

Nordea

Ersättningsrapport för styrande organ 2023

Fastställt genom ett rådgivande beslut på Nordeas
ordinarie bolagsstämma den 21 mars 2024
med 95,63 procent av de avgivna rösterna.



Denna ersättningsrapport för styrande organ 2023 ("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 21 mars 2024 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 bolagsstämman. Ersättningsrapporten fastställdes genom ett rådgivande beslut med 96,6 procent av rösterna för.

Omröstningarna om ersättningar speglar vårt åtagande att låta aktieägarna ge sin åsikt om ersättningar ("Say on pay"). Mer information om ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2023 finns i tabellen nedan.

I årets ersättningsrapport har vi gjort vissa justeringar jämfört med tidigare rapporter. Vi har introducerat en lönekvot för koncernchefen i syfte att ytterligare stärka vårt åtagande

avseende ESG-frågor. Vi har även tagit fram en ny översikt över den samlade ersättningen för 2023.

Ersättningsrapporten ger en översikt över den samlade ersättningen som erhöles av respektive styrelseledamot, koncernchef samt vice verkställande direktören under räkenskapsåret 2023, med jämförelsetal för tidigare räkenskapsår där detta är relevant. Ersättningsrapporten tydliggör också hur ersättningen är kopplad till Nordeas resultat och övergripande strategi samt bankens långsiktiga ekonomiska framgång. Ersättningen till styrande organ har utvecklats i linje med bolagets resultat och den genomsnittliga ersättningen till Nordeas anställda.

Observera att rollen Vice verkställande direktör är ett krav enligt finsk banklagstiftning.

Ersättningsrapporten bekräftar att Nordea under 2023 har följt Ersättningspolicy för styrande organ ("ersättningspolicyn") med ett undantag: I linje med tidigare år beslutade styrelsen om 65 procent av maximal utbetalning vid uppfyllelse av prestationsmålen för STIP, istället för vad som anges i ersättningspolicyn: "i regel 50 procent av den maximala tilldelningen".

Åsikt om ersättningar – ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2023

Rådgivande omröstning om Ersättningsrapport för styrande organ

96,6 %

Bindande omröstning om ersättningen till styrelsens medlemmar

99,6 %

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

Bästa aktieägare

På styrelsens vägnar vill jag tacka för ert konstruktiva engagemang när det gäller Nordeas ersättningsystem och ert starka stöd på förra årets ordinarie bolagsstämma.



Det makroekonomiska och geopolitiska läget är fortsatt bräckligt och utmanande. Trots det har Nordea presterat mycket väl och vår lönsamhet fortsatte att förbättras. Turbulensen i ekonomin påverkade även delar av den globala banksektorn under våren 2023, vilket påminde om att starka, trygga och lönsamma banker spelar en avgörande roll i samhället genom att stötta sina kunder och bidra till ekonomisk stabilitet, oavsett konjunkturläge.

För att förbli en trygg och stabil bank fortsätter vi att satsa på medarbetare och processer för att hålla jämna steg med nya och skärpta regelverk på alla områden, inklusive ersättningar.

Under 2023 stärkte vi vårt fokus på ESG-frågor i relation till ersättningar ytterligare genom att införa ESG-relaterade mål i vårt långsiktiga incitamentprogram. Därmed har vi införlivat ESG i alla våra program för rörliga ersättningar, inklusive vinstandelsprogrammen för alla medarbetare, som säkerställer att ersättningarna för medarbetare på alla nivåer i Nordeakoncernen nu är långsiktigt kopplade till olika ESG-prioriteringar.

Vi har levererat väl både på våra ESG-relaterade och

finansiella mål under 2023 – ett år då lönsamheten understöddes av återgången till positiva räntor.

Styrelsens ersättnings- och personalkommitté, med stöd från koncernledningen, har som ambition att utforma ersättningsystem som främjar attraktiva och hållbara resultat både för koncernen som helhet och på individnivå. Samtidigt vill vi erbjuda alla kollegor en arbetsmiljö och medarbetarupplevelser i nivå med de bästa bland jämförbara bolag.

Under 2023 fortsatte våra åtgärder för att säkerställa en könsneutral ersättning. Styrelsens ersättnings- och personalkommitté följer årligen upp osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Nordea har åtagit sig att åtgärda alla identifierade löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdiga befattningar senast 2026.

