

A woman with long dark hair, wearing a brown beret and a brown scarf, is shown in profile, looking upwards. She is standing in a forest with many tall, thin trees. The background is a soft-focus green. Overlaid on the left side of the image is a blue bar chart with five bars of varying heights. The text is in a bold, blue, sans-serif font.

Nordea

Ersättningsrapport för styrande organ 2021

Fastställt genom ett rådgivande beslut på Nordeas ordinarie
bolagsstämma den 24 mars 2022 med 97,11% av de avgivna rösterna

Denna ersättningsrapport för styrande organ 2021 ("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 den 24 mars 2022 och publiceras, när den är fastställd, tillsammans med övrig information på Nordeas webbplats: <https://www.nordea.com/en/about-nordea/corporate-governance/remuneration/disclosures>.

Aktieägarna visade ett brett stöd för ersättningsrelaterade frågor på förra årets bolagsstämma. Ersättningsrapporten fastställdes genom ett rådgivande beslut med 93,2 procent av rösterna för.

Omröstningarna om ersättningar speglar vårt åtagande om att låta aktieägarna ge sin åsikt om ersättningar. Mer information om ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2021 finns i tabellen nedan.

I årets ersättningsrapport har vi gjort vissa justeringar jämfört med tidigare rapporter. Dessa syftar till att ytterligare öka öppenheten kring kopplingen mellan ersättning och prestation. Det gör vi genom att tillhandahålla mer detaljerad information om resultat-

kriterier i de kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogrammen.

Denna ersättningsrapport innehåller en översikt över den samlade ersättningen som uppbyggs av respektive styrelseledamot, koncernchef samt vice vd under räkenskapsåret 2021, med jämförelsetal för tidigare räkenskapsår där detta är relevant.

Ersättningsrapporten tydliggör också hur ersättningen är kopplad till Nordeas resultat och övergripande strategi.

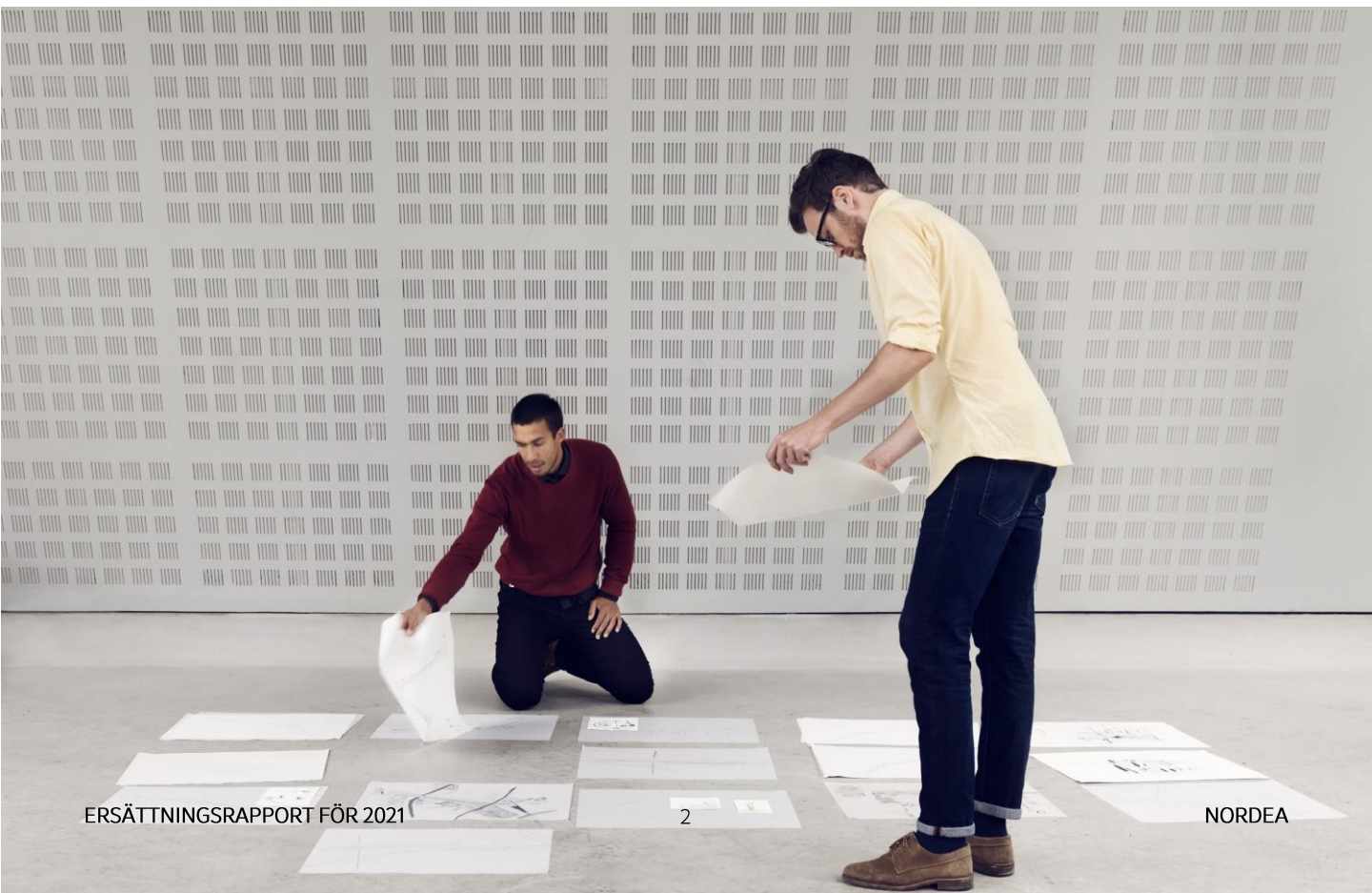
Observera att rollen Vice verkställande direktör är ett lagkrav enligt finsk bolagsrätt.

