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	764	2 068	2 068		148		2 684	281,50
Kari Bech-Moen	Risikotakeraksjer (CRD)	2019–2021			2025	287				287		0	281,50
Ottar Ertzeid	Risikotakeraksjer (CRD)	2020–2021			2025	946				946		0	281,50
Benjamin Golding	Risikotakeraksjer (CRD)	2021–2022			2025–2026	1 825				1 183		642	281,50
Thomas Midteide	Risikotakeraksjer (CRD)	2021–2022			2025–2026	2 115				1 399		716	281,50
Anne Sigrun Moen	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	3 368	403	403		1 207		2 564	281,50
Ingjerd Blekeli Spiten	Risikotakeraksjer (CRD)	2023–2024	10.03.2025	08.05.2025	2025–2030	4 556	811	811		1 931		3 436	281,50

¹ For oversikt over samlet aksjebeholdning per 31. desember 2025 for styremedlemmer og konsernledelse vises det til årsrapporten.






4.4 Variabel godtgjørelse til medlemmer av konsernledelsen

Konsernsjefens variable godtgjørelse

Konsernsjefen hadde i 2025 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 2025 vektet med 8 prosent.

Styret er meget fornøyd med resultatene konsernsjefen har levert gjennom året. Samlet er måloppnåelsen for 2025 vurdert til 90 prosent. Konsernsjefen utviser sterkt strategisk lederskap, og driver kommersielle initiativer som posisjonerer konsernet for bærekraftig vekst. Integrasjonen av Carnegie i 2025 er et vesentlig bidrag for å realisere konsernets ambisjoner, og har ledet til at DNB har styrket sin posisjon og strategi for videre vekst i Norden.

Videre er flere grep tatt for å styrke konsernets kompetanse, konkurransekraft og verdiforslag til kundene. Det er tatt strategiske grep for å møte skjerpet konkurranse gjennom styrking av konsernets merkevarer, modernisering og mer effektiv drift. Styret er også godt fornøyd med hvordan konsernsjefen kontinuerlig utvikler konsernledelsen og organisasjonen, og sikrer at konsernets ledelse er høyt presterende med effektivt samspill og sterkt kommersielt fokus.

	Langsiktige mål	Kortsiktige mål	Vekting
Finansielle mål	<ul style="list-style-type: none"> ROE >14 % Kostnadsgrad <40 % Utbyttegrad >50 % Ren kjernekapitaldekning >16,3 %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 transisjonsplan 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.

1 Gjeldende forventning fra tilsynsmyndighetene

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

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 2025

DNB Bank ASA

Strategisk mål	Hva som måles	Vekting
Stabil og sikker IT-drift 	Prestasjonskriteriet «Stabil og sikker IT-drift» måles matematisk basert på antall alvorlig IT-driftshendelser gjennom året. Det er sentralt for konsernets konkurransekraft å levere stabil og sikker 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 at 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 %
Omdømme 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 transisjonsplan, samt konsernets posisjon som pådriver for bærekraftig omstilling. Transisjonsplanen er tilgjengelig på konsernets nettsider. Konsernet har en ambisjon om 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 %

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 konsernets 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 2025 en ROE på 15,9 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.

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

I 2025 ble DNB rangert som nummer 6, og dette ga en korrigeringsfaktor på 0,9. Måloppnåelse for ROE korrigeret for TSR-faktor ble etter dette 54 prosent.

Strategiske mål:

→ Stabil og sikker IT-drift

2025 var nok et år med høyt trusselnivå knyttet til cybersikkerhet. DNB har gode systemer for avdekking av slike angrep og opprettholdt gjennom året en høy takt i utviklingen og moderniseringen av konsernets IT-løsninger. Samtidig hadde konsernet høy grad av driftsstabilitet gjennom året, med 97,8 prosent av årets dager uten vesentlige driftshendelser. Vektet måloppnåelse: 8 prosent

