

Nordea

Toimielinten palkitsemisraportti 2023

Julkaistu 26. helmikuuta 2024
Edellyttää Nordean vuoden 2024
varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavaa päätöstä



Tämä toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2023 ("palkitsemisraportti")* on laadittu noudattaen Suomen listayhtiöiden 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 21. maaliskuuta 2024 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. Vuoden 2022 palkitsemisraportti vahvistettiin neuvoa-antavalla päätöksellä, ja vahvistamista puolsi 96,6 prosenttia annetuista äänistä.

Palkitsemista koskevat äänestykset kertovat siitä, että Nordea on sitoutunut antamaan osakkeenomistajillensa mahdollisuuden vaikuttaa palkitsemiseen. Lisätietoja palkitsemiseen vaikuttaneista äänestyksistä vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetaan alla olevassa taulukossa.

Tämä palkitsemisraportti poikkeaa joiltakin osin aiemmista palkitsemista koskevista julkaisuista. Julkistamme

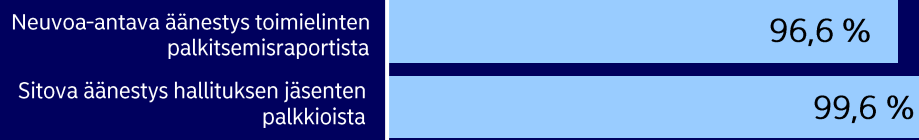
toimitusjohtajan ja muun henkilöstön palkkioiden välisen suhteen kehityksen osoituksena sitoutumisestamme vastuulliseen toimintaan. Lisäksi esitämme uuden yhteenvedon vuonna 2023 maksetuista kokonaispalkkioista.

Tässä palkitsemisraportissa annetaan yleiskuva hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tilikauden 2023 aikana saamista kokonaispalkkioista. Vertailukelpoiset luvut esitetään edellisiltä tilikausilta, jos se on asianmukaista. Palkitsemisraportissa kerrotaan myös, miten palkitseminen on sidottu Nordean tulokseen, yleiseen strategiaan ja pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen. Toimielinten palkkioiden kehitys vastaa yhtiön tuloskehitystä ja työntekijöiden keskimääräistä palkkiokehitystä.

Toimitusjohtajan sijainen on Suomen pankkilainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Palkitsemisraportissa vahvistetaan, että toimielinten palkitsemispolitiikkaa ("palkitsemispolitiikka") noudatettiin vuonna 2023 yhtä poikkeusta lukuun ottamatta: hallitus päätti edellisvuosien tapaan, 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 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa



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

Hyvät osakkeenomistajat

Haluan kiittää teitä hallituksen puolesta rakentavista keskusteluista **Nordean palkitsemisjärjestelmistä** ja viime vuoden varsinaisessa yhtiökokouksessa osoittamastanne vahvasta tuesta.



Makrotaloudellinen ja geopoliittinen tilanne on yhä hauras ja haasteellinen. Tästä huolimatta Nordean kehitys on ollut erittäin vahvaa ja kannattavuus on parantunut edelleen. Talouden heilunta keväällä 2023 vaikutti myös osaan maailman pankkisektorista ja muistutti, että vahvat, turvalliset ja kannattavat pankit ovat elintärkeitä yhteiskunnan kannalta. Ne tukevat asiakkaita ja taloudellista vakautta kaikissa suhdanteissa.

Ollaksemme turvallinen ja vakaa pankki myös jatkossa jatkamme investointeja henkilöstöömme ja prosesseihimme. Pidämme itsemme ajan tasalla uusista ja tiukentuvista säännöksistä pankkitoiminnan kaikilla osa-alueilla, myös palkitsemisessa.

Painotimme palkitsemisessa vastuullisuusasioita aiempaakin enemmän vuonna 2023, kun otimme pitkäaikaisessa kannustinohjelmassamme käyttöön vastuullisuustavoitteet. Vastuullisuus on näin ollen nyt osa kaikkia tulosperusteisia palkkiojärjestelmiämme, myös koko henkilöstölle suunnattua voittopalkkiojärjestelmää. Näin varmistetaan, että Nordean koko henkilöstö ottaa vastuullisuusasiat huomioon pitkällä aikavälillä.

Edistyimme vuonna 2023 hyvin sekä vastuullisuustavoitteiden että taloudellisten tavoitteiden saavuttamisessa. Kannattavuuttamme ovat tukeneet takaisin yli nollan nousseet korot.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta pyrkii konsernin johtoryhmän tukemana luomaan määrätietoisesti palkitsemisjärjestelmät, joilla edistetään niin konsernin kuin yksittäisen työntekijän hyviä ja vastuullisia tuloksia. Pyrimme myös tarjoamaan alan parhaan työympäristön ja työntekijäkokemuksen.

Jatkoimme vuonna 2023 sukupuolineutraalin palkitsemisen edistämistä. Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta seuraa sukupuolten välisiä palkkaeroja vuosittain. Nordea on sitoutunut kuromaan kaikki samanlaisissa tehtävissä toimivien miesten ja naisten väliset palkkaerot umpeen vuoteen 2026 mennessä.