Dessutom bekräftar ersättningsrapporten att ersättningspolicyn har följts under hela 2021 och att inga avvikelser har förekommit.

Åsikt om ersättningar – ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2021

Ersättningsrelaterade beslut på ordinarie bolagsstämma 2021	Faktiska aktieägarröster på ordinarie bolagsstämma 2021	Röster för
Rådgivande omröstning om ersättningsrapporten för styrande organ	Aktieägarna godkände Nordeas ersättningsrapport för styrande organ för 2020 genom en rådgivande omröstning	93,183 %
Bindande omröstning om ersättningen till styrelsens medlemmar	Aktieägarna godkände ersättningen till styrelseledamöterna för perioden från ordinarie bolagsstämma 2021 till ordinarie bolagsstämma 2022	99,862 %

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





Bästa aktieägare

Styrelsen och jag vill tacka för ert stöd på förra årets ordinarie bolagsstämma. Det gläder mig att kunna presentera ersättningsrapporten för 2021 som beskriver hur ersättningspolicyn har genomförts.



Torbjörn Magnusson

Styrelseordförande,
ordförande i ersättnings- och
personalkommittén

2021 var verkligen ett exceptionellt år för Nordea. När effekterna av pandemin började avta och återhämtningen i världsekonomin tog fart, gick Nordea in i den nya återhämtnings-fasen från ett starkt utgångsläge.

Under 2021 fortsatte vi att genomföra vår affärsplan och levererade återigen mycket starka resultat i fråga om våra viktigaste prioriteringar och finansiella mål. Vi fortsatte fokusera på att öka intäkterna snabbare än kostnaderna. Kraftigt ökade intäkter i alla våra affärsområden och fortsatt strikt kostnads-kontroll resulterade i ett förbättrat K/I-tal och ökad avkastning på eget kapital, och för båda dessa mått har vi redan uppnått målen för 2022.

Vi behöll vårt starka kundfokus och vår inriktning som bank – allt vi gör börjar och slutar med våra kunder. Våra medarbetare bidrog till de positiva resultaten genom exceptionella arbetsinsatser i hela värdekedjan utan att tappa vare sig engagemang eller motivation. Under 2021 införde vi en hybridmodell på alla Nordeas arbetsplatser, som utgår ifrån vår tro på att sammanföra människor och en önskan att våra kontor ska vara företagets grundpelare, samtidigt som vi värdesätter flexibilitet, både gentemot

våra kunder och i sättet vi arbetar.

Efter införandet 2020 av ett aktierelaterat långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) för koncernchefen och nio andra medlemmar i koncernledningen, beslutade styrelsen att utöka programmets omfattning för 2021 till att även inkludera högst 50 nyckelpersoner, vilkas insatser har en direkt påverkan på Nordeas resultat, lönsamhet, kundvision och långsiktiga tillväxt. Detta är i linje med vår vision om att lägga större vikt vid Nordeas långsiktiga resultat och anpassa strukturen för rörliga ersättningar till ledande befattningshavare så att deras intressen sammanfaller mer med aktieägarnas.

