

Helsingfors, Köpenhamn, Oslo, Stockholm, 11 juni 2020, kl. 18.00 EET

Nordea inför långsiktigt incitamentsprogram för 2020-2022

Nordea Bank Abp – Börsmeddelande – Övrig information som ska lämnas enligt börsens regler

Nordeas styrelse har beslutat att införa ett långsiktigt incitamentsprogram ("LTIP") för verkställande direktören och ytterligare åtta medlemmar av koncernledningen i enlighet med den ersättningspolicy för styrande organ som fastställdes av den ordinarie bolagsstämman.

– Styrelsen anser att med ett aktiebaserat, långsiktigt incitamentsprogram ligger högsta ledningens intressen ännu mer i linje med aktieägarnas. Vi menar att detta bidrar till ökat värdeskapande. Vår ambition är att styrelsen ska besluta om ett liknande program varje år, där antalet ledare som omfattas utökas över tid, säger Torbjörn Magnusson, Nordeas styrelseordförande.

LTIP har en treårig intjänandeperiod (2020-2022) samt uppskjutandeperioder med efterföljande förfoganderestriktioner i enlighet med regelverken.

Totalt uppgår det högsta antalet aktier som kan tilldelas enligt LTIP till 675 000 Nordeaaktier. Dessa fördelas mellan deltagarna 2020, men tilldelas helt eller delvis först under 2023, allt utifrån Nordeas resultat ur ett aktieägarperspektiv. En eventuell tilldelning sker så att den första andelen aktier överläts 2023 medan återstående aktier omfattas av en uppskjutandeperiod och överläts årligen i fem lika stora andelar under perioden 2024-2028. Varje aktieöverlåtelse omfattas av förfoganderestriktioner under 12 månader. Fördelningen av aktier 2020 motsvarar i genomsnitt 75 procent av LTIP-deltagarnas årliga grundlön.

Sammantaget uppgår det högsta bruttovärdet för LTIP, beräknat utifrån den genomsnittliga aktiekursen på Nasdaq Helsingfors den sista handelsdagen före detta börsmeddelande, till cirka 4,6 mn euro, dock beroende av prestation.

För att ställa om den rörliga ersättningen för koncernledningens medlemmar till långsiktig prestation har det högsta möjliga utfallet från det nuvarande årliga kortsiktiga incitamentsprogrammet minskats med 25 procent.

Prestationskriterierna för LTIP har fastställts så att det krävs exceptionella prestationer ur ett aktieägarperspektiv för att uppnå det högsta utfallet. Prestationsbedömningen under intjänandeperioden för LTIP baseras till lika delar på följande kriterier:

- Relativ totalavkastning (rTSR), i förhållande till utvalda nordiska och europeiska jämförbara banker,
- Absolut totalavkastning (TSR), och
- Ackumulerad vinst per aktie i absoluta tal (EPS i absoluta tal).

Inga aktier kommer att tilldelas om deltagarens anställning upphör före utgången av intjänandeperioden, dock med beaktande av nationella lagar och särskilda villkor i samband med uppsägning. Aktietilldelningar kan minskas delvis eller helt till följd av risk- och regelefterlevnadsjusteringar.

LTIP-aktierna överläts till deltagarna i form av antingen egna aktier som innehas av Nordea eller nyemitterade aktier. Detta innebär att aktieöverlåtelseerna kan ha en marginell utspädnings effekt på Nordeaaktien.

För ytterligare information:

Petter Brunnberg, Senior Group Press Officer, +358 104 168 023 eller press@nordea.com

Detta börsmeddelande lämnades, genom ovanstående kontaktpersons försorg, för offentliggörande kl. 18.00 EET den 11 juni 2020.