Henkilöstön sitoutuminen on parantunut vuoden aikana. Olemme erittäin iloisia siitä, että suuri osa nordealaisista haluaa suositella Nordeaa sekä työpaikkana että pankkina.

Seuraamme työmarkkinoita tarkasti kaikissa olennaisissa maissa, jotta voimme varmistaa, että palkkiotasomme riittävät houkuttelemaan ja motivoimaan parhaita osajia ja pitämään heidät palveluksessa. Työstämme aktiivisesti vuoden 2024 palkkabudjetista, jotta varmistamme, että ne kohdistuvat sinne, missä niitä eniten tarvitaan, ja ovat samalla vastuullisesti tasapainossa.

Vaikka talouden epävarmuus vaikuttaa jatkuvan, näkyvissä on orastavia rohkaisevia merkkejä inflaation hidastumisesta ja korkokehityksen tasaantumisen. Suuntamme ja asemamme ovat joka tapauksessa selvät: Nordean liiketoimintamalli on vahva, pohjoismainen luottosalkku on hyvin hajautettu ja teemme laadukasta tulosta.

Jatkamme tarvittavia investointeja prosesseihimme ja henkilöstöömme, jotta olemme myös jatkossa vakaa pankki ja arvostettu työnantaja.

Sir Stephen Hester

*Hallituksen puheenjohtaja,
hallituksen palkitsemis- ja
henkilöstövaliokunnan puheenjohtaja*

Hallituksen palkitseminen

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

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti hallitukselle maksettavista vuotuisista palkkioista seuraavasti: puheenjohtajalle maksetaan 352 000 euroa, varapuheenjohtajalle maksetaan 165 500 euroa ja muille jäsenille maksetaan 105 500 euroa. Palkkiot maksetaan vuoden 2023 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnan (BOSC), tarkastusvaliokunnan (BAC) ja riskivaliokunnan (BRIC) työhön osallistumisesta maksetaan 67 000 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 33 500 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan (BRPC) työhön osallistumisesta maksetaan 49 500 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 29 000 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle.

Nordea maksaa tai hyvittää hallituksen jäsenille kaikki hallitusjäsenyyteen liittyvät tai hallitusjäsenyydestä syntyvät kulut ja kustannukset, mukaan lukien matka-, kuljetus- ja majoituskulut sekä konsultti-, oikeudenkäynti- ja hallintokulut. Oikeudenkäyntikulut voivat olla esimerkiksi tarvittavat puolustuskulut ja hallituksen jäseniin (toimikautiensa aikana ja jälkeen) kohdistuvat vaateet tapauksissa, joissa hallituksen jäseniä ei ole todettu syyllisiksi tai vastuullisiksi tahallisiin väärinkäytöksiin tai törkeään huolimattomuuteen. Kaikki taulukon palkkioyhteenvedoon sisältyvät etuudet esitetään verotusarvoltaan.

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

Taulukossa esitetään kullekin hallituksen jäsenelle vuonna 2023 maksettu palkkio. Se kattaa viimeisen neljänneksen vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajanjaksosta ja kolme neljännestä vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajanjaksosta. Sen vuoksi esitetyt luvut eivät täysin vastaa vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päätöstä.

Hallituksen jäsenten palkkiot – 2023

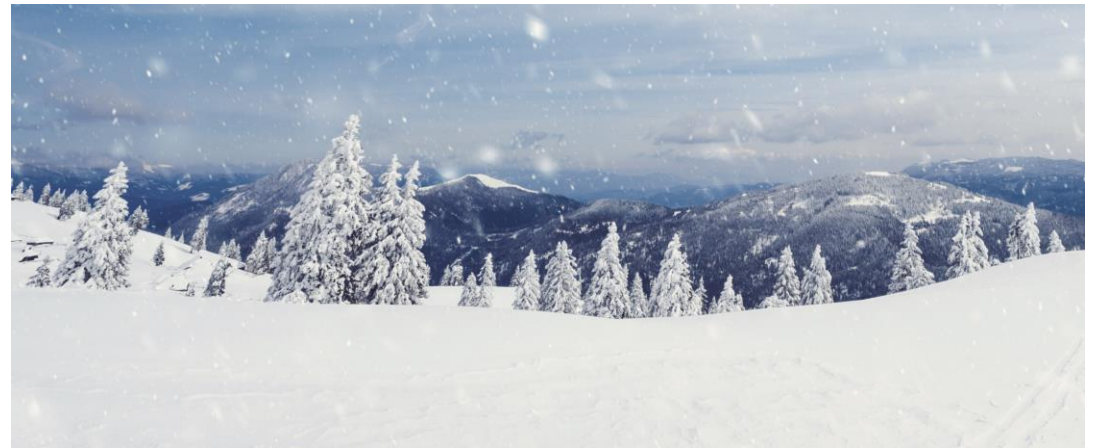
Hallituksen jäsen	Hallitus-palkkio	BAC-palkkio	BOSC-palkkio	BRIC-palkkio	BRPC-palkkio	Muut etuudet	Yhteensä
Sir Stephen Hester, puheenjohtaja ¹	349 000	-	-	-	49 125	-	398 125
Torbjörn Magnusson, varapuheenjohtaja ^{2,4}	40 000	-	-	-	7 000	-	47 000
Lene Skole, varapuheenjohtaja ³	124 125	25 125	-	-	-	-	149 250
Arja Talma	104 625	33 250	8 125	-	21 750	-	167 750
Birger Steen	104 625	-	58 125	33 250	-	-	196 000
John Maltby	104 625	66 500	-	33 250	-	-	204 375
Jonas Synnergren	104 625	-	33 250	-	-	-	137 875
Kjersti Wiklund	104 625	-	41 625	33 250	-	-	179 500
Lene Skole	25 500	8 125	-	-	-	-	33 625
Per Strömberg ¹	79 125	-	-	25 125	21 750	-	126 000
Petra van Hoeken	104 625	33 250	-	66 500	-	-	204 375
Risto Murto ¹	79 125	-	25 125	-	-	-	104 250
Robin Lawther ²	25 500	-	-	-	7 000	-	32 500