Vi vill vara den ledande banken inom hållbarhet och stödja våra kunder i deras omställning till en koldioxidsnål ekonomi och vi har redan tagit flera betydande steg mot att uppnå detta, vilket beskrivs i hållbarhetsredovisningen i Nordeas årsredovisning. Vi vill att hållbarhet ska vara införlivat i allt vi gör i hela Nordeakoncernen: vår kapitalplanering, sättet att arbeta med våra kunder, vårt erbjudande, våra interna processer och vår struktur för rörliga ersättningar från och med 2022. Även om vi i Nordea har gjort

betydande framsteg mot våra utsläppsmål för 2030, till exempel genom att öka vår gröna utlåning och minska vår exponering mot de sektorer som har störst klimatrisk, så är detta fortsatt ett viktigt fokusområde som vi kommer att vidareutveckla under kommande år. Därför har vi beslutat att från och med 2022 koppla våra rörliga ersättningsstrukturer till ett antal ytterligare ESG-faktorer: grön utlåning, vår färdplan för hållbarhet samt mångfald och inkludering, utöver de som redan ingår.

I december 2020 godkände styrelsen Nordeakoncernens strategi för mångfald och inkludering, där ett av de viktigaste målen är att inget kön ska vara representerat till mindre än 40 procent. Under 2021 infördes målet om en jämn könsfördelning även för styrelsen genom att styrelsens mångfaldspolicy uppdaterades. Därmed säkerställer vi att styrelsens ambition om en jämn könsfördelning överens-stämmer med Nordeakoncernens.

På ersättnings- och personalkommitténs 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 ledande befattningshavares ersättning, bolagets resultat och den genomsnittliga ersättningen till Nordeas medarbetare. Detta görs genom att redovisa den relativa utvecklingen i samlad ersättning till koncernchefen, vice vd och styrelsen under de senaste fem åren. För att säkerställa jämförbarhet har siffrorna räknats om till årsbasis där detta varit relevant. Samtliga siffror nedan avser Nordeakoncernen¹.

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

Under hela jämförelseperioden har koncernchefens och vice vd:s fasta grundlön varit i stort sett oförändrad, och utfallen från rörlig ersättning har varit starkt kopplade till Nordeas 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 utökade ansvarsområden och marknadsvillkoren ökade styrelsearvodena under perioden 2016 till 2021

enligt följande: ordinarie styrelseledamöters arvode med 11,2 procent, ordförandens arvode med 8,6 procent, vice ordförandens arvode med 10,5 procent, styrelsekommittéarvodet med 21,4 procent och kommittéordförandens arvode med 73,1 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 ersättningar i Nordea.

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

Årlig utveckling	2017 mot 2016	2018 mot 2017	2019 mot 2018	2020 mot 2019	2021 mot 2020
Verkställande direktörer²					
Frank Vang-Jensen, koncernchef	-	-	-	14,82 %	16,48 %
Jussi Koskinen, vice verkställande direktör	-	-	-	15,23 %	23,36 %
Casper von Koskull, tidigare koncernchef	2,60 %	-1,28 %	-12,26 %	-	-
Torsten Hagen Jørgensen, tidigare ställföreträdande koncernchef	13,67 %	1,19 %	-18,26 %	-	-
Styrelse³					
Torbjörn Magnusson, ordförande	-	-	-	-2,95 %	1,96 %
Björn Wahlroos, tidigare ordförande	2,88 %	0,01 %	0,10 %	-	-
Kari Jordan, vice ordförande	-	-	-	0,00 %	2,98 %
Lars G Nordström, tidigare vice ordförande	-	14,32 %	-5,23 %	-	-
Birger Steen, styrelseledamot	25,18 %	4,20 %	23,80 %	6,38 %	3,00 %
Claudia Dill, styrelseledamot	-	-	-	-	-
John Maltby, styrelseledamot	-	-	-	0,00 %	18,10 %
Jonas Synnergren, styrelseledamot	-	-	-	-	3,00 %
Kari Stadigh, styrelseledamot	10,71 %	0,66 %	-	-	-
Lars Wollung, styrelseledamot	-	-2,59 %	-	-	-
Maria Varsellona, styrelseledamot	-	-3,08 %	2,23 %	0,69 %	-
Nigel Hinshelwood, styrelseledamot	-	-	12,55 %	2,04 %	3,00 %
Pernille Erenbjerg, styrelseledamot	-	-3,08 %	20,76 %	5,70 %	0,00 %
Petra von Hoeken, styrelseledamot	-	-	-	0,00 %	3,00 %
Robin Lawther, styrelseledamot	10,04 %	2,09 %	5,37 %	-7,24 %	-0,32 %
Sarah Russell, styrelseledamot	18,42 %	4,20 %	7,78 %	2,38 %	0,97 %
Silvija Seres, styrelseledamot	5,75 %	0,88 %	0,10 %	-	-
Tom Knutzen, styrelseledamot	-0,39 %	-	-	-	-
Torbjörn Magnusson, styrelseledamot	-	-	-0,42 %	-	-
Bolagets resultat					
Intäkter	-3,62 %	-5,36 %	-5,99 %	-1,82 %	13,63 %
Avkastning på eget kapital	-22,76 %	2,11 %	-48,45 %	42,00 %	57,75 %
K/I-tal	8,00 %	5,56 %	0,00 %	-3,51 %	-12,73 %
Genomsnittlig ersättning till Nordeas medarbetare⁴	10,83 %	-1,29 %	0,35 %	-6,30 %	4,16 %

¹ Nordea Bank Abp ersatte Nordea Bank AB (publ) som moderföretag för Nordeakoncernen den 1 oktober 2018.

