

Helsinki, København, Oslo, Stockholm, 20. marts 2014 1(3)

## Beslutninger på Nordeas generalforsamling 2014

På dagens ordinære generalforsamling i Nordea Bank AB (publ) blev resultatopgørelsen og balancen for 2013 godkendt. Generalforsamlingen vedtog en udbyttebetaling på EUR 0,43 pr. aktie og fastsatte afstemningsdagen for udbyttebetalingen til 25. marts 2014. Bestyrelsen og den administrerende direktør blev meddelt decharge for året 2013. Robin Lawther blev valgt som nyt medlem af bestyrelsen. Generalforsamlingen vedtog at bemyndige bestyrelsen til at træffe beslutning om at udstede konvertible instrumenter samt tilbagekøbe og overdrage egne aktier og vedtog retningslinjer for aflønning af ledende medarbejdere og et loft over forholdet mellem den faste og den variable del af den samlede løn for visse medarbejdere.

### Valg af bestyrelse

Björn Wahlroos, Marie Ehrling, Elisabeth Grieg, Svein Jacobsen, Tom Knutzen, Lars G Nordström, Sarah Russell og Kari Stadigh blev genvalgt til bestyrelsen indtil næste ordinære generalforsamling, og Robin Lawther blev valgt som nyt bestyrelsesmedlem for samme periode. Björn Wahlroos blev genvalgt til formand for bestyrelsen.

Ved det efterfølgende konstituerende bestyrelsesmøde blev Marie Ehrling valgt til næstformand for bestyrelsen, og det blev oplyst, at følgende personer er medarbejderrepræsentanter: Kari Ahola, Toni H. Madsen, Lars Oddestad (suppleant) og Hans Christian Riise.

### Valg af revisor

KPMG AB blev genvalgt som revisor indtil næste ordinære generalforsamling.

### Vederlag

Generalforsamlingen besluttede, at vederlag til bestyrelsens medlemmer skal udgøre 259.550 euro til formanden, 123.250 euro til næstformanden og 80.250 euro til hvert af de øvrige medlemmer. Derudover betales et vederlag for arbejdet i bestyrelsens tre udvalg på 21.350 euro til udvalgsformanden og 15.150 euro til hvert af de øvrige medlemmer. Der betales ikke vederlag til bestyrelsesmedlemmer, som er ansat i Nordea koncernen.

Revisors honorar fastsættes efter godkendt regning.

### Nedsættelse af nomineringsudvalg

Generalforsamlingen besluttede at nedsætte et nomineringsudvalg, der får til opgave til næste generalforsamling at fremlægge forslag om bestyrelsesmedlemmer, bestyrelsesformand og revisor samt vederlag til disse. Nomineringsudvalget skal bestå af bestyrelsens formand samt yderligere fire medlemmer, som udpeges af de fire aktionærer, der målt på stemmeret ejer de største aktieposter i Nordea pr. 31. august 2014.

---

*Nordeas vision er at være en Great European bank, anerkendt for sine medarbejdere, som skaber markant værdi for kunder og aktionærer. Vi gør det muligt for vores kunder at nå deres mål ved at tilbyde et bredt udbud af produkter, serviceydelser og løsninger inden for bank, kapitalforvaltning og forsikring. Nordea har ca. 11 mio. kunder, er til stede med filialer på omkring 800 lokaliteter og er blandt de ti største universalbanker i Europa målt på markedsværdi. Nordea-aktien er noteret på NASDAQ OMX Nordic Exchange i Stockholm, Helsinki og København.*

### **Udstedelse af konvertible instrumenter**

Bestyrelsen blev bemyndiget til inden næste ordinære generalforsamling at træffe beslutning om at udstede konvertible instrumenter i selskabet, hvilket betyder, at aktiekapitalen kan øges med et beløb, der svarer til højst 10 pct. af aktiekapitalen. Udstedelse af konvertible instrumenter i henhold til bemyndigelsen kan ske med eller uden forkøbsret for eksisterende aktionærer og skal ske på markedsvilkår.

Formålet med bemyndigelsen er at muliggøre en fleksibel og effektiv tilpasning af selskabets kapitalstruktur til de nye kapitalkravsregler og dertil hørende nye instrumenter.

### **Køb og overdragelse af egne aktier**

Bestyrelsen blev bemyndiget til at træffe beslutning om køb af egne aktier. Køb kan ske via en fondsbørs eller ved købstilbud til samtlige aktionærer. Nordeas beholdning af egne aktier må ikke på noget tidspunkt overstige 10 pct. af samtlige aktier i Nordea.

Formålet med at købe egne aktier er at gøre det muligt at tilpasse Nordeas kapitalstruktur til det aktuelle kapitalbehov og at gøre det muligt at bruge egne aktier som betaling for eller finansiering af køb af selskaber eller virksomheder.

