

# Nordea

## Toimielinten palkitsemisraportti 2020



Vahvistettu varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvoo-antavalla päätöksellä 24. maaliskuuta 2021, 93.183% annetuista äänistä

Tämä toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2020 ("palkitsemisraportti")\* on laadittu noudattaen Suomen pörssiyhtiöiden vuoden 2020 hallinnointikoodin ja valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 vaatimuksia. Siinä on otettu huomioon myös Euroopan komission laatimien suuntaviivojen luonnosversiossa annetut suositukset, jotka koskevat pitkäaikaiseen osakkeenomistajavaikuttamiseen kannustamista käsittelevän palkitsemisraportin vakiomuotoista esitystapaa.

Raportti esitellään varsinaiselle yhtiökokoukselle maaliskuussa 2021 neuvoa-antavaa äänestystä varten, ja se julkaistaan muiden tietojen ohella Nordean verkkosivuilla osoitteessa <https://www.nordea.com/en/about-nordea/corporate-governance/remuneration/disclosures>.

Palkitsemiseen liittyvät aiheet ovat saaneet Nordean osakkeenomistajilta laajan tuen aiemmissa yhtiökokouksissa.

Edellisvuoden varsinainen yhtiökokous vahvisti toimielinten palkitsemispolitiikan ("palkitsemispolitiikka"), jota kannatti neuvoa-antavassa äänestyksessä 97,9 prosenttia annetuista äänistä.

Vuoden 2019 varsinainen yhtiökokous hyväksyi muuttuvan palkkion enimmäismääräksi 200 prosenttia kiinteästä palkasta. Ehdotusta kannatti 99,3 prosenttia äänistä.

Näiden palkitsemista koskevien äänestysten tulokset kertovat siitä, että Nordea on sitoutunut antamaan osakkeenomistajillensa mahdollisuuden vaikuttaa palkitsemiseen. Lisätietoja palkitsemiseen vaikuttaneista

äänestyksistä vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetaan alla olevassa taulukossa.

Toimielinten palkitsemiseen liittyvän avoimuuden lisäämiseksi tässä palkitsemisraportissa annetaan yleiskuva hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja väliaikaisen toimitusjohtajan sijaisen tilikauden 2020 aikana saamista kokonaispalkkioista. Vertailukelpoiset luvut esitetään edellisiltä tilikausilta, jos se on asianmukaista.

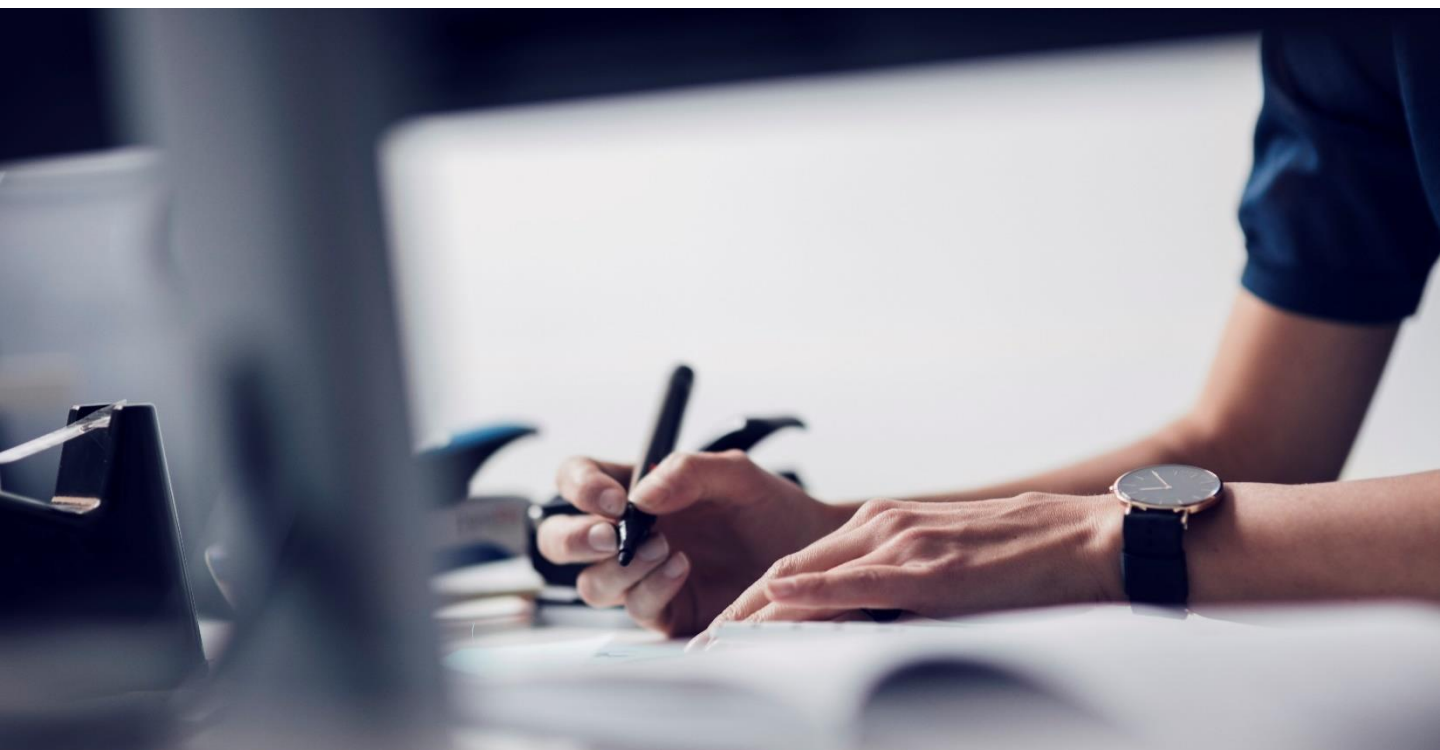
Palkitsemisraportissa kerrotaan myös, miten palkitseminen on sidottu Nordean tulokseen ja yleiseen strategiaan.

