

Nordea



Toimielinten palkitsemispolitiikka

Julkaistu 26. helmikuuta 2024

Edellyttää Nordean vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavaa päätöstä



Johdanto

Tämä toimielinten palkitsemispolitiikka ("palkitsemispolitiikka") määrittelee periaatteet, joita sovelletaan Nordea Bank Oyj:n ("yhtiö" ja yhdessä sen konserniyhtiöiden kanssa "Nordea") hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen.

Palkitsemispolitiikka on laadittu ja julkaistu noudattaen Suomen listayhtiöiden vuoden 2020 hallinnointikoodia, osakeyhtiölakia, arvopaperimarkkinalakia sekä osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annettua valtiovarainministeriön asetusta. Palkitsemispolitiikka edellyttää Nordean vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavaa päätöstä ja on voimassa vuonna 2028 pidettävään varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, jollei siihen ehdoteta olennaisia muutoksia tai hallitus muulla tavoin päättä, että tarkistetusta palkitsemispolitiikasta on tehtävä neuvoa-antava päätös aiemmassa yhtiökokouksessa. Palkitsemispolitiikka koskee palkkioita, joista päätetään vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa tai sen jälkeen.

Palkitsemispolitiikkaan tehtyt päivitykset

Tämä palkitsemispolitiikka korvaa vuonna 2020 vahvistetun politiikan. Tähän palkitsemispolitiikkaan tehtyt muutokset edelliseen versioon verrattuna liittyvät pääasiassa käytössä olevaan terminologiaan. Varsinaisen politiikan vähäiset muutokset liittyvät muuttuviin palkkioihin ja omistaja-arvon luomiseen pitkällä aikavälillä.

Pitkäaikaisen kannustinohjelman yksityiskohtia on tarkennettu hallituksen päätösten mukaisesti. Tämä sisältää muun muassa yhteyden vastuullisuusstrategiaan.

Myös lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja vastuullisuustavoitteiden välistä yhteyttä on vahvistettu. Tietoja tavoitteen mukaisen suoriutumisen tuottamista kannustimista ei enää anneta.

Palkitsemispolitiikan tavoitteet ja yhteys liiketoimintastrategiaan, pitkän aikavälin etuihin ja vastuullisuuteen

Palkitsemispolitiikka on suunniteltu edistämään suoriutumista, joka tukee Nordean visiota olla ensisijainen kumppani asiakkaille, jotka tarvitsevat laajan valikoiman palveluja raha-asioissa – kumppani, joka edistää kestävästä tulevaisuudesta, saavuttaa taloudelliset tavoitteet ja tuottaa arvoa osakkeenomistajille.

Palkitsemispolitiikan ja hallituksen jäsenille tarjottavien palkkioiden avulla on tarkoitus palkata ja pitää palveluksessa sellaisia hallituksen jäseniä, joiden riittävä ja monipuolinen tietämys ja kokemus vastaavat Nordean liiketoiminnan ja siihen liittyvien riskien asettamia vaatimuksia.

Lisäksi palkitsemispolitiikka varmistaa, että Nordea pitää yllä kilpailukykyistä ja markkinakäytännön mukaista kokonaispalkkiotasoa, jotta voidaan rekrytoida, motivoida ja pitää palveluksessa toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ja jotta heidän johtamistaitojensa, asiantuntemuksensa ja strategisten päätöksentekokykyjensä avulla voidaan toteuttaa Nordean strategia ja saavuttaa Nordean tavoitteet.

