

Nordea

Toimielinten palkitsemisraportti 2022



Vahvistettu varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvoo-antavalla päätöksellä 23. maaliskuuta 2023, 96,60% annetuista äänistä



Tämä toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2022 ("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 23. maaliskuuta 2023 neuvoa-antavaa päätöstä 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 97,1 prosenttia annetuista äänistä.

Palkitsemista koskevat äänestykset kertovat siitä, että Nordea on sitoutunut antamaan osakkeenomistajillensa mahdollisuuden vaikuttaa palkitsemiseen. Lisätietoja palkitsemiseen vaikuttaneista äänestyksistä vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetaan alla olevassa taulukossa.

Tämä palkitsemisraportti poikkeaa joiltakin osin aiemmista palkitsemista koskevista esityksistä. Tarkoituksena on tuoda palkitsemisen ja suoriutumisen välinen yhteys esiin entistä avoimemmin, ja siksi lyhyt- ja pitkäaikaisiin kannustinohjelmiin sisältyvistä suoritusperusteista sekä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen osakeomistuksista annetaan nyt tarkempia tietoja.

Tässä palkitsemisraportissa annetaan yleiskuva hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tilikauden 2022 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 pankkilainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Palkitsemisraportissa vahvistetaan, että palkitsemispolitiikkaa noudatettiin vuonna 2022 yhtä poikkeusta lukuun ottamatta: hallitus päätti, että lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa maksetaan tavoitteen mukaisesta suoriutumisesta 65 prosenttia palkkion enimmäismäärästä, kun palkitsemispolitiikassa määritelty kannustin on "yleensä 50 prosenttia palkkion enimmäismäärästä".

Say on pay - palkitsemista koskevat äänestykset vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa

Say on pay -päätökset vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa	Osakkeenomistajien äänestykset vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa	Ehdotusta kannattaneiden osuus
Neuvoa-antava äänestys toimielinten palkitsemisraportista	Osakkeenomistajat hyväksyivät Nordean toimielinten palkitsemisraportin vuodelta 2021 neuvoa-antavassa äänestyksessä	97,113 %
Sitova äänestys hallituksen jäsenten palkkioista	Osakkeenomistajat hyväksyivät hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka	99,771 %

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

Hyvät osakkeenomistajat

Haluan kiittää teitä hallituksen puolesta osallistumisesta rakentaviin keskusteluihin Nordean palkitsemisjärjestelmistä ja viime vuoden varsinaisessa yhtiökokouksessa osoittamastanne tuesta.

Palkitsemista koskevat markkinakäytännöt ja säännökset ovat murroksessa, ja haluamme mukautua muutoksiin nopeasti. Uutta ovat muun muassa vastuullisuuden kasvanut painoarvo, sukupuolineutraali palkitseminen ja entistä laajempien tietojen antaminen palkitsemisesta.

Vuonna 2022 Nordea vahvisti vastuullisuustavoitteiden painoarvoa konsernin johtoryhmän ja Nordea-konsernin muiden avainhenkilöiden palkitsemisessa. Palkitsemiseen liittyvät vastuullisuustavoitteet auttavat Nordeaa saavuttamaan konsernin vastuullisuus- ja ilmastotavoitteet kolmella keskeisellä osa-alueella: 1) Nordean vastuullisuussuunnitelmassa määriteltyjen välitavoitteiden saavuttaminen

2) vihreän rahoituksen volyymin kasvattaminen

3) sukupuolijakauman tasapainottaminen ylimmillä johtotasoilla. Vuonna 2023 aiomme integroida

vastuullisuustavoitteet myös Nordean muun henkilöstön tulosperusteisiin palkkiojärjestelmiin, kuten voittopalkkiojärjestelmään, ja pitkäaikaiseen kannustinohjelmaan. Haluamme näin osoittaa, että olemme entistäkin sitoutuneempia tukemaan siirtymää kohti ilmastoneutraalia taloutta.

Vuonna 2022 toteutettiin useita hankkeita, joiden tavoitteena oli edistää sukupuolineutraalia palkitsemista ja palkkatasa-arvoa. Hankkeissa kiinnitettiin huomiota naisten palkkaamiseen vaativiin tehtäviin etenkin ylimmillä johtotasoilla, järjestettiin koulutuksia palkkaamista ja ylennyksiä koskevan tiedostamattoman syrjinnän vähentämisestä sekä uudistettiin sukupuolineutraalin

palkan määrittämistä koskevia ohjeita. Hallitus ja sitä tukeva hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta vastaavat palkkaeroja koskevien raporttien ja sukupuolineutraalin palkitsemisen varmistavien toimintasuunnitelmien valvonnasta.

Vuonna 2022 edistytettiin merkittävästi Nordean sukupuolijakaumaa koskevan tavoitteen saavuttamisessa. Tavoitteena on, että kolmella ylimmillä johtotasolla sekä naisten että miesten osuus on vähintään 40 prosenttia. Naisten osuus nousi vuoden 2022 lopussa 38,0 prosenttiin, kun se vuonna 2021 oli 35,4 prosenttia. Moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta edistävä työme sa myös ulkopuolista tunnustusta, kun Ruotsin finanssialan tasa-arvo- ja moninaisuustoimikunta antoi Nordealle vuoden 2022 Anna-palkinnon.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta pyrkii konsernin johtoryhmän tukemana luomaan määrätietoisesti palkitsemisjärjestelmät, joilla varmistetaan niin konsernin kuin työntekijöiden vastuulliset tulokset. Tarjoamme myös alan parhaan työympäristön ja työntekijäkokemuksen sekä määritämme riittävät palkitsemisen tasot, jotta pystymme houkuttelemaan ja motivoimaan parhaita osaajia ja pitämään heidät palveluksessa. Inflaation kiihtyessä olemme seuranneet tiiviisti kehitystä Nordean kaikilla markkinoilla voidaksemme puuttua tarvittaessa kohdennetusti muun muassa pienintä palkkaa saavien työntekijöiden palkitsemiseen. Lisäksi olemme varmistaneet, että vuoden 2023 palkkabudjetit on tasapainotettu vastuullisesti.