Lisäksi palkitsemisraportissa vahvistetaan, että palkitsemispolitiikkaa noudatettiin vuonna 2020 kaikilta osin, eikä siitä ole poikettu.

#### Palkitsemiseen vaikuttaneet äänestykset vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa

Palkitsemista koskevat päätösehdotukset vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa	Osakkeenomistajien äänestykset vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa	Ehdotusta kannattaneiden osuus
Neuvoa-antava äänestys toimielinten palkitsemispolitiikasta	Osakkeenomistajat vahvistivat Nordean toimielinten palkitsemispolitiikan neuvoa-antavassa äänestyksessä	97,928 %
Sitova äänestys hallituksen palkkioista	Osakkeenomistajat hyväksyivät hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot vuoden 2020 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2021 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka	99,945 %

\*Tämä palkitsemisraportti julkaistaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Jos kieliversiot ovat ristiriidassa keskenään, ruotsinkielisen version teksti on oikea.





## Hyvät osakkeenomistajat

**Hallitus ja minä haluamme kiittää teitä osoittamastanne tuesta viime vuoden varsinaisessa yhtiökokouksessa, jossa palkitsemispolitiikka hyväksyttiin. Olen iloinen voidessani nyt esitellä vuoden 2020 palkitsemisraportin, jossa kerrotaan, miten palkitsemispolitiikkaa on toteutettu.**



**Torbjörn Magnusson**

Hallituksen puheenjohtaja,  
hallituksen palkitsemisvaliokunnan  
puheenjohtaja

Taloudelliset ja yhteiskunnalliset olosuhteet olivat COVID-19-pandemian vuoksi haastavat vuonna 2020 mutta osoittivat Nordean liiketoimintamallin kestävyuden.

Nordea haluaa auttaa talouksia selviytymään näistä epävarmoista ajoista, ja olemme siksi ryhtyneet poikkeuksellisiin toimiin suojataksemme pääomiamme. Päätös osingonjaon lykkäämisestä on vaikuttanut osakkeenomistajiimme, vaikka uskommekin, että asiassa on kyse vain ajoituksesta.

Palkitsemispolitiikkaa on sovellettu saman linjan mukaisesti, jotta varmistetaan muuttuvien palkkioiden merkittävien erien lykkäys ja niiden maksaminen osakkeina. Hallitus hyväksyi kesäkuussa 2020 pitkäaikaisen kannustinohjelman käyttöönoton. Kannustinohjelman piiriin kuuluu konsernin johtoryhmä, ja se kattaa vuodet 2020–2022. Tämä uusi palkkio on täysin osakeperusteinen, ja sen myötä konsernin johtoryhmän muuttuvat palkkiot kannustavat vahvasti

keskittymään Nordean pitkäaikaiseen kehitykseen ja kytkevät näin johtoryhmän jäsenten edut osakkeenomistajien etuihin. Uusi palkkiorakenne myös kasvattaa osakeperusteisten palkkioiden osuutta ja vähentää käteisperusteisten palkkioiden osuutta.

Tunnustamme tarpeen pitää muuttuvat palkkiot kohtuullisina, mutta haluamme palkita henkilöstöä sekä siitä kovasta työstä, jota he ovat tehneet haastavissa olosuhteissa, että vuoden alussa sovittujen liiketoiminnan tavoitteiden saavuttamisesta. Tärkeintä on löytää tasapaino näiden kahden palkitsemisperusteen välillä.

