

# Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer

## 1. Retningslinjenes bakgrunn, virkeområde og formål

1.1 Styret i DNB Bank ASA skal i henhold til allmennaksjeloven med forskrift utarbeide retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer. Som ledende personer regnes konsernledelsen og styremedlemmene i DNB Bank ASA. For ansattvalgte styremedlemmer gjelder retningslinjene kun for godtgjørelsen som knytter seg til styrevervet.

Styrets retningslinjer skal i tillegg oppfylle krav og forventinger som følger av finansforetaksloven med forskrift, Finanstilsynets rundskriv, anbefalinger fra det europeiske banktilsynet, regnskapsloven og statens retningslinjer for lønn og annen godtgjørelse til ledende personer i foretak og selskaper med direkte statlig eierandel. Styrets retningslinjer gjelder også for ledende personer som er ansatt i et datterselskap. Godtgjørelse til ledende personer som er ansatt i et utenlandsk datterselskap kan tilpasses lokale markedsforhold i den utstrekning det er nødvendig.

1.2 Retningslinjene skal godkjennes av generalforsamlingen ved enhver vesentlig endring og minst hvert fjerde år.

Retningslinjene ble sist behandlet på generalforsamling 26. april 2022. Retningslinjene ble godkjent etter at 98,25 prosent av stemmeberettigede aksjonærer stemte for, mens 1,75 prosent stemte mot.

Styret besluttet 8. mars 2023 følgende endringer i retningslinjene:

- Utvidelse av bindingstiden på risikotakeraksjer for konsernledelsen fra tre til fem år, i henhold til endring i finansforetaksloven.
- Nedjustering av måloppnåelse ved innslagspunktet knyttet til målet for Return on Equity «ROE» i konsernsjefens målkort fra 50 til 25 prosent.
- Endring av målstruktur i forretningsområdet Products and Innovation som følge av organisasjonstilpasninger.

Det er gjort følgende tilpasninger til statens reviderte retningslinjer for lederlønn i selskaper med direkte statlig eierandel, fastsatt 12. desember 2022, med virkning fra opptjeningsåret 2024:

- Ordlyd knyttet til lønnsfastsettelse og årlig lønnsregulering er endret for å ivareta forsterkede moderasjonsforventninger i statens retningslinjer.
- Ny struktur for variabel godtgjørelse med Short Term Incentive (STI) og Long Term Incentive (LTI).
- Presisering av at Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer gis anvendelse på ledende personer som er ansatt i datterselskaper.

I tillegg er retningslinjene endret for å tilpasse utforming av mål, målstrukturer og grunnlag for prestasjonsvurderinger for å sikre at disse gir rom for endringer i strategiske prioriteringer, regulatoriske endringer og et stadig mer dynamisk makrobilde.

1.3 Retningslinjene inngår i konsernets overordnede prinsipper for virksomhetsstyring. Styret har i tillegg besluttet et internt rammeverk for å sikre styring, kontroll og etterlevelse av regelverket for godtgjørelse. Det interne rammeverket er utformet i tråd med styrets retningslinjer. I den utstrekning styrets retningslinjer er relevante og ikke i strid med lokal lovgivning skal de implementeres og etterleves i alle selskaper i konsernet.

1.4 DNBs godtgjørelsesordning for ledende personer skal fremme oppnåelse av konsernets mål og bærekraftig verdiskapning. Dette innebærer blant annet at 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 målsetninger skal sikre at godtgjørelsesordningen bidrar til prestasjoner i tråd med forretningsstrategien. Ivaretagelse av langsiktige interesser og interessefellesskap mellom ledende personer og aksjonærer sikres blant annet gjennom aksjeerwerb 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.

1.5 Godtgjørelsesordningen for ledende personer er utformet etter samme prinsipper og inneholder de samme former for godtgjørelse som for øvrige ansatte i konsernet. Generalforsamlingen har i tillegg vedtatt at medlemmer av konsernledelsen kan motta deler av fastlønn i form av aksjer. Medlemmer av konsernledelsen kan motta dette godtgjørelseselementet etter beslutning fra styret og konsernsjef.