Nordea on jälleen osoittanut, että se pystyy vahvuutensa, kokonsa ja osaamisensa ansiosta toteuttamaan liiketoimintasuunnitelmaansa lisääntyneestä epävarmuudesta ja vaikeista taloudellisista olosuhteista huolimatta. Tuottokasvumme oli vahvaa. Sitä tukivat henkilöstömme aktiivinen ja asiakaslähtöinen toiminta sekä määrätietoiset toimet, joilla olemme pyrkineet liiketoiminnan vireen jatkuvaan parantamiseen. Liiketoimintasuunnitelmamme mukaisesti keskityimme edelleen pitämään kulut tiukasti hallinnassa ja kasvattamaan tuottojamme kuluja nopeammin. Samalla priorisoimme kuitenkin investointeja, joilla tuetaan tiettyjen osa-alueiden kasvua. Tämä paransi sekä kulu/tuotto-suhdettamme että oman pääoman tuottoamme. Henkilöstön sitoutumisella mitattuna Nordea sijoittuu Pohjoismaiden parhaiden yhtiöiden joukkoon.

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



Stephen Hester

Hallituksen puheenjohtaja,
hallituksen palkitsemis- ja
henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja

Palkkio- ja tuloskehityksen vertailu

Seuraavalla sivulla 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 esitetyt luvut koskevat Nordea-konsernia¹.

Nordean suhteellinen kehitys esitetään kolmen taloudellisen mittarin kautta. Mittarit ohjaavat Nordean strategiaa ja perustuvat Nordean vuodelle 2025 asettamiin tavoitteisiin. Mittarit 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 2017 vuoteen 2022 vastaamaan kasvaneita vastuita ja vallitsevia markkinaolosuhteita seuraavasti: hallituksen varsinaisten jäsenten palkkiot nousivat 10,9 prosenttia, hallituksen puheenjohtajan palkkio nousi 15,4 prosenttia, hallituksen varapuheenjohtajan palkkio nousi 13,2 prosenttia, hallituksen valiokuntien jäsenten palkkiot nousivat 9,8 prosenttia ja hallituksen valiokuntien puheenjohtajien palkkiot nousivat 33,6 prosenttia. Henkilökohtaiset muutokset hallituksen jäsenten palkkioissa johtuvat eri palkkioryhmien kehityksestä ja muutoksista rooleissa (esimerkiksi uudet valiokuntavastuut).

Palkkioiden määrittelyssä käytetään Nordean kilpailijoista koostuvaa ulkoista vertailuryhmää.

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



Toimielinten kokonaispalkkioiden ja konsernin tuloskehityksen vertailu

Vuotuinen kehitys	2018 vs. 2017	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021
Toimitusjohtajat¹					
Frank Vang-Jensen, toimitusjohtaja	-	-	14,82 %	16,48 %	20,74 %
Jussi Koskinen, toimitusjohtajan sijainen	-	-	15,23 %	23,36 %	25,86 %
Casper von Koskull, entinen toimitusjohtaja	-1,28 %	-12,26 %	-	-	-
Torsten Hagen Jørgensen, entinen toimitusjohtajan sijainen	1,19 %	-18,26 %	-	-	-
Hallitus²					
Stephen Hester, puheenjohtaja	-	-	-	-	-
Torbjörn Magnusson, entinen puheenjohtaja	-	-	-2,95 %	1,96 %	7,08 %
Björn Wahlroos, entinen puheenjohtaja	0,01 %	0,10 %	-	-	-
Torbjörn Magnusson, varapuheenjohtaja	-	-	-	-	-
Stephen Hester, entinen varapuheenjohtaja	-	-	-	-	-
Kari Jordan, entinen varapuheenjohtaja	-	-	0,00 %	2,98 %	0,97 %
Lars G Nordström, entinen varapuheenjohtaja	14,32 %	-5,23 %	-	-	-
Arja Talma, hallituksen jäsen	-	-	-	-	-
Birger Steen, hallituksen jäsen	4,20 %	23,80 %	6,38 %	3,00 %	3,77 %
Claudia Dill, hallituksen jäsen	-	-	-	-	0,00 %
John Maltby, hallituksen jäsen	-	-	0,00 %	18,10 %	8,02 %
Jonas Synnergren, hallituksen jäsen	-	-	-	3,00 %	-11,57 %
Kari Stadigh, hallituksen jäsen	0,66 %	-	-	-	-
Kjersti Wiklund, hallituksen jäsen	-	-	-	-	-
Lars Wollung, hallituksen jäsen	-2,59 %	-	-	-	-
Lene Skole, hallituksen jäsen	-	-	-	-	-
Maria Varsellona, hallituksen jäsen	-3,08 %	2,23 %	0,69 %	-	-
Nigel Hinshelwood, hallituksen jäsen	-	12,55 %	2,04 %	3,00 %	0,97 %
Pernille Erenbjerg, hallituksen jäsen	-3,08 %	20,76 %	5,70 %	0,00 %	-
Petra von Hoeken, hallituksen jäsen	-	-	0,00 %	3,00 %	18,96 %
Robin Lawther, hallituksen jäsen	2,09 %	5,37 %	-7,24 %	-0,32 %	3,49 %
Sarah Russell, hallituksen jäsen	4,20 %	7,78 %	2,38 %	0,97 %	0,32 %
Silvija Seres, hallituksen jäsen	0,88 %	0,10 %	-	-	-
Torbjörn Magnusson, hallituksen jäsen	-	-0,42 %	-	-	-
Konsernin tuloskehitys					
Tuotot	-5,36 %	-5,99 %	-1,82 %	13,63 %	7,41 %
Oman pääoman tuotto	2,11 %	-48,45 %	42,00 %	57,75 %	20,54 %
Kulu/tuotto-suhde	5,56 %	0,00 %	-3,51 %	-12,73 %	-1,04 %
Nordean työntekijöiden keskimääräinen palkkio³	-1,29 %	0,35 %	-6,30 %	4,16 %	-2,64 %

¹ Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettavat kokonaispalkkiot sisältävät Nordean vuosikertomuksen mukaisesti kiinteän palkan, muuttuvat palkkiot, eläkekulut ja etuudet.