Tuloksemme vuodelta 2020 ovat vakaat, ja olemme edistyneet vuodelle 2022 asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa, vaikka kriisi on vaikuttanut oman pääoman tuottoon. Samalla olemme kuitenkin optimoineet toiminnan tehokkuutta ja vähentäneet kuluja, mikä on parantanut konsernin kulu/tuotto-suhdetta. Nordean henkilöstö on osoittanut huomattavan vahvaa sitoutuneisuutta, kuten

tämän osa-alueen sisäisessä kyselyssä saama ennätyskellisen hyvä pistemäärä osoittaa. Henkilöstön erinomainen työpanos on myös tuottanut tulosta, sillä asiakastytyväisyys on parantunut kaikilla liiketoiminta-alueilla.

Koska liiketoiminta kehittyi vuoden aikana pitkälti odotusten mukaisesti, lyhytaikaiset kannustinpalkkiot ovat olleet yleisesti lähellä tavoitetasoja.

Haluan mainita, että COVID-19-pandemia ei ole aiheuttanut erityisiä toimia, kuten pandemiaan liittyviä irtisanomisia tai palkkojen alennuksia, jotka olisivat vaikuttaneet henkilöstön palkitsemiseen yleisesti. Myös muuttuvia palkkioita koskevat tavoitteet, joista sovittiin vuoden alussa ennen kuin COVID-19-pandemian vaikutuksista oli saatu selvää kuvaa, ovat pysyneet ennallaan vuonna 2020.

Haluan kiittää teitä vielä uudestaan hallituksen palkitsemisvaliokunnan ja hallituksen puolesta ja pyydän kunnioittavasti tukeanne myös seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

## Palkkio- ja tuloskehityksen vertailu

Alla olevassa taulukossa esitetään toimielinten palkkioiden, konsernin tuloskehityksen ja Nordean työntekijän keskimääräisen palkkion välinen kytkös. Taulukossa esitetään toimitusjohtajalle, väliaikaiselle toimitusjohtajan sijaiselle ja hallituksen jäsenille maksetun kokonaispalkkion suhteellinen kehitys viiden viime vuoden aikana. Vertailukelpoisuuden varmistamiseksi luvut on muunnettu tarvittaessa vuositason luvuiksi. Nordea Bank Oyj korvasi Nordea Bank AB:n (publ) Nordea-konsernin emoyhtiönä 1. lokakuuta 2018. Kaikki alla esitetyt luvut liittyvät Nordea-konserniin.

Nordean suhteellinen kehitys esitetään kolmen taloudellisen mittarin kautta. Mittarit ohjaavat Nordean strategista suuntaa kohti vuotta 2022 ja ovat seuraavat: 1) tuotot, 2) oman pääoman tuotto ja 3) kulu/tuotto-suhde. Nämä tavoitteet tukevat Nordean visiota tulla vahvaksi ja

henkilökohtaiseksi kumppaniksi raha-asioissa sekä tarjota erinomaisia asiakaskokemuksia, saavuttaa taloudelliset tavoitteet ja tuottaa arvoa osakkeenomistajille.

Vertailujakson aikana toimitusjohtajan ja väliaikaisen toimitusjohtajan sijaisen kiinteä peruspalkka on pysynyt pitkälti samana, ja heille maksetut muuttuvat palkkiot ovat olleet vahvasti kytköksissä konsernin tuloskehitykseen. Tämä näkyy muutoksina kokonaispalkkiossa.

Hallituksen palkkiot eivät ole kytköksissä konsernin tuloskehitykseen. Tällä korostetaan hallituksen riippumattomuutta. Hallituksen palkkioista päättää varsinainen yhtiökokous vuosittain. Hallituksen jäsenille maksettavia palkkioita nostettiin vuodesta 2015 vuoteen 2020 vastaamaan markkinaolosuhteita seuraavasti: hallituksen varsinaisten jäsenten palkkiot nousivat 10

prosenttia, hallituksen puheenjohtajan palkkio nousi 7,5 prosenttia, hallituksen varapuheenjohtajan palkkio nousi 9,4 prosenttia, hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot nousivat 20 prosenttia ja hallituksen valiokuntien puheenjohtajien palkkiot nousivat 71,4 prosenttia. Henkilökohtaiset muutokset hallituksen jäsenten palkkioissa johtuvat eri palkkior ryhmien kehityksestä ja muutoksista rooleissa (esimerkiksi uudet valiokuntavastuut).

Kiinteiden palkkioiden määrittelyssä käytetään Nordean kilpailijoista koostuvaa ulkoista vertailuryhmää.

Työntekijän keskimääräinen palkkio oli vuonna 2020 suurin piirtein sama kuin vuonna 2016. Merkittävin syy tämän kehityksen taustalla on Nordean pyrkimys siirtää tehtäviä matalien kustannusten maihin. Tämä on mahdollistanut henkilöstökulujen vähentämisen.