→ Engasjement og mangfold

DNBs resultater på engasjements- og inkluderingsindeksen holdt et høyt nivå i konsernets medarbeiderundersøkelser (PULS) gjennom 2025. I løpet av året ble det jobbet med konkrete tiltak som støttet opp under DNBs etablerte posisjon i samfunnet som pådriver for mangfold og inkludering. Ved utgangen av 2025 var det en høyere andel kvinner på ledernivå 1–4 enn det som var tilfellet på samme tidspunkt året før, til tross for at integrasjonen med Carnegie trakk andelen noe ned i andre kvartal. Kjønnbalansen i ledelsen endte på 37,5 prosent i fjerde kvartal, men var likevel under konsernets mål om minimum 40 prosent andel kvinnelige og mannlige ledere. Vektet måloppnåelse: 7 prosent

→ Omdømme og kundetilfredshet

Kundetilfredshet (KTI) måles ut fra et vektet gjennomsnitt for de ulike kundegruppene i konsernet. Den samlede kundetilfredsheten viste en sterk positiv utvikling i perioden og var på et godt nivå ved utgangen av året. Det ble jobbet målrettet med å forbedre kundeopplevelsen i 2025. Kundene trakk særlig fram gode kundeopplevelser og gode digitale tjenester som årsaker til økt tilfredshet. Omdømmet svingte gjennom året, og nivået ved årsslutt viste høyeste skår siden 2023, men lå likevel noe under ambisjonen. Det jobbes proaktivt på tvers av konsernet for å løfte resultatene til ønsket nivå. Vektet måloppnåelse: 7 prosent

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

→ Etterlevelse

Det er høyt fokus på etterlevelse i organisasjonen og situasjonen er stabil. Konsernet fortsatte den målrettede innsatsen på området i 2025, både med tanke på tilstrekkelige tiltak og kontroller for å sikre etterlevelse og ved å bruke avdekkede etterlevelsessvakheter som innsikt til forbedring. Vektet måloppnåelse: 6 prosent

→ Bærekraftig omstilling

Det ble jobbet systematisk og målrettet på dette området gjennom året, både sammen med kunder og internt i arbeidet med prosesser og rapportering. DNB opprettholdt gode klima- og ESG-rangeringer gjennom året. Målene for utslippsintensitet i porteføljene, som er beskrevet i omstillingsplanen, hadde god utvikling gjennom året. Konsernet fortsatte å levere på målet som er satt for finansiering og tilrettelegging til den bærekraftige omstillingen i 2025. Volumet innenfor finansiering og tilrettelegging er på god kurs mot målet om å nå 1 500 milliarder innen 2030. Målet om 200 milliarder i forvaltningskapital i fond med bærekraftstema innen utgangen av 2025 ble oppnådd. 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 ble konsernsjefens variable godtgjørelse redusert med 333 400 kroner. Fradraget for styrehonorarer er forholdsmessig fordelt mellom den kontantbaserte korttidsinsentivordning (STI) og den aksjebaserte langtidsinsentivordningen (LTI).

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 2025 for Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)

Beskrivelse av mål	Relativ vektning av mål	Minimum uttelling	Maksimal uttelling i tusen kroner	Faktisk måloppnåelse og uttelling	Faktisk måloppnåelse og uttelling i tusen kroner
Samlet måloppnåelse foregående år	50 %		996	91,0 %	906
Egenkapitalavkastning (ROE) korrigert for TSR-faktor	30 %		597	90,0 %	538
Strategiske mål	20 %		398	90,0 %	358
Sum måloppnåelse 2025				90,0 %	
Gjennomsnittlig måloppnåelse to siste år				90,5 %	
Sum variabel godtgjørelse					1 802
Fratrukne honorarer					-133
Sum netto variabel godtgjørelse					1 668

Fastsatt STI fratrukket styrehonorar utgjør 16,8 prosent av avtalt fastlønn per 31. desember 2025.