² Den samlade ersättningen till koncernchefen och vice verkställande direktören är summan av fast lön, rörlig ersättning, pensionskostnader och förmåner enligt Nordeakoncernens årsredovisningar.

³ Om 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.

⁴ Genomsnittlig ersättning beräknas som löner och ersättningar redovisade under personalkostnader dividerat med det totala antalet anställda enligt Nordeakoncernens årsredovisningar.



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.

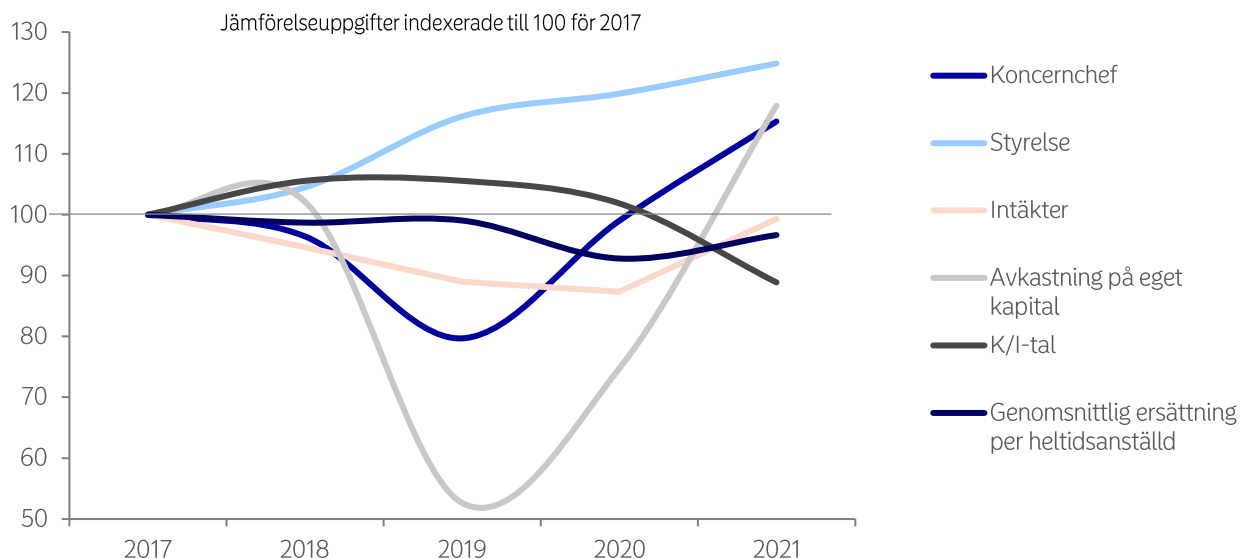
Diagrammet visar det positiva sambandet mellan den samlade

ersättningen till koncernchefen och bolagets resultat på senare tid.

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 styrelsens ansvarsområden har utökats och att styrelseledamöterna därmed åtagit sig fler kommittéroller.

Jämförelse av ersättningar



Ersättning till styrelsen

Styrelseledamöter som utses av bolagsstämman erhåller ett fast grundarvode samt ytterligare arvode för eventuellt arbete i styrelsens kommittéer.

Den ordinarie bolagsstämman 2021 fastställde styrelsens årsarvode för perioden från ordinarie bolagsstämma 2021 till ordinarie bolagsstämma 2022 enligt följande: ordföranden 312 000 euro, vice ordföranden 150 800 euro och övriga ledamöter 98 800 euro.

Årsarvode för arbete i styrelsens drifts- och hållbarhetskommitté (BOSC), revisionskommittén (BAC) och riskkommittén (BRIC) uppgår till 62 400 euro för kommittéernas ordförande

och 31 200 euro för övriga ledamöter, medan årsarvode för arbete i styrelsens ersättnings- och personalkommitté (BRPC) uppgår till 43 700 euro för kommitténs ordförande och 27 000 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.

Arbetstagarrepresentanter erhåller inte något separat arvode för styrelsearbetet och de ingår därför inte i översikten.

Tabellen nedan visar ersättningen per styrelseledamot för 2021, det vill säga den omfattar sista kvartalet av perioden från ordinarie bolagsstämma 2020 till ordinarie bolagsstämma 2021 och tre kvartal av perioden från ordinarie bolagsstämma 2021 till ordinarie bolagsstämma 2022. Därför är siffrorna nedan inte helt i enlighet med den ordinarie bolagsstämmans beslut 2021.

