

Nordea

Ersättningsrapport för styrande organ 2020



Publicerad 1 mars 2021

Ska godkännas genom ett rådgivande beslut på Nordeas ordinarie bolagsstämma 2021

Denna ersättningsrapport för styrande organ 2020 ("ersättningsrapporten")* har tagits fram i enlighet med kraven i Finsk kod för bolagsstyrning 2020 och finska Finansministeriets förordning 608/2019. Den tar också hänsyn till EU-kommissionens utkast till riktlinjer för en standardiserad utformning av ersättningsrapporten som ska uppmuntra ett långsiktigt engagemang från aktieägarnas sida.

Rapporten kommer att presenteras för en rådgivande omröstning på den ordinarie bolagsstämman i mars 2021 och publiceras tillsammans med övrig information på Nordeas webbplats: <https://www.nordea.com/en/about-nordea/corporate-governance/remuneration/disclosures>. Våra aktieägare har visat ett brett stöd

för ersättningsrelaterade frågor som lagts på tidigare bolagsstämmor.

På förra årets ordinarie bolagsstämma antogs ersättningspolicyn för styrande organ ("ersättningspolicyn") genom ett rådgivande beslut med 97,9 procent av rösterna för.

Den ordinarie bolagsstämman 2019 godkände 200 procent som den högsta tillåtna kvoten mellan den fasta och rörliga delen av den samlade ersättningen med 99,3 procent av rösterna för.

Dessa omröstningar om ersättningar speglar vårt åtagande om att låta aktieägarna ge sin åsikt om ersättningar. Mer information om ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2020 finns i tabellen nedan.

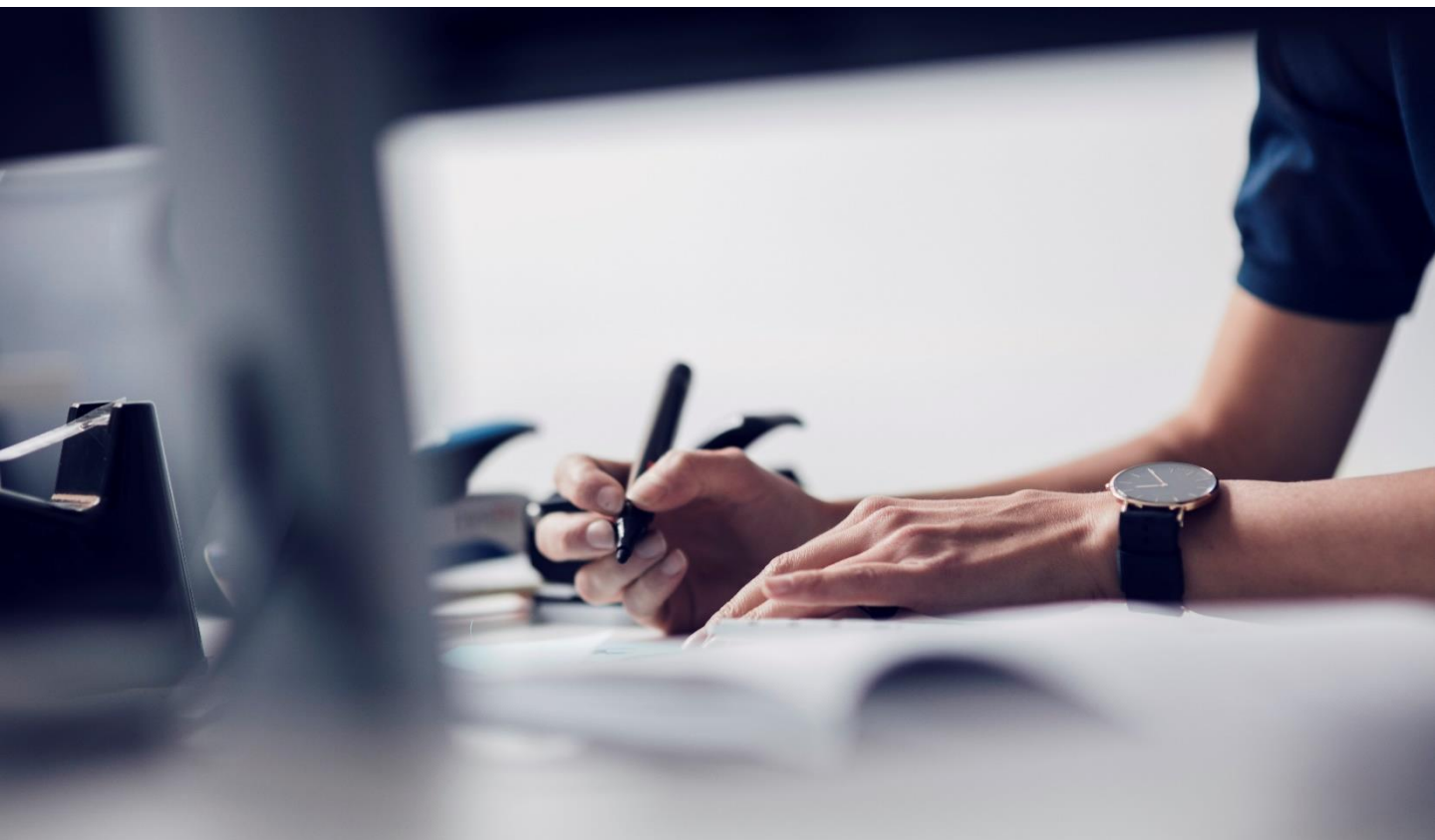
I syfte att öka öppenheten kring ersättningar för styrande organ innehåller denna ersättningsrapport en översikt över den samlade ersättningen som uppbars av respektive styrelseledamot, koncernchef samt tillförordnad vice vd under räkenskapsåret 2020, med jämförelsetal för tidigare räkenskapsår där detta är relevant. Ersättningsrapporten tydliggör också hur ersättningen är kopplad till Nordeas resultat och övergripande strategi.