Medarbetarengagemanget förbättrades under året och vi är mycket glada över att det stora antal medarbetare som skulle rekommendera Nordea både som arbetsplats och som bank.

Vi följer noga utvecklingen på arbetsmarknaderna i alla relevanta länder för att säkerställa lämpliga ersättningsnivåer som bidrar till att attrahera,

motivera och behålla de bästa medarbetarna. Vi kommer fortsatt att aktivt arbeta med löneökningbudgetarna för 2024 för att säkerställa att de områden där det behövs mest prioriteras, samtidigt som de är ansvarsfullt och jämnt fördelade.

Det ekonomiska läget ser fortsatt osäkert ut framöver även om vi nu börjar se svaga men lovande tecken på sjunkande inflation som kan leda till att räntorna når en platå. Oavsett vad som händer är vår riktning och position tydlig: Nordea har en stark och motståndskraftig affärsmodell med en väldiversifierad nordisk portfölj och högkvalitativa resultat.

Vi kommer att fortsätta att göra nödvändiga investeringar i processer och medarbetare för att förbli en stabil bank och en uppskattad arbetsgivare.

Sir Stephen Hester

*Styrelseordförande,
ordförande i ersättnings-
och personalkommittén*

Ersättning till styrelsen

Styrelseledamöter som utses av bolagsstämman erhåller ett fast grundarvode samt ytterligare kommittéarvode om ledamoten är medlem i någon av i styrelsens kommittéer.

Den ordinarie bolagsstämman 2023 fastställde styrelsens årsarvode för perioden från ordinarie bolagsstämma 2023 till ordinarie bolagsstämma 2024 enligt följande: ordföranden 352 000 euro, vice ordföranden 165 500 euro och övriga ledamöter 105 500 euro.

Arvodet för arbete i styrelsens drifts- och hållbarhetskommitté (BOSC), revisionskommittén (BAC) och riskkommittén (BRIC) uppgår till 67 000 euro för kommittéernas ordförande och 33 500 euro för övriga ledamöter, medan årsarvodet för arbete i styrelsens ersättnings- och personalkommitté (BRPC) uppgår till 49 500 euro för kommitténs ordförande och 29 000 euro för övriga ledamöter.

Nordea betalar eller ersätter styrelseledamöterna för alla 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. De juridiska kostnaderna kan exempelvis avse nödvändiga kostnader för juridisk representation och yrkanden mot styrelseledamöter (under och efter mandatperioden) i fall där styrelseledamöterna inte kunnat hållas ansvariga för eller befunnits skyldiga till avsiktligt missbruk eller grovt oaktsamt agerande. Eventuella förmåner som ingår i ersättningsöversikten är skattepliktiga.

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

Tabellen visar ersättningen per styrelseledamot för 2023, det vill säga den omfattar sista kvartalet av perioden från ordinarie bolagsstämma 2022 till ordinarie bolagsstämma 2023 och tre kvartal av perioden från ordinarie bolagsstämma 2023 till ordinarie bolagsstämma 2024. Därför återspeglas inte den ordinarie bolagsstämmans beslut 2023 till fullo i redovisade siffror.

Ersättning till styrelseledamöter – 2023

Styrelseledamot	Styrelse- arvode	Kommitté- arvode, BAC	Kommitté- arvode, BOSC	Kommitté- arvode, BRIC	Kommitté- arvode, BRPC	Övriga förmåner	Summa
Sir Stephen Hester, ordförande ⁴	349 000	–	–	–	49 125	–	398 125
Torbjörn Magnusson, vice ordförande ^{2,4}	40 000	–	–	–	7 000	–	47 000
Lene Skole, vice ordförande 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

¹ Ny styrelseledamot sedan den ordinarie bolagsstämman 2023.

² Styrelseledamot fram till och med den ordinarie bolagsstämman 2023.

³ Vice styrelseordförande sedan den ordinarie bolagsstämman 2023.

⁴ Arvode för perioden fram till och med den ordinarie bolagsstämman 2023 avser respektive uppdrag som ordförande/vice ordförande innehaft mellan 2022 och 2023 års ordinarie bolagsstämmor.



