

Nordea

Toimielinten palkitsemisraportti 2021



Julkaistu 2.3.2022

Edellyttää Nordean vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen
neuvoa-antavaa päätöstä

Tämä toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2021 ("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 24. maaliskuuta 2022 neuvoa-antavaa äänestystä varten, ja se julkaistaan vahvistamisen jälkeen muiden tietojen ohella Nordean verkkosivuilla osoitteessa <https://www.nordea.com/en/about-nordea/corporate-governance/remuneration/disclosures>.

Palkitsemiseen liittyvät aiheet saivat osakkeenomistajilta laajan tuen viime vuoden varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraportti vahvistettiin neuvoa-antavalla päätöksellä, ja vahvistamista kannatti 93,2 prosenttia annetuista äänistä.

Palkitsemista koskevat äänestykset kertovat siitä, että Nordea on sitoutunut antamaan osakkeenomistajillensa mahdollisuuden vaikuttaa palkitsemiseen. Lisätietoja palkitsemiseen vaikuttaneista äänestyksistä vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetaan alla olevassa taulukossa.

Tämä palkitsemisraportti poikkeaa joitakin osin aiemmista palkitsemista koskevista esityksistä. Muutoksilla halutaan tuoda palkitsemisen ja suoriutumisen välinen yhteys esiin entistä avoimemmin, ja siksi lyhyt- ja pitkäaikaisiin kannustinoihin

sisältyvistä suoritusperusteista annetaan nyt aiempaa tarkempia tietoja.

Tässä palkitsemisraportissa annetaan yleiskuva hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tilikauden 2021 aikana saamista kokonaispalkkioista. Vertailukelpoiset luvut esitetään edellisiltä tilikausilta, jos se on asianmukaista. Palkitsemisraportissa kerrotaan myös, miten palkitseminen on sidottu Nordean tulokseen ja yleiseen strategiaan.

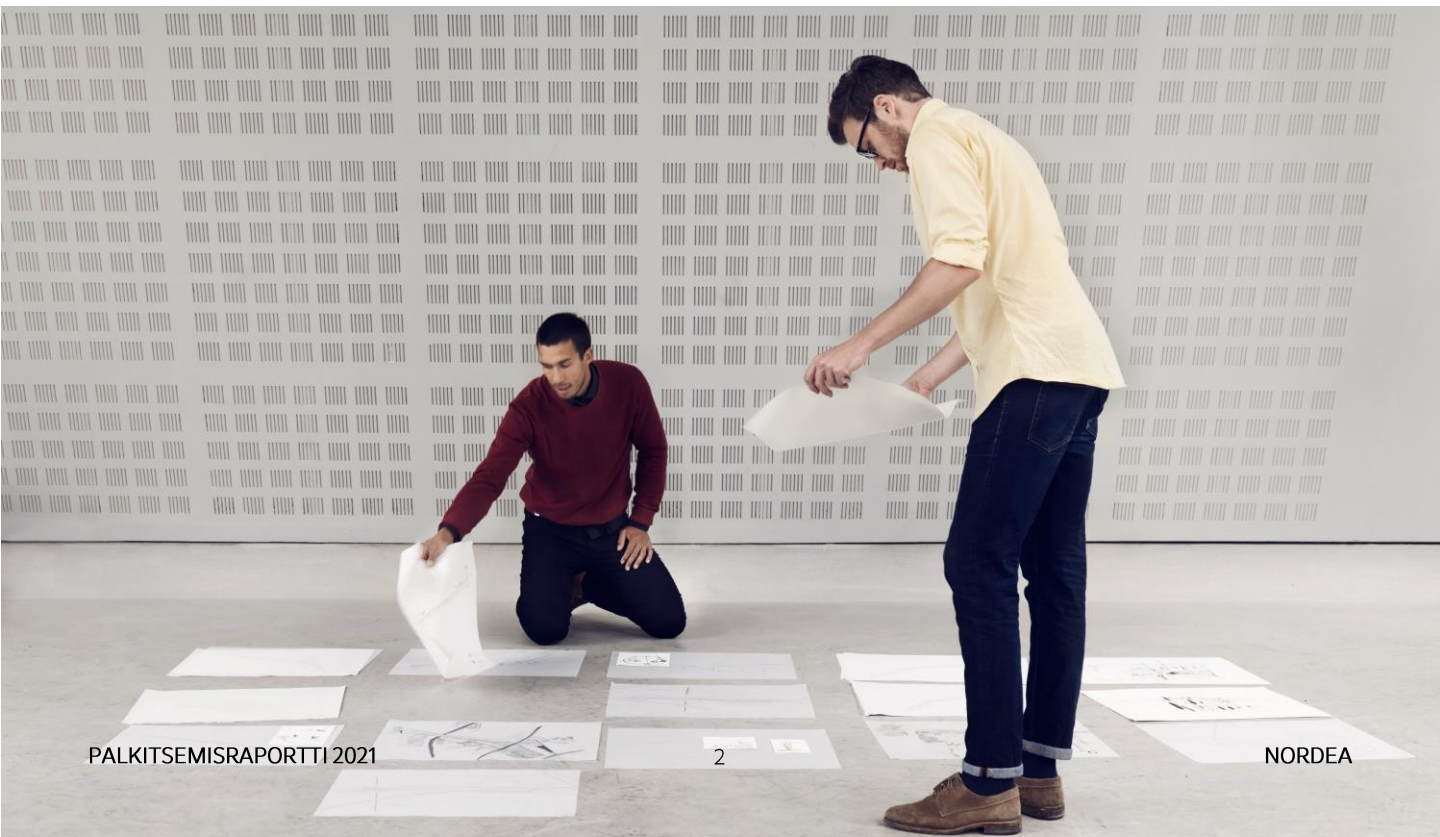
Toimitusjohtajan sijainen on Suomen yrityslainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Lisäksi palkitsemisraportissa vahvistetaan, että palkitsemispolitiikkaa noudatettiin vuonna 2021 kaikilta osin ilman poikkeuksia.