Dessutom bekräftar ersättningsrapporten att ersättningspolicyn har följts under hela 2020 och att inga avvikelser har förekommit.

Åsikt om ersättningar – ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2020

Ersättningsrelaterade beslut på ordinarie bolagsstämma 2020	Faktiska aktieägarröster på ordinarie bolagsstämma 2020	Röster för
Rådgivande omröstning om ersättningspolicy för styrande organ	Aktieägarna godkände Nordeas ersättningspolicy för styrande organ genom en rådgivande omröstning	97,928 %
Bindande omröstning om ersättningen till styrelsen	Aktieägarna godkände ersättningen till styrelseledamöterna för perioden från ordinarie bolagsstämma 2020 till ordinarie bolagsstämma 2021	99,945 %

Denna ersättningsrapport publiceras på engelska, svenska och finska. För den händelse att avvikelse föreligger mellan språkversionerna, ska den svenska versionen äga företräde.





Bästa aktieägare

Styrelsen och jag vill tacka för ert stöd på förra årets ordinarie bolagsstämma, där ersättningspolicyn godkändes. Det gläder mig att kunna presentera ersättningsrapporten för 2020 som visar hur ersättningspolicyn har införts.



Torbjörn Magnusson

Styrelseordförande,
ordförande i ersättningskommittén

Covid-19-pandemin orsakade under 2020 utmanande förhållanden i samhället och ekonomin som prövade och bevisade motståndskraften i Nordeas affärsmodell.

För att säkerställa att Nordea kan stödja ekonomierna under dessa osäkra tider har vi vidtagit en del extraordinära åtgärder i syfte att skydda vår kapitalbas. Våra aktieägare har påverkats av beslutet att skjuta upp utbetalningen av utdelning, även om vi endast ser detta som en fråga om val av tidpunkt. I linje med den åtgärden har ersättningspolicyn tillämpats på ett sätt som säkerställer att rörliga ersättningar skjuts upp och att en större andel av dessa betalas i form av aktier. I juni 2020 godkände styrelsen lanseringen av det långsiktiga incitamentsprogrammet (LTIP) för koncernledningen för intjänandeperioden 2020–2022. Genom införandet av detta nya, helt aktiebaserade program skiftade strukturen för rörlig ersättning till koncernledningen till att belöna/

främja ett starkt fokus på Nordeas långsiktiga resultat, så att deras lönsamhet blir mer samstämmig med aktieägarnas och en större andel av ersättningen betalas i aktier samtidigt som kontantdelen minskar.