Ersättning till koncernchef och vice vd

Ersättning 2023 jämfört med föregående år

Euro	År	Fast grundlön	Pension	Förmåner	Summa fast ersättning	STIP	LTIP	Summa rörlig ersättning	Summa ersättning – fast och rörlig
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

Koncernchefens och vice vd:ns ersättning för 2023 beslutades av styrelsen, baserat på principerna i ersättningspolicyn och med beaktande av deras roller, prestation och marknadspraxis.

Observera att rollen vice verkställande direktör är ett krav enligt finsk banklagstiftning.

Tabellen ovan visar den intjänade ersättningen för 2023 jämfört med 2022, inklusive det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STIP), och det långsiktiga incitamentsprogrammet (LTIP) definierat som kostnaden beräknad enligt IFRS 2 för LTIP 2020–2022, LTIP 2021–2023, LTIP 2022–2024 och LTIP 2023–2025.



Beskrivning av ersättningsens olika komponenter

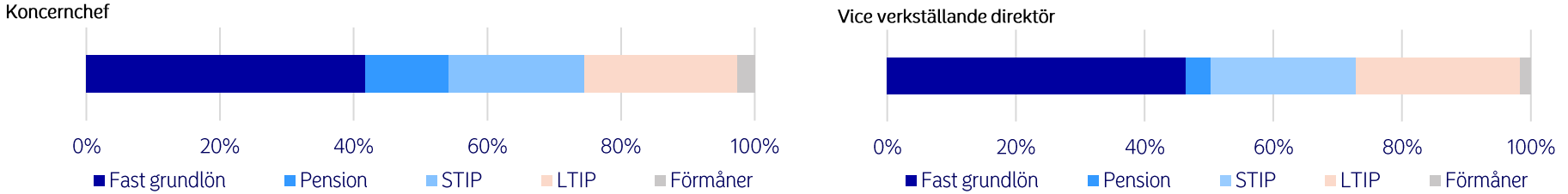
Koncernchefen och vice vd:n erhåller en årlig ersättning i enlighet med ersättningspolicyn. Ersättningen består av följande fasta och rörliga komponenter: fast grundlön, pension och försäkringar, kortsiktigt incitamentsprogram (STIP), långsiktigt incitamentsprogram (LTIP) och förmåner.

Komponenter i ersättningen till koncernchef och vice vd

Fast grundlön	<ul style="list-style-type: none"> Ses över en gång om året av styrelsens ersättnings- och personalkommitté, och godkänns av styrelsen
Pension	<ul style="list-style-type: none"> Pensionsavsättningar görs i enlighet med nationella lagar, bestämmelser och marknadspraxis. Högst 30 procent av den fasta grundlönen avsätts till premiebestämda pensionsplaner
Kortsiktigt incitamentsprogram (STIP)	<ul style="list-style-type: none"> Den högsta tilldelningen från det kortsiktiga incitamentsprogrammet, STIP är 75 procent av den fasta grundlönen Ettårig prestationsperiod som bygger på att vissa finansiella och icke-finansiella mål på koncernnivå, affärsområdes-/funktionsnivå samt på individuell nivå är uppnådda Tilldelning från STIP fastställs av styrelsen i slutet av prestationsperioden, och grundas på resultatet i förhållande till fastställda mål 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 (LTIP)	<ul style="list-style-type: none"> Huvudsyftet med LTIP är att få koncernledningens och ledande befattningshavares intressen att sammanfalla ännu mer med aktieägarnas Den högsta tilldelningen under ett räkenskapsår är normalt högst 100 procent av den fasta ersättningen Treårig prestationsperiod Aktier allokteras nominellt för prestationsåren 2021–2023, 2022–2024 respektive 2023–2025 Omfattas av uppskjutande- och kvarhållandeperioder i enlighet med gällande föreskrifter Helt aktiebaserat (Nordeaaktier)
Krav på aktieinnehav	<ul style="list-style-type: none"> 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 årliga fasta grundlönen. Dessa aktier måste behållas till dess att deltagaren inte längre är medlem i koncernledningen
Icke-monetära förmåner (skattepliktiga)	<ul style="list-style-type: none"> Tjänstebil Försäkringar, däribland privat sjukvårdsförsäkring, livförsäkring, olycksfallsförsäkring samt sedvanlig ansvarsförsäkring för ledande befattningshavare Mobiltelefon, bredbandsanslutning och tidningsprenumeration <i>Koncernchef</i>– bostads- och säkerhetsrelaterade förmåner samt skatterådgivning (gäller ej vice vd)
Uppsägningsvillkor	<ul style="list-style-type: none"> 12 månaders uppsägningstid vid Nordeas uppsägning av koncernchefen eller vice vd <i>Koncernchef</i>– 12 månaders uppsägningstid gentemot Nordea <i>Vice vd</i>– 6 månaders uppsägningstid gentemot Nordea Avgångsvederlag motsvarande högst 12 månadslöner Konkurrensklausul som gäller i 12 månader från det datum kontraktet upphör
Riskjustering	<ul style="list-style-type: none"> Rörlig ersättning (STIP och LTIP) är kopplade till villkor för förhands- och efterhandsjustering av risk (malus och återkravsförfaranden).