Palkitsemiseen vaikuttaneet äänestykset vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa

Palkitsemista koskevat päätökset vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa	Osakkeenomistajien äänestykset vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa	Ehdotusta kannattaneiden osuus
Neuvoa-antava äänestys toimielinten palkitsemisraportista	Osakkeenomistajat hyväksyivät Nordean toimielinten palkitsemisraportin vuodelta 2020 neuvoa-antavassa äänestyksessä	93,183 %
Sitova äänestys hallituksen jäsenten palkkioista	Osakkeenomistajat hyväksyivät hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2022 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka	99,862 %

*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. Olen iloinen voidessani nyt esitellä vuoden 2021 palkitsemisraportin, jossa kerrotaan, miten palkitsemispolitiikkaa on toteutettu.



Torbjörn Magnusson

Hallituksen puheenjohtaja,
hallituksen palkitsemis- ja
henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Vuosi 2021 oli Nordealle todella poikkeuksellinen. Kun pandemian vaikutukset alkoivat lieventyä ja maailmantalouden elpyminen kiihtyi, Nordea aloitti tämän uuden elpymisvaiheen vahvoista asemista. Edistimme liiketoimintasuunnitelmaamme hyvin myös vuonna 2021 ja onnistuimme jälleen erinomaisesti tärkeimpien painopistealueittemme kehittämisessä ja taloudellisten tavoitteittemme saavuttamisessa. Keskityimme edelleen siihen, että tuotot kasvavat nopeammin kuin kulut. Tuotot kasvoivat vahvasti kaikilla neljällä liiketoiminta-alueellamme, ja kulut pidettiin edelleen tiukasti hallinnassa. Tämä paransi sekä kulu/tuotto-suhdettaamme että oman pääoman tuottoamme niin, että molemmat tunnusluvut saavuttivat jo nyt vuodelle 2022 asettamamme tavoitteen.

Asiakslähtöisyys on ollut edelleen vahvasti etusijalla, ja olemme seuranneet sitä suuntaa, jonka olemme itsellemme pankkina asettaneet: asiakkaat ovat kaiken toimintamme A ja O. Nordean vahva tulos saavutettiin sitoutuneisuudesta ja motivaatiosta tinkimättä – kiitos henkilöstömme, joka teki erinomaista työtä koko arvoketjussa. Esittelimme vuonna 2021 työnteon hybridimallin, jota sovelletaan kaikissa Nordean toimipaikoissa. Meille on tärkeää, että ihmiset työskentelevät yhdessä ja että toimitilamme säilyvät

jatkossakin yhtenä organisaatiomme kulmakivistä. Samalla haluamme kuitenkin myös tukea joustavuutta sekä asiakaspalvelussa että työskentelytavoissamme.

Toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmän yhdeksälle muulle jäsenelle suunnattu osakeperusteinen pitkäaikainen kannustinohjelma (long-term incentive programme, LTIP) otettiin käyttöön vuonna 2020. Vuonna 2021 hallitus päätti laajentaa ohjelmaa siten, että se kattaa myös enintään 50 avainhenkilöä, joiden työllä on suora vaikutus Nordean tulokseen, kannattavuuteen, asiakasvisioon ja pitkäaikaiseen kasvuun. Tämä vastaa visiotamme, jonka mukaan haluamme vahvistaa Nordean pitkäaikaisen kehityksen ja osakkeenomistajien etujen vaikutusta avainhenkilöiden muuttuviin palkkioihin.

Haluamme olla vastuullisuustyön edelläkävijä finanssialalla ja tukea asiakkaitamme siirtymässä kohti vähähiilistä taloutta. Olemme jo ottaneet merkittäviä askelia tämän tavoitteen saavuttamiseksi, kuten vuosikertomukseemme sisältyvässä vastuullisuusraportissa kerromme. Haluamme, että vastuullisuus on osa kaikkea, mitä Nordea-konsernissa teemme: pääomasuunnittelua, asiakaspalvelua, tuotevalikoimaa, sisäisiä prosesseja ja muuttuvia palkkioita vuodelle 2022 eteenpäin. Olemme edistyneet merkittävästi

vuodelle 2030 asettamiemme päästötavoitteiden saavuttamisessa. Olemme esimerkiksi kasvattaneet vihreää luotonantoa ja vähentäneet vastuitamme sektoreilla, jotka ovat kaikkein altteimpia ilmastomuutoksen vaikutuksille. Tästä huolimatta päästötavoitteiden saavuttaminen on meille edelleen tärkeä painopistealue, jota edistämme myös tulevina vuosina. Yhtenä keinona olemme päättäneet, että muuttuvat palkkiot määräytyvät vuodelle 2022 eteenpäin entistä useamman ESG-tekijän perusteella. Uusia tekijöitä ovat vihreä luotonanto, oma vastuullisuustyömme sekä monimuotoisuus ja yhdenvertaisuus.