Även om det finns ett behov av måttfullhet i de rörliga ersättningarna, ligger fokus på att hitta rätt balans mellan att belöna starka insatser bland våra medarbetare i en utmanande miljö och att betala för prestation i förhållande till de affärsområden som man enats om vid årets början.

För 2020 har vi redovisat ett stabilt resultat och fortsatt att göra framsteg i förhållande till våra mål för 2022, även om avkastningen på eget kapital har påverkats negativt av krisen. Samtidigt har vi optimerat vår operativa effektivitet och sänkt vår kostnadsbas, och därmed förbättrat vårt K/I-tal. Nordeas medarbetare har visat enastående engagemang och energi, vilket framgår av den rekordhöga engagemangspoängen i

medarbetarundersökningen, och deras extraordinära insatser gav resultat i form av ökad kundnöjdhet i samtliga affärsområden.

Eftersom affärsresultaten totalt sett låg i linje med förväntningarna för året, har de kortsiktiga incitamentsbetalningarna generellt legat nära målnivåerna.

Det bör poängteras att det inte förekommit några specialåtgärder till följd av covid-19 som påverkar ersättningen till den bredare personalstyrkan, det vill säga inga pandemirelaterade uppsägningar, lönesänkningar eller liknande. Dessutom har de mål för rörlig ersättning som fastställdes tidigt under året, innan det fanns en tydlig bild av konsekvenserna av covid-19, legat fast för 2020.

På ersättningskommitténs och styrelsens vägnar vill jag återigen tacka er och ödmjukt be om ert fortsatta stöd på den förestående ordinarie bolagsstämman.

Jämförelse – utveckling av ersättning i förhållande till resultat

Tabellen nedan visar kopplingen mellan de ledande befattningshavarnas ersättning, bolagets resultat och den genomsnittliga ersättningen till Nordeas medarbetare. Detta görs genom att redovisa den relativa utvecklingen i samlad ersättning till koncernchefen och tillförordnad vice vd samt styrelseledamöter under de senaste fem åren. För att säkerställa jämförbarhet har siffrorna räknats om till årsbasis där detta varit relevant. Nordea Bank Abp ersatte Nordea Bank AB (publ) som moderföretag i Nordeakoncernen den 1 oktober 2018. Samtliga siffror nedan avser Nordeakoncernen.

Nordeas relativa resultat redovisas i form av tre finansiella mått som förankrats i Nordeas strategiska riktning mot 2022: 1) intäkter, 2) avkastning på eget kapital och 3) K/I-tal.

Dessa mål stödjer Nordeas vision om att bli en stark och personlig finansiell

partner som skapar positiva kundupplevelser och levererar enligt finansiella mål samt skapar värde för aktieägarna.

Under hela jämförelseperioden har koncernchefens och tillförordnad vice vd:s fasta grundlön varit i stort sett oförändrad, och utfallen från rörlig ersättning har varit starkt kopplade till bolagets resultat. Detta framgår av förändringarna i den samlade ersättningen.

I fråga om ersättningen till styrelseledamöterna finns ingen koppling till bolagets resultat – detta för att betona deras oberoende roll. Ersättningen till styrelsen beslutas årligen av den ordinarie bolagsstämman. För att spegla marknadsvillkoren ökade styrelsearvodena från 2015 till 2020 enligt följande: det ordinarie styrelsearvodet med 10 procent, ordförandens arvode med 7,5 procent,

vice ordförandens arvode med 9,4 procent, styrelsekommittéarvodet med 20 procent och kommittéordförandens arvode med 71,4 procent. Individuella förändringar i ersättningen till styrelseledamöterna har påverkats av utvecklingen i de olika arvodeskategorierna och växling av styrelseroller (t.ex. nya ansvarsområden i kommittéerna).