² 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 etuudet, jotka on maksettu yksittäiselle hallituksen jäsenelle hallituksen jäsenen ominaisuudessa suoritetuista tehtävistä, eli sekä palkkio hallituksen jäsenyydestä että palkkiot valiokuntien jäsenyyksistä on laskettu yhteen.

³ Keskimääräinen palkkio tarkoittaa henkilöstökuluihin kirjattuja palkkoja ja palkkioita jaettuna henkilöstömäärällä Nordea-konsernin vuosikertomuksen mukaisesti.

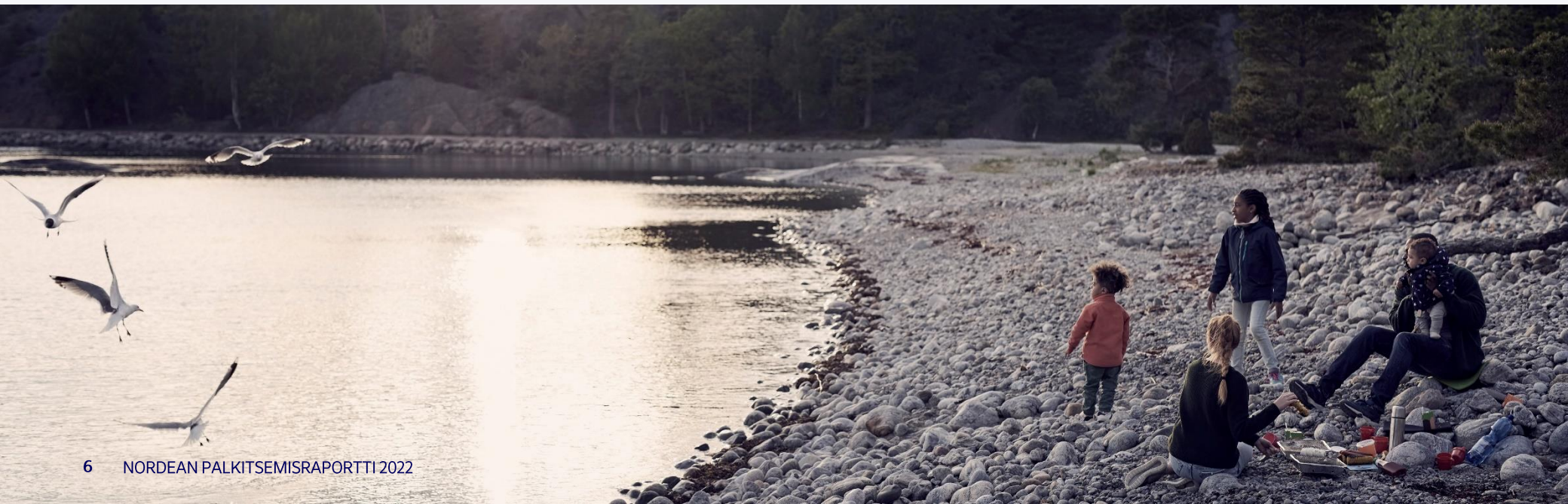
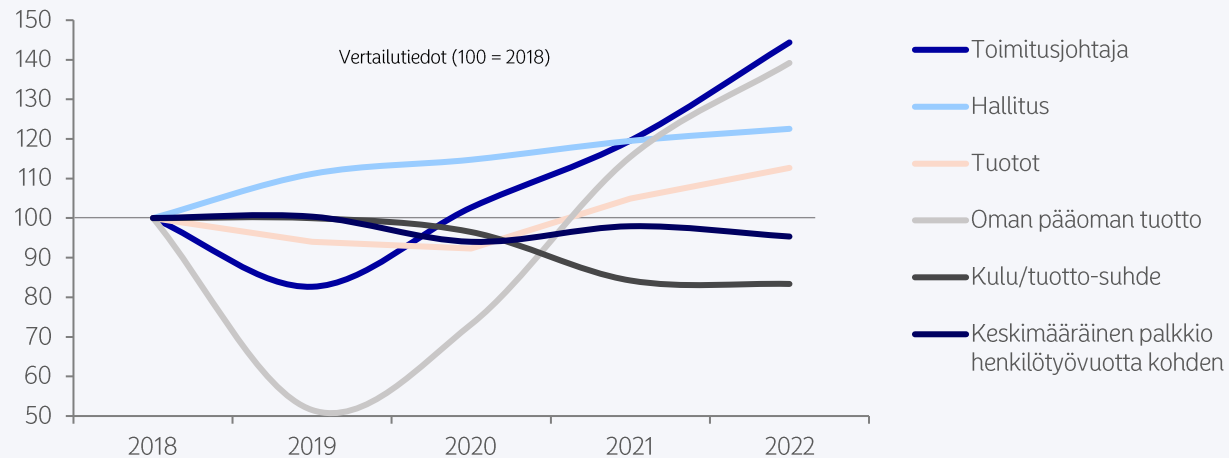
Henkilökohtaista palkkiokehitystä esittävää vertailutaulukkoa täydentää kaavio palkkiokehityksestä. Siinä esitetään toimitusjohtajalle maksetut kokonaispalkkiot sekä hallitustehtävien suorittamisesta maksetut kokonaispalkkiot.

Kaavio osoittaa toimitusjohtajalle maksettujen kokonaispalkkioiden sekä konsernin viimeaikaisen tuloskehityksen välisen yhteyden. Kokonaispalkkioiden kasvu johtui viime vuonna pääasiassa pitkäaikaisista kannustimista.

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 2022 varsinainen yhtiökokous päätti hallitukselle maksettavista vuotuisista palkkioista seuraavasti: puheenjohtajalle maksetaan 340 000 euroa, varapuheenjohtajalle maksetaan 160 000 euroa ja muille jäsenille maksetaan 102 000 euroa. Palkkiot maksetaan vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnan (BOSC), tarkastusvaliokunnan (BAC) ja riskivaliokunnan (BRIC) työhön osallistumisesta maksetaan 65 000 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 32 500 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan (BRPC) työhön osallistumisesta maksetaan 48 000 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 28 000 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle.