Hallitus hyväksyi joulukuussa 2020 Nordea-konsernin monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuusstrategian, jossa yksi tärkeimmistä tavoitteista on, että yhden sukupuolen edustus on aina vähintään 40 prosenttia. Tämä sukupuolten välistä tasapainoa koskeva tavoite laajennettiin vuonna 2021 koskemaan myös hallitusta, kun konsernin hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet päivitettiin. Näin sukupuolten tasa-arvoa koskeva tavoite on sama sekä hallituksessa että Nordea-konsernissa.

Haluan kiittää teitä vielä uudestaan hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan sekä hallituksen puolesta ja pyydän kunnioittavasti tukeanne myös seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Palkkio- ja tuloskehityksen vertailu

Alla olevassa taulukossa esitetään toimielinten palkkioiden, konsernin tuloskehityksen ja Nordean työntekijöiden keskimääräisen palkkion välinen kytkös. Taulukossa esitetään toimitusjohtajalle, toimitusjohtajan sijaiselle ja hallituksen jäsenille maksetun kokonaispalkkion suhteellinen kehitys viiden viime vuoden aikana. Vertailukelpoisuuden varmistamiseksi luvut on muunnettu tarvittaessa vuositasen luvuiksi. Kaikki alla esitetyt luvut koskevat Nordea-konsernia¹.

Nordean suhteellinen kehitys esitetään kolmen taloudellisen mittarin kautta. Mittarit ohjaavat Nordean vuoden 2022 strategiaa ja ovat seuraavat: 1) tuotot, 2) oman pääoman tuotto ja 3) kulu/tuotto-suhde.

Vertailujakson aikana toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kiinteä peruspalkka on pysynyt pitkälti samana, ja heille maksetut muuttuvat palkkiot ovat olleet vahvasti kytköksissä Nordean 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 2016 vuoteen 2021 vastaamaan kasvaneita vastuita ja vallitsevia markkinaolosuhteita seuraavasti: hallituksen varsinaisten

jäsenten palkkiot nousivat 11,2 prosenttia, hallituksen puheenjohtajan palkkio nousi 8,6 prosenttia, hallituksen varapuheenjohtajan palkkio nousi 10,5 prosenttia, hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot nousivat 21,4 prosenttia ja hallituksen valiokuntien puheenjohtajien palkkiot nousivat 73,1 prosenttia. Henkilökohtaiset muutokset hallituksen jäsenten palkkioissa johtuvat eri palkkioryhmien kehityksestä ja muutoksista rooleissa (esimerkiksi uudet valiokuntavastuut).

Palkkioiden määrittelyssä käytetään Nordean kilpailijoista koostuvaa ulkoista vertailuryhmää.

Toimielinten kokonaispalkkioiden ja konsernin tuloskehityksen vertailu

Vuotuinen kehitys	2017 vs. 2016	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020
Toimitusjohtajat²					
Frank Vang-Jensen, toimitusjohtaja	-	-	-	14,82 %	16,48 %
Jussi Koskinen, toimitusjohtajan sijainen	-	-	-	15,23 %	23,36 %
Casper von Koskull, entinen toimitusjohtaja	2,60 %	-1,28 %	-12,26 %	-	-
Torsten Hagen Jørgensen, entinen toimitusjohtajan sijainen	13,67 %	1,19 %	-18,26 %	-	-
Hallitus³					
Torbjörn Magnusson, puheenjohtaja	-	-	-	-2,95 %	1,96 %
Björn Wahlroos, entinen puheenjohtaja	2,88 %	0,01 %	0,10 %	-	-
Kari Jordan, varapuheenjohtaja	-	-	-	0,00 %	2,98 %
Lars G Nordström, entinen varapuheenjohtaja	-	14,32 %	-5,23 %	-	-
Birger Steen, hallituksen jäsen	25,18 %	4,20 %	23,80 %	6,38 %	3,00 %
Claudia Dill, hallituksen jäsen	-	-	-	-	-
John Maltby, hallituksen jäsen	-	-	-	0,00 %	18,10 %
Jonas Synnergren, hallituksen jäsen	-	-	-	-	3,00 %
Kari Stadigh, hallituksen jäsen	10,71 %	0,66 %	-	-	-
Lars Wollung, hallituksen jäsen	-	-2,59 %	-	-	-
Maria Varsellona, hallituksen jäsen	-	-3,08 %	2,23 %	0,69 %	-
Nigel Hinshelwood, hallituksen jäsen	-	-	12,55 %	2,04 %	3,00 %
Pernille Erenbjerg, hallituksen jäsen	-	-3,08 %	20,76 %	5,70 %	0,00 %
Petra von Hoeken, hallituksen jäsen	-	-	-	0,00 %	3,00 %
Robin Lawther, hallituksen jäsen	10,04 %	2,09 %	5,37 %	-7,24 %	-0,32 %
Sarah Russell, hallituksen jäsen	18,42 %	4,20 %	7,78 %	2,38 %	0,97 %
Silvija Seres, hallituksen jäsen	5,75 %	0,88 %	0,10 %	-	-
Tom Knutzen, hallituksen jäsen	-0,39 %	-	-	-	-
Torbjörn Magnusson, hallituksen jäsen	-	-	-0,42 %	-	-
Konsernin tuloskehitys					
Tuotot	-3,62 %	-5,36 %	-5,99 %	-1,82 %	13,63 %
Oman pääoman tuotto	-22,76 %	2,11 %	-48,45 %	42,00 %	57,75 %
Kulu/tuotto-suhde	8,00 %	5,56 %	0,00 %	-3,51 %	-12,73 %
Nordean työntekijöiden keskimääräinen palkkio⁴	10,83 %	-1,29 %	0,35 %	-6,30 %	4,16 %

¹ Nordea Bank Oyj korvasi Nordea Bank AB:n (publ) Nordea-konsernin emoyhtiönä 1. lokakuuta 2018.

² Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettavat kokonaispalkkiot sisältävät kiinteän palkan, muuttuvat palkkiot, eläkekulut ja Nordean vuosikertomuksen mukaiset etuudet.

³ Jos yksittäisellä hallituksen jäsenellä on ollut useita rooleja, ne esitetään eri riveillä. Niitä hallituksen jäseniä, joista ei voida tehdä vuositasen vertailua, ei esitetä yhteenvedossa. Vertailuluvut sisältävät kaikki palkkiot ja mahdolliset etuudet, jotka on maksettu yksittäiselle hallituksen jäsenelle hallituksen jäsenen ominaisuudessa suoritetuista tehtävistä, eli sekä palkkio hallituksen jäsenyydestä että palkkiot valiokuntien jäsenyyksistä on laskettu yhteen.

⁴ Keskimääräinen palkkio tarkoittaa henkilöstökuluihin kirjattuja palkkoja ja palkkioita jaettuna henkilöstömäärällä Nordea-konsernin vuosikertomuksen mukaisesti.



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 konsernin tuloskehityksen välisen yhteyden.

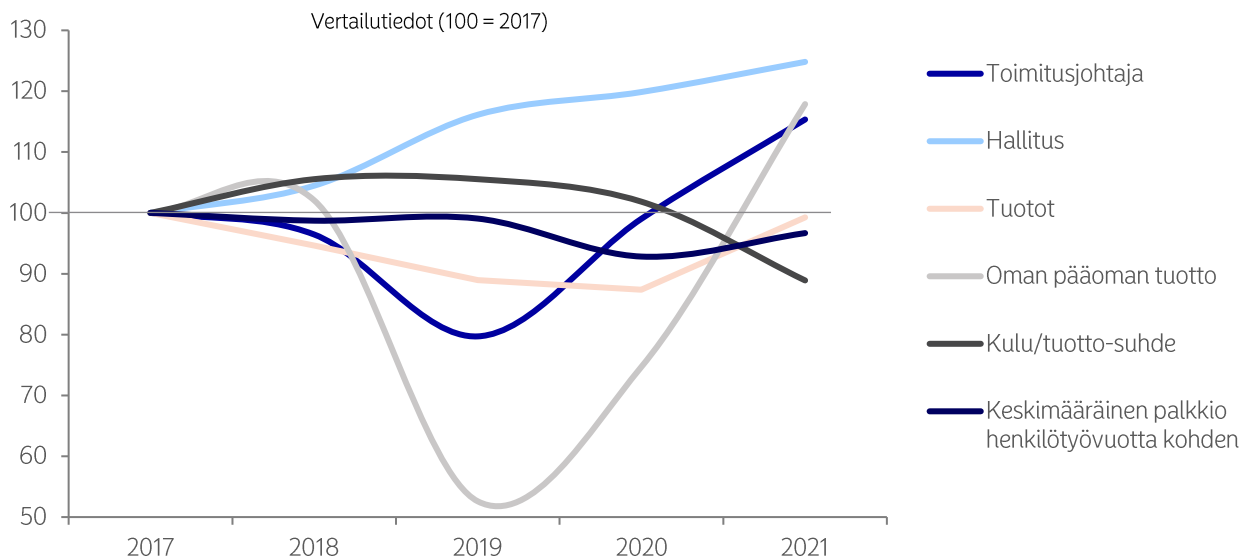
Siinä näkyy toimitusjohtajalle maksettujen kokonaispalkkioiden suhteellinen pieneneminen sen jälkeen, kun nykyinen toimitusjohtaja nimitettiin tehtävään vuonna 2019.

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 hallituksen jäsenten vastuut ovat kasvaneet ja että hallituksen jäsenet ovat aiempaa useamman valiokunnan jäseniä.

Palkkiovertailu



Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokouksen valitsemille hallituksen jäsenille maksetaan kiinteä peruspalkkio ja mahdollinen lisäpalkkio hallituksen valiokuntien jäsenenä toimimisesta.

Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous päätti hallitukselle maksettavista vuotuisista palkkioista vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2022 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka seuraavasti: puheenjohtajalle maksetaan 312 000 euroa, varapuheenjohtajalle maksetaan 150 800 euroa ja muille jäsenille maksetaan 98 800 euroa.

Hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnan,

tarkastusvaliokunnan ja riskivaliokunnan työhön osallistumisesta maksetaan 62 400 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 31 200 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan työhön osallistumisesta maksetaan 43 700 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 27 000 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle.