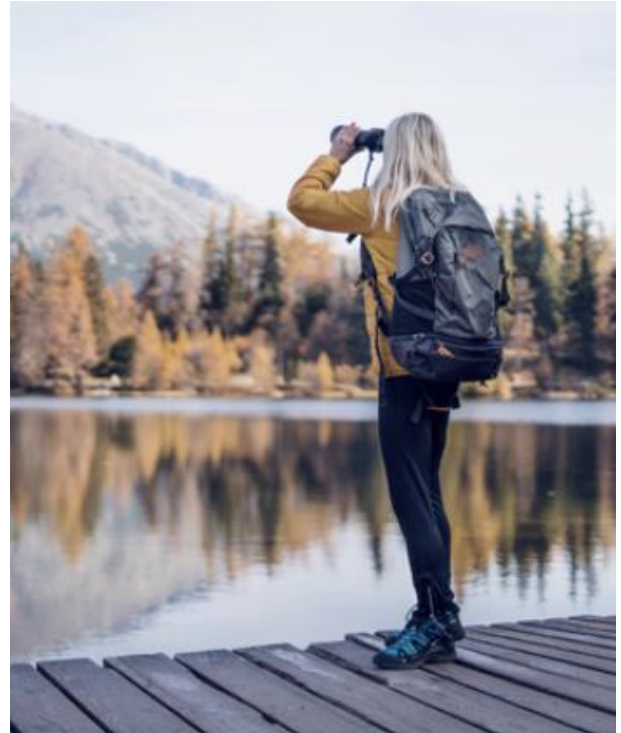
Tämän palkitsemispolitiikan keskeinen ajatus on suoritusperusteinen palkitseminen. Se varmistetaan käyttämällä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisessa muuttuvia palkkioita. Näin varmistetaan, että riittävä osa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkiosta riippuu Nordean tuloskehityksestä ja pitkäjänteisestä arvon tuottamisesta osakkeenomistajille.

Muuttuvat palkkiot (lyhyt- ja pitkäaikaiset kannustimet) määritellään arvioimalla suoriutumista suhteessa ennalta määriteltuihin taloudellisiin ja muihin kuin taloudellisiin tavoitteisiin Nordean, liiketoiminta-alueen/konsernitoiminnon ja yksilön tasolla. Nämä tavoitteet perustuvat Nordean strategiaan, pitkän aikavälin etuihin ja visioon samalla tuottaen arvoa osakkeenomistajille. Niissä otetaan huomioon myös vastuullisuusnäkökohdat esimerkiksi asettamalla riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin, asiakastytyväisyyteen, henkilöstön sitoutumiseen sekä moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tavoitteita, kestäväää liiketoimintaa ja Nordean ilmastostrategiaa ja -tavoitteita tukevia tavoitteita tai muita oleellisia tavoitteita.

Muuttuvien palkkioiden maksun lykkääminen ja omistusoikeuden syntymisen jälkeinen odotusaika tukevat tulosten vastuullisuutta ja osakkeenomistajien pitkän aikavälin etuja. Palkitsemispolitiikassa huomioidaan terveen ja tehokkaan riskienhallinnan periaatteet, eikä se kannusta sellaisten riskien

ottamiseen, jotka ylittävät Nordean hyväksymän riskitason. Se on myös Nordean tarkoituksen ja arvojen sekä sovellettavien lakien ja säännösten mukainen.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioista sekä heidän palvelussuhteisiinsa sovellettavista ehdoista. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisperiaatteissa ja palvelussuhteisiin sovellettavissa ehdoissa otetaan huomioon Nordean henkilöstön yleiset työehdot ja Nordeassa yleisesti käytössä oleva palkitsemisstrategia. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tarjottujen etuuksien taso ja luonne kuvastavat kuitenkin heidän erityisiä roolejaan ja vastuutaan.



Päätöksentekoprosessi

Hallitus on perustanut palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan (Board Remuneration and People Committee). Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan tehtäviin sisältyy palkitsemispolitiikkaa koskevan hallituksen ehdotuksen valmistelu. Nordean osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa konsultoidaan hallituksen jäsenten palkkioista palkitsemispolitiikan valmistelun yhteydessä. Hallitus esittelee palkitsemispolitiikan varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten vähintään joka neljäs vuosi. Palkitsemispolitiikka on voimassa siihen saakka, kunnes yhtiökokouksessa esitellään uusi palkitsemispolitiikka. Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta ja osakkeenomistajien nimitystoimikunta käyvät palkitsemispolitiikan läpi vuosittain. Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä teknisiä muutoksia esimerkiksi lakeihin, säännöksiin, veroihin tai hallinnollisiin asioihin liittyvistä syistä esittelemättä muutettua politiikkaa varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Palkitsemiseen liittyvät päätöksentekoprosessit on suunniteltu siten, että vältetään eturistiriidat sovellettavien lakien ja säännösten mukaisesti. Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta vastaa hallitukselle tehtävien palkitsemiseen liittyvien ehdotusten valmistelusta ja esittelystä. Hallituksen

