

Helsinki, Kööpenhamina, Oslo, Tukholma, 20. maaliskuuta 2014 1(3)

## Nordean yhtiökokouksen 2014 päätökset

Tänään pidetyssä Nordean varsinaisessa yhtiökokouksessa vahvistettiin vuoden 2013 tuloslaskelma ja tase sekä päätettiin maksaa osinkoa 0,43 euroa osakkeelta. Osingon täsmäytyspäivä on 25. maaliskuuta 2014. Hallitukselle ja toimitusjohtajalle myönnettiin vastuuvapaus vuodelta 2013. Uudeksi hallituksen jäseneksi valittiin Robin Lawther. Yhtiökokouksessa päätettiin valtuuttaa hallitus päättämään vaihtokelpoisten sijoitusinstrumenttien liikkeeseenlaskusta sekä omien osakkeiden hankinnasta ja luovuttamisesta. Yhtiökokous päätti lisäksi konsernijohtolle maksettavia palkkioita koskevista periaatteista sekä tietyille henkilöille maksettavien muuttuvien palkkioiden enimmäismäärästä suhteessa kiinteään palkkaan.

### Hallituksen jäsenten valinta

Björn Wahlroos, Marie Ehrling, Elisabeth Grieg, Svein Jacobsen, Tom Knutzen, Lars G Nordström, Sarah Russell ja Kari Stadigh valittiin uudelleen hallituksen jäseniksi seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen asti. Robin Lawther valittiin uudeksi hallituksen jäseneksi samaksi ajanjaksoksi. Björn Wahlroos valittiin uudelleen hallituksen puheenjohtajaksi.

Yhtiökokouksen jälkeen pidetyssä hallituksen järjestäytymiskokouksessa hallituksen varapuheenjohtajaksi valittiin Marie Ehrling. Samassa kokouksessa ilmoitettiin myös, että henkilöstön edustajat ovat Kari Ahola, Toni H. Madsen, Lars Oddestad (varajäsen) ja Hans Christian Riise.

### Tilintarkastajan valinta

KPMG AB valittiin uudelleen tilintarkastajaksi seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen asti.

### Palkkiot

Yhtiökokous päätti, että hallitukselle maksetaan palkkioita seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 259 550 euroa, varapuheenjohtajalle 123 250 euroa ja muille hallituksen jäsenille kullekin 80 250 euroa. Lisäksi hallituksen kolmen valiokunnan työhön osallistumisesta maksetaan 21 350 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 15 150 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle. Nordea-konsernin palveluksessa oleville jäsenille ei makseta palkkioita.

Tilintarkastajan palkkio maksetaan hyväksytyn laskun mukaan.

### Nimitysvaliokunnan perustaminen

Yhtiökokous päätti perustaa nimitysvaliokunnan, jonka tehtävänä on tehdä seuraavalle yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten, hallituksen puheenjohtajan ja tilintarkastajan valintaa sekä näille maksettavia palkkioita koskevia ehdotuksia. Nimitysvaliokunnan muodostavat hallituksen puheenjohtaja ja neljä muuta jäsentä. Yhtiön neljällä äänimäärältään suurimmalla osakkeenomistajalla on kullakin oikeus valita yksi jäsen. Valiokunta muodostetaan 31. elokuuta 2014 voimassa olevien osakeomistusten perusteella.

### Vaihtokelpoisten sijoitusinstrumenttien liikkeeseenlasku

Hallitus valtuutettiin päättämään seuraavaan varsinaiseen yhtiökokoukseen asti yhtiön vaihtokelpoisten sijoitusinstrumenttien liikkeeseenlaskusta. Osakepääoma voi valtuutuksen perusteella nousta enintään 10 prosenttia yhtiön nykyisestä osakepääomasta. Vaihtokelpoiset sijoitusinstrumentit voidaan valtuutuksen perusteella laskea liikkeeseen joko nykyisten