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

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

Alla olevassa taulukossa esitetään kullekin hallituksen jäsenelle vuonna 2021 maksettu palkkio. Se kattaa viimeisen neljänneksen vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokoukseen välisestä ajanjaksosta ja kolme neljännestä vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajanjaksosta. Sen vuoksi alla esitetyt luvut eivät täysin vastaa vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päätöstä.

Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2021

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 palkitsemisja henkilöstövaliokunnan työhön osallistumisesta	Muut etuudet	Yhteensä
Torbjörn Magnusson, puheenjohtaja	309 000				43 275		352 275
Kari Jordan, varapuheenjohtaja	149 350				26 750		176 100
Birger Steen	97 850		61 800	30 900			190 550
Claudia Dill ¹	74 100		23 400	23 400			120 900
John Maltby	97 850	46 800	30 900	7 500			183 050
Jonas Synnergren	97 850	30 900	30 900				159 650
Nigel Hinshelwood	97 850		30 900	61 800			190 550
Pernille Erenbjerg ²	23 750	7 500	7 500				38 750
Petra van Hoeken	97 850	30 900		30 900			159 650
Robin Lawther	97 850				26 750		124 600
Sarah Russell	97 850	38 400			20 250		156 500

¹Uusi hallituksen jäsen vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

²Erosi hallituksesta vuoden 2021 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.



Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Palkitsemisen osien kuvaus

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen saavat palkitsemispolitiikan mukaisen vuotuisen palkkion, joka koostuu seuraavista kiinteistä ja muuttuvista osista:

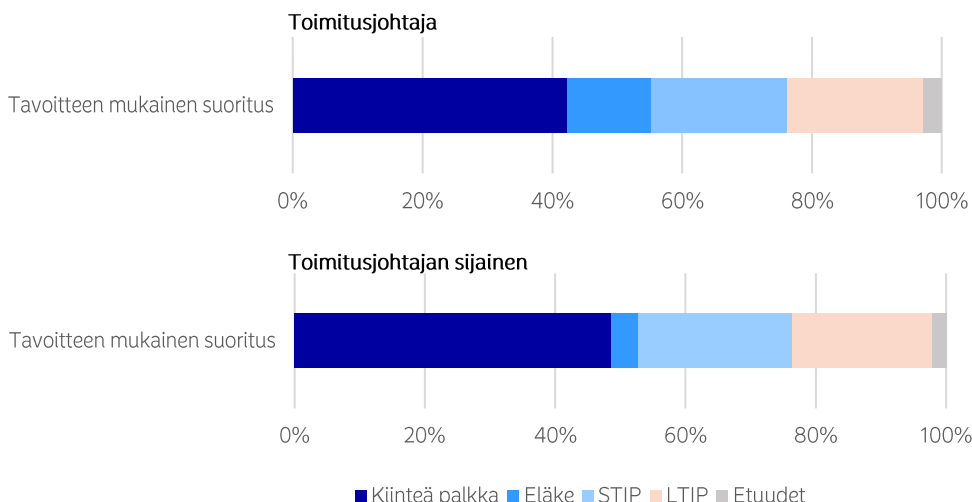
- 1) Kiinteä palkka
- 2) Eläke ja vakuutukset
- 3) Lyhytaikaiset kannustimet (STIP)
- 4) Pitkäaikaiset kannustimet (LTIP)
- 5) Etuudet

Palkitsemisen osat esitetään alla olevassa taulukossa:

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat

Kiinteä palkka	Hallituksen palkitus- ja henkilöstövaliokunta tarkistaa kiinteän palkan vuosittain ja hallitus hyväksyy sen.
Eläke	- Eläke-ehdot ovat paikallisen lainsäädännön, säännösten ja markkinakäytännön mukaiset. - Maksuperusteisten eläkejärjestelyjen enimmäismäärä on 30 prosenttia kiinteästä palkasta.
Lyhytaikaiset kannustimet	- STIP-ohjelmasta maksettavan palkkion enimmäismäärä on 75 prosenttia kiinteästä vuotuisesta peruspalkasta. - Vuoden pituinen ansaintajakso, jolta maksettava palkkio perustuu taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten konsernin, liiketoiminta-alueen/konsernitoiminnon ja henkilökohtaisten KPI-tavoitteiden saavuttamiseen. - STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista päättää hallitus kunkin ansaintajakson päätyttyä arvioimalla suoriutumista ennalta määriteltujen KPI-tavoitteiden ja kokonaissuorituksen perusteella. 60 prosenttiin STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista sovelletaan lykkäysjaksoa ja odotusaikaa. 50 prosenttia palkkioista toimitetaan säännösten mukaisesti rahoitusvälineinä (Nordean osakkeina).
Pitkäaikaiset kannustimet	- LTIP-ohjelmasta maksettavan palkkion enimmäismäärä on kunakin tilikautena tavallisesti 100 prosenttia kiinteästä palkkiosta. - Ansaintajakso 3 vuotta. - Osakkeet kohdennetaan vuosille 2020–2022 ja vuosille 2021–2023. - Palkkioihin sovelletaan säännösten mukaista lykkäysjaksoa ja odotusaikaa. - Täysin osakeperusteinen (Nordean osakkeet).
Osakeomistusta koskeva vaatimus	Merkittävä osuus LTIP-ohjelmasta myönnettyistä osakkeista on pidettävä, kunnes osakeomistus Nordeassa vastaa 100:aa prosenttia bruttomääräisestä kiinteästä vuosipalkasta. Nämä osakkeet on pidettävä konsernin johtoryhmän jäsenyyden päättymiseen asti.
Etuudet (kaikilta osiltaan veronalaista tuloa)	- Autoetu. - Vakuutukset, mukaan lukien yksityinen sairausvakuutus, henkivakuutus, tapaturmavakuutus sekä tavanomainen johtajien ja johtohenkilöiden vastuuvakuutus. - Matkapuhelin, laajakaistaliittymä ja sanomalehtitilaus. <i>Toimitusjohtaja</i> Asuntoetu, turvallisuuteen liittyvät etuudet ja veroneuvonta (eivät koske toimitusjohtajan sijaista).
Irtisanomisehdot	- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on Nordean irtisanoessa 12 kuukautta. <i>Toimitusjohtaja</i> Irtisanomisaika on itse irtisanoutuessa 12 kuukautta. <i>Toimitusjohtajan sijainen</i> Irtisanomisaika on itse irtisanoutuessa 6 kuukautta. - Enintään 12 kuukauden erokorvaus.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettujen palkkioiden osuudet prosentteina kokonaispalkkiosta¹



