

Nordea

Ersättningsrapport för styrande organ 2022



Fastställd genom ett rådgivande beslut på Nordeas

ordinarie bolagsstämma den 23 mars 2023
med 96,60 procent av de avgivna rösterna.



Denna ersättningsrapport för styrande organ 2022 ("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 ett rådgivande beslut på den ordinarie bolagsstämman den 23 mars 2023 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 97,1 procent av rösterna för.

Omröstningarna om ersättningar speglar vårt åtagande att låta aktieägarna ge sin åsikt om ersättningar. Mer information om ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2022 finns i tabellen nedan.

I årets ersättningsrapport har vi gjort vissa justeringar jämfört med tidigare rapporter. Målet är att ytterligare öka öppenheten kring kopplingen mellan ersättning och prestation. Det gör vi genom att tillhandahålla mer detaljerad information om resultatkriterier för kortsiktiga och långsiktigt incitamentsprogram samt om koncernchefens och vice vd:s aktieinnehav.

Denna ersättningsrapport innehåller en översikt över den samlade ersättningen som uppbars av respektive styrelseledamot, koncernchef samt vice vd under räkenskapsåret 2022, 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 krav enligt finsk banklagstiftning.

Ersättningsrapporten bekräftar att Nordea under 2022 har följt Ersättningspolicyn, med ett undantag: styrelsens beslut om 65 procent av maximal utbetalning vid uppfyllande av prestationsmålen för STIP, istället för att som regel betala ut "50 procent av den maximala tilldelningen", som anges i policyn.

Åsikt om ersättningar – ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2022

Ersättningsrelaterade beslut på ordinarie bolagsstämma 2022	Faktiska aktieägarröster på ordinarie bolagsstämma 2022	Röster för
Rådgivande omröstning om Ersättningsrapport för styrande organ	Aktieägarna godkände Nordeas ersättningsrapport för styrande organ för 2021 genom en rådgivande omröstning	97,113%
Bindande omröstning om ersättningen till styrelsens medlemmar	Aktieägarna godkände ersättningen till styrelseledamöterna för perioden från ordinarie bolagsstämma 2022 till ordinarie bolagsstämma 2023	99,771%

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

Bästa aktieägare

På styrelsens vägnar vill jag tacka för ert engagemang i de konstruktiva diskussionerna om Nordeas ersättningssystem och för ert stöd på förra årets ordinarie bolagsstämma.

Marknadspraxis och regelverk kring ersättningar utvecklas löpande och vi arbetar för att snabbt anpassa oss till dessa förändringar. Några områden som hamnat mer i fokus är ESG-frågor, könsneutral ersättning och mer detaljerad information om ersättningsarna.

Under 2022 införde Nordea förstärkta ESG-mål för ersättningar till koncernledningen och andra ledande befattningshavare i hela Nordeakoncernen. Dessa ESG-mål bidrar till att Nordea uppfyller sina hållbarhets- och klimatmål inom tre viktiga områden: 1) Fortsätta genomföra Nordeas plan för införande av hållbarhet i hela koncernen

2) Öka den gröna finansieringen

3) Förbättra könsfördelningen på högre chefsnivåer. Under 2023 har vi som mål att fortsätta integrera hållbarhetsmålen i de rörliga ersättningsprogrammen för andra medarbetare i Nordea, till exempel vinstandelsprogrammet, och även i våra långsiktiga incitamentsprogram för att ytterligare understryka vårt åtagande att ställa om till en klimatneutral ekonomi.

Under 2022 vidtog vi flera åtgärder för att säkerställa könsneutral ersättning och lika lön för lika arbete, däribland ett stärkt fokus på att anställa fler kvinnor till mer komplexa befattningar, framför allt på högre chefsnivåer, utbildning för att minska diskriminering i rekrytering och

befordran, samt en översyn av våra riktlinjer om könsneutral lönesättning.

Styrelsen ansvarar, med stöd av ersättnings- och personalkommittén (board remuneration and people committee, BRPC), för tillsyn och formell rapportering av löneskillnader samt åtgärder för att säkerställa könsneutral ersättning. Under 2022 gjorde vi betydande framsteg mot Nordeas mål om att båda könen ska vara representerade till "minst 40 procent" på de tre högsta chefsnivåerna, genom att den sammantagna andelen kvinnor ökade från 35,4 procent 2021 till 38 procent i slutet av 2022. Vårt arbete för att öka mångfald och inkludering erkändes också externt, genom tilldelningen av Centrala Jämställdhets- & Mångfaldskommitténs Anna-pris 2022.