Beståndsdelar – ersättning till koncernchefen och vice vd

Visar värdet vid uppnått mål på medelnivå för LTIP 2023–2025 (i procent av den samlade ersättningen¹)



¹ Den samlade ersättningen inkluderar fast grundlön, pensionsavsättningar, STIP (vid uppnått mål på medelnivå), LTIP (baserat på värdet på allokeringen för 2023–2025 vid uppnått mål på medelnivå) och det samlade värdet av erhållna förmåner.

Tidsaspekt för ersättning till koncernchef och vice vd

Delar av den rörliga ersättningen skjuts upp och betalas ut senare, i enlighet med gällande föreskrifter, enligt nedan.

Det innebär att 40 procent av det fulla värdet av eventuell tilldelning för 2023 (STIP 2023 och LTIP 2021–2023) betalas ut under 2024. Återstående 60 procent skjuts upp med årlig överlåtelse i lika stora delar under de kommande fem åren (12 procent per år under perioden 2025–2029).

Överlåtna aktier kvarhålls under 12 månader på ett konto med förfogande-restriktioner, och får inte säljas eller avyttras på annat sätt.

Presentationen av LTIP nedan skiljer sig från hur dessa uppgifter presenteras på sidan 5 och i årsredovisningen för 2023 eftersom redovisningen där görs i enlighet med IFRS 2. Presentationen nedan är i enlighet med Finsk kod för bolagsstyrning 2020.

Intjänad rörlig ersättning som tilldelats bedöms löpande beträffande risk, regelefterlevnad och affäretik, vilket kan leda till nedsättning, förverkande eller återkrav som en del av processen för efterhandsjustering av risk.

Inga förhands- och efterhandsjustering av risk (malus och återkravsförfaranden) av rörliga ersättningar gjordes under 2023.

Översikt – ersättning som utbetalts under 2023 och ersättning intjänad under 2023 för senare utbetalning (innestående)

Euro	Utbetald 2023 (inkl. uppskjuten tilldelning från tidigare år)					Intjänad under 2023 för utbetalning 2024–2029 (innestående)	
	Fast grundlön	STIP intjänad före 2023 ¹	LTIP intjänad före 2023 ²	Förmåner ³	Pension	STIP intjänad 2023	LTIP intjänad 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

¹ Inkluderar utbetald tilldelning från STIP som intjänats före 2023: för koncernchefen, 2017–2022 (koncernchef sedan september 2019) och för vice verkställande direktören, tilldelning för 2018–2022 (vice vd sedan september 2019).

² LTIP intjänad före 2023 visar värdet av den andel av aktier, intjänade från LTIP 2020–2022, som tilldelades under 2023.

³ Förmånerna utgörs huvudsakligen av bilförmån, bostads-, säkerhets- och reserelaterade förmåner samt skatterådgivning.

⁴ Pensionsbeloppet utgörs av frivilliga pensionspremier från Nordea samt betalningar till lagstadgade finska pensionssystem. Pensionsplanen är premiebestämd och det finns ingen obligatorisk pensionsålder.

⁵ Baserat på stängningskursen för Nordeaaktien på Nasdaq Helsingfors den 31 december 2023.