¹Uusi hallituksen jäsen vuoden 2023 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

²Hallituksen jäsen vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

³Hallituksen varapuheenjohtaja vuoden 2023 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.

⁴Vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka maksettu palkkio sisältää toimimisen puheenjohtajana/varapuheenjohtajana vuosien 2022 ja 2023 varsinaisten yhtiökokousten välisenä aikana.



Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Palkitseminen, 2023 vs. 2022

Euroa	Vuosi	Kiinteä palkka	Eläke	Etuudet	Kiinteä palkkio yhteensä	STIP	LTIP	Muuttuvat palkkiot yhteensä	Kokonaispalkkio – kiinteä ja muuttuva
Frank Vang-Jensen	2023	1 524 679	437 167	90 179	2 052 025	1 025 025	583 314	1 608 339	3 660 364
	2022	1 469 743	423 031	105 985	1 998 759	981 140	531 536	1 512 676	3 511 435
Jussi Koskinen	2023	564 398	207 491	19 024	790 913	373 256	205 685	578 941	1 369 854
	2022	545 545	192 950	18 391	756 886	354 792	177 178	531 970	1 288 856

Hallitus päätti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta vuonna 2023 palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tehtävät, suoriutuminen ja markkinakäytäntö huomioon ottaen.

Toimitusjohtajan sijainen on Suomen pankkilainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Edellä olevassa taulukossa esitetään vuonna 2023 ja vuonna 2022 ansaittujen palkkioiden vertailu.

Palkkiot sisältävät lyhytaikaiset kannustimet (STIP) ja pitkäaikaiset kannustimet (LTIP) eli vuosien 2020–2022, 2021–2023, 2022–2024 ja 2023–2025 LTIP-ohjelmien kulut, jotka on laskettu IFRS 2 -sääntöjen mukaisesti.



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.

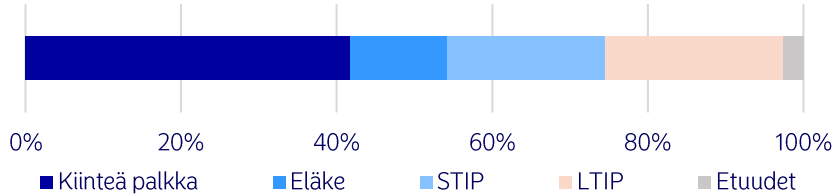
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat ja tärkeimmät sopimusehdot

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)	- 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 suhteessa ennalta määriteltuihin KPI-tavoitteisiin ja kokonaissuoritukseen. 60 prosenttiin STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista sovelletaan lykkäysjaksoa ja odotusaikaa. 50 prosenttia palkkioista toimitetaan sääntelyn mukaisesti rahoitusvälineinä (Nordean osakkeina).
Pitkäaikaiset kannustimet (LTIP)	- LTIP-ohjelman pääasiallinen tarkoitus on sovittaa osakkeenomistajien edut entistä paremmin yhteen konsernin johtoryhmän ja muiden avainhenkilöiden etujen kanssa. - LTIP-ohjelmasta maksettavan palkkion enimmäismäärä on kunakin tilikautena tavallisesti enintään 100 prosenttia kiinteästä palkkiosta. - Ansaintajakso 3 vuotta. - Osakkeet kohdennetaan ansaintavuosille 2021–2023, ansaintavuosille 2022–2024 ja ansaintavuosille 2023–2025. - Palkkioihin sovelletaan sääntelyn 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.
Muut kuin rahalliset etuudet (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 toimitusjohtajan irtisanoutuessa 12 kuukautta. <i>Toimitusjohtajan sijainen:</i> Irtisanomisaika on toimitusjohtajan sijaisen irtisanoutuessa 6 kuukautta. - Enintään 12 kuukauden erakorvaus. - Kilpailukieltolauseke on voimassa 12 kuukautta työsuhteen päättymisestä.
Riskikorjaukset	Muuttuviin palkkioihin (STIP ja LTIP) voidaan tehdä riskikorjauksia etu- ja jälkikäteen (palkkion alentaminen ja takaisinperintä).