Externa jämförelser mot andra banker används vid fastställandet av fast ersättning i Nordea.

Den genomsnittliga ersättningen till medarbetare för 2020 var i stort sett oförändrad jämfört med 2016. Den främsta bidragande faktorn till den här utvecklingen är Nordeas fokus på att flytta arbetsuppgifter till lågkostnadsländer, vilket gjort det möjligt för oss att i genomsnitt minska personalkostnaderna.

Jämförelse av utvecklingen för samlad ersättning till ledande befattningshavare och bolagets resultat

Årlig utveckling	2016 mot 2015	2017 mot 2016	2018 mot 2017	2019 mot 2018	2020 mot 2019
Verkställande direktörer¹					
Frank Vang-Jensen, koncernchef	-	-	-	-	14,82 %
Jussi Koskinen, tillförordnad vice verkställande direktör	-	-	-	-	16,46 %
Casper von Koskull, tidigare koncernchef	-12,59 %	2,60 %	-3,55 %	-20,57 %	-
Torsten Hagen Jørgensen, tidigare ställföreträdande koncernchef	-11,40 %	13,67 %	1,19 %	-18,26 %	-
Styrelse²					
Torbjörn Magnusson, ordförande	-	-	-	-	-2,95 %
Björn Wahroos, tidigare ordförande	4,95 %	2,88 %	0,01 %	0,10 %	-
Kari Jordan, vice ordförande	-	-	-	-	0,00 %
Lars G Nordström, tidigare vice ordförande	-	-	14,32 %	-5,23 %	-
Marie Ehrling, tidigare vice ordförande	6,05 %	-0,39 %	-	-	-
Pernille Erenbjerg, styrelseledamot	-	-	-3,08 %	20,76 %	5,70 %
Nigel Hinshelwood, styrelseledamot	-	-	-	12,55 %	2,04 %
Petra von Hoeken, styrelseledamot	-	-	-	-	0,00 %
John Maltby, styrelseledamot	-	-	-	-	0,00 %
Robin Lawther, styrelseledamot	6,21 %	10,04 %	2,09 %	5,37 %	-7,24 %
Sarah Russell, styrelseledamot	6,21 %	18,42 %	4,20 %	7,78 %	2,38 %
Birger Steen, styrelseledamot	24,95 %	25,18 %	4,20 %	23,80 %	6,38 %
Maria Varsellona, styrelseledamot	-	-	-3,08 %	2,23 %	0,69 %
Torbjörn Magnusson, styrelseledamot	-	-	-	-0,42 %	-
Silvija Seres, styrelseledamot	2,40 %	5,75 %	0,88 %	0,10 %	-
Kari Stadigh, styrelseledamot	6,75 %	10,71 %	0,66 %	-	-
Lars Wollung, styrelseledamot	-	-	-2,59 %	-	-
Tom Knutzen, styrelseledamot	6,75 %	-0,39 %	-	-	-
Lars G Nordström, styrelseledamot	6,21 %	-	-	-	-
Bolagets resultat					
Intäkter	-2,26 %	-3,62 %	-5,36 %	-5,99 %	-1,82 %
Avkastning på eget kapital	0,82 %	-22,76 %	2,11 %	-48,45 %	42,00 %
K/I-tal	6,38 %	8,00 %	5,56 %	0,00 %	-3,51 %
Genomsnittlig ersättning till Nordeas medarbetare³	-10,87 %	10,83 %	-1,29 %	0,35 %	-6,30 %

¹Den samlade ersättningen till koncernchefen och vice verkställande direktören är summan av fast lön, rörlig ersättning, pensionskostnader och förmåner enligt Nordeas årsredovisningar.

²Om en enskild styrelseledamot har haft flera roller, visas dessa på separata rader. Ledamöter för vilka det inte finns någon jämförelse från år till år visas inte i översikten. De jämförda siffrorna innefattar samtliga arvoden och eventuella förmåner som betalats till en enskild ledamot för de uppgifter som utförts i egenskap av styrelseledamot, det vill säga styrelsearvode och kommittéarvode har summerats.