Kortsiktigt incitamentsprogram – prestationskriterier för 2023

Generell struktur för prestationskriterier och måluppfyllelse inom STIP

Prestationskriterier		Vikt koncernchef	Vikt vice vd	Målnivå	Måluppfyllelse	Utfall procent	Sammantagen måluppfyllelse	Utfall, belopp	
Mål för koncernen	Finansiella mål	- Intäkter (md euro)	10%	10%	10 869	12 115	100%	Frank Vang Jensen: 93,7%	Frank Vang Jensen: EUR 1 025 025
		- Avkastning på eget kapital, %	20%	15%	14,0%	16,8%	100%		
		- K/I-tal, %	10%	5%	47,5%	44,6%	100%		
	ESG- mål	- Volym för grön finansiering (md euro)	3,33%	3,33%	11,0	12,3	86,9%		
		- Genomföra planen för införande av hållbarhet	3,33%	3,33%	9 av 12	12 av 12	100%		
		- Förbättra könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna (%)	3,33%	3,33%	39,0%	39,7%	87,7%		
Icke-finansiella mål	- Medarbetarengagemang	5%	5%	-	●	85,0%			
	- Kundfokus	5%	5%	Styrkort	●				
Mål för enheten	- Direkta kostnaders	Ej tillämpligt	20%		●	Frank Vang Jensen: 90,0%	Jussi Koskinen: 89,0%	Jussi Koskinen: EUR 373 256	
	- Strategiska prioriteringar	Ej tillämpligt	15%		●				
Individuella mål	- Prioriteringar inom risk, regelefterlevnad och affärsetik	15%	15%		●	Jussi Koskinen: 82,6%			
	- Individuella strategiska prioriteringar	25%	Ej tillämpligt		●				

De finansiella och icke-finansiella prestationskriterierna ovan fastställdes av styrelsen vid räkenskapsårets början. Dessa kriterier är anpassade efter våra huvudprioriteringar för att nå Nordeas finansiella mål för 2025 och innefattar specifika mål och målnivåer. Tilldelningen från STIP 2023 till koncernchefen och vice vd redovisas på sidan 5.

De ESG-relaterade och icke-finansiella målen innefattar följande:

Volym för grön finansiering (md euro), mäter ökningen av volymerna inom grön finansiering under 2023 jämfört med målet. Hållbarhetslänkade lån tas inte med i beräkningen.

Genomföra planen för införande av hållbarhet, mål för framsteg och genomförande av 12 flöden i Nordeas färdplan för hållbarhet som ska hjälpa oss att nå våra hållbarhets- och klimatmål.

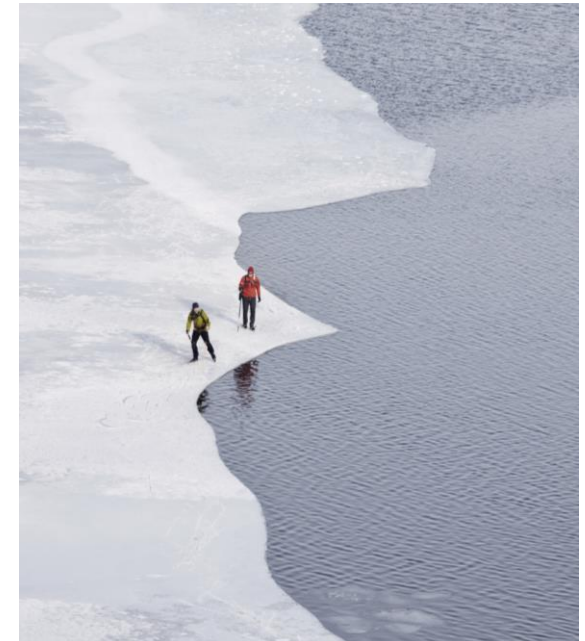
Förbättra könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna (%), målet stöder Nordeas arbete för att uppnå ambitionen om en jämnare könsfördelning där båda könen ska vara representerade till "minst 40 %" till 2025.

Medarbetarengagemang mäts genom flera olika faktorer och mål. Detta stödjer Nordeas åtagande att bli den mest eftertraktade arbetsgivaren i finansbranschen, i de länder där vi bedriver verksamhet. Medarbetarengagemanget var mycket högt under 2023 och högre än den bästa gruppen i jämförelsen. Utfallet bedömdes därmed ha överträffat stretchnivån.