### Toimielinten kokonaispalkkioiden ja konsernin tuloskehityksen vertailu

Vuotuinen kehitys	2016 vs. 2015	2017 vs. 2016	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019
<b>Toimitusjohtajat<sup>1</sup></b>					
Frank Vang-Jensen, toimitusjohtaja	-	-	-	-	14,82 %
Jussi Koskinen, väliaikainen toimitusjohtajan sijainen	-	-	-	-	16,46 %
Casper von Koskull, entinen toimitusjohtaja	-12,59 %	2,60 %	-3,55 %	-20,57 %	-
Torsten Hagen Jørgensen, entinen toimitusjohtajan sijainen	-11,40 %	13,67 %	1,19 %	-18,26 %	-
<b>Hallitus<sup>2</sup></b>					
Torbjörn Magnusson, puheenjohtaja	-	-	-	-	-2,95 %
Björn Wahlroos, entinen puheenjohtaja	4,95 %	2,88 %	0,01 %	0,10 %	-
Kari Jordan, varapuheenjohtaja	-	-	-	-	0,00 %
Lars G Nordström, entinen varapuheenjohtaja	-	-	14,32 %	-5,23 %	-
Marie Ehrling, entinen varapuheenjohtaja	6,05 %	-0,39 %	-	-	-
Pernille Erenbjerg, hallituksen jäsen	-	-	-3,08 %	20,76 %	5,70 %
Nigel Hinshelwood, hallituksen jäsen	-	-	-	12,55 %	2,04 %
Petra von Hoeken, hallituksen jäsen	-	-	-	-	0,00 %
John Maltby, hallituksen jäsen	-	-	-	-	0,00 %
Robin Lawther, hallituksen jäsen	6,21 %	10,04 %	2,09 %	5,37 %	-7,24 %
Sarah Russell, hallituksen jäsen	6,21 %	18,42 %	4,20 %	7,78 %	2,38 %
Birger Steen, hallituksen jäsen	24,95 %	25,18 %	4,20 %	23,80 %	6,38 %
Maria Varsellona, hallituksen jäsen	-	-	-3,08 %	2,23 %	0,69 %
Torbjörn Magnusson, hallituksen jäsen	-	-	-	-0,42 %	-
Silvija Seres, hallituksen jäsen	2,40 %	5,75 %	0,88 %	0,10 %	-
Kari Stadigh, hallituksen jäsen	6,75 %	10,71 %	0,66 %	-	-
Lars Wollung, hallituksen jäsen	-	-	-2,59 %	-	-
Tom Knutzen, hallituksen jäsen	6,75 %	-0,39 %	-	-	-
Lars G Nordström, hallituksen jäsen	6,21 %	-	-	-	-
<b>Konsernin tuloskehitys</b>					
Tuotot	-2,26 %	-3,62 %	-5,36 %	-5,99 %	-1,82 %
Oman pääoman tuotto	0,82 %	-22,76 %	2,11 %	-48,45 %	42,00 %
Kulu/tuotto-suhde	6,38 %	8,00 %	5,56 %	0,00 %	-3,51 %
<b>Nordean työntekijöiden keskimääräinen palkkio<sup>3</sup></b>	<b>-10,87 %</b>	<b>10,83 %</b>	<b>-1,29 %</b>	<b>0,35 %</b>	<b>-6,30 %</b>

<sup>1</sup> Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettavat kokonaispalkkiot sisältävät kiinteän palkan, muuttuvat palkkiot, eläkekulut ja Nordean vuosikertomusten mukaiset edut.

<sup>2</sup> Jos yksittäisellä hallituksen jäsenellä on ollut useita rooleja, ne esitetään eri riveillä. Niitä hallituksen jäseniä, joista ei voida tehdä vuositason vertailua, ei esitetä yhteenvedossa. Vertailuluvut sisältävät kaikki palkkiot ja mahdolliset edut, jotka on maksettu yksittäiselle hallituksen jäsenelle hallituksen jäsenen ominaisuudessa suoritetuista tehtävistä, eli sekä palkkio hallituksen jäsenyydestä että palkkiot valiokuntien jäsenyyksistä on laskettu yhteen.

<sup>3</sup> Keskimääräinen palkkio tarkoittaa henkilöstökuluihin kirjattuja palkkoja ja palkkioita jaettuna henkilöstömäärällä Nordea-konsernin vuosikertomuksen mukaisesti. Merkittävin syy henkilöstökulujen vähentämiseen vuoden 2020 aikana on Nordean toimipaikkastrategia.



Henkilökohtaista palkkiokehitystä esittävää vertailutaulukkoa täydentää alla oleva kaavio palkkiokehityksestä. Siinä esitetään toimitusjohtajalle maksetut kokonaispalkkiot sekä hallitustehtävien suorittamisesta maksetut kokonaispalkkiot.