¹ Kokonaispalkkio sisältää kiinteän palkan, eläkemaksut, lyhyt- ja pitkäaikaiset kannustimet (myöntämisaikakohdan arvon perusteella) sekä etuuksien arvon.

Palkkiot vuodelta 2021: maksetut ja erääntyvät

Alla olevassa taulukossa esitetään kaikki toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2021 maksetut ja erääntyvät palkkiot, mukaan lukien kaikki taloudelliset etuudet.

Alla oleva palkkioiden esitystapa poikkeaa vuoden 2021 vuosikertomuksen esitystavasta ja tilinpäätösperiaatteista esim.

pitkäaikaisen kannustinohjelman (LTIP) suhteen.

Sarakkeessa ”Erääntynyt v. 2021” esitetään muuttuva palkkio, joka on ansaittu vuonna 2021 mutta jota ei maksettu vuonna 2021.

Tämä summa liittyy lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan (STIP) ansaintajaksolta, joka päättyi

raportoitavan tilikauden aikana.

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on maksuperusteinen lisäeläkejärjestely ja eläkemaksut maksetaan eläkerahastoon.

Muuttuvia palkkioita ei ole oikaistu vuonna 2021 kannustimien menettämisen tai takaisinperinnän vuoksi.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen vuonna 2021

Euroa	Maksettu v. 2021					Erääntynyt v. 2021		STIP, osuus kiinteästä palkasta ⁶
	Kiinteä palkka	STIP, ansaittu ennen v. 2021 ¹	Luontais-etuudet ²	Eläkemaksut ³	Maksettu kokonais-palkkio ⁴	STIP, ansaittu v. 2021	Ansaittu kokonais-palkkio ⁵	
Frank Vang-Jensen	1 361 329	301 249	109 392	386 405	2 158 375	849 509	2 706 635	62,4 %
Jussi Koskinen	481 447	101 436	21 634	139 623	744 140	314 137	956 841	65,3 %

¹Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STIP) sisältää johdon kannustinohjelman (Executive Incentive Programme, EIP) palkkiot, mukaan lukien lykätyt maksut, jotka on ansaittu ennen vuotta 2021: toimitusjohtaja vuosina 2017–2020 (toimitusjohtaja syyskuusta 2019 alkaen) ja toimitusjohtajan sijainen vuonna 2020 (toimitusjohtajan sijainen syyskuusta 2019 alkaen).

²Etuudet tarkoittavat lähinnä autoetua, asuntoetua, turvallisuuteen ja matkustamiseen liittyviä etuuksia sekä veroneuvontaa.

³Eläkemaksut koostuvat Nordean maksamasta vapaaehtoisesta eläkemaksusta ja Suomen lakisääteisistä eläkemaksuista. Eläkejärjestely on maksuperusteinen, eikä siihen sisälly pakollista eläkeikää.

⁴Maksettu kokonaispalkkio: kiinteä palkka, ennen vuotta 2021 ansaitut palkkiot lyhyen aikavälin kannustinohjelmista, luontaisetuudet ja eläke.

⁵Ansaittu kokonaispalkkio: kiinteä palkka, luontaisetuudet, eläke ja vuonna 2021 ansaitut palkkiot lyhyen aikavälin kannustinohjelmista. Vuosien 2020–2022 ja 2021–2023 LTIP-ohjelmista ei vielä makseta palkkioita eikä niitä vielä eräänny.

⁶Suhdeluku osoittaa lyhyen aikavälin kannustinohjelmista vuonna 2021 ansaittujen palkkioiden osuuden kiinteästä palkasta.

Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan sisältyvät suorisuorusteet

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta (short-term incentive programme, STIP) maksettavan palkkion enimmäismäärä on 75 prosenttia vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2021 maksettavat muuttuvat palkkiot

perustuvat suoriutumiseen, jota arvioidaan hallituksen tilikauden alussa määrittelemien taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten perusteiden pohjalta.