Ersättnings- och personalkommittén, med stöd från koncernledningen, är fast beslutna att säkerställa ersättningssystem som garanterar hållbara prestationer både på koncernnivå och individuell nivå. Samtidigt ska vi erbjuda våra kollegor marknadens bästa arbetsmiljö och medarbetarupplevelse, och fortsätta att fastställa lämpliga ersättningsnivåer som bidrar till att locka, motivera och behålla de bästa medarbetarna. Med hänsyn till den stigande inflationen följer vi noggrant utvecklingen på de marknader där Nordea har verksamhet för att, när det är lämpligt, göra riktade insatser till exempel för våra lägst

betalda medarbetare. Vi har också sett till att våra lönebudgetar för 2023 fokuserar på en ansvarsfull fördelning.

Nordea har återigen visat att vi har styrkan, storleken och kunnandet för att leverera på vår affärsplan, trots ökad osäkerhet och ett tufft ekonomiskt läge. Vi har kraftigt ökat våra intäkter genom att aktivt fokusera på våra kunder och vidta beslutsamma åtgärder för att fortsätta att stärka vår positiva affärsutveckling. I enlighet med vår affärsplan bibehöll vi en strikt kostnadskontroll och fokuserade på att öka intäkterna snabbare än kostnaderna, samtidigt som vi prioriterade investeringar för att växa inom vissa områden. Det ledde till både ett förbättrat K/I-tal och en högre avkastning på eget kapital. Våra medarbetares engagemang är fantastiskt och har gjort Nordea till ett av de bästa företagen i Norden.

På ersättnings- och personalkommitténs samt styrelsens vägnar vill jag återigen tacka er och be om ert fortsatta stöd på den förestående ordinarie bolagsstämman.



Stephen Hester

Styrelseordförande,
ordförande i ersättnings-
och personalkommittén

Jämförelse – utveckling för ersättningar i förhållande till resultat

Tabellen nedan visar kopplingen mellan ledande befattningshavares ersättningar, bolagets resultat och den genomsnittliga ersättningen till Nordeas medarbetare. Detta görs genom att redovisa den relativa utvecklingen för den samlade ersättningen 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 avser Nordeakoncernen¹.

Nordeas relativa resultat redovisas i form av tre finansiella mått som förankrats i Nordeas strategi och kopplats till Nordeas mål för 2025: 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 aktuella marknadsvillkor ökade styrelsearvodena under perioden 2017 till 2022 enligt följande: ordinarie styrelseledamöters arvode ökade med 10,9 procent, ordförandens arvode med 15,4 procent, vice ordförandens arvode med 13,2 procent, styrelsekommittéarvodet med 9,8 procent och kommittéordförandenas arvode med 33,6 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.

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



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

Årlig utveckling	2018 mot 2017	2019 mot 2018	2020 mot 2019	2021 mot 2020	2022 mot 2021
Verkställande direktörer¹					
Frank Vang-Jensen, koncernchef	-	-	14,82%	16,48%	20,74%
Jussi Koskinen, vice verkställande direktör	-	-	15,23%	23,36%	25,86%
Casper von Koskull, tidigare koncernchef	-1,28%	-12,26%	-	-	-
Torsten Hagen Jørgensen, tidigare ställföreträdande koncernchef	1,19%	-18,26%	-	-	-
Styrelse²					
Stephen Hester, ordförande	-	-	-	-	-
Torbjörn Magnusson, tidigare ordförande	-	-	-2,95%	1,96%	7,08%
Björn Wahlroos, tidigare ordförande	0,01%	0,10%	-	-	-
Torbjörn Magnusson, vice ordförande	-	-	-	-	-
Stephen Hester, tidigare vice ordförande	-	-	-	-	-
Kari Jordan, tidigare vice ordförande	-	-	0,00%	2,98%	0,97%
Lars G Nordström, tidigare vice ordförande	14,32%	-5,23%	-	-	-
Arja Talma, styrelseledamot	-	-	-	-	-
Birger Steen, styrelseledamot	4,20%	23,80%	6,38%	3,00%	3,77%
Claudia Dill, styrelseledamot	-	-	-	-	0,00%
John Maltby, styrelseledamot	-	-	0,00%	18,10%	8,02%
Jonas Synnergren, styrelseledamot	-	-	-	3,00%	-11,57%
Kari Stadigh, styrelseledamot	0,66%	-	-	-	-
Kjersti Wiklund, styrelseledamot	-	-	-	-	-
Lars Wollung, styrelseledamot	-2,59%	-	-	-	-
Lene Skole, styrelseledamot	-	-	-	-	-
Maria Varsellona, styrelseledamot	-3,08%	2,23%	0,69%	-	-
Nigel Hinshelwood, styrelseledamot	-	12,55%	2,04%	3,00%	0,97%
Pernille Erenbjerg, styrelseledamot	-3,08%	20,76%	5,70%	0,00%	-
Petra von Hoeken, styrelseledamot	-	-	0,00%	3,00%	18,96%
Robin Lawther, styrelseledamot	2,09%	5,37%	-7,24%	-0,32%	3,49%
Sarah Russell, styrelseledamot	4,20%	7,78%	2,38%	0,97%	0,32%
Silvija Seres, styrelseledamot	0,88%	0,10%	-	-	-
Torbjörn Magnusson, styrelseledamot	-	-0,42%	-	-	-
Bolagets resultat					
Intäkter	-5,36%	-5,99%	-1,82%	13,63%	7,41%
Avkastning på eget kapital	2,11%	-48,45%	42,00%	57,75%	20,54%
K/I-tal	5,56%	0,00%	-3,51%	-12,73%	-1,04%
Genomsnittlig ersättning till Nordeas medarbetare³	-1,29%	0,35%	-6,30%	4,16%	-2,64%