Nordea maksaa tai hyvittää hallituksen jäsenille kaikki hallitusjäsenyyteen liittyvät tai hallitusjäsenyydestä suoraan syntyvät kulut ja kustannukset, mukaan lukien matka-, kuljetus- ja majoituskulut sekä konsultti-, oikeudenkäynti- ja hallintokulut. Kaikki taulukon palkkioyhteenvedoon sisältyvät etuudet esitetään verotusarvoltaan.

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

Taulukossa esitetään kullekin hallituksen jäsenelle vuonna 2022 maksettu palkkio. Se kattaa viimeisen neljänneksen vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokoukseen välisestä ajanjaksosta ja kolme neljännestä vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajanjaksosta. Sen vuoksi alla esitetyt luvut eivät täysin vastaa vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen päätöstä.

Hallituksen jäsenten palkkiot – 2022

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio	BAC-palkkio	BOSC-palkkio	BRIC-palkkio	BRPC-palkkio	Muut etuudet	Yhteensä
Stephen Hester, puheenjohtaja ¹	85 000	-	-	-	12 000	-	97 000
Torbjörn Magnusson, puheenjohtaja ²	248 000	-	-	-	34 925	-	282 925
Torbjörn Magnusson, varapuheenjohtaja ²	40 000	-	-	-	7 000	-	47 000
Stephen Hester, varapuheenjohtaja ¹	80 000	-	-	-	14 000	-	94 000
Kari Jordan, varapuheenjohtaja ³	37 700	-	-	-	6 750	-	44 450
Arja Talma ⁴	76 500	24 375	24 375	-	-	-	125 250
Birger Steen	101 200	-	64 350	32 175	-	-	197 725
Claudia Dill ⁵	24 700	-	7 800	7 800	-	-	40 300
John Maltby	101 200	64 350	7 800	24 375	-	-	197 725
Jonas Synnergren	101 200	7 800	32 175	-	-	-	141 175
Kjersti Wiklund ⁴	76 500	-	24 375	24 375	-	-	125 250
Lene Skole ⁴	76 500	24 375	-	-	-	-	100 875
Nigel Hinshelwood ⁵	24 700	-	7 800	15 600	-	-	48 100
Petra van Hoeken	101 200	32 175	-	56 550	-	-	189 925
Robin Lawther	101 200	-	-	-	27 750	-	128 950
Sarah Russell ⁵	24 700	7 800	-	-	6 750	-	39 250

¹Hallituksen varapuheenjohtaja ja BRPC:n jäsen vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen 30. syyskuuta 2022 saakka. Hallituksen puheenjohtaja ja BRPC:n puheenjohtaja 1. lokakuuta 2022 alkaen.

²Hallituksen puheenjohtaja ja BRPC:n puheenjohtaja vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen 30. syyskuuta 2022 saakka. Hallituksen varapuheenjohtaja ja BRPC:n jäsen 1. lokakuuta 2022 alkaen.

³Erosi hallituksesta vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

⁴Uusi hallituksen jäsen vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

⁵Erosi hallituksesta vuoden 2022 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.



Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Palkitsemisen osien kuvaus

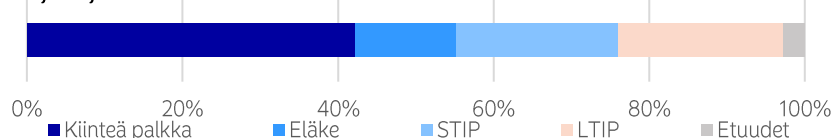
Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen saavat palkitsemispolitiikan mukaisen vuotuisen palkkion, joka koostuu seuraavista kiinteistä ja muuttuvista osista: kiinteä palkka, eläke ja vakuutukset, lyhytaikaiset kannustimet (STIP), pitkäaikaiset kannustimet (LTIP) ja etuudet. Palkitsemisen osat esitetään alla olevassa taulukossa:

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat

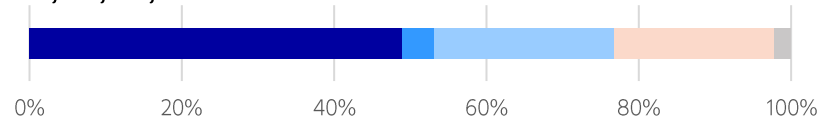
Kiinteä palkka	Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta tarkistaa kiinteän palkan vuosittain ja hallitus hyväksyy sen.
Eläke	- Eläke-ehdot ovat paikallisen lainsäädännön, säännösten ja markkinakäytännön mukaiset. - Maksuperusteisten eläkejärjestelyjen enimmäismäärä on 30 prosenttia kiinteästä 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 määriteltyjen 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, vuosille 2021–2023 ja vuosille 2022–2024. - 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. - Kilpailukieltolauseke on voimassa 12 kuukautta työsuhteen päättymisestä.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle tavoitteen mukaisesta suoriutumisesta maksettavien palkkioiden osuudet (prosentteina kokonaispalkkiosta¹)

Toimitusjohtaja



Toimitusjohtajan sijainen



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

Palkkiot vuodelta 2022: maksetut ja erääntyvät

Alla olevassa taulukossa esitetään kaikki toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2022 maksetut ja erääntyvät palkkiot, mukaan lukien kaikki taloudelliset etuudet.

Alla oleva palkkioiden esitystapa poikkeaa vuoden 2022 vuosikertomuksen esitystavasta ja tilinpäätösperiaatteista esim. pitkäaikaisen kannustinohjelman (LTIP) suhteen.

Sarakkeessa ”Erääntyy v. 2023” esitetään muuttuva palkkio, joka on ansaittu vuonna 2022 mutta jota ei

maksettu vuonna 2022.

Tämä summa liittyy lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan (STIP) ansaintajaksolta, joka päättyi raportoitavan tilikauden aikana.

Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on maksuperusteinen lisäeläkejärjestely ja eläkemaksut maksetaan eläkerahastoon. Maksettu kokonaispalkkio sisältää kiinteän palkan, ennen vuotta 2022 ansaitut palkkiot lyhyen aikavälin kannustinohjelmista,

luontaisetuudet ja eläkkeen.