³Genomsnittlig ersättning beräknas som löner och ersättningar redovisade under personalkostnader dividerat med det totala antalet anställda enligt Nordeakoncernens årsredovisningar. Den främsta bidragande faktorn till de minskade personalkostnaderna under 2020 hänförs till Nordeas lokaliseringsstrategi.



Som komplement till jämförelsetabellen över ersättningar som visar utvecklingen i den individuella ersättningen, finns nedan en översikt där ersättningsens utveckling redovisas som samlade betalningar till rollen som koncernchef samt för utförandet av styrelsens uppgifter.

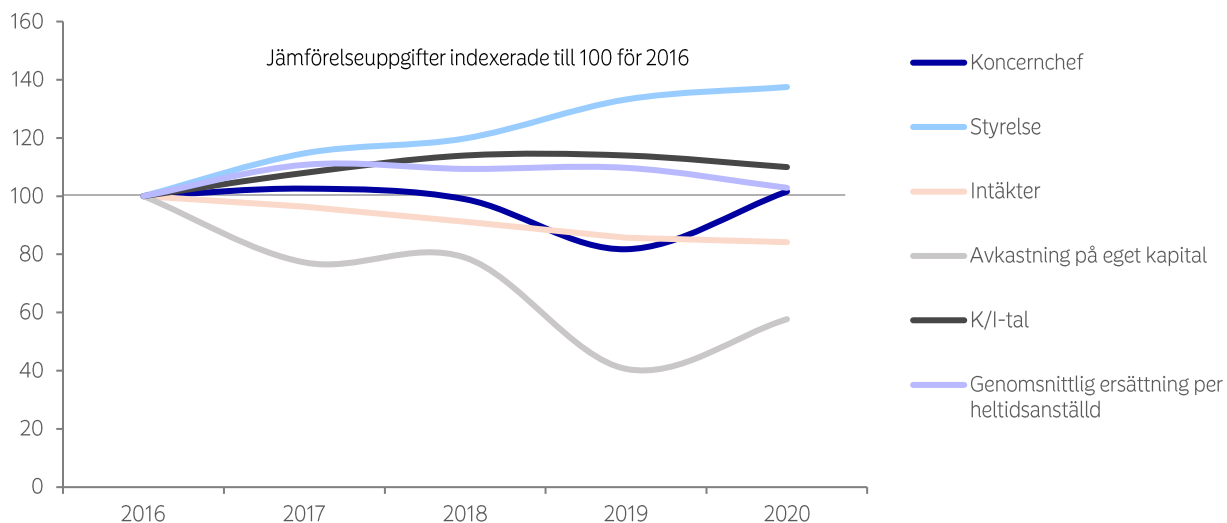
Diagrammet visar sambandet mellan den samlade ersättningen till koncernchefen och bolagets resultat. Det visar på en relativ minskning av den samlade ersättningen till koncernchefen

efter utnämningen 2019. Den tidigare ställföreträdande koncernchefen och den nuvarande tillförordnade vice verkställande direktörens (vice vd) roller är inte direkt jämförbara och därmed visas inte utvecklingen i ersättningarna i översikten nedan. I september 2019 beslutades att den kombinerade rollen som ställföreträdande koncernchef och Group COO skulle tas bort.

Som tidigare nämnts är ersättningen till styrelsen inte kopplad till bolagets

resultat (ingen rörlig ersättning); den speglar istället marknadsvillkoren (jämförelse mot andra banker) och beslutas alltid av den ordinarie bolagsstämman. Vidare speglar utvecklingen i den samlade ersättningen för utförandet av styrelsens uppgifter att kommittéerna har blivit fler under de fem åren (BOSC inrättades 2017) och att styrelseledamöterna åtagit sig fler kommittéroller.