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

² 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.

³ Genomsnittlig ersättning beräknas som löner och ersättningar redovisade under personalkostnader dividerat med det totala antalet anställda enligt Nordeakoncernens årsredovisningar.

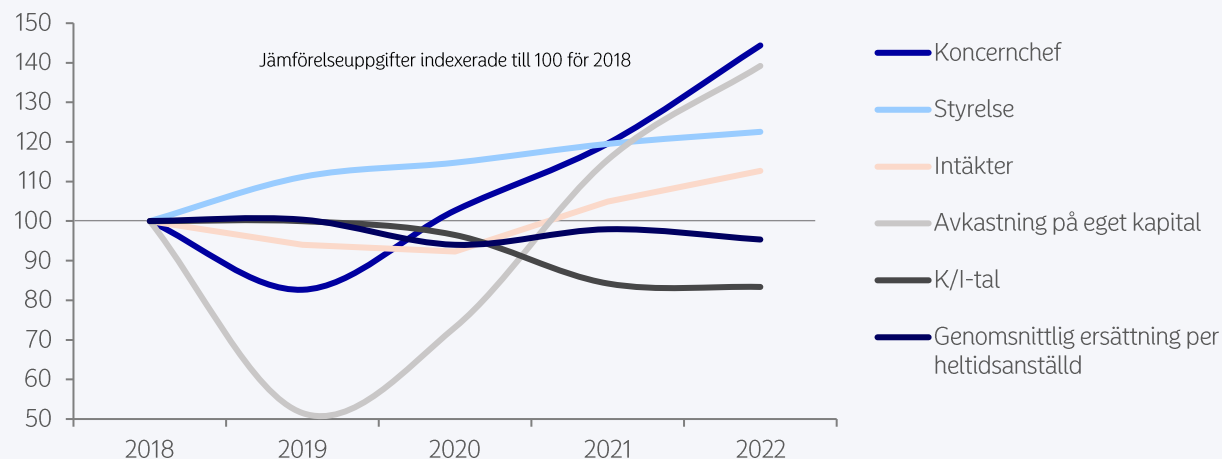
Som komplement till jämförelsetabellen över ersättningar som visar utvecklingen i individuella ersättningar, ges här en översikt där ersättningsens utveckling redovisas som samlade betalningar till rollen som koncernchef samt för utförandet av styrelsens uppgifter.

Diagrammet visar det positiva sambandet mellan den samlade ersättningen till koncernchefen och bolagets resultat på senare tid. Ökningen av den samlade ersättningen det senaste året är främst kopplad till det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Som tidigare nämnts är ersättningen till styrelsen inte kopplad till bolagets resultat (ingen rörlig ersättning); den speglar istället marknadsvillkoren, i 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 kommittéarvode om ledamoten är medlem någon av i styrelsens kommittéer.

Den ordinarie bolagsstämman 2022 fastställde styrelsens årsarvode för perioden från ordinarie bolagsstämma 2022 till ordinarie bolagsstämma 2023 enligt följande: ordföranden 340 000 euro, vice ordföranden 160 000 euro och övriga ledamöter 102 000 euro.

Årsarvodet för arbete i styrelsens drifts- och hållbarhetskommitté (BOSC), revisionskommittén (BAC) och riskkommittén (BRIC) uppgår till 65 000 euro för kommittéernas ordförande och 32 500 euro för övriga ledamöter, medan årsarvodet för arbete i styrelsens ersättnings- och personalkommitté (BRPC) uppgår till 48 000 euro för kommitténs ordförande och 28 000 euro för övriga ledamöter.