riskivaliokunta (Board Risk Committee) ja hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunta (Board Operations and Sustainability Committee) osallistuvat valmisteluun tarvittaessa. Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja ja useimmat sen jäsenistä ovat riippumattomia yhtiöstä. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen eivät osallistu palkitsemiseen liittyvien asioiden tarkasteluun ja/tai niihin liittyvään päätöksentekoon, mikäli nämä asiat vaikuttavat heihin.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta ja hallitus voivat käyttää ulkoisia konsultteja antamaan palkitsemiseen liittyvää neuvontaa.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen osakeperusteisista palkkioista palkitsemispolitiikan sekä sovellettavien lakien ja säännösten mukaisesti. Kaikki osakeperusteisiin palkkioihin liittyvät päätökset (mukaan lukien toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle luovutettavat Nordean osakkeet) tehdään osakkeenomistajien hallitukselle yhtiökokouksessa antamien voimassa olevien valtuutusten ehtojen, sovellettavien lakien ja säännösten sekä tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Hallituksen palkitseminen

Nordean yhtiökokous päättää hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioista sekä hallituksen valiokuntien puheenjohtajien ja jäsenten palkkioista, sekä siitä, ovatko ne käteispalkkioita vai muunlaisia palkkioita.

Palkkioiden lisäksi yhtiökokous voi päättää, että hallituksen jäsenille maksetaan tai korvataan kaikki hallitusjäsenyyteen liittyvät tai hallitusjäsenyydestä johtuvat kulut ja kustannukset.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee vuosittain yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioista sekä hallituksen valiokuntien puheenjohtajien ja jäsenten palkkioista.

Nordean palveluksessa oleville hallituksen jäsenille ei makseta palkkioita heidän roolistaan hallituksen jäsenenä.



Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkioista sekä heidän palvelussuhteisiinsa sovellettavista ehdoista hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan ehdotuksen pohjalta.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle voidaan tarjota palkkio, johon sisältyvät kiinteä palkka, eläke ja vakuutukset, etuudet, lyhytaikaiset kannustimet ja/tai, mikäli hallitus niin päättää, pitkäaikaiset kannustimet.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tilikaudelta maksettava muuttuva palkkio voi olla enintään 200 prosenttia kiinteästä palkkiosta, kuten varsinainen yhtiökokous päätti 28. maaliskuuta 2019.



Kiinteä palkka

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta tarkistaa kiinteät palkat yleensä vuosittain ja esittää ne hallituksen hyväksyttäväksi. Kiinteä palkka on korvaus tehtävästä ja asemasta, ja siihen vaikuttavat työtehtävän vaativuus ja vastuu sekä markkinatilanne. Se tukee toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen rekrytointia ja tavoitetta pitää heidät konsernin palveluksessa. Keskeinen periaate kiinteän palkan määrittämisessä on markkinakäytäntö, joka perustuu ulkoiseen vertailuun suhteessa vertaisyhtiöihin. Huomioon otetaan kuitenkin myös Nordean taloudellinen tilanne sekä henkilökohtainen panos, taidot ja kokemus. Mahdollisista korotuksista päättää harkintansa mukaan hallitus silloin, kun se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

Kiinteän palkan korotuksissa noudatetaan soveltuvin osin Nordeassa yleisesti toteutettavien palkan korotusten tasoa, ellei hallitus toisin päättä.

Eläke

Eläkkeen ja vakuutusten tarkoituksena on taata asianmukainen elintaso eläkkeelle jäännin jälkeen sekä henkilökohtainen vakuutusturva palvelussuhteen aikana. Eläke- ja vakuutusehdot ovat paikallisen lainsäädännön, säännösten ja markkinakäytännön mukaisia. Etuuksia tarjotaan yleensä maksuperusteisina eläkejärjestelyinä. Eläke-etuutta voidaan tarjota myös eläkelisän muodossa. Nordea ei käytä harkinnanvaraisia eläke-etuuksia eli epätyypillisiä yksittäiselle henkilölle maksettavia kertaluonteisia korvauksia.

Maksuperusteisten eläkejärjestelyjen enimmäismäärä on 30 prosenttia vuotuisesta peruspalkasta. Jos toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen kuuluu etuusperusteisen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin, Nordea voi tarjota hänelle ylimääräisiä eläke-etuuksia yllä mainittuun enimmäismäärään saakka hallituksen harkinnan mukaan.