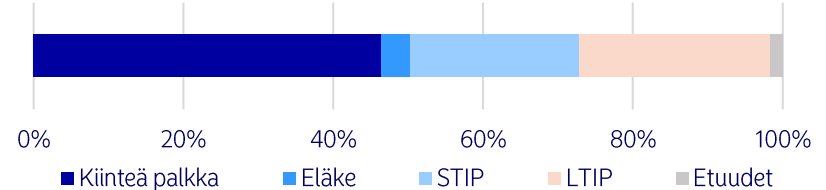
Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettujen palkkioiden osuudet

Olettaen, että vuosien 2023–2025 LTIP-ohjelman mukainen suoriutuminen on keskimääräistä (prosentteina kokonaispalkkiosta¹)

Toimitusjohtaja



Toimitusjohtajan sijainen



¹Kokonaispalkkio sisältää kiinteän palkan, eläkemaksut, lyhytaikaiset kannustimet (tavoitteen mukaisen suoriutumisen perusteella), pitkäaikaiset kannustimet (jakohetken arvon perusteella, kun vuosien 2023–2025 ohjelman mukainen suoriutuminen on keskimääräistä) ja etuuksien arvon.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen ajoitus

Muuttuvien palkkioiden maksua lykätään osittain, ja lykätyt palkkiot maksetaan myöhemmin sääntelyn asettamia vaatimuksia noudattaen alla esitetyn mukaisesti.

Näin ollen vuoden 2023 palkkioista (STIP 2023 ja LTIP 2021–2023) maksetaan 40 prosenttia vuonna 2024. Loppujen 60 prosentin toimitusta lykätään ja ne toimitetaan viidessä yhtä suuressa erässä viiden seuraavan vuoden aikana (12 prosenttia vuodessa vuosina 2025–2029).

Osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt, pidetään 12 kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä, jolta niitä ei voi myydä tai muulla tavoin luovuttaa.

Alla oleva LTIP-palkkioiden esitystapa perustuu Suomen listayhtiöiden vuoden 2020 hallinnointikoodiin ja eroaa siksi sivulla 5 ja vuoden 2023 vuosikertomuksessa olevasta esitystavasta, joka perustuu IFRS 2 -sääntöihin.

Ansaittuja muuttuvia palkkioita arvioidaan säännöllisesti riskeihin, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvien tekijöiden pohjalta. Arviointi saattaa johtaa palkkioiden vähentämiseen, menettämiseen tai takaisinperintään jälkikäteen tehtävien riskikorjausten perusteella.

Muuttuviin palkkioihin ei tehty vuonna 2023 riskikorjauksia etu- tai jälkikäteen (palkkion alentaminen tai takaisinperintä).

Yhteenveto vuonna 2023 maksetuista palkkioista ja vuonna 2023 ansaituista mutta myöhemmin maksettavista palkkioista (erääntyvät)

Euroa	Vuonna 2023 maksetut palkkiot (ml. lykätyt, aiempina vuosina ansaitut palkkiot)					Vuonna 2023 ansaitut, vuosina 2024–2029 maksettavat palkkiot (erääntyvät)	
	Kiinteä palkka	STIP, ansaittu ennen v. 2023 ¹	LTIP, ansaittu ennen v. 2023 ²	Etuudet ³	Eläke	STIP, ansaittu v. 2023	LTIP, ansaittu v. 2021–2023 ⁵
Frank Vang-Jensen	1 524 679	755 459	524 069	90 179	437 167	1 025 025	1 459 380
Jussi Koskinen	564 398	314 405	174 686	19 024	207 491 ⁴	373 256	486 456

¹Sisältää maksetut STIP-palkkiot, jotka on ansaittu ennen vuotta 2023: toimitusjohtaja vuosina 2017–2022 (toimitusjohtaja syyskuusta 2019 alkaen), toimitusjohtajan sijainen vuosina 2018–2022 (toimitusjohtajan sijainen syyskuusta 2019 alkaen).

²Ennen vuotta 2023 ansaittujen LTIP-palkkioiden arvo on niiden vuosien 2020–2022 LTIP-ohjelmasta ansaittujen osakkeiden arvo, jotka toimitettiin osittain vuonna 2023.

³Etuudet tarkoittavat lähinnä autoetua, asuntoetua, turvallisuuteen ja matkustamiseen liittyviä etuuksia sekä veroneuvontaa.