Kundfokus mäts utifrån kundrelaterade kriterier såsom kundnöjdhet, delta-värde i förhållande till jämförbara banker, andel som kan tänka sig att välja Nordea, anseende, kundklagomål och tillväxt i förhållande till jämförbara banker. Målet bedömdes i stort som uppfyllt under 2023, med tanke på den allmänt positiva utvecklingen för ovan nämnda nyckeltal.

Prioriteringar för risk, regelefterlevnad och affärsetik mäts utifrån ett styrkort med olika nyckelindikatorer.

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





Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP), prestationskriterier, måluppfyllelse och allokeringar

Generell struktur för prestationskriterier och måluppfyllelse inom LTIP

LTIP	Prestationskriterier	Vikt	Miniminivå	Medelnivå	Stretchmål	Måluppfyllelse	Samlad måluppfyllelse	Utfall, aktier	Tilldelningsvärde per 31 dec 2023
LTIP 2021–2023	- Relativ totalavkastning ¹	33,3 %	nr 5 av 10	nr 3/4 av 10	nr 1 av 10	60,0 %	86,7 %	Frank Vang-Jensen: 130 000	Frank Vang-Jensen: 1 459 380 euro
	- Absolut totalavkastning	33,3 %	7,60 euro	10,35 euro	13,10 euro	100 %			
	- Ackumulerad vinst per aktie	33,3 %	2,00 euro	2,28 euro	2,56 euro	100 %		Jussi Koskinen: 43 333	Jussi Koskinen: 486 456 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				
LTIP 2023–2025	- Relativ totalavkastning ²	20,0 %	nr 4 av 6	nr 3 av 6	nr 1 av 6				
	- Absolut totalavkastning ³	20,0 %	10,27 euro	12,76 euro	15,62 euro				
	- Ackumulerad vinst per aktie	40,0 %	3,11 euro	3,53 euro	3,95 euro				
	- ESG-styrkort	20,0 %	1 av 7	3/4 av 7	7 av 7				

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

² Relativ totalavkastning har i LTIP 2022–2024 och 2023–2025 jämförts med följande banker: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken och Swedbank.

³ Grundförutsättning för utbetalning: Genomsnittlig avkastning på eget kapital för 2023–2025 måste överstiga 3 procent eller aktiens slutkurs måste vara minst densamma som aktiens startkurs.

Allokering och kostnader för LTIP

Ledande befattningshavare	Program	Villkorad aktieallokering	Allokeringskurs ¹	Allokeringsvärde (medelnivå)	Allokeringsvärde (stretchmål)	Allokeringsmarknadsvärde, per 31 dec 2023 (medelnivå) ¹	Allokeringsmarknadsvärde, per 31 dec 2023 (stretchmål) ¹	Tilldelningsvärde, per 31 dec 2023 ²
Frank Vang-Jensen	LTIP 2021–2023	150 000	8,41 euro	630 750 euro	1 261 500 euro	841 950 euro	1 683 900 euro	1 459 380 euro
	LTIP 2022–2024	150 000	9,38 euro	703 500 euro	1 407 000 euro	841 950 euro	1 683 900 euro	
	LTIP 2023–2025	151 157	10,62 euro	802 644 euro	1 605 287 euro	848 444 euro	1 696 888 euro	
Jussi Koskinen	LTIP 2021–2023	50 000	8,41 euro	210 250 euro	420 500 euro	280 650 euro	561 300 euro	486 456 euro
	LTIP 2022–2024	50 000	9,38 euro	234 500 euro	469 000 euro	280 650 euro	561 300 euro	
	LTIP 2023–2025	57 930	10,62 euro	307 608 euro	615 217 euro	325 161 euro	650 322 euro	

¹ Allokeringsvärde vid uppnått mål på medelnivå, allokeringsvärde vid maximal tilldelning samt tilldelningsvärde baserat på aktiekursen per den 31 december 2023.

² Baserat på stängningskursen för Nordeaaktien på Nasdaq Helsingfors den 31 december 2023. Tilldelningsvärdet kan endast visas för LTIP 2021–2023, eftersom prestationsperioderna för LTIP 2022–2024 och LTIP 2023–2025 fortfarande pågår.