1.6 Den samlede godtgjørelsen til ledende personer fastsettes basert på en vurdering av kompetanse og personlig egnethet, relevante markedsforhold, stillingens karakter og prestasjoner. Godtgjørelse til ledende personer skal utformes i tråd med konsernets risikoprofil, ikke være 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. Årlig regulering av fast godtgjørelse til ledende personer i DNB-konsernet vil normalt være i samsvar med alminnelig lønnsutvikling i samfunnet, og det vil bli sett hen til lønnsutviklingen for øvrige ledere og ansatte i selskapet både relativt og nominelt, i tillegg til prestasjoner. For å sikre at godtgjørelsen er konkurransedyktig men ikke markedsledende, vil det også bli sett hen til statistikk over lønnsnivåer for tilsvarende kompetanse i de aktuelle arbeidsmarkeder.

- 1.7 Ved endring i konserndirektørens ansvarsområde kan konsernsjefen justere fastlønnsnivået slik at totalkompensasjonen er i tråd med nytt innhold i stillingen.
- 1.8 Medlemmer av konsernledelsen skal ikke motta særskilt honorar for styreverv i konsernselskaper. Honorar fra verv i selskaper utenfor konsernet som et medlem av konsernledelsen har på grunn av sitt ansettelsesforhold skal vektlegges ved vurderingen av variabel og samlet godtgjørelse.

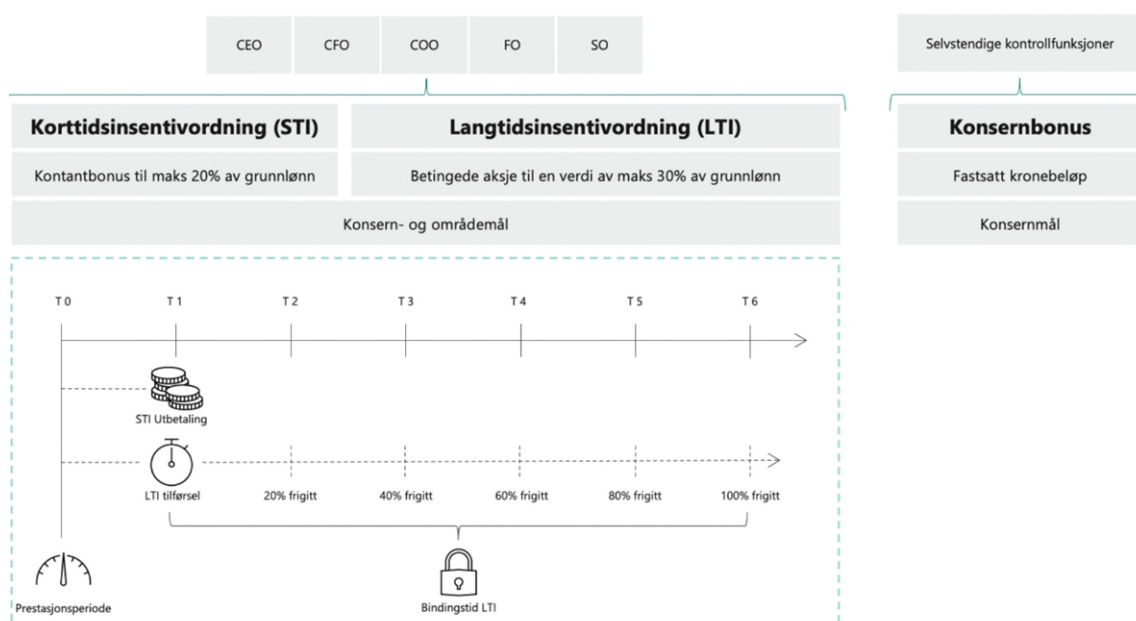
## 2. Godtgjørelse til medlemmer av styret

- 2.1 Medlemmer av styret  
Styremedlemmer mottar styrehonorar som besluttes av generalforsamlingen.