Ansaittu kokonaispalkkio sisältää kiinteän palkan, luontaisetuudet, eläkkeen ja vuonna 2022 ansaitut palkkiot lyhyen aikavälin kannustinohjelmista. Vuosien 2021–2023 ja 2022–2024 LTIP-ohjelmista ei ole vielä jaettu ehdollisia osakepalkkioita eikä niitä vielä eräänny.

Muuttuvia palkkioita ei ole oikaistu vuonna 2022 kannustimien menettämisen tai takaisinperinnän vuoksi.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen – 2022

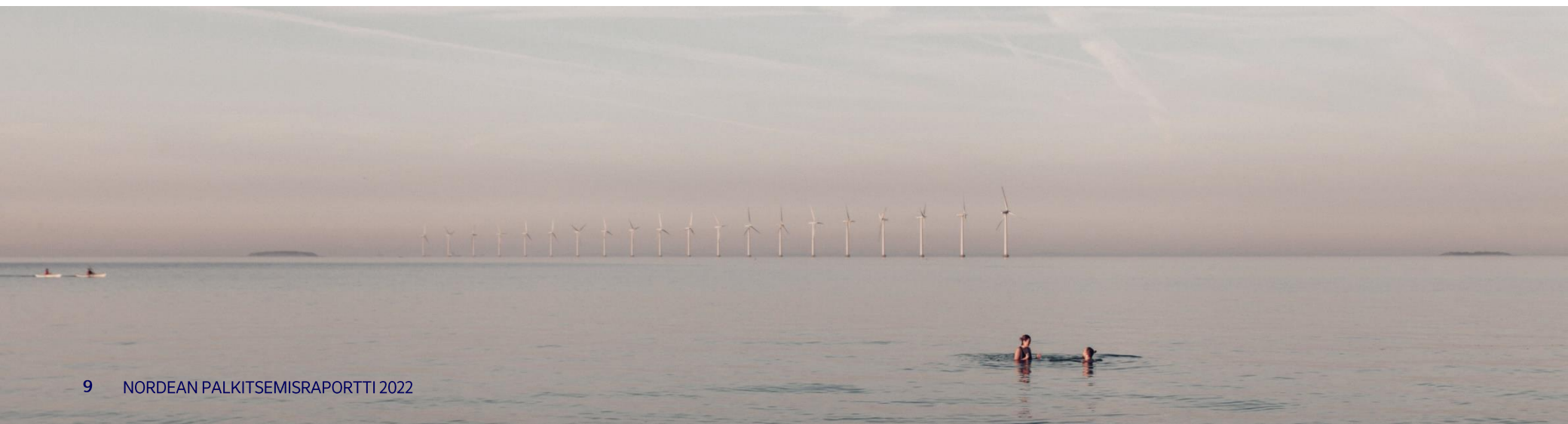
Euroa	Maksettu v. 2022					Erääntyy v. 2023		Ansaittu kokonaispalkkio	Muuttuvan palkkion osuus kiinteästä palkasta ⁴
	Kiinteä palkka	STIP, ansaittu ennen v. 2022 ¹	Luontaisetuudet ²	Eläkemaksut ³	Maksettu kokonaispalkkio	STIP, ansaittu v. 2022	LTIP, ansaittu v. 2020–2022		
Frank Vang-Jensen	1 469 743	471 696	105 985	423 031	2 470 455	981 140	1 253 198	4 233 097	152,02 %
Jussi Koskinen	545 545	174 127	18 391	192 950	931 013	354 792	417 729	1 529 407	141,61 %

¹Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STIP) sisältää johdon kannustinohjelmasta (Executive Incentive Programme, EIP) maksetut palkkiot sekä EIP- ja NIP-ohjelmien lykätty maksut, jotka on ansaittu ennen vuotta 2022: toimitusjohtaja vuosina 2017–2021 (toimitusjohtaja syyskuusta 2019 alkaen) ja toimitusjohtajan sijainen vuosina 2020–2021 (toimitusjohtajan sijainen syyskuusta 2019 alkaen).

²Etuuudet 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.

⁴Suhdeluku osoittaa lyhyen aikavälin kannustinohjelmista vuonna 2022 ja pitkäaikaisista kannustinohjelmista vuosina 2020–2022 ansaittujen palkkioiden osuuden kiinteästä palkasta.



Lyhyen aikavälin kannustinojelma: suoritusperusteet vuonna 2022

Lyhyen aikavälin kannustinojelmasta (short-term incentive plan, STIP) maksettavan palkkion enimmäismäärä on 75 prosenttia vuosittaisesta kiinteästä peruspalkasta. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2022 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 2025 taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaatimuksiin sisältyy myös tiettyjä erityistavoitteita. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuoden 2022 STIP-ohjelmasta

myönnettävät palkkiot esitetään kohdassa ”Palkkiot vuodelta 2022: maksetut ja erääntyvät”. Vuoden 2022 palkkioilla oli yhteys vastuullisuustavoitteisiin. Tarkoituksena oli näin tukea Nordeaa sen vastuullisuus- ja ilmastotavoitteiden saavuttamisessa kolmella keskeisellä osa-alueella.

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja STIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

● vähimmäistasoa ei saavutettu ● suoritus vähimmäistason ja tavoitteen välissä ● tavoite arviolta saavutettu tai ylitetty