LTIP har funnits i Nordea sedan 2020 och den 1 februari 2023 fattade styrelsen beslut om att införa LTIP även för 2023–2025. LTIP omfattar koncernchefen och medlemmar i koncernledningen som ingår i första försvarslinjen, samt upp till 50 ytterligare ledande befattningshavare. Huvudsyftet med LTIP är att få koncernledningens och ledande befattningshavares intressen att sammanfalla ännu mer med aktieägarnas

LTIP-programmen har en treårig prestationsperiod och är helt aktiebaserade (villkorade aktier).

När respektive LTIP infördes beslutades det högsta antalet aktier som kan tilldelas deltagarna i form av en villkorad aktietilldelning. Det slutliga antalet aktier som faktiskt tilldelas deltagarna kommer att beslutas baserat på deras prestationer, efter den treåriga prestationsperioden.

Inga aktier överläts om kontraktet avslutas före överlåtelsedagen under våren det år som prestationsperioden upphör, dock med förbehåll för nationell lagstiftning och avgångsvillkor.

LTIP-programmen omfattas av en uppskjutandeperiod, samt justeringar utifrån riskhantering och regelefterlevnad, inklusive återkravsförfaranden, enligt beskrivning på sida 6.

Kort- och långsiktiga incitamentsprogram för 2024(–2026)

Generell struktur för prestationskriterier inom STIP 2024

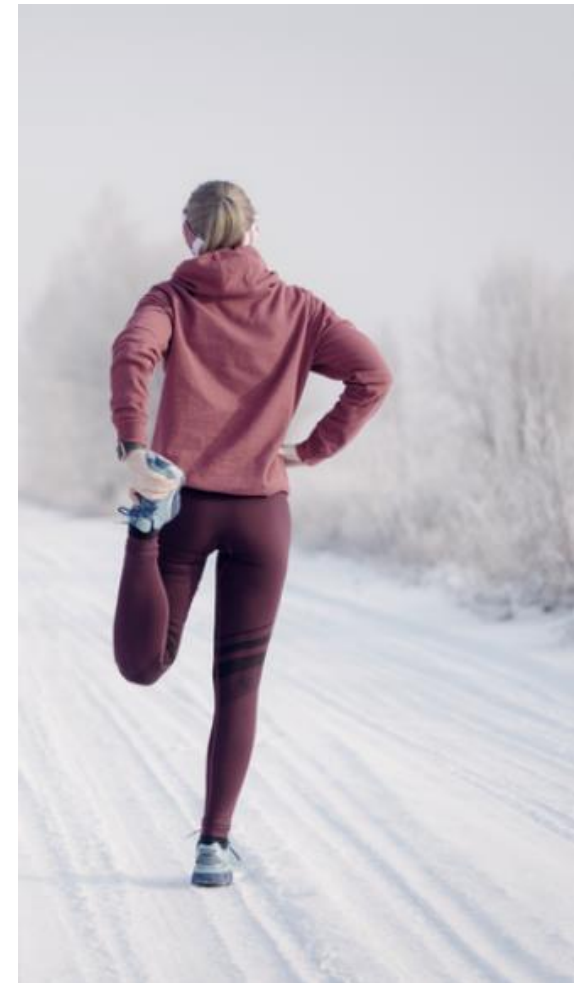
Prestationskriterier		Vikt koncernchef	Vikt vice vd
Mål för koncernen	- Intäkter (md euro)	10 %	10 %
	- Avkastning på eget kapital, %	20 %	15 %
	- K/I-tal, %	10 %	5 %
ESG-mål	- Öka volymerna inom grön finansiering, md euro	3,33 %	3,33 %
	- Genomföra planen för införande av hållbarhet	3,33 %	3,33 %
	- Förbättra könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna, %	3,33 %	3,33 %
Icke-finansiella mål	- Medarbetarengagemang	5 %	5 %
	- Kundfokus	5 %	5 %
Mål för enheten	- Kundnöjdhet	Ej tillämpligt	5 %
	- Direkta kostnader	Ej tillämpligt	15 %
	- Strategiska prioriteringar	Ej tillämpligt	15 %
Individuella mål	- Prioriteringar inom risk, regelefterlevnad och affärsetik	15 %	15 %
	- Individuella strategiska prioriteringar	25 %	Ej tillämpligt