Lyhytaikaiset kannustimet

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle voidaan tarjota lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa (short-term incentive plan, STIP), jonka nimi on tällä hetkellä Nordea Incentive Plan. Tarkoituksena on luoda tarvittava, tarkoituksenmukainen tasapaino kiinteän palkan ja muuttuvien palkanosien välille. STIP palkitsee taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten konsernin, liiketoiminta-alueen/konsernitoiminnon ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Hallitus päättää tavoitteista yleensä kunkin tilikauden alussa. STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista 50 prosenttia maksetaan osakkeina. Osakepalkkioista päätetään, kun palkkiot on ansaittu. Lykätyille, Nordean osakkeina maksettaville palkkioille, joihin ei ole syntynyt

omistusoikeutta, ei säännösten asettamien vaatimusten mukaisesti makseta osinkoa. STIP-ohjelmasta maksettaviin palkkioihin voidaan tehdä riskikorjauksia etu- ja jälkikäteen alla kuvatun mukaisesti. Tämä tarkoittaa esimerkiksi palkkion alentamiseen ja takaisinperintään liittyviä ehtoja.

STIP-ohjelmasta maksettavien palkkioiden enimmäistasot

STIP-ohjelmasta toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettavan palkkion enimmäismäärä on enintään 100 prosenttia kiinteästä palkkiosta kunakin tilikautena.

STIP-ohjelman tavoitteet, painotukset ja sovellettava ansaintajakso

STIP-ohjelman ansaintajakso on 1 vuosi. STIP-ohjelman tavoitteet perustuvat taloudellisiin ja muihin kuin taloudellisiin tavoitteisiin. Taloudelliset tavoitteet tukevat Nordean pitkän aikavälin liiketoimintastrategiaa. Tavallisesti ne mittaavat tuottoja ja/tai kannattavuutta, ja ne riskisopeutetaan tarpeen mukaan. Muihin kuin taloudellisiin tavoitteisiin sisältyy yleensä myös tavoitteita, jotka edistävät kestävästä liiketoimintaa sekä Nordean ilmastostrategiaa ja -tavoitteita. STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista päättää hallitus kunkin ansaintajakson päätyttyä arvioimalla suoriutumista suhteessa ennalta määriteltuihin tavoitteisiin. Arvioinnin tuloksena saadaan prosenttiosuus enimmäispalkkiosta. Hallitus harkitsee laskettua STIP-palkkiota siten, että palkkio kuvaa kokonaisvaltaisesti laajaa taloudellista ja liiketoiminnallista suoriutumista, johtamistaitoa sekä Nordean tarkoitusta ja arvoja. Hallituksen tulisi myös ottaa huomioon merkittävät tapahtumat, kuten vaatimusten vastainen toiminta, valtioiden asettamat pakotteet, vakavat puutteet valvontamenettelyissä ja heikot tulokset valvontaviranomaisten tarkastuksissa. Osaan STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista sovelletaan säännösten mukaisesti lykkäämistä, odotusaikaa ja rahoitusvälineinä suorittamista koskevia sääntöjä.

Pitkäaikaiset kannustimet

Pitkäaikaisen kannustinohjelman (long-term incentive plan, LTIP) pääasiallinen tarkoitus on vahvistaa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen etujen sekä osakkeenomistajien etujen välistä yhteyttä. LTIP-ohjelmasta myönnetään vuosittain ehdollisia osakepalkkioita, joihin syntyy oikeus pitkän aikavälin suoritustavoitteiden saavuttamisen perusteella. Kaikki LTIP-ohjelmasta maksettavat palkkiot ovat osakepohjaisia. LTIP-ohjelmasta maksettaviin palkkioihin voidaan tehdä riskikorjauksia etu- ja jälkikäteen alla kuvatun mukaisesti. Tämä tarkoittaa esimerkiksi palkkion alentamiseen ja takaisinperintään liittyviä ehtoja.