Nordea betalar eller ersätter styrelseledamöterna för alla deras kostnader och utgifter som hänför sig till eller uppstår med anledning av styrelsemedlemskapet, inklusive kostnader för resor, transport och logi, såväl som rådgivningskostnader samt juridiska och administrativa kostnader. Eventuella förmåner som ingår i ersättningsöversikten har medräknats till det skattepliktiga värdet.

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

Tabellen visar ersättningen per styrelseledamot för 2022, det vill säga den omfattar sista kvartalet av perioden från ordinarie bolagsstämma 2021 till ordinarie bolagsstämma 2022 och tre kvartal av perioden från ordinarie bolagsstämma 2022 till ordinarie bolagsstämma 2023. Därför är siffrorna nedan inte helt i enlighet med den ordinarie bolagsstämmans beslut 2022.

Ersättning till styrelseledamöter – 2022

Styrelseledamot	Styrelse-arvode	Kommitté-arvode, BAC	Kommitté-arvode, BOSC	Kommitté-arvode, BRIC	Kommitté-arvode, BRPC	Övriga förmåner	Summa
Stephen Hester, ordförande ¹	85 000	-	-	-	12 000	-	97 000
Torbjörn Magnusson, ordförande ²	248 000	-	-	-	34 925	-	282 925
Torbjörn Magnusson, vice ordförande ²	40 000	-	-	-	7 000	-	47 000
Stephen Hester, vice ordförande ¹	80 000	-	-	-	14 000	-	94 000
Kari Jordan, vice ordförande 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 Dil 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

¹Vice styrelseordförande och ledamot i BRPC från och med den ordinarie bolagsstämman 2022 och fram till 30 september 2022, samt styrelseordförande och ordförande för BRPC från och med 1 oktober 2022.

²Styrelseordförande och ordförande för BRPC från och med den ordinarie bolagsstämman 2022 fram till 30 september 2022, vice styrelseordförande och ledamot i BRPC från och med 1 oktober 2022.

³Avgick som styrelseledamot vid den ordinarie bolagsstämman 2022.

⁴Ny styrelseledamot sedan den ordinarie bolagsstämman 2022.

⁵Avgick som styrelseledamot vid den ordinarie bolagsstämman 2022.

Ersättning till koncernchef och vice vd

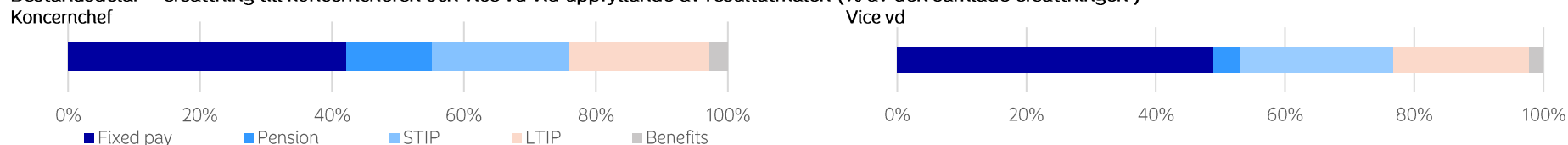
Beskrivning av ersättningsens olika delar

Koncernchefen och vice vd erhåller en årlig ersättning i enlighet med ersättningspolicyn. Ersättningen består av följande fasta och rörliga delar: fast lön, pension och försäkringar, kortsiktigt incitamentsprogram (STIP), långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) och förmåner. De olika delarna beskrivs i tabellen nedan:

Delar i ersättning till koncernchef och vice vd

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 avsätts till 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, 2021–2023 respektive 2022–2024 - 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 uppsägningstid vid Nordeas uppsägning av koncernchefen eller vice vd - Koncernchef – 12 månaders uppsägningstid gentemot Nordea - Vice vd – 6 månaders uppsägningstid gentemot Nordea - Avgångsvederlag motsvarande högst 12 månadslöner - Konkurrensklausul som gäller i 12 månader från det datum anställningen upphör

Bestandsdelar – ersättning till koncernchefen och vice vd vid uppfyllande av resultatmålen (% av den samlade ersättningen¹)



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

Ersättning för 2022: utbetald och inestående

Tabellen nedan visar all ersättning, inklusive arvoden och andra ekonomiska förmåner, utbetalda eller inestående, till koncernchefen och vice vd för 2022.

Presentationen av ersättningar nedan skiljer sig från presentationen och redovisningsprinciperna i vår årsredovisning för 2022, t.ex. avseende LTIP.

Kolumnen "Inestående 2023" visar tilldelad rörlig

ersättning som har intjänats men inte utbetalats 2022.

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. Summa utbetald ersättning inkluderar fast lön, STIP intjänad före 2022, löneförmåner och pension.