⁴Eläkemaksut koostuvat Nordean maksamasta vapaaehtoisesta eläkemaksusta ja Suomen lakisääteisistä eläkemaksuista. Eläkejärjestely on maksuperusteinen, eikä siihen sisälly pakollista eläkeikää.

⁵Perustuu Nordean osakkeen päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 31. joulukuuta 2023.

Lyhyen aikavälin kannustinojelma: suoritusperusteet vuonna 2023

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja STIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

Suoritusperusteet			Paino, toimitusjohtaja	Paino, t.j:n sijainen	Tavoite	Suoriutuminen	Osuus enimmäispalkkiosta	Tavoitteista saavutettu yhteensä	Maksettava palkkio
Konsernin tavoitteet	Taloudelliset	- Tuotot (mrd. euroa)	10 %	10 %	10 869	12 115	100 %	Frank Vang-Jensen: 93,7 %	Frank Vang-Jensen: EUR 1 025 025
		- Oman pääoman tuotto (%)	20 %	15 %	14,0 %	16,8 %	100 %		
		- Kulu/tuotto-suhde (%)	10 %	5 %	47,5 %	44,6 %	100 %		
	ESG	- Vihreän rahoituksen määrä (mrd. euroa)	3,33 %	3,33 %	11,0	12,3	86,9 %		
		- Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen	3,33 %	3,33 %	9/12	12/12	100 %		
		- Sukupuolijakauman tasapainottaminen kolmella ylimmällä johtotasolla (%)	3,33 %	3,33 %	39,0 %	39,7 %	87,7 %		
	Muut kuin taloudelliset	- Henkilöstön sitoutuminen	5 %	5 %	–	●	85,0 %		
- Asiakaslähtöisyys		5 %	5 %	Mittaristo	●				
Yksikön tavoitteet	- Suorat kulut	–	20 %		●	Frank Vang-Jensen: 90,0 %	Jussi Koskinen: 89,0 %	Jussi Koskinen: EUR 373 256	
	- Strategiset painopistealueet	–	15 %		●				
Henkilökohtaiset tavoitteet	- Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit	15 %	15 %		●	Jussi Koskinen: 82,6 %			
	- Henkilökohtaiset strategiset prioriteetit	25 %	–		●				

Hallitus määritteli taulukossa esitetyt taloudelliset ja muut kuin taloudelliset suoritusperusteet tilikauden alussa. Nämä perusteet on kytketty Nordean painopistealueisiin vuoden 2025 taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaatimuksiin sisältyy myös tiettyjä erityistavoitteita. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuoden 2023 STIP-ohjelmasta maksettavat palkkiot esitetään sivulla 5. ESG-tavoitteet ja muut kuin taloudelliset tavoitteet ovat seuraavat:

Vihreän rahoituksen määrä (mrd. euroa): vihreän rahoituksen määrän kasvu vuonna 2023 tavoitteeseen verrattuna. Ei sisällä kestävyysidonnaisia lainoja.

Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen: vastuullisuus- ja ilmastotavoitteita edistäviä Nordean vastuullisuussuunnitelmassa määriteltyjä 12 osa-aluetta koskevien tavoitteiden edistäminen ja saavuttaminen.

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. Tukee Nordean tavoitetta olla suosituin työnantaja rahoitussektorilla toimintamaissaan. Henkilöstön sitoutuminen oli vuonna 2023 erittäin vahvaa ja ulkoisen vertailuryhmän parasta. Tavoitteen arvioitiin näin ollen ylittyneen ja oikeuttavan enimmäispalkkioon.

Asiakaslähtöisyys: arvioidaan erilaisten asiakasmittareiden perusteella. Mittareita ovat muun muassa asiakastytyväisyyden kehitys ja ero kilpailijoihin, Nordean brändimielikuva, maine, asiakaspalautteet ja liiketoiminnan kasvu kilpailijoihin verrattuna. Suoriutumisen arvioitiin vuonna 2023 olleen suurin piirtein tavoitteen mukaista, sillä mittarit kehittyivät kokonaisuutena positiivisesti.

Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit: käytössä on valikoitu mittaristo.

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



Pitkäaikaiset kannustinohjelmat (LTIP), suoritusperusteet, tavoitteiden saavuttaminen ja jaetut osakkeet

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja LTIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

LTIP	Suoritusperusteet	Paino	Vähimmäis-palkkioon oikeuttava suoritus	Keskimää-räiseen palkkioon oikeuttava suoritus	Enimmäis-palkkioon oikeuttava suoritus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus yhteensä	Myönnettyjen osakkeiden määrä	Arvo myöntämisaikahkoh tana 31.12.2023
LTIP 2021–2023	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	33,3 %	5/10	3–4/10	1/10	60,0 %		Frank Vang-Jensen: 130 000 Jussi Koskinen: 43 333	Frank Vang-Jensen: EUR 1 459 380 Jussi Koskinen: EUR 486 456
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	33,3 %	EUR 7,60	EUR 10,35	EUR 13,10	100 %	86,7 %		
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	33,3 %	EUR 2,00	EUR 2,28	EUR 2,56	100 %			
LTIP 2022–2024	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ²	33,3 %	4/6	3/6	1/6				
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	33,3 %	EUR 9,84	EUR 12,22	EUR 14,97				
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	33,3 %	EUR 2,40	EUR 2,80	EUR 3,20				
LTIP 2023–2025	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ²	20,0 %	4/6	3/6	1/6				
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto ³	20,0 %	EUR 10,27	EUR 12,76	EUR 15,62				
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	40,0 %	EUR 3,11	EUR 3,53	EUR 3,95				
	- Vastuullisuustavoitteet	20,0 %	1/7	3–4/7	7/7				