LTIP-ohjelmasta maksettavien palkkioiden enimmäistasot

LTIP-ohjelmasta tilikauden aikana myönnettävien palkkio-osakkeiden enimmäismäärä on yleensä enintään 100 prosenttia kiinteästä palkkiosta. Huomioon otetaan myös STIP-palkkion enimmäistaso ja säännökset, jotka rajoittavat muuttuvien palkkioiden enimmäismäärän 200 prosenttiin kiinteästä palkkiosta. Osakepohjaiset LTIP-palkkiot arvostetaan yleensä soveltamalla ehdollisten LTIP-osakkeiden myöntämisaikakohdan osakekurssia.

LTIP-ohjelman tavoitteet, painotukset ja sovellettava ansaintajakso

LTIP-ohjelmissa on kolmivuotinen ansaintajakso, ja ne ovat täysin osakeperusteisia (ehdolliset osakkeet). LTIP-ohjelmissa painotetaan yleensä eniten taloudellisia tavoitteita, jotka tukevat Nordean osakkeenomistajille tuotettua arvoa pitkällä aikavälillä ja Nordean liiketoimintastrategiaa. Muihin kuin taloudellisiin tavoitteisiin sisältyy yleensä vastuullisuuteen liittyviä tavoitteita, jotka tukevat Nordean vastuullisuusstrategiaa. Tavoitteet voivat koskea absoluuttista ja/tai suhteellista tuottoa. Prosentuaalisesta oikeudesta LTIP-ohjelmasta maksettaviin palkkioihin päättää hallitus kunkin ansaintajakson päätyttyä arvioimalla suoriutumista suhteessa ennalta määriteltuihin tavoitteisiin. Kunkin suoritusvaatimuksen kohdalla kynnystason suoriutumisen ylityksessä syntyy oikeus vain tiettyyn prosenttiosuuteen palkkioista.

Riippumatta siitä, miten suuri prosentuaalinen oikeus LTIP-palkkioon on syntynyt suoritusvaatimusten perusteella, hallitus voi harkita prosentuaalisen oikeuden määrää siten, että palkkio kuvaa kokonaisvaltaisesti laajaa taloudellista ja liiketoiminnallista suoriutumista ja siinä otetaan huomioon merkittävät tapahtumat ja/tai noudatettavat osingonmaksuperiaatteet. LTIP-palkkioihin, joihin on syntynyt oikeus, sovelletaan sääntelyn vaatimusten mukaisesti lykkäämistä ja odotusaikaa, mukaan lukien vähintään 5 vuoden lykkäysjaksoa ja sen jälkeistä 12 kuukauden odotusaikaa.

Osakeomistusta koskeva vaatimus

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

Etuudet

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tarjotaan muita kuin rahallisia etuuksia suoriutumisen

helpottamiseksi. Näiden etuuksien taso määräytyy sen mukaan, mitä pidetään kohtuullisena suhteessa yleiseen markkinakäytäntöön. Etuuksiin sisältyvät esimerkiksi Nordean maksama autoetu, auton ja kuljettajan käyttö tarvittaessa, yksityinen sairausvakuutus, henkivakuutus, tapaturmavakuutus, tavanomainen johtajien ja johtohenkilöiden vastuuvakuutus, henkilökohtainen veroneuvonta maiden rajat ylittävän verotuksen yhteydessä sekä muuttotuki. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle voidaan tarjota muita etuuksia hallituksen harkinnan mukaan, jos hallitus palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan suositusten perusteella katsoo tämän tarkoituksenmukaiseksi yksilöllisten tilanteiden vuoksi. Etuuksia voidaan vaihtoehtoisesti tarjota lisänä täydentämään kiinteää palkkaa, jos etuuden luonteen vuoksi on soveltuvampaa tarjota sitä rahallisena korvauksena, esimerkiksi korvaus oman auton käytöstä autoedun sijaan, muuttokorvaus tms.

Etuudet ja niiden kustannukset voivat vaihdella vuosittain markkinakäytännön ja yksilöllisten tilanteiden mukaan.

Etu- ja jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset, kuten palkkion alentaminen ja takaisinperintä

Riskiperusteisista palkkiolinjauksista vastaava valiokunta (Risk and Remuneration Alignment Committee) huolehtii toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettaviin palkkioihin liittyvistä riskiarvioinneista Nordean palkitsemispolitiikkojen ja niihin liittyvien ohjeiden mukaisesti. Valiokunta tekee muun muassa riippumattoman etu- ja jälkikäteisarvion yksilöllisistä riskeihin ja vaatimusten noudattamiseen liittyvistä muutoksista, joita tulisi tehdä suoriutumisen arviointiin ja palkkioihin, ja voi antaa hallitukselle niitä koskevia suosituksia.