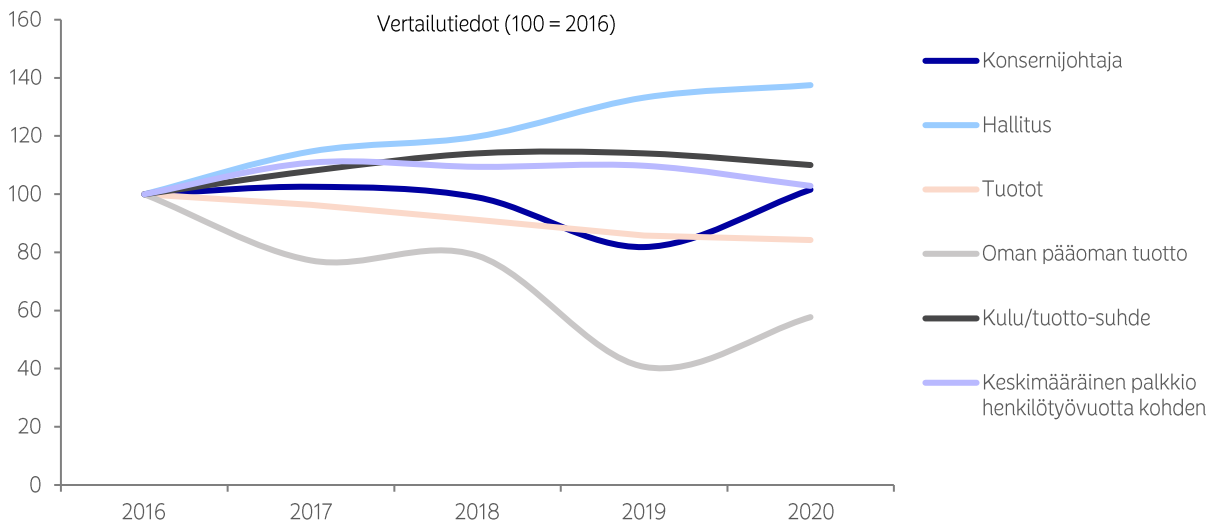
Kaavio osoittaa toimitusjohtajalle maksettujen kokonaispalkkioiden sekä yhtiön tuloskehityksen välisen yhteyden. Siinä näkyy toimitusjohtajalle maksettujen kokonaispalkkioiden suhteellinen pieneminen sen jälkeen,

kun tehtävään nimitettiin uusi henkilö vuonna 2019. Entisen ja nykyisen toimitusjohtajan sijaisen roolit eivät ole keskenään täysin vertailukelpoisia ja näin ollen kyseisten roolien palkkiokehitystä ei esitellä alla olevassa kaaviossa. Syyskuussa 2019 päätettiin poistaa yhdistetty toimitusjohtajan sijaisen ja konsernin operatiivisen johtajan rooli.

Kuten aiemmin mainittiin, hallituksen jäsenten palkkiot eivät ole kytköksissä konsernin tuloskehitykseen (ei

muuttuvia palkkioita), vaan ne heijastavat markkinaolosuhteita (vertailuryhmän perusteella) ja niistä päättää aina varsinainen yhtiökokous. Lisäksi hallitustehtävien suorittamisesta maksettavan kokonaispalkkion kehityksessä näkyy se, että viiden vuoden aikana on perustettu uusi valiokunta (toiminta- ja vastuullisuusvaliokunta vuonna 2017) ja että hallituksen jäsenet ovat aiempaa useamman valiokunnan jäseniä.

### Palkkiovertailu



## Hallituksen palkitseminen

Kaikille hallituksen jäsenille maksetaan kiinteä peruspalkkio ja mahdollinen lisäpalkkio hallituksen valiokuntien jäsenenä toimimisesta. Vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous päätti hallitukselle maksettavista vuotuisista palkkioista vuoden 2020 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2021 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka seuraavasti: puheenjohtajalle maksetaan 300 000 euroa, varapuheenjohtajalle maksetaan 145 000 euroa ja muille jäsenille maksetaan 95 000 euroa. Palkkiot eivät muuttuneet edellisestä päätöksestä. Hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnan,

tarkastusvaliokunnan ja riskivaliokunnan työhön osallistumisesta maksetaan 60 000 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 30 000 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle. Palkitsemisvaliokunnan työhön osallistumisesta maksetaan 42 000 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 26 000 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle.

Nordea maksaa tai korvaa hallituksen jäsenille kaikki hallitustyöhön liittyvät tai hallitustyöstä suoraan johtuvat kulut ja kustannukset. Kaikki edut sisältyvät verotusarvoltaan alla olevaan yhteenvetoon palkitsemisesta.

Henkilöstön edustajille ei makseta erillistä korvausta hallituksen työhön osallistumisesta, ja he eivät siksi ole mukana yhteenvedossa.