¹Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä vuosien 2021–2023 LTIP-ohjelmassa: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken, Swedbank, BBVA, ING, Société Générale, Unicredit.

²Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä vuosien 2022–2024 ja 2023–2025 LTIP-ohjelmissa: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken, Swedbank.

³Keskimääräisen oman pääoman tuoton on vuosina 2023–2025 oltava vähintään 3 prosenttia tai osakekurssin on oltava ohjelman päättyessä vähintään sama kuin sen alkaessa.

LTIP-ohjelmista jaetut osakkeet ja ohjelmien kulut

Johtaja	Ohjelma	Jaetut ehdolliset osakkeet	Hinta jakohetkellä ¹	Arvo jakohetkellä (keskimääräinen palkkio)	Arvo jakohetkellä (enimmäispalkkio)	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2023 (keskimääräinen palkkio) ¹	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2023 (enimmäispalkkio) ¹	Arvo myöntämisaika-kohtana 31.12.2023 ²
Frank Vang-Jensen	LTIP 2021–2023	150 000	EUR 8,41	EUR 630 750	EUR 1 261 500	EUR 841 950	EUR 1 683 900	EUR 1 459 380
	LTIP 2022–2024	150 000	EUR 9,38	EUR 703 500	EUR 1 407 000	EUR 841 950	EUR 1 683 900	
	LTIP 2023–2025	151 157	EUR 10,62	EUR 802 644	EUR 1 605 287	EUR 848 444	EUR 1 696 888	
Jussi Koskinen	LTIP 2021–2023	50 000	EUR 8,41	EUR 210 250	EUR 420 500	EUR 280 650	EUR 561 300	EUR 486 456
	LTIP 2022–2024	50 000	EUR 9,38	EUR 234 500	EUR 469 000	EUR 280 650	EUR 561 300	
	LTIP 2023–2025	57 930	EUR 10,62	EUR 307 608	EUR 615 217	EUR 325 161	EUR 650 322	

¹Keskimääräiseen tai enimmäispalkkioon oikeuttavan suoriutumisen mukainen arvo jakohetkellä ja arvo myöntämisaika-kohtana perustuvat 31. joulukuuta 2023 noteerattuun osakekurssiin.

²Perustuu Nordean osakkeen päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 31. joulukuuta 2023. Arvo myöntämisaika-kohtana voidaan esittää vain vuosien 2021–2023 LTIP-ohjelmasta, koska vuosien 2022–2024 ja 2023–2025 LTIP-ohjelmien ansaintajakset ovat edelleen käynnissä.

LTIP-ohjelmat otettiin Nordeassa käyttöön vuonna 2020. Hallitus päätti vuosien 2023–2025 ohjelman käyttöönotosta 1. helmikuuta 2023. LTIP-ohjelmat kattavat toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenet ensimmäisessä puolustuslinjassa sekä noin 50 muuta avainhenkilöä.

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

etujen kanssa.

LTIP-ohjelmissa on kolmivuotinen ansaintajakso, jane ovat täysin osakeperusteisia (ehdolliset osakkeet).

Kun LTIP-ohjelmat otettiin käyttöön, osallistujille jaettavien osakkeiden enimmäismäärä päätettiin jakaa ehdollisina osakkeina. Ohjelmasta myönnettävien osakkeiden lopullinen määrä

määritellään kolmivuotisen ansaintajakson päättyttyä suoriutumisen perusteella.

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

LTIP-ohjelmiin sovelletaan sivulla 6 kuvattuja lykkäämistä, riskejä ja vaatimusten noudattamista sekä takaisinperintää koskevia ehtoja.