Hallitus voi harkintansa mukaan periä muuttuvia palkanosia takaisin osittain tai kokonaan, vaikka ne olisi jo maksettu (jälkikäteen tehtävät riskikorjaukset, mukaan lukien palkkion alentaminen ja takaisinperintä). Esimerkkejä ovat muun muassa olenaisesti virheellisten tietojen antaminen, väärinkäyttö, riskienhallinnan epäonnistuminen sekä tietty palvelussuhteen päättymisen jälkeen esille tulevat seikat. Hallitus voi soveltaa etu- ja jälkikäteen tehtäviä riskikorjauksia, kuten palkkion alentamista ja takaisinperintää, oman harkintansa mukaan, ja se noudattaa määrättyä prosessia päättäessään harkintavaltansa käytöstä ja tavasta.

Tärkeimmät sopimusehdot

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palvelussuhdetta koskevat sopimukset, irtisanomisehdot ja erorahasopimukset

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palvelussuhdetta koskevat sopimukset tehdään kirjallisesti, ja ne ovat yleensä voimassa toistaiseksi. Toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen irtisanoutuessa itse irtisanomisaika on enintään 12 kuukautta ja Nordean irtisanoessa toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on samoin enintään 12 kuukautta. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat irtisanomisaikana oikeutettuja normaaliin palkkaansa. Jos heidät vapautetaan tehtävistään, muualta mahdollisesti saadut tulot voidaan vähentää palkasta. Lisäksi heillä voi olla sopimuksen perusteella oikeus erorahaan, joka vastaa enintään 12 kuukauden kiinteää peruspalkkaa. Muualta mahdollisesti saadut tulot voidaan vähentää erorahasta. Erorahaa ei makseta, jos toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen irtisanoutuu tehtävästään tai jos palvelussuhteen päättämiseen on jokin syy. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijaista koskeva kilpailukieltolauseke on voimassa enintään 12 kuukautta, ja se määräytyy tehtävän luonteen ja markkinakäytännön perusteella.

Erojärjestelyt

Päättyessään toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen erojärjestelyistä hallitus tarkastelee useita tekijöitä, muun muassa:

- sopimusvelvoitteet, jotka on täytettävä
- mahdollisten maksamattomien LTIP-palkkioiden käsittely näitä palkkioita koskevien ehtojen mukaisesti
- mahdollisen kohtuullisen uudelleensijoitumistuen ja oikeudellisen neuvonnan tarjoaminen Nordean kustannuksella sekä lain vaatimat maksut
- toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen työskentely irtisanomisaikana ja
- mahdollisten STIP- ja/tai LTIP-palkkioiden maksaminen siltä vuodelta, jonka aikana palvelussuhde päättyy, vaikka toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen ei työskentelisi tehtävässään koko vuoden ajan.

Jos toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen eroaa tehtävästään tai jos palvelussuhteen päättämiseen on jokin syy, hänen katsotaan yleensä olevan ns. bad leaver muuttuvien palkkioiden kannalta, eikä hänellä ole oikeutta saada STIP- ja/tai LTIP-palkkioita.

Toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen on ns. good leaver ja hänellä on oikeus saada STIP- ja/tai LTIP-palkkioita ansaintajaksolta siihen saakka, kun hän lakkaa tekemästä työtä Nordealle, jos hänen palvelussuhteensa Nordeassa päättyy seuraavista syistä:

- eläkkeelle jääminen sopimuksen mukaisessa tai lakisääteisessä eläkeiässä
- kuolema tai pysyvä sairaus
- palvelussuhteen päätyminen siten, että Nordea irtisanoo sen ilman syytä tai sen päättymisestä sovitaan yhteisesti vastavista syistä.

Hallitus voi päättää, että toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen katsotaan saavan good leaver -statuksen muuttuvien palkkioiden osalta erityisolosuhteet huomioon ottaen, jotta esim. varmistetaan sujuva toiminta ja asianmukainen tehtävien siirtäminen irtisanomisaikana.