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 2025 for Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)

Beskrivelse av mål	Relativ vektning av mål	Minimum uttelling	Maksimal uttelling i tusen kroner	Faktisk måloppnåelse og uttelling	Faktisk måloppnåelse og uttelling i tusen kroner
Samlet måloppnåelse foregående år	50 %		1 493	91,0 %	1 359
Egenkapitalavkastning (ROE) korrigert for TSR-faktor	30 %		896	90,0 %	806
Strategiske mål	20 %		597	90,0 %	538
Sum måloppnåelse 2025				90,0 %	
Gjennomsnittlig måloppnåelse to siste år				90,5 %	
Sum variabel godtgjørelse					2 703
Fratrukne honorarer					-200
Sum netto variabel godtgjørelse					2 503

Fastsatt LTI fratrukket styrehonorar utgjør 25,1 prosent av avtalt fastlønn per 31. desember 2025.

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 2024–2025 var konsernsjefens gjennomsnittlige måloppnåelse 90,5 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 samsvar med tabellen nedenfor.

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

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 <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start;"> <div style="text-align: center;">  <p>Stabil og sikker IT-drift</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Etterlevelse</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;">  <p>Engasjement og mangfold</p> </div> <div style="text-align: center;">  <p>Bærekraftig omstilling</p> </div> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: flex-start; margin-top: 10px;"> <div style="text-align: center;">  <p>Omdømme og kundetilfredshet</p> </div> </div>		25 %	15 %	20 %
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

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

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

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 ordning 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 godtgjørelseelement.

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.

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) i tusen kroner, til øvrige medlemmer av konsernledelsen¹

	Maksimal bonus	Faktisk uttelling	Konsernbonus	Styrehonorarer	Netto opptjent
Ida Lerner					
Rasmus T. Figenschou	1 079	977		97	880
Fredrik Berger			37		37
Håkon Hansen	968	876		129	748
Maria Ervik Løvold	967	890		25	865
Per Kristian Næss-Fladset	736	656			656
Alexander Opstad	1 900	1 728			1 728
Harald Serck-Hanssen	1 230	1 109			1 109
Elin Sandnes	858	778			778
Eline Skramstad			37		37
Marianne Wik Sætre	317	286			286
Even Graff Westerveld	791	706		16	690

¹ Maksimal bonus for Marianne Wik Sætre gjenspeiler at hun trådte inn i konsernledelsen i løpet av 2025.

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 konsernledelsen²

	Maksimal bonus	Faktisk uttelling	Konsernbonus	Styrehonorarer	Netto opptjent
Ida Lerner					
Rasmus T. Figenschou	1 619	1 466		146	1 321
Fredrik Berger					
Håkon Hansen	1 452	1 315		194	1 121
Maria Ervik Løvold	1 450	1 335		37	1 298
Per Kristian Næss-Fladset	1 105	984			985
Alexander Opstad	2 850	2 593			2 593
Harald Serck-Hanssen	1 845	1 664			1 664
Elin Sandnes	1 287	1 167			1 167
Eline Skramstad					
Marianne Wik Sætre	475	430			430
Even Graff Westerveld	1 186	1 059		24	1 035

² Maksimal bonus for Marianne Wik Sætre gjenspeiler at hun trådte inn i konsernledelsen i løpet av 2025.

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****4.5 Regulering av fastlønn for konsernledelsen****Konsernledelsen**

Styret har plikt til å sikre vilkår som er egnet til å tiltrekke og beholde riktig kompetanse i konsernledelsen. Konsernledelsens godtgjørelse har hovedsakelig blitt regulert i henhold til generell lønns- og prisvekst ved årlig lønnsregulering, noe som har medført moderat lønnsvekst over tid. DNB har de seneste årene erfart et økt konkurransepress som viser at DNBs konserndirektører besitter kompetanse og erfaring som er attraktiv for andre virksomheter, og det er flere konserndirektører som har blitt rekruttert til andre virksomheter i Norge og internasjonalt.