Jämförelse av ersättningar



Ersättning till styrelsen

Samtliga styrelseledamöter erhåller ett fast grundarvode samt ytterligare arvode för eventuellt arbete i styrelsens kommittéer. Den ordinarie bolagsstämman 2020 fastställde styrelsens årsarvode för perioden från ordinarie bolagsstämma 2020 till ordinarie bolagsstämma 2021 enligt följande: ordföranden 300 000 euro, vice ordföranden 145 000 euro och övriga ledamöter 95 000 euro. Arvodena var oförändrade jämfört med föregående period. Årsarvodet för arbete i styrelsens drifts- och hållbarhetskommitté (BOSC), revisionskommitté (BAC) och riskkommitté (BRIC) uppgår

till 60 000 euro för kommittéernas ordförande och 30 000 euro för övriga ledamöter, medan årsarvodet för arbete i styrelsens ersättningskommitté (BRC) uppgår till 42 000 euro för kommitténs ordförande och 26 000 euro för övriga ledamöter.

Nordea betalar eller ersätter styrelseledamöterna för alla kostnader eller utgifter som direkt eller indirekt uppstår i samband med styrelsearbetet. Eventuella förmåner har medräknats till det skattepliktiga värdet i ersättningsöversikten nedan.

Arbetsstagarrepresentanter erhåller inte något separat arvode för styrelsearbetet

och de ingår därför inte i översikten.

Tabellen nedan visar ersättningen per styrelseledamot för 2020, det vill säga den omfattar sista kvartalet av perioden från ordinarie bolagsstämma 2019 till ordinarie bolagsstämma 2020 och tre kvartal av perioden från ordinarie bolagsstämma 2020 till ordinarie bolagsstämma 2021.

Ersättning till styrelseledamöter 2020

Styrelseledamot	Styrelse-arvode	Kommittéarvode BAC	Kommittéarvode BOSC	Kommittéarvode BRIC	Kommittéarvode BRC	Övriga förmåner	Summa
Torbjörn Magnusson, ordförande	300 000	7 500			38 000		345 500
Kari Jordan, vice ordförande	145 000				26 000		171 000
Nigel Hinshelwood	95 000		30 000	60 000			185 000
Birger Steen	95 000		60 000	30 000			185 000
John Maltby	95 000		30 000	30 000			155 000
Pernille Erenbjerg	95 000	30 000	30 000				155 000
Sarah Russell	95 000	60 000					155 000
Petra van Hoeken	95 000	30 000		22 500			155 000
Robin Lawther	95 000				30 000		125 000
Jonas Synnergren ¹	71 250	22 500	22 500				116 250
Maria Varsellona ²	23 750			7 500			31 250

¹Ny styrelseledamot sedan ordinarie bolagsstämma 2020.

²Avgick som styrelseledamot vid ordinarie bolagsstämma 2020.



Ersättning till koncernchef och tillförordnad vice vd

Ersättning för 2020: utbetald och inestående

Tabellen nedan visar all ersättning, inklusive arvoden och andra ekonomiska förmåner som utbetalats eller är inestående till koncernchefen och tillförordnad vice vd för det föregående räkenskapsåret.

Presentationen av ersättningar nedan skiljer sig från presentationen och redovisningsprinciperna i vår årsredovisning för 2020, t.ex. avseende

LTIP.

En kolum ("Inestående 2020") visar tilldelad rörlig ersättning som har intjänats men inte utbetalats 2020.

Detta belopp avser STIP (EIP) för den intjänandeperiod som avslutades under det redovisade räkenskapsåret.

De pensionspremier som redovisas för koncernchefen avser en avgiftsbestämd

pensionsplan som betalas till en pensionsfond. Något sådant belopp redovisas inte för tillförordnad vice vd eftersom han omfattas av det lagstadgade finska pensionssystemet (TyEL).

Inga justeringar i form av återkrav av rörlig ersättning har gjorts under 2020.