Johtaja	Suoritusperusteet	Paino	Tavoite	Suoriutuminen	Osuus enimmäispalkkiosta	Tavoitteista saavutettu yhteensä	Maksettava palkkio
Frank Vang-Jensen	Taloudelliset	- Tuotot (mrd. euroa)	10 %	9 693	10 333	100 %	92,8 % 981 140
		- Oman pääoman tuotto (%)	10 %	11,2 %	13,5 %	100 %	
		- Kulu/tuotto-suhde (%)	20 %	50,0 %	47,5 %	100 %	
	ESG	- Vihreän rahoituksen volyymikasvu (%)	3,33 %	39 %	47 %	100 %	
		- Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen	3,33 %	8/12	12/12	100 %	
		- Sukupuolijakauman tasapainottaminen kolmella ylimmällä johtotasolla (%)	3,33 %	36,5 %	37,6 %	100 %	
	Muut kuin taloudelliset	- Henkilöstön sitoutuminen	5 %		●	77,8 %	
		- Asiakastytyväisyys	5 %		●		
		- Riskienhallintaan, complianceen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit	15 %		●	87,5 %	
		- Henkilökohtaiset strategiset prioriteetit	25 %		●		
Jussi Koskinen	Taloudelliset	- Tuotot	10 %	9 693	10 333	100 %	87,5 % 354 792
		- Oman pääoman tuotto	10 %	11,2 %	13,5 %	100 %	
		- Kulu/tuotto-suhde	10 %	50,0 %	47,5 %	100 %	
	ESG	- Vihreän rahoituksen volyymikasvu	3,33 %	39 %	47 %	100 %	
		- Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen	3,33 %	8/12	12/12	100 %	
		- Sukupuolijakauman tasapainottaminen kolmella ylimmällä johtotasolla (%)	3,33 %	36,5 %	37,6 %	100 %	
	Muut kuin taloudelliset	- Henkilöstön sitoutuminen	5 %		●	77,8 %	
		- Asiakastytyväisyys	5 %		●		
	Yksikön tavoitteet	- Suorat kulut	20 %		●		
	Henkilökohtaiset tavoitteet	- Konsernin lakiasioiden strategiset painopistealueet	15 %		●	79,5 %	
		- Riskienhallintaan, complianceen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit	15 %		●		



Suoritusperusteisiin sisältyvät vastuullisuustavoitteet ja muut kuin taloudelliset tavoitteet

Vihreän rahoituksen volyymikasvu (%): kasvu vuoden 2021 vihreän rahoituksen volyymeihin verrattuna. Ei sisällä kestävyysidonnaisia lainoja.

Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen: vastuullisuus- ja ilmastotavoitteita edistäviä Nordean Sustainability Roadmap -suunnitelmassa määriteltyjä 12 osa-aluetta koskevien tavoitteiden edistäminen ja saavuttaminen. Tavoitteen mukainen suoriutuminen edellyttää myös vihreän statuksen RAG-skaalalla erityisen tärkeäksi määritellyllä osa-alueella.

Sukupuolijakauman tasapainottaminen kolmella ylimmällä johtotasolla (%): tukee Nordean tavoitetta siitä, että sekä naisten että miesten osuus on vähintään 40 prosenttia vuonna 2025.

Henkilöstön sitoutuminen: mittarina käytetään useita tekijöitä ja tavoitteita, ja tavoitteena on sijoitus parhaan neljänneksen joukossa Nordean vertailuryhmässä.

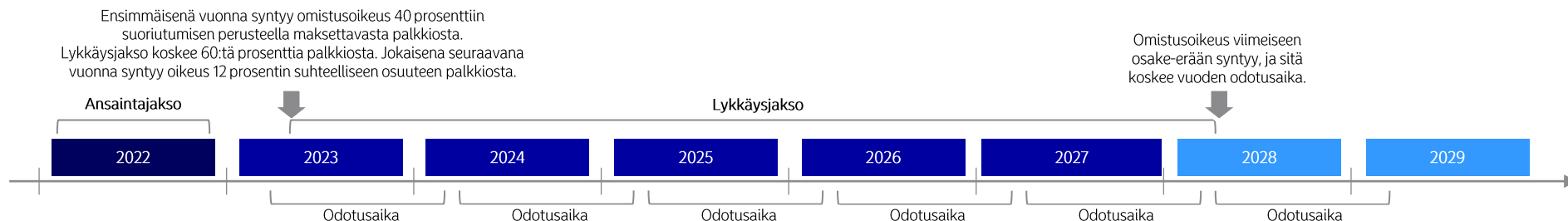
Asiakastyytyväisyys: mittarina käytetään useita, Nordean eri asiakassegmenttejä koskevia tekijöitä ja tavoitteita.

Riskienhallintaan, complianceen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit: mittarina käytetään muun muassa sisäiseen valvontaan ja johdon ohjausjärjestelmään liittyviä indikaattoreita.

Henkilökohtaiset strategiset prioriteetit: mittarina käytetään edistymistä tietyissä Nordean vuoteen 2025 ulottuvan strategian mukaisissa strategisisä prioriteeteissa.



Kaaviokuva lyhyen aikavälin kannustinohjelman ansaintajaksosta ja lykkäysjaksosta



Lyhyen aikavälin kannustinohjelma: vuonna 2022 myönnetyt ja toimitetut osakkeet

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuodelta 2021 vuonna 2022 maksetuista muuttuvista palkkioista 50 prosenttia myönnettiin Nordean osakkeina. Alla olevassa taulukossa esitetään osakkeiden määrä, hinta myöntämisaikana ja arvo myöntämisaikana. Omistusoikeus 40 prosenttiin vuonna 2022 myönnettyjen osakkeiden kokonaismäärästä syntyi keväällä 2022.

Nämä osakkeet pidetään 12 kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä ja vapautetaan vuonna 2023. 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. 2022 myönnetyt ja toimitetut tai maksetut osakkeet ja osakesidonnaiset rahoitusvälineet

Johtaja	Vuonna 2022 myönnetyt osakkeet			Vuonna 2022 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt			Osakkeen kokonaistuottoon sidotut käteisperusteiset palkkiot vuonna 2022
	Osakkeiden määrä	Hinta myöntämisaikana ¹	Osakkeiden arvo	Osakkeiden määrä ²	Verotusarvo osakkeelta ³	Verotusarvo	Kokonaissumma ⁴
Frank Vang-Jensen	40 356	EUR 10,5251	EUR 424 751	21 257	EUR 9,885 / 9,619	EUR 208 765	EUR 6 828
Jussi Koskinen	14 923	EUR 10,5251	EUR 157 066	3 437	EUR 9,885 / 9,619	EUR 33 747	EUR 4 450

¹Perustuu Nordean osakkeesta maksettuihin keskihintaan Nasdaq Helsingissä 3.–16. helmikuuta 2022 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.

³Osana vuoden 2021 palkkiota toimitettujen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 15. maaliskuuta 2022. Aiemmilta vuosilta lykättyjen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 5. huhtikuuta 2022.

⁴Sisältää lykätty STIP-ohjelman maksut, jotka on ansaittu ennen vuotta 2021.