Endvidere blev bestyrelsen bemyndiget til at træffe beslutning om at overdrage egne aktier som betaling for eller finansiering af køb af selskaber eller virksomheder. Overdragelse kan ske på anden måde end via en fondsbørs.

### **Køb af egne aktier som led i værdipapirhandel**

Generalforsamlingen besluttede, at Nordea i sin værdipapirhandel løbende skal kunne købe egne aktier. Beholdningen af sådanne aktier må ikke på noget tidspunkt overstige 1 pct. af samtlige aktier i Nordea.

### **Retningslinjer for aflønning af ledende medarbejdere**

Generalforsamlingen vedtog retningslinjer for aflønning af ledende medarbejdere (den administrerende direktør og øvrige medlemmer af koncernledelsen). Nordea skal have de lønniveauer og ansættelsesvilkår, der kræves for at kunne rekruttere og fastholde ledende medarbejdere med kompetence og evne til at gennemføre strategien og nå de fastsatte mål, så Nordea kan blive en Great European bank.

Den årlige aflønning består af fast løn og variabel løn. De ledende medarbejdere tilbydes en variabel løn i form af en incitamentsordning (GEM EIP 2014), som belønner opfyldelsen af forud aftalte mål på koncern-, forretningsområde-/koncernfunktions- og individuelt niveau. Der skal tages højde for, hvordan resultatet påvirkes på lang sigt, når målene fastsættes. GEM EIP 2014 har resultatmåling i en periode på et år, og udfaldet kan ikke overstige den faste løndel. Udfaldet af GEM EIP 2014 betales over en periode på fem år i form af kontanter og er underlagt justering af den udskudte aflønning, indeksregulering i forhold til Nordeas samlede afkast til aktionærerne og restriktioner med hensyn til rådighed i henhold til det svenske finanstillsyns forskrifter om aflønningsordninger under hensyntagen til lokale regler og forhold, hvor det er relevant. De ledende medarbejdere blev tilbudt en lignende ordning for 2013 (GEM EIP 2013).

### **Loft over forholdet mellem fast og variabel del af den samlede løn**

For den administrerende direktør og øvrige medlemmer af koncernledelsen kan den variable løndel ikke overstige 100 pct. af den faste løn. For visse andre medarbejdere besluttede generalforsamlingen at indføre et loft over forholdet mellem den faste og den variable del af den samlede løn.

For at Nordea skal kunne fastholde sin position som førende europæisk bank inden for forretningsområder med medarbejdere, der er direkte udsat for international konkurrence, skal

Helsinki, København, Oslo, Stockholm, 20. marts 2014 3(3)

Nordea have mulighed for at anvende et loft på 200 pct. og dermed kunne tilbyde aflønningssystemer, der ikke afviger nævneværdigt fra den internationale markedsstandard. Alternativet ville være at forhøje den faste løn, hvilket ville mindske fleksibiliteten i Nordeas omkostningsbase. En samlet aflønning i forhold til præstation og disciplineret risikotagning giver en passende fleksibilitet i forhold til omkostningsbasen og understøtter Nordeas muligheder for at styrke sin basiskapital uden begrænsninger som følge af høje faste omkostninger.

Loftet på forholdet mellem den faste og variable del af den samlede løn for den enkelte medarbejder er 200 pct. eller et eventuelt lavere loft, som måtte blive fastsat i de svenske regler og bestemmelser, der skal implementere 2013/36/EU-direktivet.

Loftet gælder for løn til medarbejderkategorierne koncernledelsen, risikotagere, medarbejdere, der udøver kontrolfunktioner, og alle medarbejdere, hvis samlede løn gør, at de kommer i samme lønklasse som koncernledelsen, og risikotagere, hvis jobudøvelse har væsentlig indvirkning på instituttets risikoprofil, samt yderligere medarbejderkategorier, som måtte blive defineret i de svenske regler og bestemmelser, der skal implementere 2013/36/EU-direktivet.

Loftet gælder for ovenstående medarbejderkategorier i enhederne Markets Equities, Markets FICC (Fixed Income, Currencies and Commodities), Markets Investment Banking og Group Treasury i Nordea Bank AB (publ).

Loftet anvendes for tjenesteydelser eller præstation udført i 2014.

Loftet anvendes også for datterselskaber til Nordea Bank AB (publ) for ovenstående medarbejderkategorier i enhederne Markets Equities, Markets FICC, Markets Investment Banking, Asset Management, International Private Banking og Group Treasury, medmindre lokale bindende regler og bestemmelser forhindrer det.

**Yderligere information:**

Stephan Ghisler-Solvang, pressechef, Danmark, +45 33 33 45 56

Rodney Alfvén, leder af Investor Relations, +46 8 614 78 52

*Informationen indeholdt i denne pressemeddelelse er i overensstemmelse med det, som Nordea er pålagt at offentliggøre i henhold til den svenske lov om handel med finansielle instrumenter (1991:980) og/eller den svenske lov om værdipapirmarkeder (2007:528).*