Ersättning till koncernchef och tillförordnad vice vd 2020

Euro	Utbetald 2020				Inestående 2020			
	Fast lön	STIP intjänad före 2020 ¹	Löneförmåner ²	Pensionspremier ³	Summa utbetald ersättn. ⁴	STIP intjänad 2020	Summa intjänad ersättn. ⁵	STIP som andel av fast lön ⁶
Frank Vang-Jensen	1 252 912	202 273	211 989	375 788	2 042 962	610 313	2 451 002	48,7 %
Jussi Koskinen	462 771	77 540	23 172	-	548 304	236 249	722 192	52,1 %

¹Kortsiktigt incitamentsprogram (STIP) innefattar tilldelning från Executive Incentive Programme (EIP). Uppskjutna betalningar avser kortsiktiga incitament med intjänning före 2020: för koncernchefen tilldelningar från 2017–2019 (koncernchef sedan sep 2019) och för tillförordnad vice vd tilldelningar från 2018–2019 (tillförordnad vice vd sedan sep 2019).

²Förmånerna utgörs huvudsakligen av bilförmån samt bostads-, säkerhets- och reserelaterade förmåner liksom skattemässiga kostnader för bosättning i Finland och skatterådgivning.

³Pensionsbeloppet från Nordea avser frivilliga pensionspremier. Pensionsplanen är avgiftsbestämd och det finns inte någon obligatorisk pensionsålder.

⁴Summa utbetald ersättning: fast lön, kortsiktig incitamentsersättning intjänad före 2020, löneförmåner och pension.

⁵Summa intjänad ersättning: fast lön, löneförmåner, pension och kortsiktig incitamentsersättning intjänad 2020. LTIP 2020–2022 blir inte utbetald eller inestående förrän efter intjänandeperiodens slut och ingår därför inte.

⁶Siffran visar kortsiktig incitamentsersättning intjänad 2020 som andel av den fasta lönen.

Resultatkriterier för kortsiktigt incitamentsprogram

Den högsta tilldelningen från det kortsiktiga incitamentsprogrammet, STIP (EIP för koncernledningen), är 75 procent av den fasta årslönen. Det här taket sänktes från 100 procent efter införandet av ett långsiktigt incitamentsprogram som beskrivs i nästa avsnitt.

Den rörliga ersättningen som tilldelats koncernchefen och tillförordnad vice vd för 2020 har grundats på resultat i

förhållande till de finansiella och icke-finansiella kriterier som fastställts av styrelsen i början av räkenskapsåret. Dessa kriterier ligger i linje med vad som krävs enligt våra viktiga prioriteringar för att nå Nordeas finansiella mål för 2022, och innefattar specifika mål. De finansiella målen innefattar intäkter, avkastning på eget kapital och K/I-tal, medan de icke-finansiella kriterierna avser de beteendemässiga aspekterna

av våra viktiga prioriteringar, inklusive kundnöjdhet, kundfokus och engagerade medarbetare. Dessutom ingår krav gällande risk, regelefterlevnad och uppförande.

Tilldelningen från STIP 2020 till koncernchefen och tillförordnad vice vd redovisas i avsnittet ovan.

Generell struktur för resultatkriterier och prestation inom STIP

Ledande befattningshavare	Resultatkriterier	Vikt	Samlad prestationsbedömning
Frank Vang-Jensen	Finansiella mål	45 %	Överträffat målen
	Icke-finansiella mål	30 %	
	Prioriteringar inom risk och regelefterlevnad	25 %	
Jussi Koskinen	Finansiella mål	55 %	Överträffat målen
	Icke-finansiella mål	25 %	
	Prioriteringar inom risk och regelefterlevnad	20 %	

Resultatkriterier för långsiktigt incitamentsprogram

Under 2020 beslutade styrelsen att införa ett långsiktigt incitamentsprogram, Long-Term Incentive Programme 2020-2022 (LTIP), som omfattar koncernchefen och tillförordnad vice vd (samt övriga medlemmar i koncernledningen), i enlighet med ersättningspolicyn för styrande organ som fastställdes genom en rådgivande omröstning på Nordeas ordinarie bolagsstämma 2020.

Huvudsyftet med LTIP är att få koncernledningens intressen att sammanlänka ännu mer med aktieägarnas.

LTIP har en treårig intjänandeperiod från 2020 till 2022 och omfattas av uppskjutande- och kvarhållandeperioder enligt gällande regelverk.