Ersättning till styrelseledamöter 2021

Styrelseledamot	Styrelse-arvode	Kommitté-arvode BAC	Kommitté-arvode BOSC	Kommitté-arvode BRIC	Kommitté-arvode BRPC	Övriga förmåner	Summa
Torbjörn Magnusson, ordförande	309 000				43 275		352 275
Kari Jordan, vice ordförande	149 350				26 750		176 100
Birger Steen	97 850		61 800	30 900			190 550
Claudia Dill ¹	74 100		23 400	23 400			120 900
John Maltby	97 850	46 800	30 900	7 500			183 050
Jonas Synnergren	97 850	30 900	30 900				159 650
Nigel Hinshelwood	97 850		30 900	61 800			190 550
Pernille Erenbjerg ²	23 750	7 500	7 500				38 750
Petra van Hoeken	97 850	30 900		30 900			159 650
Robin Lawther	97 850				26 750		124 600
Sarah Russell	97 850	38 400			20 250		156 500

¹ Ny styrelseledamot sedan ordinarie bolagsstämma 2021.

² Avgick som styrelseledamot vid ordinarie bolagsstämma 2021.



Ersättning till koncernchef och vice vd

Beskrivning av ersättningens olika delar

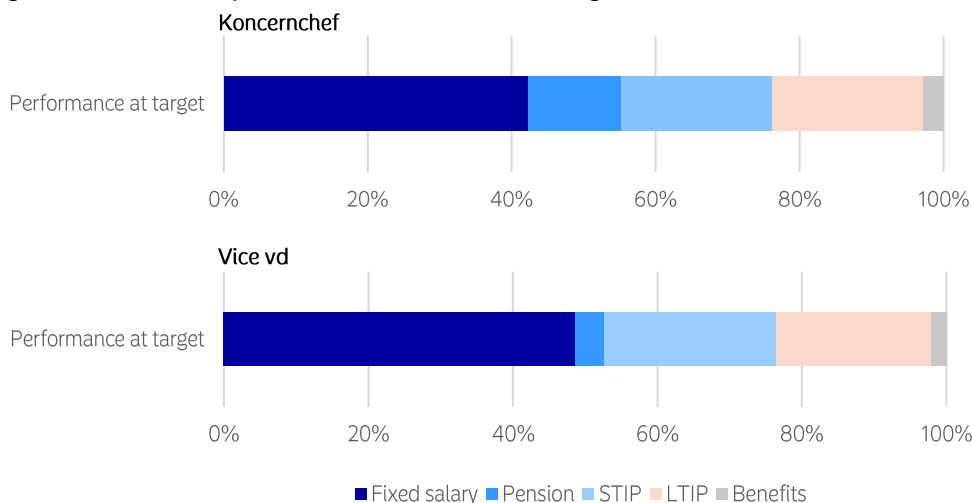
Koncernchefen och vice vd erhåller en årlig ersättning i enlighet med ersättningspolicyn. Ersättningen består av följande fasta och rörliga delar:

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1) Fast lön | 3) Kortsiktigt incitamentsprogram (STIP) |
| 2) Pension och försäkringar | 4) Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) |
| | 5) Förmåner |
- De olika delarna beskrivs i tabellen nedan:

Delar i ersättning till koncernchef och vice vd 2021

Fast lön	Ses över en gång om året av styrelsens ersättnings- och personalkommitté, och godkänns av styrelsen.
Pension	- Pensionsavsättningar görs i enlighet med nationella lagar, bestämmelser och marknadspraxis. - Högst 30 procent av den fasta grundlönen för avgiftsbestämda pensionsplaner
Kortsiktigt incitamentsprogram	- Den högsta tilldelningen från det kortsiktiga incitamentsprogrammet, STIP, är 75 procent av den fasta årslönen. - Ettårig resultatmättningsperiod som bygger på att vissa finansiella och icke-finansiella nyckeltal på koncernnivå, affärsområdes-/funktionsnivå samt på individuell nivå är uppfyllda. - Tilldelning från STIP fastställs av styrelsen i slutet av resultatmättningsperioden, och grundas på resultatet i förhållande till fastställda nyckeltal samt en utvärdering av resultatet som helhet. 60 procent av tilldelningen från STIP omfattas av uppskjutande- och kvarhållandeperioder. 50 procent av tilldelningen utgörs av värdepapper (Nordeaaktier) i enlighet med gällande lagkrav.
Långsiktigt incitamentsprogram	- Den högsta tilldelningen under ett räkenskapsår är normalt högst 100 procent av den fasta ersättningen. - Treårig resultatmättningsperiod. - Aktier allokeras initialt för resultatmättningsperioderna 2020–2022 respektive 2021–2023. - Omfattas av uppskjutande- och kvarhållandeperioder i enlighet med gällande föreskrifter. - Helt aktiebaserat (Nordeaaktier).
Krav på aktieinnehav	En betydande andel av de aktier som tilldelas från LTIP måste behållas till dess att det samlade värdet på aktieinnehavet i Nordea uppgår till 100 procent av den fasta bruttoårslönen. Dessa aktier måste behållas till dess att deltagaren inte längre är medlem i koncernledningen.
Förmåner (samtliga är skattepliktiga)	- Tjänstebil. - Försäkringar, däribland privat sjukvårdsförsäkring, livförsäkring, olycksfallsförsäkring samt sedvanlig ansvarsförsäkring för ledande befattningshavare. - Mobiltelefon, bredbandsanslutning och tidningsprenumeration. - Koncernchef: Bostads- och säkerhetsrelaterade förmåner samt skatterådgivning (gäller ej vice vd)
Uppsägningsvillkor	12 månaders varsel vid Nordeas uppsägning av koncernchefen eller vice vd. - Koncernchef: 12 månaders varsel vid egen uppsägning. - Vice vd: 6 månaders varsel vid egen uppsägning. - Avgångsvederlag motsvarande högst 12 månadslöner.

Ersättningens beståndsdelar i procent av den samlade ersättningen¹ till koncernchefen och vice vd



¹ Den samlade ersättningen inkluderar fast lön, pensionsavsättningar, STIP, LTIP (baserat på tilldelningsvärde) och det samlade värdet av erhållna förmåner.

Ersättning för 2021: utbetalad och inestående

Tabellen nedan visar all ersättning, inklusive arvoden och andra ekonomiska förmåner som utbetalats eller är inestående till koncernchefen och vice vd för 2021.

Presentationen av ersättningar nedan skiljer sig från presentationen och redovisningsprinciperna i vår årsredovisning för 2021, t.ex. avseende LTIP.

En kolumn ("Inestående 2022") visar tilldelad rörlig ersättning som har intjänats men inte utbetalats 2021.

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

Pensionsbelopp som redovisas för koncernchefen och vice vd avser en avgiftsbestämd pensionsplan som betalas till en pensionsfond.

Inga justeringar i form av förverkande eller återkrav av rörlig ersättning gjordes under 2021.

Ersättning till koncernchef och vice vd 2021

Euro	Utbetalad 2021				Summa utbetalad ersättn. ⁴	Inestående 2022		STIP som andel av fast lön ⁶
	Fast lön	STIP intjänad före 2021 ¹	Lönförmåner ²	Pensionspremier ³		STIP intjänad 2021	Summa intjänad ersättn. ⁵	
Frank Vang-Jensen	1 361 329	301 249	109 392	386 405	2 158 375	849 509	2 706 635	62,4 %
Jussi Koskinen	481 447	101 436	21 634	139 623	744 140	314 137	956 841	65,3 %

¹ STIP inkluderar tilldelning från Executive Incentive Programme (EIP) och visar utbetalningar av uppskjutna tilldelningar från EIP under 2021 som tjänats in före 2021: för koncernchefen, 2017–2020 (koncernchef sedan september 2019) och för vice vd, tilldelning för 2020 (vice vd sedan september 2019).

² Förmånerna utgörs huvudsakligen av bilförmån, bostads-, säkerhets- och reserelaterade förmåner samt skatterådgivning.

³ Pensionsbeloppet utgörs av frivilliga pensionspremier från Nordea samt betalningar till lagstadgade finska pensionssystem. Pensionsplanen är avgiftsbestämd och det finns inte någon obligatorisk pensionsålder.

⁴ Summa utbetalad ersättning: fast lön, STIP intjänad före 2021, lönförmåner och pension.

⁵ Summa intjänad ersättning: fast lön, lönförmåner, pension och STIP intjänad under 2021. LTIP 2020–2022 och LTIP 2021–2023 är ännu inte utbetalad eller inestående.

⁶ Siffran visar STIP intjänad 2021 som andel av den fasta lönen.

Resultatkriterier för kortsiktigt incitamentsprogram 2021

Den högsta tilldelningen från det kortsiktiga incitamentsprogrammet, STIP, är 75 procent av den fasta årslönen. Den rörliga ersättningen som tilldelats koncernchefen och vice vd för 2021 har grundats på resultat i förhållande till de finansiella och icke-finansiella kriterier

som fastställts av styrelsen i början av räkenskapsåret.

