

Ärende 18

Beslut om riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare

Styrelsen i Nordea Bank AB (publ) föreslår att årsstämman den 17 mars 2016 beslutar om följande riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare:

"Nordea ska ha de ersättningsnivåer och anställningsvillkor som erfordras för att rekrytera och behålla ledande befattningshavare med kompetens och kapacitet att genomföra strategin och nå de uppsatta målen så att Nordea kan bli en "great European bank".

Med ledande befattningshavare förstås i detta sammanhang koncernchef och ställföreträdande koncernchef i Nordea Bank AB (publ) och övriga medlemmar i koncernledningen (Group Executive Management).

Ersättning till ledande befattningshavare kommer att beslutas av styrelsen i enlighet med Nordeas interna riktlinjer och rutiner vilka baseras på den svenska Finansinspektionens (FI) föreskrifter om ersättningssystem, nationell implementering av EU:s direktiv om kapitalkrav för banker liksom internationell praxis för en sund ersättningsstruktur.

Marknadsmässighet ska vara den övergripande principen för lön och annan ersättning till ledande befattningshavare inom Nordea. Ersättning till ledande befattningshavare ska vara förenlig med och främja en sund och effektiv riskhantering och inte uppmuntra till ett överdrivet risktagande eller motverka Nordeas långsiktiga intressen.

Årlig ersättning består av fast lön och rörlig lön.

De ledande befattningshavarna kommer att erbjudas rörlig lön i form av ett Executive Incentive Programme 2016 (GEM EIP 2016), vilket belönar uppfyllelsen av i förväg överenskomna mål på koncernnivå (medlemmar i koncernledningen som är ansvariga för den andra försvarslinjen, dvs. chefen för Group Risk Management och chefen för Group Compliance, har inte mål på koncernnivå), affärsområdes-/koncernfunktionsnivå och individuell nivå. Hur resultatet påverkas på lång sikt ska beaktas när målen beslutas. Utfallet från GEM EIP 2016 betalas över en femårsperiod i form av kontant ersättning och är föremål för justering av uppskjuten ersättning, indexering till Nordeas totalavkastning (TSR) samt förfoganderestriktioner enligt FI:s föreskrifter om ersättningssystem, med beaktande av lokala regler och förhållanden när detta är relevant. GEM EIP 2016 har en resultatmättningsperiod om ett år och utfallet ska inte överstiga den fasta lönen. De ledande befattningshavarna erbjöds ett liknande program för 2013, 2014 och 2015 (GEM EIP 2013, GEM EIP 2014 och GEM EIP 2015).

I enlighet med FI:s föreskrifter om ersättningssystem ska garanterad rörlig lön utgöra undantag och vara tillåten endast i samband med anställning av ny ledande befattningshavare och då begränsas till det första anställningsåret.

Icke-monetära förmåner ska underlätta de ledande befattningshavarnas arbetsutförande och motsvara vad som kan anses rimligt i förhållande till praxis på marknaden. De ledande befattningshavarna ska erbjudas pensionsvillkor som är marknadsmässiga i förhållande till situationen i det land där befattningshavarna stadigvarande är bosatta. Fast lön under uppsägningstiden och avgångsvederlag för de ledande befattningshavarna ska sammantaget inte överstiga 24 fasta månadslöner.

Styrelsen får frånga dessa riktlinjer om det är nödvändigt till följd av nya ersättningsregler eller om det i ett enskilt fall finns andra särskilda skäl för det."