Alla olevassa taulukossa esitetään kullekin hallituksen jäsenelle vuonna 2020 maksettu palkkio. Se kattaa viimeisen neljänneksen vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokoukseen välisestä ajanjaksosta ja kolme neljännestä vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajanjaksosta.

### Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2020

Hallituksen jäsen	Palkkio hallituksen työhön osallistumisesta	Palkkio hallituksen tarkastusvaliokunnan työhön osallistumisesta	Palkkio hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnan työhön osallistumisesta	Palkkio hallituksen riskivaliokunnan työhön osallistumisesta	Palkkio hallituksen palkitsemisvaliokunnan työhön osallistumisesta	Muut edut	Yhteensä
Torbjörn Magnusson, puheenjohtaja	300 000	7 500			38 000		345 500
Kari Jordan, varapuheenjohtaja	145 000				26 000		171 000
Nigel Hinshelwood	95 000		30 000	60 000			185 000
Birger Steen	95 000		60 000	30 000			185 000
John Maltby	95 000		30 000	30 000			155 000
Pernille Erenbjerg	95 000	30 000	30 000				155 000
Sarah Russell	95 000	60 000					155 000
Petra van Hoeken	95 000	30 000		22 500			155 000
Robin Lawther	95 000				30 000		125 000
Jonas Synnergren <sup>1</sup>	71 250	22 500	22 500				116 250
Maria Varsellona <sup>2</sup>	23 750			7 500			31 250

<sup>1</sup>Uusi hallituksen jäsen vuoden 2020 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

<sup>2</sup>Erosi hallituksesta vuoden 2020 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.



# Toimitusjohtajan ja väliaikaisen toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

## Palkkiot vuodelta 2020: maksetut ja erääntyvät

Alla olevassa taulukossa esitetään kaikki toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajalle edellisen tilikauden aikana maksetut ja erääntyvät palkkiot ja muut taloudelliset etuudet.

Alla oleva palkkioiden esitystapa poikkeaa vuoden 2020 vuosikertomuksen esitystavasta ja tilinpäätösperiaatteista esim. pitkäaikaisen kannustinohjelman (LTIP) suhteen.

Sarakkeessa "Erääntyi v. 2020" esitetään muuttuva palkkio, joka on ansaittu vuonna 2020 mutta jota ei maksettu vuonna 2020.

Tämä summa liittyy lyhyen aikavälin johdon kannustinohjelman (STIP)(johdon kannustinohjelman, Executive Incentive Programme, EIP) ansaintajaksolta, joka päättyi raportoitavan tilikauden aikana.

Toimitusjohtajalla on maksuperusteinen lisäeläkejärjestely ja eläkemaksut maksetaan eläkerahastoon.

Väliaikaisella toimitusjohtajan sijaisella ei ole raportoitavia eläkemaksuja, koska hän kuuluu Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin.

Muuttuvia palkkioita ei ole oikaistu vuonna 2020 takaisinperinnän vuoksi.

### Toimitusjohtajan ja väliaikaisen toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuonna 2020

Euroa	Maksettu v. 2020					Erääntyi v. 2020		STIP, osuus kiinteästä palkasta <sup>6</sup>
	Kiinteä palkka	STIP, ansaittu ennen v. 2020 <sup>1</sup>	Luontais-etuudet <sup>2</sup>	Eläkemaksut <sup>3</sup>	Maksettu kokonaispalkkio <sup>4</sup>	STIP, ansaittu v. 2020	Ansaittu kokonaispalkkio <sup>5</sup>	
Frank Vang-Jensen	1 252 912	202 273	211 989	375 788	2 042 962	610 313	2 451 002	48,7 %
Jussi Koskinen	462 771	77 540	23 172	-	548 304	236 249	722 192	52,1 %

<sup>1</sup>Lyhyen aikavälin johdon kannustinohjelman (Short-Term Incentive Programme, STIP) sisältää johdon kannustinohjelman (Executive Incentive Programme, EIP) palkkiot. Lykätyt maksut ovat lyhytaikaisia kannustimia, jotka on ansaittu ennen vuotta 2020: toimitusjohtaja vuosina 2017–2019 (toimitusjohtaja syyskuusta 2019 alkaen) ja väliaikainen toimitusjohtajan sijainen vuosina 2018–2019 (väliaikainen toimitusjohtajan sijainen syyskuusta 2019 alkaen).

<sup>2</sup>Etudet tarkoittavat lähinnä autoetua, asuntoetua, turvallisuuteen ja matkustamiseen liittyviä etuuksia sekä Suomeen asettautumisesta aiheutuneita veronalaisia kuluja ja veroneuvontaa.

<sup>3</sup>Nordean maksama eläkemaksu on vapaaehtoinen. Eläkejärjestely on maksuperusteinen, eikä siihen sisälly pakollista eläkeikää.

