

# Nordea ottaa käyttöön pitkäaikaisen kannustinohjelman vuosille 2020–2022

Nordea Bank Oyj – Pörssitiedote – Muut pörssin sääntöjen nojalla julkistettavat tiedot

**Nordean hallitus on päättänyt ottaa käyttöön pitkäaikaisen kannustinohjelman (Long Term Incentive Programme, LTIP) varsinaisen yhtiökokouksen vahvistaman toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti. Kannustinohjelman piiriin kuuluvat Nordean konsernijohtaja sekä kahdeksan muuta jäsentä johtoryhmästä.**

– Nordean hallitus katsoo, että osakeperusteisen pitkäaikaisen kannustinohjelman avulla ylimmän johdon ja osakkeenomistajien edut voidaan sovittaa entistä paremmin yhteen. Uskomme, että tämä vahvistaa arvon luomista osakkeenomistajille. Tavoitteemme on, että hallitus päättää vastaavasta vuosittaisesta kannustinohjelmasta ja lisää sen piiriin kuuluvien henkilöiden määrää ajan mittaan, Nordean hallituksen puheenjohtaja Torbjörn Magnusson sanoo.

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

LTIP-ohjelmasta myönnettävien palkkio-osakkeiden enimmäismäärä on 675 000 Nordean osaketta. Ne kohdennetaan ohjelman piiriin kuuluville henkilöille vuonna 2020. Vuonna 2023 kannustinohjelman piiriin kuuluville henkilöille myönnetään määritelty enimmäismäärä osakkeita tai prosenttiosuus siitä Nordean tulostavoitteiden toteutumisen perusteella. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan osakkeenomistajien näkökulmasta. Kannustinohjelmasta mahdollisesti myönnettävät palkkiot maksetaan siten, että ensimmäinen osa osakkeista toimitetaan vuonna 2023. Loppujen osakkeiden toimitusta lykätään ja ne toimitetaan viidessä yhtä suuressa erässä vuosien 2024–2028 aikana. Palkkio-osakkeita koskee 12 kuukauden mittainen odotusaika. Vuonna 2020 jaettavat osakkeet vastaavat keskimäärin 75:tä prosenttia LTIP-ohjelman piiriin kuuluvien henkilöiden vuosittaisesta peruspalkasta.

LTIP-ohjelman yhteenlaskettu bruttoarvo on enintään noin 4,6 miljoonaa euroa riippuen tulostavoitteiden saavuttamisesta. Arvio perustuu osakkeesta maksettuaan keskihintaan Nasdaq Helsingissä tämän tiedotteen julkaisupäivää edeltävänä kaupankäyntipäivänä.

Nykyisen lyhyen aikavälin johdon kannustinohjelman enimmäispalkkiota on alennettu 25 prosenttia, jotta johtoryhmän jäsenten muuttuvien palkanosien ja pitkäaikaisen suoriutumisen välillä säilyy tasapaino.

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

Palkkioita ei makseta, mikäli kannustinohjelman piiriin kuuluvan henkilön työsuhde päättyy ennen suoritusjakson päättymistä. Tämä riippuu kuitenkin myös paikallisesta lainsäädännöstä ja erojärjestelyistä. Osakeperusteisia palkkioita voidaan alentaa tarvittaessa riskiperusteisesti ja niihin voidaan tehdä vaatimusten noudattamiseen (compliance) liittyviä muutoksia.

LTIP-ohjelmaan sisältyvät osakkeet toimitetaan osallistujille joko Nordean omien osakkeiden luovutuksina tai laskemalla liikkeeseen uusia osakkeita. Palkkio-osakkeiden toimituksella voi näin ollen olla vähäinen laimennusvaikutus Nordean osakkeeseen.

**Lisätietoja:**

Petter Brunnberg, konserniviestintä, +358 104 168 023 tai [press@nordea.com](mailto:press@nordea.com)

*Tässä pörssitiedotteessa annetut tiedot on annettu julkistettavaksi yllä mainitun yhteyshenkilön välityksellä 11. kesäkuuta 2020 klo 18.00 Suomen aikaa.*