## 3. Ulike former for godtgjørelse til ledende ansatte

- 3.1 Fastlønn  
Fastlønn er hovedkomponenten i totalkompensasjonen og fastsettes basert på en vurdering av kompetanse, personlig egnethet, relevante markedsforhold og stillingens karakter.
- 3.2 Stillingstillegg  
Stillingstillegg er et fast godtgjørelseselement som er knyttet til en bestemt stilling. Slike tillegg 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 eller endringer i stillingens innhold skal stillingstilleggets størrelse vurderes.
- 3.3 Fastlønn i form av aksjer  
Fastlønn i form av aksjer er et fast godtgjørelseselement. Det kan avtales et tillegg på inntil 30 prosent av kontantbasert fastlønn som utbetales i form av DNB-aksjer. Beløpet avsettes gjennom året, og nettobeløpet etter skatt benyttes til kjøp av aksjer i DNB etter årets slutt. Aksjene kan ikke selges så lenge vedkommende er medlem av konsernledelsen. Etter fratredelse fra slik stilling frigis aksjene trinnvis over tre år. Bindingstiden skal likevel være minimum tre år regnet fra tildelingstidspunktet.
- 3.4 Generelt om variabel godtgjørelse  
DNB tilbyr ledende personer tre ulike ordninger for variabel godtgjørelse:
  - (i) kontantbasert korttidsinsentivordning (STI),
  - (ii) aksjebasert langtidsinsentivordning (LTI),
  - (iii) kontantbasert kollektiv konsernbonusordning.

Ledende personer kan enten være omfattet av ordning i) og ii), eller ordning iii). For ledere av selvstendige kontrollfunksjoner gjelder kun ordning iii).



Den kontantbaserte korttidsinsentivordningen kan for konsernledelsen maksimalt utgjøre 20 prosent av avtalt fastlønn. Den aksjebaserte langtidsinsentivordningen utbetales i form av betingede aksjer i DNB med bindingstid opp til fem år, og kan maksimalt utgjøre 30 prosent av fastlønn.

Aksjene har bindingstid og frigis trinnvis over fem år. Før frigivelse av aksjene skal det foretas en risikjustering, inkludert vurderinger av forhold knyttet til etterlevelse. Dersom vurderingen viser at den opprinnelige risikjusteringen var uriktig, kan retten til aksjer som ikke er frigitt helt eller delvis falle bort. Det samme gjelder dersom tildelingen viser seg å være basert på feil grunnlag eller mangelfulle opplysninger. Konsernet har fastsatt kriterier for fradrag i og tilbakebetaling av inntil 100 prosent av den samlede variable godtgjørelse, som kan få anvendelse for ansatte som har deltatt i eller vært ansvarlig for adferd som resulterer i betydelig tap for foretaket, eller ved annen uønsket adferd.



Aksjer med bindingstid har en lavere markedsverdi enn fritt omsettelige aksjer. For å kompensere for denne ulempen innvilges det tilleggsaksjer tilsvarende forskjellen i beregnet markedsverdi for fritt omsettelige aksjer og aksjer med bindingstid. Beregningen gjennomføres i samsvar med norsk likningspraksis. Samlet utbetaling fra ordningene for variabel godtgjørelse og eventuelle rabatter knyttet til aksjeprogrammer den ledende personen deltar i kan ikke overstige 55 prosent av summen av fastlønn og stillingstillegg.

### 3.5 Målstruktur

I det følgende redegjøres det for konsernsjefens og den enkelte konserndirektørs variable godtgjørelsesordning, med vektete prestasjonskriterier og beskrivelse av hvilke forhold som skal tillegges vekt under hvert prestasjonskriterium. Prestasjonskriteriene fordeler seg på individuelle prestasjoner, prestasjonene i vedkommende leders forretnings-, stabs- eller støtteenhet, og foretakets samlede prestasjoner. Vesentlige hendelser som påvirker et prestasjonskriterium kan gi grunnlag for å fravike dette, og variabel godtgjørelse kan bortfalle i sin helhet. Variabel godtgjørelse kan bare opptjenes eller utbetales dersom dette er forsvarlig ut fra foretakets finansielle stilling, og kan bli redusert eller bortfalle dersom foretakets økonomiske stilling vesentlig forverres. Ved måling av resultater hensyntas risiko for foretaket og kostnader knyttet til behov for kapital og likviditet. Grunnlaget for variabel godtgjørelse knyttet til foretakets resultater skal være en periode på to år.

Enkelte opplysninger vil være forretningssensitive og blir ikke offentliggjort i disse retningslinjene, jf. forskrift om retningslinjer og rapport om godtgjørelse for ledende personer § 3 (3). Styret skal avgj lønnsrapport til generalforsamlingen om blant annet praktiseringen av retningslinjene og styrets vurderinger knyttet til tildeling av variabel godtgjørelse. Styret vil vurdere om det er grunnlag for å offentliggjøre tilleggsinformasjon i lønnsrapporten.