Nämä perusteet on kytketty Nordean painopistealueisiin vuoden 2022 taloudellisten tavoitteiden

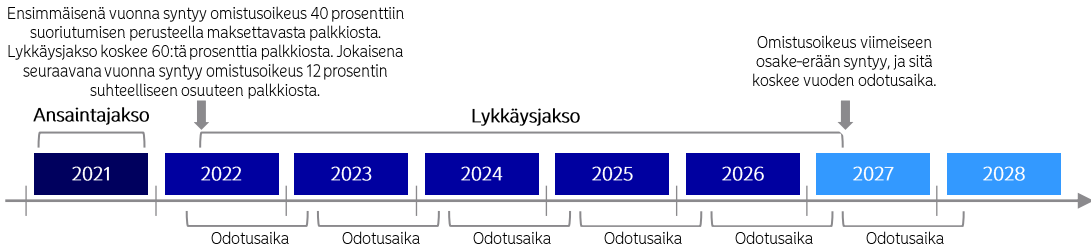
saavuttamiseksi. Vaatimuksiin sisältyy myös tiettyjä erityistavoitteita.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuoden 2021 STIP-ohjelmasta myönnettävät palkkiot esitetään edellä olevassa kohdassa.

Suorisuorusteiden yleinen rakenne ja STIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

Johtaja	Suorisuorusteet	Paino	Tavoitteesta saavutettu keskimäärin
Frank Vang-Jensen	- Tuotot	10 %	
	- Konsernin tavoitteet	10 %	91,6 %
	- Oman pääoman tuotto	25 %	
	- Kulu/tuotto-suhde	15 %	
	- Henkilöstön ja asiakkaiden tyytyväisyys	15 %	
Henkilökohtaiset tavoitteet	- Riskienhallintaan ja complianceen liittyvät prioriteetit	20 %	82,5 %
	- Henkilökohtaiset strategiset prioriteetit	20 %	
Jussi Koskinen	- Tuotot	10 %	90,0 %
	- Konsernin tavoitteet	10 %	90,0 %
	- Oman pääoman tuotto	10 %	90,0 %
	- Kulu/tuotto-suhde	15 %	90,0 %
	- Henkilöstön ja asiakkaiden tyytyväisyys	15 %	90,0 %
Yksikön tavoitteet	- Suorat kulut	20 %	100,0 %
	- Yksikön strategiset painopistealueet	10 %	
Henkilökohtaiset tavoitteet-	- Riskienhallintaan ja complianceen liittyvät prioriteetit	20%	65,0 %

Kaaviokuva lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksosta ja lykkäysjaksosta



Lyhyen aikavälin kannustinohjelma: vuonna 2021 myönnetyt ja toimitetut osakkeet

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2020 vuonna 2021 maksetuista muuttuvista palkkioista 50 prosenttia myönnettiin Nordean osakkeina. Alla olevassa taulukossa esitetään osakkeiden määrä, hinta myöntämisaikana ja arvo myöntämisaikana. Omistusoikeus 40 prosenttiin vuonna 2021

myönnettyjen osakkeiden kokonaismäärästä syntyi keväällä 2021. Nämä osakkeet pidetään 12 kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä ja vapautetaan vuonna 2022. Loput 60 prosenttia osakkeista toimitetaan vuosittain seuraavien viiden vuoden aikana pro rata -periaatteella

seuraavasti: vuosien 2023, 2024, 2025, 2026 ja 2027 keväällä syntyy omistusoikeus 12 prosenttiin osakkeiden kokonaismäärästä ja kutakin osake-erää koskee 12 kuukauden odotusaika. Viimeinen osake-erä vapautetaan vuoden 2028 keväällä.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelma: v. 2021 myönnetyt ja toimitetut tai maksetut osakkeet ja osakesidonnaiset rahoitusvälineet

Johtaja	Vuonna 2021 myönnetyt osakkeet			Vuonna 2021 toimitetut osakkeet			Osakkeen kokonaistuottoon sidotut käteisperusteiset palkkiot vuonna 2021
	Osakkeiden määrä	Hinta myöntämisaika-kohtana ¹	Osakkeiden arvo	Osakkeiden määrä ²	Verotusarvo osakkeelta ³	Verotusarvo	Kokonaissumma ⁴
Frank Vang-Jensen	42 626	EUR 7,16	EUR 305 157	17 050	EUR 8,21	EUR 139 981	EUR 39 206
Jussi Koskinen	16 500	EUR 7,16	EUR 118 122	2 854	EUR 8,21	EUR 23 431	EUR 0

¹Perustuu Nordean osakkeesta maksettuihin keskihintaan Nasdaq Helsingissä 4.–17. helmikuuta 2021 eli kymmenenä pankkipäivänä tilinpäätöksen julkaisemisen jälkeen.

²Toimitettujen osakkeiden lukumäärä on nettoselvityksen jälkeen toimitettujen osakkeiden lukumäärä, jos tällainen selvitystapa on valittu. Käytössä on 12 kuukauden odotusaika.

³Osakekohtainen verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 15. maaliskuuta 2021.

⁴Sisältää lykätyt johdon kannustinohjelman (EIP) maksut, jotka on ansaittu ennen vuotta 2021.

Pitkäaikaiseen kannustinohjelmaan sisältyvät suoritusperusteet

Vuonna 2021 hallitus päätti jatkaa vuonna 2020 käyttöön otettua pitkäaikaista kannustinohjelmaa vuodet 2021–2023 kattavalla pitkäaikaisella kannustinohjelmalla (LTIP), joka on toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan mukainen. Ohjelman piiriin kuuluvat toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen (sekä muut konsernin johtoryhmän jäsenet ja enintään 50 muuta avainhenkilöä).