I tråd med styrets retningslinjer for lønn til ledende personer ble det i 2025 utarbeidet analyser av markedsdata som sammenlikner konsernledelsens godtgjørelse mot godtgjørelsen for tilsvarende roller i relevante arbeidsmarkeder. Som følge av at DNBs konsernledelse er attraktive i et internasjonalt arbeidsmarked, og særlig i den nordiske finansnæringen, har analysene sammenliknet godtgjørelsen for tilsvarende roller i større norske virksomheter så vel som i den nordiske finansnæringen. Analysene viste at godtgjørelsene i DNB ikke er markedsledende mot norske selskaper med statlig eierandel, og at det er et vesentlig gap mellom dem og godtgjørelser i den nordiske finansnæringen.

Konsernsjefen

Siden tiltredelsen i 2019 har reguleringen av konsernsjefens fastlønn vært begrenset til alminnelig lønnsvekst, samtidig som konsernets virksomhet har vokst i kompleksitet og omfang. I 2025 ble konsernsjefens ansvarsområde utvidet gjennom oppkjøpet av Carnegie. Markedsanalysene viser at konsernsjefens godtgjørelse ikke er konkurransedyktig målt mot sammenliknbare virksomheter i nordisk finansnæring, og at den er heller ikke markedsledende i Norge. For å sikre aksjeeiernes langsiktige interesser, anser styret det som en vesentlig oppgave å sikre at konsernet beholder kritisk kompetanse. På bakgrunn av dette besluttet styret å regulere konsernsjefens fastlønn med 8,5 prosent med virkning fra 1. januar 2025.

Styret har vurdert en fastlønnsregulering i samsvar med den gjennomsnittlige lønnsøkningen i kroner for ansatte i Norge. Dette ble beregnet å tilsvare en lønnsøkning på 37 400 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.

Konserndirektørene

Etter en forutgående orientering i styrets kompensasjons- og organisasjonsutvalg, besluttet konsernsjefen å benytte en ramme for konserndirektørenes lønnsjustering på 4,6 prosent for å opprettholde tilstrekkelig konkurransedyktighet for denne gruppen. Dette tilsvarte rammen for lederlønnsoppjøret per 1. januar 2025. Konsernsjefen vurderte at en regulering tilsvarende det gjennomsnittlige kronetillegget for øvrige ansatte ikke ville være i samsvar med behovet for å opprettholde konkurransedyktige betingelser for konserndirektørene.

Konsernsjefen vurderte at en lønnsjustering på 4,6 prosent ikke var tilstrekkelig for å opprettholde tilfredsstillende konkurransedyktighet for finansdirektøren (CFO), konserndirektøren for DNB Carnegie og konserndirektøren for Wealth Management, og disse rollene ble derfor regulert basert på særskilte vurderinger.

Høsten 2025 gikk konserndirektøren for Bedriftsmarked Norge, Rasmus T. Figenschou, over i rollen som CFO. Totalkompensasjonen for rollen som CFO ble ved tiltredelsen økt med 25,5 prosent. I tråd med styrets retningslinjer for lønn til ledende personer foretok konsernsjefen en helhetsvurdering av kompetanse, personlig egnethet, stillingens karakter og relevante markedsforhold. Rekrutteringen av tidligere CFO Ida Lerner til rollen som CFO i den nederlandske banken

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

ING synliggjorde at tidligere godtgjørelsesnivå for CFO-rollen ikke var konkurransedyktig. Markedsanalysene bekreftet at det var et vesentlig gap mellom godtgjørelsen for CFO-rollen i DNB og tilsvarende rolle i sammenliknbare virksomheter i nordisk finansnæring.

Gjennom oppkjøpet og integrasjonen av Carnegie har forretningsområdet DNB Carnegie vokst betydelig i omfang og kompleksitet, og særlig er den nordiske virksomheten utvidet. I sum utgjør dette en betydelig utvidelse av ansvarsområdet for konserndirektøren for DNB Carnegie. I tråd med styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer ble fastlønn for rollen justert for å reflektere stillingens ansvarsområde. Fastlønnen til konserndirektøren for DNB Carnegie ble økt med 22,7 prosent med virkning fra 6. mars 2025. Tilsvarende har forretningsområdet Wealth Management vokst som følge av oppkjøpet og integrasjonen av Carnegie. For å hensynte rollens utvidede ansvar ble fastlønn for rollen som konserndirektør for Wealth Management økt med 8,3 prosent.