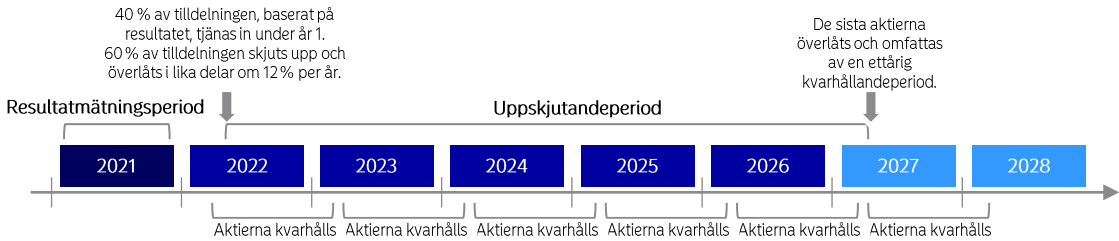
Dessa kriterier ligger i linje med vad som krävs enligt våra viktigaste prioriteringar för att nå Nordeas finansiella mål för 2022 och innefattar specifika mål.

Tilldelningen från STIP 2021 till koncernchefen och vice vd redovisas i avsnittet ovan.

Generell struktur för resultatkriterier och prestation inom STIP

Ledande befattningshavare	Resultatkriterier	Vikt	Samlad prestationsbedömning
Frank Vang-Jensen	- Intäkter	10 %	91,6 %
	Mål för koncernen	- Avkastning på eget kapital	10 %
		- K/I-tal	25 %
		- Engagerade medarbetare och kunder	15 %
	Individuella mål	- Prioriteringar inom risk och regelefterlevnad	20 %
		- Individuella strategiska prioriteringar	20 %
Jussi Koskinen	- Intäkter	10 %	90,0 %
	Mål för koncernen	- Avkastning på eget kapital	10 %
		- K/I-tal	15 %
		- Engagerade medarbetare och kunder	15 %
	Mål för enheten	- Direkta kostnader	20 %
		- Enhetens strategiska prioriteringar	10 %
	Individuella mål	- Prioriteringar inom risk och regelefterlevnad	20 %
			65,0 %

Illustration av resultatmättnings- och uppskjutandeperioder i kortsiktiga incitamentsprogram



Kortsiktigt incitamentsprogram: aktier som tilldelats och överlåtits under 2021

50 procent av den rörliga ersättningen för 2020 som tilldelats koncernchefen och vice vd under 2021 var i form av Nordeaaktier. Antalet aktier, tilldelningskursen och tilldelningsvärdet framgår av tabellen nedan. 40 procent av det totala antalet aktier som tilldelades under 2021 överläts under våren 2021. Dessa aktier kvarhålls under 12 månader på ett konto med kvarhållanderestriktioner och frisläpps under 2022. Återstående 60 procent omfattas av uppskjutande-regler och överläts årligen i lika stora andelar under en femårsperiod. Det innebär att 12 procent av det totala antalet aktier kommer att överlätas under våren 2023, 2024, 2025, 2026 respektive 2027 och omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader efter respektive överlåtelse. De sista aktierna frisläpps under våren 2028.

Kortsiktigt incitamentsprogram: aktier och aktierelaterade instrument som tilldelats och överlåtits under 2021

Ledande befattningshavare	Tilldelade aktier 2021			Överlåtna aktier 2021			TSR-kopplad utbetalning i kontanter 2021
	Antal aktier	Tilldelningskurs ¹	Aktiernas värde	Antal aktier ²	Skattepliktigt värde per aktie ³	Skattepliktigt värde	Totalbelopp ⁴
Frank Vang-Jensen	42 626	7,16 euro	305 157 euro	17 050	8,21 euro	139 981 euro	39 206 euro
Jussi Koskinen	16 500	7,16 euro	118 122 euro	2 854	8,21 euro	23 431 euro	0 euro

¹ Baserat på den genomsnittliga kursen för Nordeaaktien på börsen Nasdaq Helsingfors 4–17 februari 2021 – tio bankdagar efter publiceringen av Nordeas resultat för helåret.

² Antalet aktier som överläts efter nettoavräkning, om detta har valts. Omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader.

³ Skattepliktigt värde per aktie grundas på den genomsnittliga aktiekursen den 15 mars 2021.

⁴ Visar utbetalningar av uppskjutna tilldelningar från EIP som tjänats in före 2021.

Resultatkriterier för långsiktigt incitamentsprogram

Under 2021 beslutade styrelsen att fortsätta med det långsiktiga incitamentsprogrammet som infördes 2020, genom att införa ett långsiktigt incitamentsprogram för 2021–2023 (LTIP) som omfattar koncernchefen och vice vd (och andra medlemmar av koncernledningen samt upp till 50 ledande befattningshavare), i enlighet med ersättningspolicyn för styrande organ. Huvudsyftet med LTIP är att få koncernledningens och ledande befattningshavares intressen att sammanfalla ännu mer med aktieägarnas.