Styret fastsetter ved inngangen av hvert år konsernets målkort. Målkortet oppstiller konsernets mål for det kommende året i lys av styrets strategiske prioriteringer og legger grunnlaget for fastsettelsen av den variable godtgjørelsen. Målkortet inneholder ett finansielt prestasjonskriterium som vektetes med 60 prosent, og fem prestasjonskriterier knyttet til strategi og bærekraft som til sammen vektetes med 40 prosent. Hvert enkelt prestasjonskriterium kan ikke vektetes lavere enn fire prosent eller høyere enn tolv prosent. Styret fastsetter måloppnåelsen ved årets slutt.

	Langsiktige mål	Kortsiktige mål	Vekting
Finansielle mål	<ul style="list-style-type: none"> <li>ROE &gt;14%</li> <li>Kostnadsgrad &lt;40%</li> <li>Utbyttegrad &gt;50%</li> <li>Ren kjernekapitaldekning &gt;16,3%</li> </ul>	<b>Egenkapitalavkastning (ROE)</b>	60 %
		<b>TSR rangering mot peers</b>	
Strategiske mål	DNB bidrar til en trygg digital økonomi	 <b>Stabil og sikker IT-drift</b> Måling av andel gule og grønne dager	40 %
	DNB er en pådriver for mangfold og inkludering	 <b>Engasjement og mangfold</b> Score medarbeiderundersøkelse under engasjement og inkludering samt kjønnsbalanse i ledelsen og posisjon innen mangfold	
	Skape de beste kundeopplevelsene	 <b>Omdømme og kundetilfredshet</b> Utvikling i konsernets omdømme og samlet kvalitativ vurdering av kundetilfredshet i kundesegmentene	
	DNB bekjemper økonomisk kriminalitet	 <b>Etterlevelse</b> Vurdering av konsernets utvikling innen etterlevelse	
	DNB finansierer klimaomstillingen og bærekraftig verdiskaping	 <b>Bærekraftig omstilling</b> Vurdering av utvikling mot utslippsmål i konsernets transisjonsplan og finansieringsmål i 2030, samt posisjon som pådriver for bærekraftig omstilling	

#### Finansielle mål:

Det finansielle prestasjonskriteriet vektet med 60 prosent og knytter seg til konsernets egenkapitalavkastning («ROE»), justert for en korreksjonsfaktor. Egenkapitalavkastning er den viktigste indikatoren på konsernets finansielle prestasjoner, og tillegges betydelig vekt i verdsettelsen. Vektlegging av egenkapitalavkastning sikrer at konsernets langsiktige interesser og økonomiske bæreevne ivaretas gjennom ordningen for variabel godtgjørelse. Styret fastsetter ved inngangen til det enkelte år nedre og øvre innslagspunkter for måloppnåelse. Det nedre innslagspunktet gir 25 prosent uttelling, mens det øvre innslagspunktet gir 100 prosent uttelling. Mellom de to innslagspunktene er det en lineær økning i måloppnåelsen. Det nedre innslagspunktet skal ikke settes så lavt at variabel godtgjørelse er eller fremstår som et fast godtgjørelseelement. Det øvre innslagspunktet skal harmonere med konsernets finansielle planlegging og ambisjoner. Konsernet vil av konkurransemessige grunner ikke offentliggjøre innslagspunktene.

Etter at måloppnåelsen knyttet til ROE er beregnet, korrigeres denne på grunnlag av DNB-aksjens totalavkastning (Total Shareholder Return, TSR), som både tar høyde for kursutviklingen og utdelt utbytte det siste året. TSR rangeres opp mot et utvalg av nordiske konkurrenter og kan medføre at opprinnelig måloppnåelse korrigeres med inntil 10 prosent (opp eller ned) 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