<sup>4</sup>Maksetut kokonaispalkkiot: kiinteä palkka, ennen vuotta 2020 ansaitut palkkiot lyhyen aikavälin kannustinohjelmista, luontaisetuudet ja eläke.

<sup>5</sup>Ansaittu kokonaispalkkio: kiinteä palkka, luontaisetuudet, eläke ja vuonna 2020 ansaitut palkkiot lyhyen aikavälin kannustinohjelmista. LTIP-ohjelmasta vuosille 2020–2022 ei makseta palkkioita eikä niitä eräänny ennen ansaintajakson päättymistä, joten ne eivät sisälly tähän.

<sup>6</sup>Suhdeluku osoittaa vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinohjelmista ansaitun palkkion osuuden kiinteästä palkasta.

## Lyhyen aikavälin kannustinohjelman sisältyvät suoritusperusteet

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta (konsernin johtoryhmälle EIP-ohjelmasta) maksettavan palkkion enimmäismäärä on 75 prosenttia vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. Enimmäismäärää pienennettiin 100 prosentista seuraavassa kohdassa käsiteltävän pitkäaikaisen kannustinohjelman käyttöönoton jälkeen.

Toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2020 maksettavat muuttuvat palkkiot perustuvat suoriutumiseen, jota

arvioidaan hallituksen tilikauden alussa määrittelemien taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten vaatimusten perusteella. Nämä perusteet on kytketty Nordean painopistealueisiin vuoden 2022 taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaatimuksiin sisältyy myös tietyt erityistavoitteita. Taloudelliset tavoitteet liittyvät tuottoihin, oman pääoman tuottoon ja kulu/tuotto-suhteeseen. Muut kuin taloudelliset kriteerit liittyvät käyttäytymispainopistealueita

toteutettaessa ja sitä kautta esimerkiksi asiakastytyvyyteen, asiakaslähtöisyyteen ja henkilöstön sitoutumiseen. Suoriutumiseen sisältyy myös riskienhallintaan, complianceen ja toimintatapoihin liittyviä vaatimuksia.

Toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajan sijaiselle vuoden 2020 STIP-ohjelmasta myönnettävät palkkiot esitetään edellä olevassa kohdassa.

### Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja STIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

Hallituksen jäsen	Suoritusperusteet	Paino	Suoriutumisen arviointi kokonaisuudessaan
	Taloudelliset tavoitteet	45 %	
Frank Vang-Jensen	Muut kuin taloudelliset tavoitteet	30 %	Ylittää tavoitteen
	Riskienhallintaan ja complianceen liittyvät prioriteetit	25 %	
	Taloudelliset tavoitteet	55 %	
Jussi Koskinen	Muut kuin taloudelliset tavoitteet	25 %	Ylittää tavoitteen
	Riskienhallintaan ja complianceen liittyvät prioriteetit	20 %	

## Pitkäaikaiseen kannustinohjelman sisältyvät suoritusperusteet

Vuonna 2020 Nordean hallitus päätti ottaa käyttöön Nordean vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvoo-antavalla äänestyksellä hyväksytyt toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisen pitkäaikaisen kannustinohjelman vuosille 2020–2022 (LTIP). Ohjelman piiriin kuuluvat toimitusjohtaja ja väliaikainen toimitusjohtajan sijainen (ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet).

LTIP-ohjelman pääasiallinen tarkoitus on sovittaa entistä paremmin yhteen konsernin johtoryhmän ja osakkeenomistajien edut.

LTIP-ohjelma sisältää kolmen vuoden ansaintajakson (2020–2022) sekä säännösten mukaisen lykkäysjakson ja

odotusajan.

Nykyisen lyhyen aikavälin johdon kannustinohjelman (konsernin johtoryhmällä EIP-ohjelman) enimmäispalkkiota on alennettu 25 prosenttia LTIP-ohjelman käyttöönoton yhteydessä, jotta toimitusjohtajan ja väliaikaisen toimitusjohtajan sijaisen muuttuvien palkkioiden rakenteen ja pitkäaikaisen suoriutumisen välillä säilyy tasapaino.

LTIP-ohjelman suoritusperusteet on asetettu siten, että enimmäispalkkion saaminen edellyttää poikkeuksellisen hyvää tulosta osakkeenomistajien näkökulmasta.

LTIP-ohjelman ansaintajaksolta maksettavat palkkiot perustuvat

seuraaviin vaatimuksiin, joilla kaikilla on yhtäläinen painoarvo:

- suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (rTSR), jota verrataan valittuihin pohjoismaisiin ja eurooppalaisiin verrokkipankkeihin
- absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto (Absolute TSR)
- absoluuttinen osakekohtainen tulos (Absolute EPS).

Palkkiota voidaan alentaa tarvittaessa riskiperusteisesti.

Kannustinohjelmasta myönnettävien osakkeiden määrä määritellään ansaintajakson päätyttyä.