Summa intjänad ersättning inkluderar fast lön, löneförmåner, pension och STIP intjänad under 2022. Den villkorade allokeringen av aktier från LTIP 2021–2023 och LTIP 2022–2024 är ännu inte utbetald eller inestående.

Inga justeringar i form av förverkande eller återkrav av rörlig ersättning gjordes under 2022.

Ersättning till koncernchef och vice vd – 2022

Euro	Utbetald 2022				Inestående 2023				Rörlig lön som andel av fast lön ⁴
	Fast lön	STIP intjänad före 2022 ¹	Löneförmåner ²	Pensionspremier ³	Summa utbetald ersättning	STIP intjänad 2022	LTIP intjänad 2020–2022	Summa intjänad ersättning	
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%

¹STIP inkluderar utbetald tilldelning från Executive Incentive Programme (EIP) och visar utbetalningar av uppskjutna tilldelningar från EIP och NIP under 2022 som tjänats in före 2022: för koncernchefen, 2017–2021 (koncernchef sedan september 2019) och för vice vd, tilldelning för 2020 och 2021 (vice vd sedan september 2019).

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

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

⁴Förhållandet visar STIP intjänad 2022 och LTIP intjänad 2020–2022 som andel av den fasta lönen.

Kortsiktigt incitamentsprogram – resultatkriterier för 2022

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 2022 har grundats på resultat i förhållande till de finansiella och icke-finansiella

kriterier som fastställts av styrelsen i början av räkenskapsåret. Dessa kriterier är anpassade efter våra huvudprioriteringar för att nå Nordeas finansiella mål för 2025 och innefattar specifika mål. Tilldelningen från STIP 2022 till koncernchefen och vice vd redovisas i avsnittet

”Ersättning för 2022: utbetald och inestående”. För resultatmättningsåret 2022 har ersättningen kopplats till ESG-mål i syfte att hjälpa Nordea att uppfylla sina hållbarhets- och klimatmål inom tre viktiga områden.

Generell struktur för resultatkriterier och prestation inom STIP

● under miniminivå ● mellan miniminivå och målet ● ungefär uppnått el. överträffat målet

Ledande befattningshavare	Resultatkriterier			Vikt	Mål	Resultat	Utfall, procent	Samlat resultat	Utfall, belopp	
Frank Vang-Jensen	Finansiellt perspektiv	-	Intäkter (md euro)	10%	9 693	10 333	100%	92,8%	981 140	
		-	RoE (%)	10%	11,2%	13,5%	100%			
		-	K/I-tal (%)	20%	50,0%	47,5%	100%			
	Mål för koncernen	ESG-mål	-	Öka volymerna inom grön finansiering (%)	3,33 %	39 %	47%			100%
			-	Genomföra planen för införande av hållbarhet	3,33 %	8 av 12	12 av 12			100%
			-	Förbättra könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna (%)	3,33 %	36,5 %	37,6%			100%
	Icke-finansiella mål	-	Engagerade medarbetare	5%		●	77,8%			
		-	Kundnöjdhet	5%		●				
	Individuella mål	-	Prioriteringar inom risk, regelefterlevnad och etik	15%		●	87,5%			
		-	Individuella strategiska prioriteringar	25%		●				
Jussi Koskinen	Finansiellt perspektiv	-	Intäkter	10%	9 693	10 333	100%	87,5%	354 792	
		-	Avkastning på eget kapital	10%	11,2%	13,5%	100%			
		-	K/I-tal	10%	50,0%	47,5%	100%			
	Mål för koncernen	ESG-mål	-	Öka volymerna inom grön finansiering	3,33 %	39 %	47%			100%
			-	Genomföra planen för införande av hållbarhet	3,33 %	8 av 12	12 av 12			100%
			-	Förbättra könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna (%)	3,33 %	36,5 %	37,6%			100%
	Icke-finansiella mål	-	Engagerade medarbetare	5%		●	77,8%			
		-	Kundnöjdhet	5%		●				
	Mål för enheten	-	Direkta kostnader	20%		●	79,5%			
		-	Strategiska prioriteringar för Group Legal	15%		●				
Individuella mål	-	Prioriteringar inom risk, regelefterlevnad och etik	15%		●					

ESG-relaterade och icke-finansiella resultatkriterier/mål som ingår i prestationsbedömningen (scorecard)

Öka volymerna för grön finansiering (%), mål för procentuell ökning av volymer för grön finansiering jämfört med 2021. Hållbarhetslänkade lån tas inte med i beräkningen.