---

*Nordean visiona on olla vahva eurooppalainen pankki, joka luo merkittävää arvoa asiakkailleen ja omistajilleen ja joka on tunnettu osaavasta henkilöstöstään. "Teemme sen mahdolliseksi" - autamme asiakkaitamme pääsemään tavoitteisiinsa tarjoamalla heille laajan valikoiman pankkitoimintaa, varallisuudenhoitoon ja vakuutuksiin liittyviä palveluja. Nordealla on noin 11 miljoonaa asiakasta ja konttoreita noin 800 toimipaikassa. Markkina-arvolla mitattuna Nordea on kymmenen suurimman kattavia finanssipalveluja tarjoavan pankin joukossa Euroopassa. Nordea noteerataan NASDAQ OMX:n pörssiissä Helsingissä, Kööpenhaminassa ja Tukholmassa.*

osakkeenomistajien etuoikeutta noudattaen tai siitä poiketen. Vaihtokelpoiset sijoitusinstrumentit lasketaan liikkeeseen markkinaehtoin.

Valtuutuksen tarkoituksena on sopeuttaa Nordean pääomarakenne joustavasti ja tehokkaasti uusiin pääomavaatimuksiin ja mahdollistaa niihin liittyvien päämainstrumenttien käyttö.

#### **Omien osakkeiden hankinta ja luovuttaminen**

Hallitus valtuutettiin päättämään Nordean omien osakkeiden hankinnasta. Osakkeet voidaan hankkia pörssissä tai yhtiön kaikille omistajille esitettävällä ostotarjouksella. Nordean omistuksessa olevien omien osakkeiden määrä ei saa ylittää kymmentä prosenttia yhtiön kaikista osakkeista.

Omien osakkeiden hankinnan tarkoituksena on, että yhtiön pääomarakennetta voidaan tarvittaessa muuttaa tai yhtiön omia osakkeita käyttää käteismaksuna tai rahoitusvälineenä yritysostoissa tai liiketoimintojen ostoissa.

Hallitus valtuutettiin myös päättämään yhtiön omien osakkeiden luovuttamisesta käytettäväksi käteismaksuna tai rahoitusvälineenä yritysostoissa tai liiketoimintojen ostoissa. Luovutus voi tapahtua muutoin kuin pörssin välityksellä.

#### **Omien osakkeiden osto osana sijoituspalvelutoimintaa**

Yhtiökokous päätti, että Nordea voi ostaa yhtiön omia osakkeita jatkuvasti osana sijoituspalvelutoimintaansa. Tällä tavoin hankittujen omien osakkeiden yhteismäärä voi olla enintään yksi prosentti yhtiön kaikista osakkeista.

#### **Konsernijohton palkkioiden periaatteet**

Yhtiökokous päätti konsernijohtolle (konsernijohtaja ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet) maksettavia palkkioita koskevista periaatteista. Nordean tavoitteena on olla vahva eurooppalainen pankki. Nordean konsernijohtolle maksettavien palkkioiden ja muiden työehtojen on oltava sellaisella tasolla, että konserni voi rekrytoida ja pitää palveluksessaan konsernijohton jäseniä, joilla on Nordean strategian toteuttamiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittava pätevyys ja tehtävän edellyttämä osaaminen.

Vuosipalkkio sisältää kiinteän palkan ja muuttuvan palkkion. Konsernijohton jäsenille tarjotaan muuttuvia palkkioita kannustinohjelman kautta (johton kannustinohjelma 2014, Group Executive Management Executive Incentive Programme 2014, GEM EIP 2014). Kannustinohjelmalla palkitaan konsernijohton jäseniä koko konsernia, yhtä liiketoimintayksikköä tai yhtä henkilöä koskevien, etukäteen sovittujen tavoitteiden saavuttamiseen sidotuista suorituksista. Tavoitteita asetettaessa on otettava huomioon niiden vaikutus pitkällä aikavälillä. GEM EIP 2014 -ohjelman tavoitteiden toteutumista mitataan vuoden ajan, eikä kannustinohjelman tuotto saa ylittää kiinteää palkkaa. GEM EIP 2014 -ohjelman tuotto maksetaan viiden vuoden aikana käteisenä palkkiona. Lykätyn palkkion määrä tarkistetaan, ja tuotto on sidottu Nordean osakkeen kokonaistuottoon. Lisäksi siihen liittyy Ruotsin finanssivalvonnan palkitsemisjärjestelmiä koskevien määräysten mukaisia käyttörajoituksia. Tarvittaessa otetaan huomioon paikalliset määräykset ja olosuhteet. Vastaavaa kannustinohjelmaa tarjottiin konsernijohton jäsenille vuonna 2013 (GEM EIP 2013).