Ida Lerner fratradte som CFO høsten 2025. Oppsigelsestid ble avviklet og fratreden gjennomført i tråd med styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer.

[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	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024	2024–2025
Godtgjørelse styret					
Olaug Svarva (styreleder)	2,3 %	2,3 %	4,0 %	5,0 %	5,6 %
Jens Petter Olsen (nestleder)	2,6 %	18,7 %	21,8 %	8,3 %	13,0 %
Gro Bakstad	4,8 %	3,8 %	4,0 %	5,7 %	6,2 %
Berit Behring ¹					
Petter-Børre Furberg				62,2 %	-6,4 %
Lillian Hattrem	22,9 %	3,8 %	4,1 %	5,3 %	6,0 %
Vivian Lund ¹					
Haakon Christopher Sandven ²					55,7 %
Eli Solhaug ²					55,7 %
Kim Wahl		17,5 %	-1,2 %	5,0 %	5,5 %

1 Fra 29.04.2025

2 Fra 29.04.2024

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	2020–2021	2021–2022	2022–2023	2023–2024	2024–2025
Godtgjørelse konsernledelsen					
Kjerstin R. Braathen, konsernsjef (CEO)	1,0 %	2,7 %	3,0 %	6,7 %	10,9 %
Rasmus T. Figenschou, finansdirektør (CFO) ³					71,9 %
Fredrik Berger, konserndirektør (CCO) ⁴				13,3 %	3,8 %
Håkon Hansen, konserndirektør	-2,2 %	5,1 %	4,8 %	8,4 %	9,6 %
Maria Ervik Løvold, konserndirektør	1,1 %	2,9 %	7,3 %	11,7 %	11,7 %
Per Kristian Næss-Fladset, konserndirektør ⁵				57,0 %	4,6 %
Alexander Opstad, konserndirektør	0,5 %	2,2 %	8,7 %	11,5 %	21,6 %
Elin Sandnes, konserndirektør ⁶					103,2 %
Harald Serck-Hanssen, konserndirektør	1,8 %	4,9 %	6,9 %	5,4 %	4,3 %
Eline Skramstad, konserndirektør (CRO) ³					74,7 %
Marianne Wik Sætre, konserndirektør ⁷					
Even Graff Westerveld, konserndirektør ⁸				192,8 %	8,0 %

3 Fra 06.05.2024

4 Fra 10.01.2023

5 Fra 12.04.2023

6 Fra 17.06.2024

7 Fra 18.08.2025

8 Fra 14.08.2023

→ 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:

- Rasmus T. Figenschou tiltrådte som CFO i 2025.

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	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Selskapets resultat					
Egenkapitalavkastning (ROE)	27,4 %	29,0 %	8,2 %	10,1 %	-9,1 %
Kostnadsgrad	3,6 %	-6,8 %	-10,5 %	0,6 %	8,0 %
Gjennomsnittlig godtgjørelse fordelt på antall årsverk					
Ansatte i konsernet	4,4 %	0,2 %	5,4 %	5,9 %	15,6 %

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

- Økning i antall ansatte og regnskapsmessige effekter knyttet til pensjon førte til en tilsynelatende lav gjennomsnittlig lønnsutvikling i perioden 2021-2022.

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 2025.