Lyhyt- ja pitkäaikaiset kannustinohjelmat vuonna 2024 (vuoteen 2026 asti)

Suoritusperusteiden yleinen rakenne vuoden 2024 STIP-ohjelmassa

Suoritusperusteet		Paino, toimitusjohtaja	Paino, t.j:n sijainen
Konsernin tavoitteet	Taloudelliset	- Tuotot (mrd. euroa)	10 %
		- Oman pääoman tuotto (%)	20 %
		- Kulu/tuotto-suhde (%)	10 %
	ESG	- Vihreän rahoituksen määrä (mrd. euroa)	3,33 %
		- Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen	3,33 %
		- Sukupuolijakauman tasapainottaminen kolmella ylimmällä johtotasolla (%)	3,33 %
	Muut kuin taloudelliset	- Henkilöstön sitoutuminen	5 %
		- Asiakaslähtöisyys	5 %
Yksikön tavoitteet	- Asiakastytyväisyys		5 %
	- Suorat kulut		15 %
	- Strategiset painopistealueet		15 %
Henkilökohtaiset tavoitteet	- Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit		15 %
	- Henkilökohtaiset strategiset prioriteetit		25 %

Suoritusperusteiden yleinen rakenne vuosien 2024–2026 LTIP-ohjelmassa

Suoritusperusteet		Paino
LTIP 2024–2026	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	20,0 %
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	20,0 %
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	40,0 %
	- Vastuullisuustavoitteet	20,0 %

STIP- ja LTIP-ohjelmien suoritusperusteet sekä niiden suhteelliset painot on määriteltä Nordean liiketoiminta- ja vastuullisuusstrategioiden pohjalta. Ohjelmien suoritusvaatimukset on asetettu siten, että enimmäispalkkion saaminen edellyttää poikkeuksellisen hyvää taloudellista ja vastuullisuutta edistävää tulosta.

Suoritusperusteet ovat kaupallisesti arkaluonteista tietoa, ja siksi olisi Nordean etujen vastaista julkistaa ne tilikauden alussa.



Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen nykyinen osakeomistus

Vuonna 2023 myönnetyt ja toimitetut tai maksetut osakkeet ja osakesidonnaiset rahoitusvälineet

Johtaja	V. 2023 myönnetyt osakkeet			V. 2023 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt ja joiden odotusaika on käynnissä			Osakkeen kokonaistuottoon sidotut käteisperusteiset palkkiot vuonna 2023
	Osakkeiden määrä	Hinta myöntämisa-jankohtana ¹	Osakkeiden arvo	Osakkeiden määrä ²	Verotusarvo osakkeelta ³	Verotusarvo	Kokonaissumma ⁴
Frank Vang-Jensen	168 909	EUR 11,1584	EUR 1 884 754	37 713	EUR 10,486 / 9,812 / 9,827	EUR 389 748	EUR 9 594
Jussi Koskinen	57 545	EUR 11,1584	EUR 642 110	14 079	EUR 10,486 / 9,812	EUR 144 835	EUR 5 682

¹Perustuu Nordean osakkeesta maksettuihin keskihintaan Nasdaq Helsingissä 3.–16. helmikuuta 2023 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 2022 palkkiota toimitettujen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 15. maaliskuuta 2023. Aiemmilta vuosilta lykättyjen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 5. huhtikuuta 2023.

⁴Sisältää maksetut lykätyt käteisperusteiset STIP-palkkiot, jotka on ansaittu ennen vuotta 2019.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2023 myönnettyistä vuodelta 2022 ansaituista muuttuvista palkkioista 50 prosenttia myönnettiin Nordean osakkeina. Edellä olevassa taulukossa esitetään osakkeiden määrä, hinta myöntämisa-jankohtana ja arvo myöntämisa-jankohtana. Omistusoikeus 40 prosenttiin vuonna 2023 myönnettyjen osakkeiden kokonaismäärästä syntyi keväällä 2023. Nämä osakkeet pidetään

12 kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä ja vapautetaan vuonna 2024. Loput 60 prosenttia osakkeista toimitetaan vuosittain viiden vuoden aikana pro rata -periaatteella seuraavasti: vuosien 2024, 2025, 2026, 2027, 2028 ja 2029 keväällä syntyy omistusoikeus 12 prosenttiin osakkeiden kokonaismäärästä ja kutakin osake-erää koskee 12 kuukauden odotusaika. Viimeinen osake-erä vapautetaan vuoden 2030 keväällä.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen on pidettävä merkittävä osuus osakkeista, kunnes heidän osakeomistuksensa Nordeassa vastaa 100:aa prosenttia vuosittaisesta bruttomääräisestä kiinteästä peruspalkasta. Nämä osakkeet on pidettävä konsernin johtoryhmän jäsenyyden päättymiseen asti. Johdon kulloisetkin osakeomistukset ilmoitetaan verkkosivuillamme osoitteessa nordea.com.

Nykyinen osakeomistus, lykätyt osakkeet ja osakeomistusta koskeva vaatimus

Johtaja	Osakeomistus v. 2022 ¹	Lykätyt osakkeet v. 2022 ²	V. 2023 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt ja joiden odotusaika on käynnissä ³	V. 2023 myönnetyt ja lykätyt osakkeet	V. 2023 ostetut osakkeet	V. 2023 myydyt osakkeet	Osakeomistus v. 2023 ⁴	Lykätyt osakkeet v. 2023 ²	Omistettut ja lykätyt osakkeet yhteensä ⁵	Osakeomistusta koskeva vaatimus täyttyy ⁶
Frank Vang-Jensen	149 610	64 100	37 713	101 346	0	0	187 323	145 777	333 100	Kyllä
Jussi Koskinen	11 647	28 578	14 079	34 527	0	0	25 726	53 483	79 209	Kyllä

¹Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2023, sis. osakkeet, joiden odotusaika on käynnissä.