#### **Muuttuvan palkkion enimmäismäärä suhteessa kiinteään palkkaan**

Konsernijohtajan ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten muuttuvat palkkiot voivat olla korkeintaan 100 prosenttia kiinteästä palkasta. Tiettyjen muiden henkilöiden osalta yhtiökokous päätti ottaa käyttöön enimmäismäärän, jonka mukaan muuttuva palkkio voi olla enintään 200 prosenttia kiinteästä palkasta.

Säilyttääkseen asemansa yhtenä Euroopan johtavista pankeista liiketoiminnassa, jossa henkilöstöstä käydään kansainvälistä kilpailua, Nordean on voitava soveltaa 200 prosentin enimmäismäärää. Näin Nordea voi tarjota palkitsemisjärjestelmän, joka ei poikkea olennaisesti kansainvälisestä

Helsinki, Kööpenhamina, Oslo, Tukholma, 20. maaliskuuta 2014 3(3)

markkinakäytännöstä. Vaihtoehtoisesti Nordea voisi korottaa kiinteitä palkkoja, mikä vähentäisi pankin kulurakenteen joustavuutta. Kun kokonaispalkkiot sopeutetaan suorituksiin ja harkittuun riskinottoon, kulurakenteeseen saadaan joustavuutta. Se myös antaa Nordealle enemmän mahdollisuuksia vahvistaa pääomarakennettaan, kun korkeat kiinteät kustannukset eivät aseta tähän rajoituksia.

Kunkin yksittäisen henkilön muuttuva palkkio voi olla 200 prosenttia kiinteästä palkasta tai tätä alempi prosenttiosuus, joka mahdollisesti määritellään ruotsalaisissa säännöksissä ja määräyksissä, kun EU-direktiivi 2013/36/EU viedään lainsäädäntöön.

Muuttuvaa palkkiota koskevaa enimmäismäärää sovelletaan toimivaan johtoon, henkilöihin, joiden työtehtäviin liittyy riskinottoa, valvontatehtävissä toimiviin henkilöihin sekä kaikkiin sellaisiin henkilöihin, joiden kokonaispalkkio on samassa palkkioluokassa kuin toimivan johdon ja riskiä ottavien henkilöiden tai joiden työllä on olennainen vaikutus yhtiön riskiprofiiliin, sekä muihin henkilöstöryhmiin, jotka mahdollisesti määritellään Ruotsin säännöksissä ja määräyksissä, kun EU-direktiivi 2013/36/EU viedään lainsäädäntöön.

Enimmäismäärää sovelletaan yllä mainittuihin henkilöstöryhmiin seuraavissa yksiköissä: Markets Equities, Markets FICC (Fixed Income, Currencies and Commodities), Markets Investment Banking ja Nordea Bank AB:n (publ) Group Treasury.

Enimmäismäärää sovelletaan vuoden 2014 työsuorituksiin ja tuloksiin.

Mikäli yksittäisten maiden säännökset ja määräykset sallivat, enimmäismäärää sovelletaan myös Nordea Bank AB:n (publ) tytäryhtiöissä työskenteleviin yllä mainittuihin henkilöstöryhmiin seuraavissa yksiköissä: Markets Equities, Markets FICC, Markets Investment Banking, Asset Management, International Private Banking ja Group Treasury.

**Lisätietoja:**

Anni Kuusisto, konserniviestintä, 09 165 42320  
Rodney Alfvén, sijoittajasuhteet, +46 8 614 78 52

*Nordean on julkistettava tässä tiedotteessa annetut tiedot Ruotsissa annetun rahoitusinstrumenteilla käytävää kauppaa koskevan lain (1991:980) ja/tai Ruotsissa annetun arvopaperimarkkinalain (2007:528) mukaisesti.*