LTIP 2021–2023 har liksom LTIP 2020–2022 en treårig resultatmättningsperiod och omfattas av uppskjutande- och kvarhållandeperioder enligt gällande regelverk.

Prestationskriterierna för LTIP har fastställts så att det krävs exceptionella prestationer ur ett aktieägarperspektiv för att uppnå det högsta utfallet.

Prestationsbedömningen under resultatmättningsperioden för LTIP 2021–2023 baseras till lika delar på följande resultatkriterier:

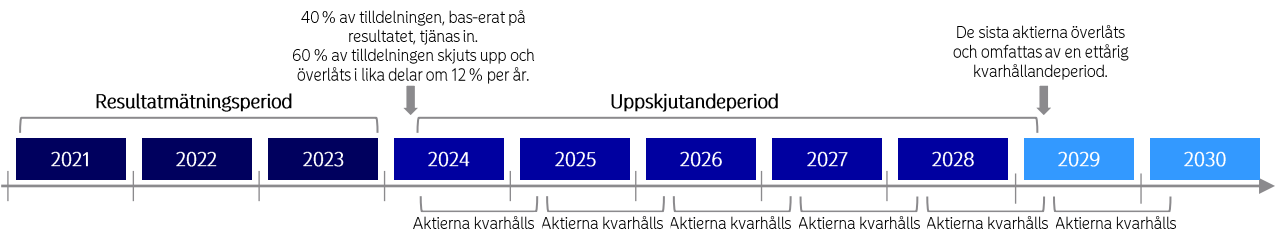
- Relativ totalavkastning (rTSR), i förhållande till utvalda nordiska och europeiska jämförbara banker
- Absolut totalavkastning (TSR)
- Ackumulerad vinst per aktie i absoluta tal (EPS i absoluta tal).

Villkor för riskjustering ingår i prestationsbedömningen.

Antalet tilldelade aktier fastställs efter resultatmättningsperiodens slut.



Illustration av resultatmättnings- och uppskjutandeperioder i långsiktiga incitamentsprogram



Långsiktigt incitamentsprogram 2021–2023

Det högsta antalet aktier som totalt kan tilldelas enligt LTIP allokerades till deltagarna under 2021 som villkorade aktier.

Under 2024, baserat på Nordeas resultat, kommer dessa aktier helt eller delvis att tilldelas.

Den första andelen aktier för eventuell tilldelning överläts 2024, beroende på resultat.

Återstående aktier omfattas av en uppskjutandeperiod och överläts

årligen i fem lika stora andelar under perioden 2025–2029.

Varje aktieöverlåtelse omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader.

Inga aktier överläts om anställningen avslutas före överlåtelsedagen under våren 2024, dock med förbehåll för nationell lagstiftning och avgångsvillkor.

Aktietilldelningen kan minskas delvis eller helt till följd av risk- och regelefterlevnadsjusteringar. Den initiala

allokeringen av villkorade aktier 2021 framgår av tabellen nedan.

Koncernchefen och 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 vice vd under 2021

Ledande befattningshavare	År	Antal villkorade aktier som allokerats initialt	Tilldelningskurs ¹	Tilldelningsvärde
Frank Vang-Jensen	2021	150 000	8,41 euro	1 261 500 euro
Jussi Koskinen	2021	50 000	8,41 euro	420 500 euro

¹ Tilldelningskursen avser aktiens stängningskurs på tilldelningsdagen, den 31 mars 2021.

Aktuellt aktieinnehav och uppskjuten andel – antal aktier

Tabellen nedan ger en översikt över aktuellt aktieinnehav och uppskjuten andel av intjänad aktie-baserad ersättning.

Den uppskjutna andelen av aktier avser tilldelning av rörlig ersättning från 2019 och 2020.

Under uppskjutandeperioden kan tilldelade aktier förverkas om resultatkrav vad gäller risk, regelefterlevnad och allmänt agerande inte uppfylls, och denna risk kvarstår till dess att aktierna överläts.

Villkorade aktier från LTIP (2020–2022 och 2021–2023) är ännu inte intjänade och visas därför inte nedan.

Aktuellt aktieinnehav och uppskjuten andel – antal aktier för koncernchefen och vice vd:

Ledande befattningshavare	Aktuellt aktieinnehav ¹	Uppskjuten andel – antal aktier ²
Frank Vang-Jensen	113 353	45 001
Jussi Koskinen	7 210	21 604

¹ Antal aktier per den 31 december 2021.

² Avser intjänad tilldelning från STIP från intjänandeåren 2019 och 2020.