²2022: Liittyvät STIP-ohjelmasta vuosilta 2019–2021 ansaittuihin palkkioihin. 2023: Liittyvät STIP-ohjelmasta vuosilta 2019–2022 ja LTIP-ohjelmasta vuosilta 2020–2022 ansaittuihin palkkioihin.

³Toimitettujen osakkeiden lukumäärä on nettoselvityksen jälkeen toimitettujen osakkeiden lukumäärä, jos tällainen selvitystapa on valittu. Käytössä on 12 kuukauden odotusaika. Vuosien 2021–2023 LTIP-ohjelmasta jaetut osakkeet sekä vuosien 2022–2024 ja 2023–2025 LTIP-ohjelmista jaetut ehdolliset osakkeet eivät sisälly tähän.

⁴Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2023, sis. osakkeet, joiden odotusaika on käynnissä.

⁵Osakeomistus ja lykätyt osakkeet.

⁶Osakeomistus voi kasvaa ajan mittaan sitä mukaa kun oikeus LTIP-ohjelmasta ansaittuihin palkkioihin syntyy, kunnes vaatimus täyttyy.

Palkitsemisen ja suoriutumisen välinen yhteys

Yhteenveto toimielinten kokonaispalkkioista ja konsernin tulosehityksestä, vertailu viiden vuoden ajalta

	Palkitsemisen osa	2019 vs. 2018	2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022
Toimitusjohtajat¹						
Toimitusjohtaja	Kiinteä	2,4 %	-8,3 %	8,7 %	8,0 %	3,7 %
	Kokonais	-19,3 %	24,2 %	16,5 %	20,7 %	4,2 %
Toimitusjohtajan sijainen	Kiinteä	- ²	- ²	4,0 %	13,3 %	3,5 %
	Kokonais	- ²	- ²	23,4 %	25,9 %	6,3 %
Hallitus¹						
Hallituspalkkiot yhteensä	Kokonais	11,2 %	3,2 %	4,1 %	2,6 %	4,2 %
Konsernin tulosehitys						
Tuotot		-6,0 %	-1,8 %	13,6 %	7,4 %	17,2 %
Oman pääoman tuotto		-48,5 %	42,0 %	57,7 %	20,5 %	24,1 %
Kulu/tuotto-suhde		0,0 %	-3,5 %	-12,2 %	-1,7 %	-6,1 %
Henkilöstön palkitseminen						
Keskimääräinen palkkio, Pohjoismaat	Kokonais	2,9 %	-3,3 %	4,0 %	2,0 %	1,2 %
Keskimääräinen palkkio, kaikki työntekijät ³	Kokonais	-0,2 %	-4,4 %	2,7 %	1,8 %	0,6 %
Toimitusjohtajan ja työntekijöiden palkkioiden välinen suhde (Pohjoismaat)		17,8 (2019)	25,3 (2020)	28,4 (2021)	33,6 (2022)	34,6 (2023)
Toimitusjohtajan ja työntekijöiden palkkioiden välinen suhde (kaikki työntekijät) ³		20,1 (2019)	29,0 (2020)	32,9 (2021)	39,1 (2022)	40,5 (2023)

¹Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkiot sisältävät Nordea-konsernin vuosikertomuksessa esitetyn kiinteän palkkion ja kokonaispalkkion.

²Ei esitetä, koska vuosina 2018–2019 käytössä ollut rooli ja toimitusjohtajan sijaisen rooli eivät ole keskenään vertailukelpoisia.

³Laskettu Nordea-konsernin vuosikertomuksessa esitettyjen henkilöstökulujen, henkilöstömäärän ja toimitusjohtajan palkkion perusteella.



Nordean työntekijöiden keskimääräinen palkkio pysyy suhteellisen tasaisena siksi, että henkilöstöä keskitetään edelleen maantieteellisesti matalamman kustannustason maihin. Myös Norjan ja Ruotsin kruunujen ja euron väliset vaihtokurssit vaikuttavat lukuihin.

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. Konsernin tulos sekä toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut kokonaispalkkiot kehittyivät samansuuntaisesti koko vertailujakson ajan. Koska toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot riippuvat konsernin tulosehityksestä enemmän kuin keskimääräisen työntekijän palkkio (suurin osa ei kuulu johdon tulosperusteisten palkkiojärjestelmien piiriin), toimitusjohtajan ja muun henkilöstön palkkioiden välinen suhde on kasvanut konsernin tulosehityksen mukaisesti. Hallituksen jäsenille maksettavia palkkioita nostettiin vuodesta 2018 vuoteen 2023 vastaamaan kasvaneita vastuuta ja vallitsevia markkinaolosuhteita. Palkkioiden määrittelyssä käytetään Nordean kilpailijoista koostuvaa ulkoista vertailuryhmää.