## Lyhyen aikavälin johdon kannustinohjelman Vuonna 2020 vuodelta 2019 myönnetty osakkeet

Toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2019 vuonna 2020 maksetuista muuttuvista palkkioista 50 prosenttia myönnettiin Nordean osakkeina. Alla olevassa taulukossa esitetään osakkeiden määrä, hinta myöntämisaikajakohtana ja arvo myöntämisaikajakohtana.

Omistusoikeus 40 prosenttiin vuonna 2020 myönnettävien osakkeiden kokonaismäärästä syntyi keväällä 2020. Nämä osakkeet pidetään 12 kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä ja vapautetaan keväällä. Omistusoikeus 30 prosenttiin osakkeiden kokonaismäärästä syntyy

keväällä 2023, ja osakkeisiin sovelletaan 12 kuukauden odotusaikaa. Omistusoikeus jäljelle jäävään 30 prosenttiin osakkeista syntyy keväällä 2025. Viimeinen erä vapautetaan 12 kuukauden odotusajan jälkeen keväällä 2026.

Toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2020 myönnetty ja maksetut osakkeet ja osakesidonnaiset rahoitusvälineet

Hallituksen jäsen	Vuonna 2020 myönnetty osakkeet			Vuonna 2020 toimitetut osakkeet <sup>2</sup>	Osakkeen kokonaistuottoon sidotut käteisperusteiset palkkiot vuonna 2020
	Osakkeiden määrä	Hinta myöntämisaikajakohtana <sup>1</sup>	Arvo myöntämisaikajakohtana	Osakkeiden määrä	Kokonaissumma
Frank Vang-Jensen	32 374	DKK 37,047	EUR 160 557	12 949	EUR 73 402
Jussi Koskinen	19 507	EUR 4,9596	EUR 96 747	3 356	EUR 140

<sup>1</sup>Hinta myöntämisaikajakohtana perustuu Nordean osakkeesta maksettuun keskihintaan Kööpenhaminan pörssissä ja Nasdaq Helsingissä 30.3.–3.4.2020.

<sup>2</sup>Käytössä on 12 kuukauden odotusaika.





## Pitkäaikainen kannustinohjelma vuosille 2020–2022: kohdennettavat osakkeet

LTIP-ohjelman mukaisesti kohdennettavien osakkeiden enimmäismäärä kohdennettiin ohjelman piiriin kuuluville henkilöille vuonna 2020 ehdollisena osakepalkkiona. Vuonna 2023 myönnetään määritelty enimmäismäärä osakkeita tai prosenttiosuus siitä Nordean tulostavoitteiden toteutumisen perusteella. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan osakkeenomistajien näkökulmasta.

Ensimmäinen osa mahdollisesti myönnettävistä osakkeista toimitetaan vuonna 2023 riippuen tulostavoitteiden saavuttamisesta.

Loppujen osakkeiden toimitusta lykätään ja ne toimitetaan viidessä yhtä suuressa erässä vuosien 2024–2028 aikana. Palkkio-osakkeita koskee 12 kuukauden mittainen odotusaika.

Osakkeita, joihin ei ole syntynyt omistusoikeutta, ei toimiteta, mikäli henkilön työsuhde päättyy ennen palkkion maksamista. Tämä riippuu kuitenkin myös paikallisesta lainsäädännöstä ja erojärjestelyistä.

Osakeperusteisia palkkioita voidaan alentaa tarvittaessa riskiperusteisesti ja niihin voidaan tehdä vaatimusten noudattamiseen (compliance) liittyviä muutoksia. Vuonna 2020 jaetut

ehdolliset osakepalkkiot vastasivat 82:ta prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta ja 76:tta prosenttia väliaikaisen toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta.

Toimitusjohtajan ja väliaikaisen toimitusjohtajan sijaisen on pidettävä merkittävä osuus myönnettyistä osakkeista, kunnes heidän osakeomistuksensa Nordeassa vastaa 100:aa prosenttia vuosittaisesta bruttomääräisestä kiinteästä peruspalkasta. Nämä osakkeet on pidettävä konsernin johtoryhmän jäsenyyden päättymiseen asti.

### Toimitusjohtajalle ja väliaikaiselle toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2020 kohdennetut osakkeet

Johtaja	Vuonna 2020 kohdennetut ehdolliset osakepalkkiot	Hinta myöntämisaikana <sup>1</sup>	Arvo myöntämisaikana	Nykyinen osakeomistus <sup>2</sup>
Frank Vang-Jensen	150 000	EUR 6,867	EUR 1 030 058	96 303
Jussi Koskinen	50 000	EUR 6,867	EUR 343 353	4 356

<sup>1</sup>Käytössä on 12 kuukauden odotusaika.

<sup>2</sup>Osakkeiden lukumäärä 1.12.2020.