Genomföra planen för införande av hållbarhet, mål för framsteg och genomförande av 12 flöden i Nordeas plan för hållbarhet (Nordea Sustainability Roadmap), som ska hjälpa oss att nå våra hållbarhets- och klimatmål. För att nå målet krävs även grönt ljus för tre enskilda kritiska flöden.

Förbättra könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna (%), målet stöder Nordeas arbete för en jämnare könsfördelning där ambitionen är att båda könen ska vara representerade till ”minst 40 %” till 2025.

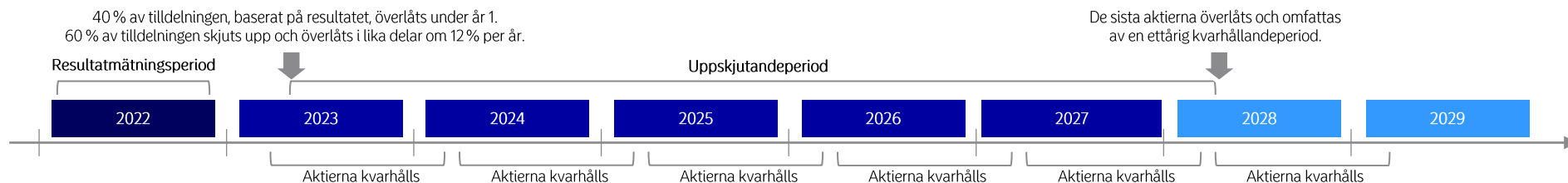
Medarbetarnas engagemang mäts genom flera faktorer och mål med målet att Nordeas resultat är i den övre kvartilen bland jämförbara banker.

Kundnöjdhet mäts genom flera faktorer och mål för alla Nordeas kundsegment.

Prioriteringar för risk, regelefterlevnad och etik mäts utifrån ett scorecard med olika KPI:er, däribland kontrollmiljö och arbetssätt för ledningens kontroller.

Individuella strategiska prioriteringar mäts utifrån framsteg i relation till valda strategiska prioriteringar i linje med Nordeas övergripande strategi för 2025.

Illustration av resultatmättnings- och uppskjutandeperioder i kortsiktigt incitamentsprogram



Kortsiktigt incitamentsprogram: aktier som tilldelats och överlåtits under 2022

50 procent av den rörliga ersättningen för 2021 som tilldelats koncernchefen och vice vd under 2022 var i form av Nordeaaktier. Antalet aktier, tilldelningskursen och tilldelningsvärdet framgår av tabellen nedan. 40 procent av det totala antalet aktier som tilldelades under 2022

överläts under våren 2022. Dessa aktier kvarhålls under 12 månader på ett konto med kvarhållanderestriktioner och frisläpps under 2023. Återstående 60 procent omfattas av uppskjutanderegler och överläts årligen i lika stora andelar under en femårsperiod. Det innebär att 12 procent av det

totala antalet aktier kommer att överlåtas 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 2022

Ledande befattningshavare	Tilldelade aktier 2022			Överlåtna aktier 2022			TSR-kopplad utbetalning i kontanter 2022
	Antal aktier	Tilldelningskurs ¹	Aktiernas värde	Antal aktier ²	Skattepliktigt värde per aktie ³	Skattepliktigt värde	Totalbelopp ⁴
Frank Vang-Jensen	40 356	10,5251 euro	424 751 euro	21 257	9,885/9,619 euro	208 765 euro	6 828 euro
Jussi Koskinen	14 923	10,5251 euro	157 066 euro	3 437	9,885/9,619 euro	33 747 euro	4 450 euro

¹ Baserat på den genomsnittliga kursen för Nordeaaktien på börsen Nasdaq Helsingfors 3-16 februari 2022 – 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 överlåtten aktie som ingår i tilldelningen för 2021 baseras på den genomsnittliga aktiekursen per 15 mars 2022. Skattepliktigt värde för uppskjutna aktier från tidigare år baseras på den genomsnittliga aktiekursen per 5 april 2022.

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

Långsiktigt incitamentsprogram – resultatkriterier och prestationer för 2020–2022

Nordea har långsiktiga incitamentsprogram (long term incentive program, LTIP) för koncernchefen och de medlemmar i koncernledningen som ingår i första försvarslinjen, samt högst 50 andra ledande befattningshavare varje år.

LTIP för koncernchefen och de medlemmar i koncernledningen som ingår i första försvarslinjen har funnits i Nordea sedan 2020. LTIP-programmet fortsatte under 2021 och den 31 mars 2022 beslutade styrelsen att LTIP skulle fortsätta även under 2022 och inkludera högst 50 ledande befattningshavare.

Huvudsyftet med LTIP är att få koncernledningens och ledande befattningshavares intressen att sammanfalla ännu mer med aktieägarnas.