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

Vuosien 2021–2023 LTIP-ohjelma sisältää vuosien 2020–2022 LTIP-ohjelman tapaan kolmen vuoden ansaintajakson sekä säännösten mukaisen lykkäysjakson ja odotusajan. LTIP-ohjelman suoritusperusteet on asetettu siten, että enimmäispalkkion saaminen edellyttää poikkeuksellisen hyvää tulosta osakkeenomistajien näkökulmasta.

LTIP-ohjelman ansaintajaksolta (2021–2023) maksettavat palkkiot perustuvat seuraaviin vaatimuksiin, joilla kaikilla on yhtäläinen painoarvo:

- suhteellinen osakkeen

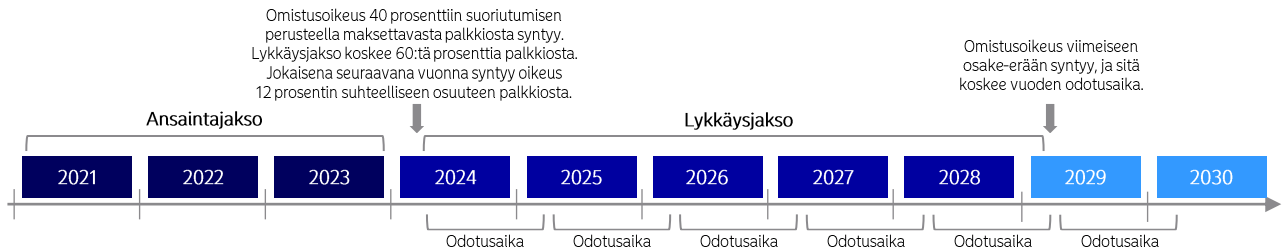
kokonaistuotto (rTSR), jota verrataan valittuihin pohjoismaisiin ja eurooppalaisiin verrokipankkeihin

- absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto (absolute TSR)
- absoluuttinen osakekohtainen tulos (absolute EPS).

Palkkioita voidaan tarvittaessa alentaa riskiperusteisesti.

Kannustinohjelmasta myönnettävien osakkeiden määrä määritellään ansaintajakson päätyttyä.

Kaaviokuva pitkäaikaisen kannustinohjelman ansaintajaksosta ja lykkäysjaksosta



Pitkäaikainen kannustinohjelma vuosille 2021–2023

LTIP-ohjelman mukaisesti kohdennettavien osakkeiden enimmäismäärä kohdennettiin ohjelman piiriin kuuluville henkilöille vuonna 2021 ehdollisena osakepalkkiona.

Vuonna 2024 myönnetään määritelty enimmäismäärä osakkeita tai prosenttiosuus siitä Nordean tulostavoitteiden toteutumisen perusteella.

Ensimmäinen erä mahdollisesti myönnettävistä osakkeista toimitetaan vuonna 2024 riippuen tulostavoitteiden saavuttamisesta.

Loppujen osakkeiden toimitusta lykätään ja ne toimitetaan viidessä yhtä suuressa erässä vuosien 2025–2029 aikana. Palkkio-osakkeita koskee 12 kuukauden mittainen odotusaika.

Osakkeita ei toimiteta, mikäli henkilön työsuhde päättyy ennen palkkion maksupäivää keväällä 2024. Tämä riippuu kuitenkin myös paikallisesta lainsäädännöstä ja eräjärjestelyistä.

Osakeperusteisia palkkioita voidaan alentaa tarvittaessa riskiperusteisesti ja niihin voidaan tehdä vaatimusten noudattamiseen (compliance) liittyviä

muutoksia. Vuonna 2021 jaetut ehdolliset osakepalkkiot esitetään alla olevassa taulukossa.

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

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2021 kohdennetut osakkeet

Johtaja	Vuosi	Kohdennetut ehdolliset osakepalkkiot	Hinta myöntämisaikana ¹	Arvo myöntämisaikana
Frank Vang-Jensen	2021	150 000	EUR 8,41	EUR 1 261 500
Jussi Koskinen	2021	50 000	EUR 8,41	EUR 420 500

¹Hinta myöntämisaikana on osakkeen päätöskurssi myöntämispäivänä 31. maaliskuuta 2021.

Nykyinen osakeomistus ja lykätyt osakkeet

Alla olevassa taulukossa esitetään yhteenveto nykyisestä osakeomistuksesta ja ansaituista mutta lykätyistä osakeperusteisista palkkioista.

Lykätyt osakkeet liittyvät vuosina 2019

ja 2020 ansaittuihin muuttuviin palkkioihin.

Lykätyihin osakkeisiin kohdistuu edelleen riski riskienhallinnan, compliancen ja toimintatapojen näkökulmasta siihen saakka, kunnes

omistusoikeus näihin osakkeisiin syntyy.

LTIP-ohjelman mukaisesti kohdennettavia osakkeita (vuodet 2020–2022 ja 2021–2023) ei ole vielä ansaittu, joten niitä ei esitetä tässä.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen nykyinen osakeomistus ja lykätyt osakkeet

Johtaja	Nykyinen osakeomistus ¹	Lykätyjen osakkeiden määrä
Frank Vang-Jensen	113 353	45 001
Jussi Koskinen	7 210	21 604

¹Osakkeiden lukumäärä 7.1.2022.