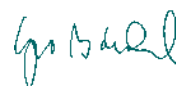
Oslo, 10. mars 2026
Styret i DNB Bank ASA



Olaug Svarva
(styreleder)



Jens Petter Olsen
(nestleder)



Gro Bakstad



Berit Behring



Petter-Børre Furberg



Lillian Hattrem



Vivian Lund



Eli Solhaug



Haakon Christopher Sandven



Kim Wahl

6. Revisors uavhengige uttalelse

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 ATTESTASJONSUTTAELSE 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 2025, 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 gjeldende 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, 11. mars 2026

ERNST & YOUNG AS

Attestasjonsuttalelsen er signert elektronisk

Kjetil Rimstad
statsautorisert revisor

Uavhengig revisors attestasjonsuttalelse om lønnsrapport – DNB Bank ASA 2025

A member firm of Ernst & Young Global Limited

DNB

Postadresse:

Postboks 1600 Sentrum
N-0021 Oslo

Besøksadresse:

Dronning Eufemias gate 30
Bjørvika, Oslo

[dnb.no](https://www.dnb.no)

Styremedlemmer i DNB Bank ASA

Eimund Nygaard, født 1959

Vil tiltre som styreleder i DNB i 2026. Nygaard vil være et uavhengig medlem av styret.

Utdannet i økonomisk-administrative fag fra Universitetet i Stavanger. Nygaard har vært konsernsjef for Lyse siden 1998 og ledet selskapet gjennom en omfattende utvikling fra regional kraftprodusent til et nasjonalt energi- og telekomkonsern.

Styremedlem i Norce Research og styreleder i Time Energipark AS. Tidligere styreleder i flere Lyse-selskaper, sist Lyse Tele (Altibox/Ice). Tidligere styreleder i Sandnes Sparebank, styreleder i Fornybar Norge, nestleder i Enova og styremedlem i Norges Forskningsråd.

Jens Petter Olsen, født i 1961

Nestleder i styret i DNB siden 2023 og styremedlem siden 2019. Leder av styrets risikoutvalg og medlem av styrets revisjonsutvalg. Olsen er uavhengig medlem av styret.

Siviløkonom og høyere avdeling fra Norges Handelshøyskole, samt Master of Philosophy (Finance) og deltakelse på PhD-program ved London Business School.

Ansatt i Norges Bank og Norges Bank Investment Management (NBIM), og ledet NBIMs kontor i New York. Ansatt i Danske Bank, blant annet som leder av Markets Norge og Capital Markets.

Styreleder i Telenor ASA siden 2023.

Gro Bakstad, født i 1966

Styremedlem i DNB siden 2017. Leder av styrets revisjonsutvalg og medlem av styrets risikoutvalg. Bakstad er uavhengig medlem av styret.

Siviløkonom og revisor fra Norges Handelshøyskole. Bred erfaring innenfor økonomi, finans og strategiarbeid. Konsernsjef for Vygruppen AS siden 2020. Tidligere konserndirektør for divisjon Nettverk Norge, konserndirektør for divisjon Post og finansdirektør i Posten Norge AS, finansiell rådgiver i Procorp og økonomidirektør i Ocean Rig, revisor og rådgiver i Arthur Andersen.

Styremedlem i Arbeidsgiverforeningen Spekter. Tidligere styreleder i Veidekke ASA og styremedlem i Farstad Shipping ASA.

Petter-Børre Furberg, født i 1967

Styremedlem i DNB siden 2023. Medlem av kompensasjons- og organisasjonsutvalget. Furberg er uavhengig medlem av styret.

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole og sertifisert europeisk finansanalytiker (AFA/CEFA). Konsernsjef i Posten Bring siden 2024 og styremedlem i arbeidsgiverforeningen Spekter siden 2024. Tidligere medlem av konsernledelsen i Telenor, inkludert konserndirektør med ansvar for Asia og for Norden. Har erfaring fra styreverv i Telenors datterselskaper i Asia og Norden.

Berit Behring, født i 1966

Styremedlem i DNB siden 2025. Medlem av revisjonsutvalget og risikoutvalget. Behring er et uavhengig medlem av styret.

Bachelor i økonomi og statistikk fra universitetet i Ørebro. Flere sentrale roller i Danske Bank, blant annet konserndirektør for Large Corporates and Institutions og Wealth Management, samt leder for Markets og Corporate Institutions i Danske Banks svenske virksomhet. Behring har også erfaring fra blant annet Nordea og ABN AMRO.