LTIP-programmen har en treårig resultatmättningsperiod och är helt aktiebaserade. Programmen erbjuder villkorade aktietilldelningar för deltagarna, det vill säga ett löfte om att överlåta aktier om vissa prestationskriterier uppfylls.

Det högsta antalet aktier som kan allokeras till deltagarna beslutades när respektive LTIP infördes, och det slutliga antalet aktier som faktiskt tilldelas varje deltagare kommer

att fastställas efter den treåriga resultatmättningsperiodens slut.

För delar av aktietilldelningen tillämpas en uppskjutandeperiod med årlig överlåtelse i lika stora delar under de följande fem åren. Aktier som överlåtits till deltagarna omfattas av en kvarhållandeperiod på 12 månader, under vilken deltagarna varken kan sälja aktierna eller genomföra några andra transaktioner. Villkor för riskjustering ingår i prestationsbedömningen.

Tabellen nedan visar resultatkriterier för LTIP-programmen samt prestationer inom LTIP 2020–2022.

Generell struktur för resultatkriterier och prestation inom LTIP

LTIP	Resultatkriterier	Vikt	Miniminivå	Medelnivå	Stretchmål	Måluppfyllelse	Samlad måluppfyllelse	Utfall, aktier	Tilldelningsvärde per 31 dec 2022
LTIP 2020–2022	- Relativ totalavkastning ¹	33,3%	nr 5 av 10	nr 3/4 av 10	nr 1 av 10	89,9%	83,3%	Frank Vang-Jensen: 124 945	Frank Vang-Jensen: 1 253 198 euro
	- Absolut totalavkastning	33,3%	6,85 euro	9,43 euro	12,00 euro	60,0%		Jussi Koskinen: 41 648	Jussi Koskinen: 418 091 euro
	- Ackumulerad vinst per aktie	33,3%	1,20 euro	1,50 euro	1,80 euro	100%			
LTIP 2021–2023	- Relativ totalavkastning ¹	33,3%	nr 5 av 10	nr 3/4 av 10	nr 1 av 10				
	- Absolut totalavkastning	33,3%	7,60 euro	10,35 euro	13,10 euro				
	- Ackumulerad vinst per aktie	33,3%	2,00 euro	2,28 euro	2,56 euro				
LTIP 2022–2024	- Relativ totalavkastning ²	33,3%	nr 4 av 6	nr 3 av 6	nr 1 av 6				
	- Absolut totalavkastning	33,3%	9,84 euro	12,22 euro	14,97 euro				
	- Ackumulerad vinst per aktie	33,3%	2,40 euro	2,80 euro	3,20 euro				

¹Relativ totalavkastning har i LTIP 2020–2022 och 2021–2023 jämförts med följande banker: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken, Swedbank, BBVA, ING, Société Generale och Unicredit.

²Relativ totalavkastning har i LTIP 2021–2023 jämförts med följande banker: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken och Swedbank.



Långsiktigt incitamentsprogram 2022–2024 – aktieallokering och uppskjutandeperioder

Det högsta antalet aktier som kan allokeras initialt enligt LTIP allokerades till deltagarna under 2022 som villkorade aktietilldelningar.

Under 2025, baserat på Nordeas resultat, kommer dessa aktier helt eller delvis att tilldelas.

Den första andelen aktier för eventuell tilldelning överläts 2025, beroende på resultat. Återstående aktier omfattas av en uppskjutandeperiod och överläts årligen i fem lika stora

andelar under perioden 2026–2030. Varje aktieöverlåtelse omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader.

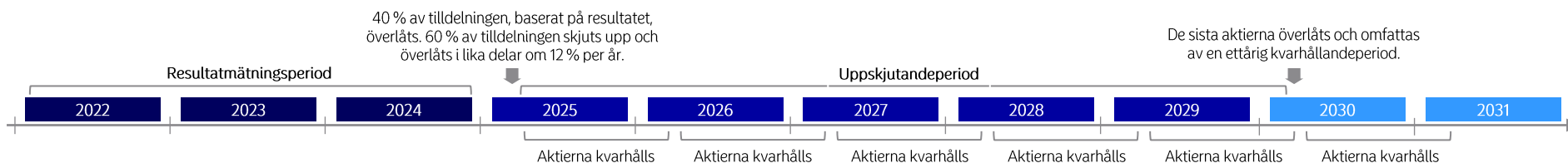
Inga aktier överläts om anställningen avslutas före överlåtelsedagen under våren 2025, dock med förbehåll för nationell lagstiftning och avgångsvillkor.