Som ett led i omställningen av strukturen för rörlig ersättning till koncernchefen och tillförordnad vice vd till mer långsiktiga resultat, minskades det högsta möjliga utfallet från det årliga STIP (EIP för koncernledningen) med 25 procent i samband med att LTIP infördes.

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 resultatkriterier:

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

Villkor för riskjustering ingår i prestationsbedömningen.

Antalet tilldelade aktier fastställs efter intjänandeperiodens slut.

Kortsiktigt incitamentsprogram: Aktier tilldelade 2020 för 2019

50 procent av den rörliga ersättningen för 2019 som tilldelats koncernchefen och tillförordnad vice vd under 2020 var i form av Nordeaaktier. Antalet aktier, tilldelningskursen och tilldelningsvärdet framgår av tabellen nedan. 40 procent av det totala antalet aktier

som tilldelades under 2020 överläts under våren 2020. Dessa aktier kvarhålls under 12 månader på ett konto med kvarhållanderestriktioner och frisläpps under våren. Ytterligare 30 procent av det totala antalet aktier kommer att överlätas under våren

2023 och omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader. Återstående 30 procent av aktierna kommer att överlätas under våren 2025. Dessa aktier frisläpps under våren 2026, efter en kvarhållandeperiod om 12 månader.

Aktier och aktierelaterade instrument som tilldelats och överläts till koncernchefen och tillförordnad vice vd under 2020

Ledande befattningshavare	Tilldelade aktier 2020			Överlätna aktier 2020 ²	TSR-kopplad utbetalning i kontanter 2020
	Antal aktier	Tilldelningskurs ¹	Tilldelningsvärde	Antal aktier	Totalbelopp
Frank Vang-Jensen	32 374	37,047 DKK	160 557 euro	12 949	73 402 euro
Jussi Koskinen	19 507	4,9596 euro	96 747 euro	3 356	140 euro

¹Tilldelningskursen har baserats på den genomsnittliga kursen för Nordeaaktien på börserna Nasdaq Köpenhamn och Nasdaq Helsingfors mellan 30 mars och 3 april 2020.

²Omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader.

Långsiktigt incitamentsprogram 2020–2022: Initialt allokerade aktier

Det högsta antalet aktier som totalt kan tilldelas enligt LTIP allokerades till deltagarna under 2020 som villkorade aktier. Under 2023, och utifrån Nordeas resultat från ett aktieägarperspektiv, kommer dessa aktier helt eller delvis att tilldelas.

Den första andelen aktier för eventuell tilldelning överläts 2023, beroende på resultat.

Återstående aktier omfattas av en uppskjutandeperiod och överläts årligen i fem lika stora andelar under perioden

2024–2028. Varje aktieöverlåtelse omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader.

Ej intjänade aktier kommer inte att överlätas om anställningen avslutas före överlåtelsesdagen, dock med förbehåll för nationell lagstiftning och avgångsvillkor.

Aktietilldelningen kan minskas delvis eller helt till följd av risk- och regelefterlevnadsjusteringar. Den initiala tilldelningen av villkorade aktier 2020 motsvarade 82 procent av

koncernchefens fasta årslön och 76 procent av tillförordnad vice vd:s fasta årslön.

Koncernchefen och tillförordnad vice vd måste var och en behålla en betydande andel av de tilldelade aktierna till dess att det samlade värdet på aktieinnehavet i Nordea motsvarar 100 procent av deras respektive fasta bruttoårslön. Dessa aktier måste behållas till dess att de inte längre är medlemmar i koncernledningen.

Initialt allokerade aktier till koncernchefen och tillförordnad vice vd 2020

Ledande befattningshavare	Antal villkorade aktier som allokerats initialt 2020	Tilldelningskurs ¹	Tilldelningsvärde	Aktuellt aktieinnehav ²
Frank Vang-Jensen	150 000	6,867 euro	1 030 058 euro	96 303
Jussi Koskinen	50 000	6,867 euro	343 353 euro	4 356

¹Omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader.

²Antal aktier per den 1 december 2020.