Tidligere styreleder i Danica Pension og styremedlem i Realkredit Danmark, Northern Bank Limited og Danske Hypotek.

Vivian Lund, født i 1968

Styremedlem i DNB siden 2025. Medlem av revisjonsutvalget og risikoutvalget. Lund er et uavhengig medlem av styret.

Cand.jur. fra Københavns Universitet. Tidligere konsernsjef i Codan Trygg-Hansa, og før dette juridisk direktør og konserndirektør for Compliance samme sted. Lund har også erfaring fra blant annet Bankinvest, Eversheds og Arbejdernes Landsbank.

Styreleder i FundRock Asset Management Denmark og i danske Norli Group. Tidligere styremedlem i Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Forsikring & Pension, samt datterselskaper i Codan-konsernet.

Lars Røsæg, født i 1982

Vil tiltre som styremedlem i DNB i 2026. Røsæg vil være et uavhengig medlem av styret.

Siviløkonom fra Norges Handelshøyskole. Investeringspartner i Salvesen & Thams siden 2023. Røsæg har bred ledererfaring fra norsk industri, blant annet som CFO og visekonsernsjef i Yara. Røsæg har også hatt ledende stillinger innen strategi og finans i Sapa og Orkla.

Styremedlem i Statkraft og leder av revisjons- og bærekraftsutvalget. Styreleder/-medlem i porteføljeselskaper i Salvesen & Thams.

Valgkomiteen i DNB Bank ASA

Camilla Marianne Grieg, født i 1964

Medlem av valgkomiteen i DNB siden 2013.

Cand. mag. fra Universitetet i Bergen, MBA – Major Finance fra Universitetet i San Francisco og Certified Financial Analyst AFA fra NHH/NFF. Tidligere ansatt som Financial Analyst hos Bergen Fonds AS og som Corporate Market Analyst hos Star Shipping AS.

Tidligere CEO i Grieg Shipping AS, samt Grieg Maritime Group, og nå styreleder i Grieg Maritime Group. Tidligere styreleder i Bergens Rederiforening og styremedlem i Norges Rederiforbund. Tidligere styreleder i GC Rieber AS. Flere styreverv innenfor Grieg Gruppen.

Jan Tore Føsund, født i 1964

Medlem av valgkomiteen siden 2019.

Utdannet siviløkonom fra Norges Handelshøyskole. Ekspedisjonssjef i Eierskapsavdelingen i Nærings- og fiskeridepartementet siden 2019.

Har vært konsernsjef i Arcus-gruppen og administrerende direktør i NMD Grossisthandel (Norsk Medisinaldepot). Har erfaring fra styrearbeid i ulike selskaper, både som styreleder og styremedlem, og er medlem av valgkomiteen i Equinor ASA og Telenor ASA.

Toril Nag, født i 1964

Nytt medlem av valgkomiteen i DNB fra 2025.

Utdannet sivilingeniør i computer science med fokus på maskinlæring/AI og robotics fra University of Strathclyde. Seniorpartner i HightecVision siden 2023. Tidligere konserndirektør for televirksomheten i Lyse-konsernet og konserndirektør for region Sør-Vest i Fokus Bank (nå Danske Bank), samt partner i KPMG.

Har erfaring som styremedlem og styreleder i en rekke selskaper og er i dag styreleder for Teknisk Naturvitenskapelig Fakultet ved Universitetet i Stavanger og styremedlem i Forsvarets Forskningsinstitutt. Har også erfaring fra en rekke regjeringsoppnevnte utvalg og råd, blant annet produktivitetskomisjonen, digitaliseringsrådet og Ekom sikkerhetsutvalget.

Anne Beth Steinsland, født i 1963

Nytt medlem av valgkomiteen i DNB fra 2026.

Steinsland er utdannet siviløkonom, og har vært seniorrådgiver i Sparebankstiftelsen DNB siden 2017. Hun har tidligere jobbet i Large Corporates & International og hatt flere lederroller innen Private Banking.