Rekrytoinnin periaatteet

Hallitus pitää palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan suosituksesta tämän palkitsemispolitiikan mukaisesti tarjottavat palkkiot yhtenäisinä rekrytoidessaan uutta toimitusjohtajaa tai toimitusjohtajan sijaista.

Kiinteästä palkasta, eläkkeestä ja vakuutuksista sekä muista etuuksista päätetään edellä mainitut periaatteet huomioon ottaen.

STIP- ja/tai LTIP-ohjelman etuuksien on oltava tämän palkitsemispolitiikan mukaiset, eivätkä enimmäismäärät saa ylittää edellä mainittuja määriä. Hallituksen saattaa kuitenkin olla tarpeen asettaa vaihtoehtoisia alkuvaiheen palkkioihin liittyviä tavoitteita uuden nimityksen ajankohdasta ja olosuhteista riippuen asianmukaisten päätöksentekoprosessien mukaisesti.

Jos toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen palkataan konsernin ulkopuolelta, hallitus voi päättää nimityksen yhteydessä ylimääräisistä palkkioista. Nämä palkkiot liittyvät sign-on-bonukseen tai palkitsemisen buy-out-järjestelyyn, kun nimitetty henkilö menettää palkkioita aiemasta tehtävästään lähtemisen vuoksi. Yleensä buy-outit tehdään menetettyjä lykättyjä palkkioita vastaavilla ehdoilla liittyen esimerkiksi siihen, tarjotaanko niitä käteisenä vai osakkeina, ja aikaan, jona oikeus näihin palkkioihin olisi syntynyt.



Muut ehdot

Nordea tarjoaa tavanomaisten markkinaehtojen mukaisesti johtajien ja johtohenkilöiden vastuuvu-

kuutuksen ja/tai muun vastaavan turvan hallituksen jäsenille, toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle.

Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Hallituksen harkintavalta

Hallitus voi palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan suosituksesta ja harkintansa mukaan alla kuvatuissa tilanteissa päättää poiketa tilapäisesti palkitsemispolitiikan mistä tahansa kohdasta varmistukseen Nordean pitkän aikavälin edut, jos palkitsemispolitiikan soveltaminen ei enää ole mahdollista:

- toimitusjohtajan ja/tai toimitusjohtajan sijaisen vaihtuminen
- yhtiön konsernirakenteen, organisaation, omistuksen ja/tai liiketoiminnan muutokset (esimerkiksi fuusio, yritysosto tai jakautuminen)
- olennainen muutos yhtiön strategiassa
- sovellettavien lakien, ohjeiden tai säännösten muutokset (esimerkiksi sääntelyyn, osakemarkkinoiden valvontaan, verotukseen tai hallintoon liittyvistä syistä tai lainsäädännön tai hallintotapaa koskevien vaatimusten tai ohjeistuksen muutoksen huomioon ottamiseksi)

- muu poikkeuksellinen tilanne, jossa poikkeaminen voi olla tarpeen koko yhtiön pitkän aikavälin etujen ja vastuullisuuden tai sen toimintakyvyn varmistamiseksi.

Kaikki poikkeamat palkitsemispolitiikasta on raportoitava kyseisen vuoden palkitsemisraportissa. Jos poikkeama on jatkunut siten, ettei sitä enää voida pitää tilapäisenä, Nordea laatii uuden palkitsemispolitiikan esitettäväksi seuraavalle mahdolliselle yhtiökokoukselle.

Vanhat sitoumukset

Nordea pidättää itsellään oikeuden suorittaa palkitsemiseen liittyviä maksuja ja maksuja tehtävän menettämisestä (sekä käyttää tässä yhteydessä harkintaansa), vaikka ne eivät olisikaan tämän palkitsemispolitiikan mukaisia, jos maksujen ehdoista on sovittu

- ennen tämän palkitsemispolitiikan käyttöönottoa tai
- ajankohtana, jolloin tätä palkitsemispolitiikkaa ei sovellettu kyseessä olevaan henkilöön, ja kun hallitus katsoo, että maksu ei liittynyt henkilön tehtävään Nordean hallituksen jäsenenä, toimitusjohtajana tai toimitusjohtajan sijaisena.



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