

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> | | Honorar | Honorar | Honorar | Total | Andel fast/variabel |
|---|------|--------------|---|-------------------|--------------|---------------------|
| | | Styrehonorar | kompensasjons- og organisasjonsutvalget | revisjonsutvalget | godtgjørelse | 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 | 1 129 | 100 % / 0 % |
| | 2024 | 769 | | 74 | 999 | 100 % / 0 % |
| Gro Bakstad | 2025 | 488 | | 173 | 738 | 100 % / 0 % |
| | 2024 | 462 | | 161 | 695 | 100 % / 0 % |
| Berit Behring (fra 29.04.2025) | 2025 | 551 | | 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 | 705 | 100 % / 0 % |
| | 2024 | 462 | 58 | 74 | 666 | 100 % / 0 % |
| Vivian Lund (fra 29.04.2025) | 2025 | 551 | | 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 skattefavorede kollektive pensjonsordningene i Norge (12 G).
- Enkelte medlemmer av konsernledelsen har tilleggsopptjening etter innskuddsbaserte prinsipper som kompensasjon for bortfall av tidligere ytelsesbaserte pensjonsrettigheter.

Naturallytelser:

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

Oppsigelsestid og sluttvederlag:

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

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

| <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 |
|--|-------------------------|----------------|----------------|-----------------|--------------------------------|--|-----------------|------------------|-----------------|---|---------------------------------------|---|------------------------|
| 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 aksjeholdning 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.

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

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

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**

Rapport om lønn og annen godtgjørelse til ledende personer for 2025
DNB Bank ASA

| 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.

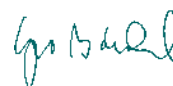
Oslo, 10. mars 2026
Styret i DNB Bank ASA



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)