Aktietilldelningen kan minskas delvis eller helt till följd av risk- och regelefterlevnadsjusteringar. Den initiala allokeringen av villkorade aktier för 2022 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.

Illustration av resultatmättnings- och uppskjutandeperioder i långsiktiga incitamentsprogram



Allokering och kostnader i långsiktigt incitamentsprogram

Tabellen nedan visar det högsta antalet aktier som initialt kan tilldelas enligt de LTIP-program som infördes 2020, 2021 och 2022. Antalet villkorade aktier som allokerats till koncernchefen och vice vd har varit oförändrat för alla tre åren.

Aktieallokeringens värde vid uppnått mål och vid maximal

tilldelning är baserat på den aktiekurs som gällde vid allokeringen. Det ger en indikation på hur stort belopp som ska tilldelas efter resultatmättningsperiodens slut, innan aktiekursfluktuationer räknas in.

De sista tre kolumnerna visar allokeringens värde vid uppnått mål, högsta allokeringsvärde vid maximal

tilldelning/uppnått stretchmål samt tilldelningsvärde baserat på aktiekursen per den 31 december 2022. Tilldelningsvärdet kan endast visas för LTIP 2020–2022, eftersom resultatmättningsperioderna för de övriga två införda LTIP-programmen fortfarande pågår.

Allokeringar i LTIP-program som införts under perioden 2020–2022

Ledande befattningshavare	Planering	Aktieallokering	Allokeringskurs ¹	Allokeringsvärde (uppnått mål)	Allokeringsvärde (uppnått stretchmål)	Allokeringsmarknadsvärde 31 dec 2022 (uppnått mål)	Allokeringsmarknadsvärde 31 dec 2022 (uppnått stretchmål)	Tilldelningsvärde per 31 dec 2022
Frank Vang-Jensen	LTIP 2020–2022	150 000	6,87 euro	515 250 euro	1 030 000 euro	752 250 euro	1 504 500 euro	1 253 198 euro
	LTIP 2021–2023	150 000	8,41 euro	630 750 euro	1 261 500 euro	752 250 euro	1 504 500 euro	
	LTIP 2022–2024	150 000	9,38 euro	703 500 euro	1 407 000 euro	752 250 euro	1 504 500 euro	
	Summa	450 000		1 849 500 euro	3 699 000 euro	2 256 750 euro	4 513 500 euro	
Jussi Koskinen	LTIP 2020–2022	50 000	6,87 euro	171 750 euro	343 500 euro	250 750 euro	501 500 euro	417 729 euro
	LTIP 2021–2023	50 000	8,41 euro	210 250 euro	420 500 euro	250 750 euro	501 500 euro	
	LTIP 2022–2024	50 000	9,38 euro	234 500 euro	469 000 euro	250 750 euro	501 500 euro	
	Summa	150 000		616 500 euro	1 233 000 euro	752 250 euro	1 504 500 euro	

¹Allokeringskursen är den aktuella kursen vid börsens stängning på allokeringsdatum, 16 juni 2020, 31 mars 2021 och 31 mars 2022

Aktuellt aktieinnehav och uppskjutna aktier

Tabellen nedan ger en översikt över aktuellt aktieinnehav och uppskjuten andel av intjänad aktiebaserad ersättning. Den uppskjutna andelen tilldelade aktier avser tilldelning av rörlig ersättning från 2019–2022.

Under uppskjutandeperioden kan aktierna förverkas om resultatkriterier när det gäller risk, regelefterlevnad och etik inte uppfylls, och denna risk kvarstår till dess att aktierna överläts. Den villkorade allokeringen av aktier från LTIP

2021–2023 och LTIP 2022–2024 är ännu inte intjänade och visas därför inte nedan. För LTIP-programmen gäller ett krav på aktieinnehav, som beskrivs närmare på sidan 8.

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

Ledande befattningshavare	Aktieinnehav 2021 ¹	Uppskjuten andel, antal aktier 2021 ²	Intjänade aktier som överläts och kvarhålls under 2022 ³	Tilldelade och uppskjutna aktier under 2022	Köpta aktier 2022	Sålda aktier 2022	Aktieinnehav 2022 ⁴	Uppskjutna aktier 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

¹ Antal aktier per 31 december 2021 inklusive aktier som omfattas av en kvarhållandeperiod.

² Avser intjänad tilldelning från STIP för resultatmätningssåren 2019, 2020 och 2021. Omfattar inte tilldelning från LTIP 2020–2022 som ännu inte är uppskjuten.

³ Antalet aktier som överläts efter nettoavräkning, om detta har valts. Omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader.

⁴ Antal aktier per 31 december 2022 inklusive aktier som omfattas av en kvarhållandeperiod.