#### Strategiske mål:

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 insentivere høy grad av driftsstabilitet og få hendelser med negative kundekonsekvenser i løpet av året. Konsernet vil av konkurransemessige og sikkerhetsmessige grunner ikke offentliggjøre innslagspunktene.	8 %
 Engasjement og mangfold	Prestasjonskriteriet «Engasjement og mangfold» vurderes kvalitativt basert på medarbeiderundersøkelser, kjønnsbalanse i ledelsen og konsernets posisjon i samfunnet knyttet til mangfold. Prestasjonskriteriet understøtter konsernets bærekraftige strategi om å bidra til mangfold og inkludering. Ved fastsettelse av måloppnåelse vil styret vurdere om konsernet oppnår gode resultater på interne undersøkelser, opprettholder og videreutvikler god kjønnsbalanse i lederstillinger og videreutvikler konsernets posisjon knyttet til mangfold i positiv retning.	8 %
 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 etterlevelsesrisikoen i konsernet. Styret vil blant annet legge vekt på konsernets evne til å redusere etterlevelsesrisiko, 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 utslipp- 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 %

Styret kan ved inngangen til nytt opptjeningsår beslutte annen vektning mellom de strategiske målene dersom dette følger av eksterne krav eller endringer i de strategiske prioriteringene. Videre kan styret beslutte endringer i de underliggende målene for å sikre at hvert enkelt mål følges opp på en hensiktsmessig måte. Ved slike endringer vil oppdaterte retningslinjer bli publisert på [dnb.no](https://dnb.no).

Ved fastsettelse av samlet måloppnåelse ved årets slutt kan styret vektlegge uforutsette enkeltstående hendelser eller eksterne faktorer utenfor selskapets kontroll som har påvirket resultatet og som ikke ble hensyntatt ved målfastsattelsen. Slik helhetlig vurdering kan gjøres dersom det er nødvendig for å sikre at endelig tildeling blir i tråd med styrets vurdering av reell prestasjon eller for å sikre at den ikke er i strid med aksjonærenes langsiktige interesser. Dersom styret justerer den samlede måloppnåelsen etter en helhetlig vurdering, vil dette bli beskrevet i lederlønnsrapporten.

#### 3.6 Variabel godtgjørelse til konsernsjefen

Konsernsjefens mål og måloppnåelse er fullt ut basert på konsernets målkort og måloppnåelse.

### 3.7 Variabel godtgjørelse til øvrige medlemmer av konsernledelsen

For øvrige medlemmer av konsernledelsen vektlegges konsernets målkort og de ulike målene i henhold til tabellen nedenfor:

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

Målkortstrukturen sikrer at styrets prestasjonsvurdering av konsernets måloppnåelse vektlegges for alle bonusberettigede medlemmer av konsernledelsen gjennom at konsernets målkort vektlegges med minimum 50 prosent. De resterende målene er en kombinasjon av finansielle og strategiske prestasjonskriterier knyttet til lederens ansvarsområde. Vektlegging av de underliggende målene tilpasses virksomheten i den enkelte forretnings- eller støtteområde. I tillegg vil vektleggingen kunne tilpasses de strategiske prioriteringene gjort av styret ved inngangen til det enkelte opptjeningsår.

Konsernsjefen beslutter variabel godtgjørelse for øvrige medlemmer av konsernledelsen. Av konkurransehensyn oppgis ikke detaljopplysninger om de finansielle og strategiske prestasjonskriteriene. Vurderingstemaene knyttet til engasjement, inkludering, kundetilfredshet og etterlevelse er likeartede som tilsvarende prestasjonskriterier for konsernsjef.

Dersom det i løpet av året gjennomføres endringer i organisasjonen som innebærer opprettelse av nye konsernområder eller vesentlige justeringer i eksisterende konsernområder kan konsernsjefen beslutte nye tilpassede prestasjonskriterier.

### 3.8 Pensjon

Ledende personer i Norge deltar i likhet med øvrige ansatte i Norge i konsernets tjenestepensjonsordning etter lov om innskuddspensjon, og med pensjonsgrunnlag inntil maksimalgrensen i de skattefaviserte kollektive pensjonsordningene i Norge.

Konsernet inngikk frem til 2011 individuelle avtaler om pensjonsrettigheter utover den kollektive pensjonsordningen. De individuelle avtalene ble i 2016 omdannet til innskuddsbaserte opptjeningsprinsipper. Avtalene finansieres over konsernets driftsresultat.

Ved intern rekruttering av ledende person med individuell pensjonsavtale, vil konsernet i utgangspunktet reforhandle ansettelsesavtalen med sikte på at den individuelle pensjonsavtalen avvikles. En slik reforhandling vil være i samsvar med forventningene i statens retningslinjer for lederlønn. Individuelle pensjonsavtaler kan i særlige tilfeller likevel videreføres ved intern rekruttering, etter en samlet vurdering av den ansattes alder, etableringstidspunktet for den individuelle pensjonsavtalen og forhandlingssituasjonen. Dersom individuelle pensjonsavtaler videreføres i forbindelse med intern rekruttering av ledende personer vil konsernet gi en begrunnet redegjørelse i lederlønnrapporten.