Pitkäaikaiset kannustinohjelmat, suoritusperusteet ja tavoitteiden saavuttaminen vuosina 2020–2022

Nordea käyttää pitkäaikaisia kannustinohjelmia (Long Term Incentive Plan, LTIP), jotka on suunnattu toimitusjohtajalle ja konsernin johtoryhmän jäsenille ensimmäisessä puolustuslinjassa sekä enintään 50 muulle avainhenkilölle kunakin vuonna.

LTIP-ohjelmat otettiin käyttöön Nordeassa vuonna 2020, ja ensimmäinen ohjelma kattoi toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenet ensimmäisessä puolustuslinjassa. Ohjelmia jatkettiin vuosina 2021 ja 2022, jolloin ohjelmat laajenivat kattamaan enintään 50 muuta avainhenkilöä hallituksen 31. maaliskuuta 2022 tekemän päätöksen mukaisesti.

LTIP-ohjelman pääasiallinen tarkoitus on sovittaa

osakkeenomistajien edut entistä paremmin yhteen konsernin johtoryhmän ja muiden avainhenkilöiden etujen kanssa.

LTIP-ohjelmissa on kolmivuotinen ansaintajakso, ja ne ovat täysin osakeperusteisia. Ohjelmasta jaetaan osallistujille ehdollisia osakepalkkioita, eli heille luvataan toimittaa osakkeita, jos tietyt suoritusperusteet täyttyvät.

Osallistujille jaettavien osakkeiden enimmäismäärä päätettiin LTIP-ohjelman käyttöönottohetkellä, ja kullekin osallistujalle jaettavien osakkeiden lopullinen määrä selviää kolmivuotisen ansaintajakson päätyttyä.

Osaan palkkio-osakkeista sovelletaan lykkäysjaksoa, ja ne toimitetaan tasasuuruusina erinä vuosittain seuraavien viiden vuoden aikana. Osallistujille toimitettaviin osakkeisiin sovelletaan 12 kuukauden mittaista odotusaikaa, jonka kuluessa osallistuja ei voi myydä osakkeita eikä tehdä muita niitä koskevia toimeksiantoja. Palkkioita voidaan tarvittaessa alentaa riskiperusteisesti.

Alla olevassa taulukossa esitetään LTIP-ohjelmien suoritusperusteet sekä niiden täytyminen vuosien 2020–2022 LTIP-ohjelmassa.

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja LTIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

LTIP	Suoritusperusteet	Paino	Vähimmäis- palkkioon oikeuttava suoritus	Keskimääräiseen palkkioon oikeuttava suoritus	Enimmäis- palkkioon oikeuttava suoritus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus yhteensä	Myönnettyjen osakkeiden määrä	Arvo myöntämisajankohtana 31.12.2022
LTIP 2020–2022	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	33,3 %	5/10	3–4/10	1/10	89,9 %		Frank Vang-Jensen: 124 945	Frank Vang-Jensen: EUR 1 253 198
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	33,3 %	6,85 €	9,43 €	12,00 €	60,0 %	83,3 %		
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	33,3 %	1,20 €	1,50 €	1,80 €	100 %		Jussi Koskinen: 41 648	Jussi Koskinen: EUR 418 091
LTIP 2021–2023	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	33,3 %	5/10	3–4/10	1/10				
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	33,3 %	7,60 €	10,35 €	13,10 €				
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	33,3 %	2,00 €	2,28 €	2,56 €				
LTIP 2022–2024	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ²	33,3 %	4/6	3/6	1/6				
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	33,3 %	9,84 €	12,22 €	14,97 €				
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	33,3 %	2,40 €	2,80 €	3,20 €				

¹Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä vuosien 2020–2022 ja 2021–2023 LTIP-ohjelmissa: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken, Swedbank, BBVA, ING, Société Generale, Unicredit.

²Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä vuosien 2022–2024 LTIP-ohjelmassa: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken, Swedbank.



Vuosien 2022–2024 pitkäaikaisesta kannustinohjelmasta jaettavat osakkeet ja lykkäysaikataulu

LTIP-ohjelman mukaisesti jaettavien osakkeiden enimmäismäärä jaettiin ohjelman piiriin kuuluville henkilöille vuonna 2022 mahdollisena osakepalkkiona.

Vuonna 2025 myönnetään määritelty enimmäismäärä osakkeita tai prosenttiosuus siitä Nordean tulostavoitteiden toteutumisen perusteella.

Ensimmäinen erä mahdollisesti myönnettävistä osakkeista toimitetaan vuonna 2025 riippuen tulostavoitteiden saavuttamisesta. Loppujen osakkeiden toimitusta lykätään ja ne toimitetaan vuosittain viidessä yhtä suuressa erässä vuosien 2026–2030 aikana.

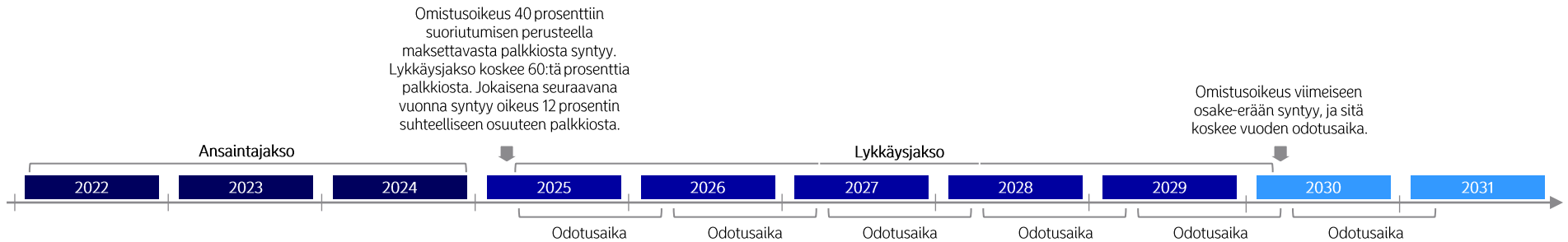
Palkkio-osakkeita koskee 12 kuukauden mittainen odotusaika.

Osakkeita ei toimiteta, mikäli henkilön työsuhde päättyy ennen palkkion maksupäivää keväällä 2025. Tämä riippuu kuitenkin myös paikallisesta lainsäädännöstä ja erojärjestelyistä.