### 3.9 Naturalytelser

Naturalytelser tilbys ledende personer i den grad ytelsene har en relevant sammenheng med den ansattes funksjon i konsernet eller er i tråd med markedspraksis. Ytelsene bør ikke være av vesentlig verdi sammenlignet med den ansattes fastlønn. Eksempler på naturalytelser er forsikringer, skattefri bolig ved utstasjonering i annet land enn hjemlandet, bilgodtgjørelse og bilordning, helseundersøkelse og andre personalgoder på samme vilkår som øvrige ansatte.

### 3.10 Oppsigelsestid og sluttvederlag

For ledende personer gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på seks måneder. Sluttvederlag kan avtales med inntil seks måneder i tillegg til oppsigelsesfristen på seks måneder, til sammen tolv måneders lønn. Rett til sluttvederlag 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, får nye lønnede verv eller mottar inntekt fra næringsvirksomhet hvor vedkommende er aktiv eier, skal det foretas en forholdsmessig reduksjon av sluttvederlaget i sluttvederlagsperioden på seks måneder, ved at sluttvederlaget reduseres tilsvarende halvparten av ny inntekt mv.

Det følger av statens retningslinjer for lederlønn at sluttvederlag skal reduseres krone for krone ved ny inntekt mv. i sluttvederlagsperioden. For å gi et nødvendig insentiv til å tiltre nytt ansettelsesforhold mv. i sluttvederlagsperioden, og dermed redusere konsernets kostnader ved sluttvederlagsavtalen, har styret valgt å fravike statens retningslinjer for lederlønn ved at det kun foretas en reduksjon tilsvarende halvparten av ny inntekt mv.

Styrets retningslinjer kan fravikes dersom det forut for vedtakelsen av retningslinjene er inngått individuelle avtaler som avviker fra pkt. 3.8 første og annet ledd.

- 3.11 Konkurransesklausul  
Det kan avtales konkurransesklausuler med ledende personer i tråd med arbeidsmiljølovens regler. Konkurransesklausulene kan inneholde bestemmelser om kompensasjon.

#### **4. Beslutningsprosesser**

- 4.1 Beslutningsprosesser knyttet til godtgjørelse til ledende personer  
Styret treffer alle beslutninger om konsernsjefens og internrevisors godtgjørelse. I tillegg skal styret påse at godtgjørelsen til konserndirektør for etterlevelse (Group Chief Compliance Officer) og konserndirektør for risikostyring (Group Chief Risk Officer) ikke blir fastsatt på en måte som påvirker, eller er egnet til å påvirke, deres objektivitet. Styret beslutter interne standarder og instruksjoner som har betydning for konsernsjefens godtgjørelse. Styrets kompensasjons- og organisasjonsutvalg er forberedende og rådgivende organ for styret i saker som gjelder godtgjørelse. Styreutvalget har ingen beslutningsmyndighet.

Konsernsjefen treffer alle andre beslutninger som har betydning for ledende personers godtgjørelse. Konsernsjefen orienterer styrets kompensasjons- og organisasjonsutvalg om endringer i konsernledelsens godtgjørelse.

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

- 4.2 Endring av styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer  
Styrets retningslinjer for godtgjørelse til ledende personer skal godkjennes av generalforsamlingen minst hvert fjerde år, og generalforsamlingen skal godkjenne enhver vesentlig endring.

Styret kan under særlige omstendigheter midlertidig fravike alle deler av retningslinjene, dersom det er nødvendig for å ivareta selskapets langsiktige interesse og økonomiske bæreevne eller sikre selskapets levedyktighet. Før styret treffer beslutning om å fravike retningslinjene skal spørsmålet behandles av styrets kompensasjons- og organisasjonsutvalg, og det skal innhentes en vurdering fra internrevisor. Fravikelse av retningslinjene skal begrunnes i lønnsrapporten. Mindre redaksjonelle endringer og endringer som følger av ufravikelige lovkrav kan gjennomføres uten forutgående generalforsamlingsbehandling.