Osakeperusteisia palkkioita voidaan alentaa tarvittaessa riskiperusteisesti osittain tai kokonaan ja niihin voidaan tehdä vaatimusten noudattamiseen (compliance) liittyviä muutoksia. Vuonna 2022 jaetut ehdolliset osakepalkkiot esitetään alla olevassa taulukossa.

Toimitusjohtajan ja 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.

Kaaviokuva pitkäaikaisen kannustinohjelman ansaintajaksosta ja lykkäysajaksosta





Pitkäaikaisista kannustinohjelmista jaetut osakkeet ja kertyneet kulut

Alla olevassa taulukossa esitetään niiden osakkeiden enimmäismäärä, jotka voidaan jakaa vuosina 2020, 2021 ja 2022 käyttöön otettujen LTIP-ohjelmien mukaisesti. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle jaettavien ehdollisten osakepalkkioiden määrä on pysynyt muuttumattomana kaikkina kolmena vuonna. Tavoitteen mukaisen suoriutumisen mukainen arvo

jakohetkellä ja enimmäispalkkioon oikeuttavan suoriutumisen mukainen arvo jakohetkellä perustuvat osakkeen hintaan jakohetkellä. Tämä on suuntaa-antava arvio ansaintajakson jälkeen myönnettävien osakkeiden arvosta ennen osakekurssin vaihtelun huomioon ottamista. Kolmessa viimeisessä sarakkeessa esitetään tavoitteen mukaisen suoriutumisen mukainen arvo jakohetkellä,

enimmäispalkkioon oikeuttavan suoriutumisen mukainen arvo jakohetkellä sekä arvo myöntämisaikajakohtana 31. joulukuuta 2022 noteeratun osakekurssin perusteella. Arvo myöntämisaikajakohtana voidaan esittää vain vuosien 2020–2022 LTIP-ohjelmasta, koska kahden muun LTIP-ohjelman ansaintajaksot ovat edelleen käynnissä.

Vuosina 2020–2022 käyttöön otetuista LTIP-ohjelmista jaetut osakkeet

Johtaja	Ohjelma	Jaetut osakkeet	Hinta jakohetkellä ¹	Arvo jakohetkellä (tavoite)	Arvo jakohetkellä (enimmäispalkkio)	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2022 (tavoite)	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2022 (enimmäispalkkio)	Arvo myöntämisaikajakohtana 31.12.2022
Frank Vang-Jensen	LTIP 2020–2022	150 000	EUR 6,87	EUR 515 250	EUR 1 030 000	EUR 752 250	EUR 1 504 500	EUR 1 253 198
	LTIP 2021–2023	150 000	EUR 8,41	EUR 630 750	EUR 1 261 500	EUR 752 250	EUR 1 504 500	
	LTIP 2022–2024	150 000	EUR 9,38	EUR 703 500	EUR 1 407 000	EUR 752 250	EUR 1 504 500	
	Yhteensä	450 000		EUR 1 849 500	EUR 3 699 000	EUR 2 256 750	EUR 4 513 500	
Jussi Koskinen	LTIP 2020–2022	50 000	EUR 6,87	EUR 171 750	EUR 343 500	EUR 250 750	EUR 501 500	EUR 417 729
	LTIP 2021–2023	50 000	EUR 8,41	EUR 210 250	EUR 420 500	EUR 250 750	EUR 501 500	
	LTIP 2022–2024	50 000	EUR 9,38	EUR 234 500	EUR 469 000	EUR 250 750	EUR 501 500	
	Yhteensä	150 000		EUR 616 500	EUR 1 233 000	EUR 752 250	EUR 1 504 500	

¹Hinta jakohetkellä on osakkeen päätöskurssi osakkeiden jakopäivinä 16. kesäkuuta 2020, 31. maaliskuuta 2021 ja 31. maaliskuuta 2022.

Nykyinen osakeomistus ja lykätyt osakkeet

Alla olevassa taulukossa esitetään yhteenveto nykyisestä osakeomistuksesta ja ansaituista mutta lykätyistä osakeperusteisista palkkioista. Lykätyt osakkeet liittyvät vuosina 2019–2022 ansaittuihin muuttuviin palkkioihin.

Lykätyihin osakkeisiin kohdistuu edelleen riski riskienhallinnan, compliancen ja toimintatapojen näkökulmasta siihen saakka, kunnes omistusoikeus näihin osakkeisiin syntyy. Vuosien 2021–2023 ja 2022–2024 LTIP-

ohjelmien mukaisia ehdollisia osakepalkkioita ei ole vielä ansaittu, joten niitä ei esitetä tässä. LTIP-ohjelmiin sisältyy osakeomistusta koskeva vaatimus, jota kuvataan tarkemmin sivulla 8.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen nykyinen osakeomistus ja lykätyt osakkeet

Johtaja	Osakeomistus v. 2021 ¹	Lykätyt osakkeet v. 2021 ²	V. 2022 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt ja joiden odotusaika on käynnissä ³	V. 2022 myönnettyt ja lykätyt osakkeet	V. 2022 ostetut osakkeet	V. 2022 myydyt osakkeet	Osakeomistus v. 2022 ⁴	Lykätyt osakkeet v. 2022 ²
Frank Vang-Jensen	113 353	45 001	21 257	40 356	15 000	0	149 610	64 100
Jussi Koskinen	7 210	21 604	3 437	14 923	1 000	0	11 647	28 578

¹Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2021, sis. osakkeet, joiden odotusaika on käynnissä.

²Liittyvät STIP-ohjelmasta vuosilta 2019, 2020 ja 2021 ansaittuihin palkkioihin. Eivät sisällä vuosien 2020–2022 LTIP-ohjelmaa, koska siihen liittyviä osakkeita ei ole vielä lykäty.

³Toimitettujen osakkeiden lukumäärä on nettoselvityksen jälkeen toimitettujen osakkeiden lukumäärä, jos tällainen selvitystapa on valittu. Käytössä on 12 kuukauden odotusaika.

⁴Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2022, sis. osakkeet, joiden odotusaika on käynnissä.