Generell struktur för prestationskriterier inom LTIP 2024–2026

Prestationskriterier		Vikt
LTIP 2024–2026	- Relativ totalavkastning ¹	20,0 %
	- Absolut totalavkastning	20,0 %
	- Ackumulerad vinst per aktie	40,0 %
	- ESG-styrkort	20,0 %

STIP- och LTIP-programmens prestationskriterier och deras relativa viktning är fastställd i enlighet med Nordeas affärs- och hållbarhetsstrategi. De underliggande prestationskraven har fastställts så att det krävs exceptionella resultat i förhållande till de finansiella och hållbarhetsrelaterade målen för att uppnå det högsta utfallet.

Prestationskriterierna utgör känslig affärsinformation, och det skulle kunna skada Nordeas intressen om dessa kommunicerades i början av räkenskapsåret.



Aktuellt aktieinnehav – koncernchefen och vice vd

Aktier och aktierelaterade instrument som tilldelats och överlåtits eller utbetalats under 2023

Ledande befattningshavare	Tilldelade aktier 2023			Överlåtna och kvarhållna aktier 2023			TSR-kopplad utbetalning i kontanter 2023
	Antal aktier	Tilldelningskurs ¹	Aktiernas värde	Antal aktier ²	Skattepliktigt värde per aktie ³	Skattepliktigt värde	Totalbelopp ⁴
Frank Vang-Jensen	168 909	11,1584 euro	1 884 754 euro	37 713	10,486/9,812/9,827 euro	389 748 euro	9 594 euro
Jussi Koskinen	57 545	11,1584 euro	642 110 euro	14 079	10,486/9,812 euro	144 835 euro	5 682 euro

¹ Baserat på den genomsnittliga kursen för Nordeaaktien på börsen Nasdaq Helsingfors 3–16 februari 2023 – 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 överlättn aktie som ingår i tilldelningen för 2022 baseras på den genomsnittliga aktiekursen per 15 mars 2023. Skattepliktigt värde för uppskjutna aktier från tidigare år baseras på den genomsnittliga aktiekursen per 5 april 2023.

⁴ Visar utbetalningar av uppskjutna tilldelningar från STIP som tjänats in före 2019.

50 procent av den rörliga ersättningen för 2022 som tilldelats koncernchefen och vice vd under 2023 var i form av Nordeaaktier. Antalet aktier, tilldelningskursen och tilldelningsvärdet framgår av tabellen ovan. 40 procent av det totala antalet aktier som tilldelades under 2023 överläts under våren 2023. Dessa aktier kvarhålls under 12 månader på ett konto med kvarhållanderestriktioner och frisläpps under 2024.

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 överlätas under våren 2024, 2025, 2026, 2027, 2028 respektive 2029 och omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader efter respektive överlåtelse. De sista aktierna frisläpps under våren 2030.

Koncernchefen och vice vd måste var och en behålla en betydande andel av aktierna till dess att det samlade värdet på aktieinnehavet i Nordea motsvarar 100 procent av deras respektive årliga fasta grundlön. Dessa aktier måste behållas till dess att deltagaren inte längre är medlem i koncernledningen En översikt över ledande befattningshavares aktuella aktieinnehav finns på nordea.com.

Aktuellt aktieinnehav, uppskjutna aktier och krav på aktieinnehav

Ledande befattningshavare	Aktieinnehav 2022 ¹	Uppskjutna aktier 2022 ²	Överlåtna och kvarhållna aktier 2023 ³	Tilldelade och uppskjutna aktier under 2023	Köpta aktier 2023	Sålda aktier 2023	Aktieinnehav 2023 ⁴	Uppskjutna aktier 2023 ²	Totalt antal aktier, innehav och uppskjutna ⁵	Krav på aktieinnehav uppfyllt ⁶
Frank Vang-Jensen	149 610	64 100	37 713	101 346	0	0	187 323	145 777	333 100	Ja
Jussi Koskinen	11 647	28 578	14 079	34 527	0	0	25 726	53 483	79 209	Ja

¹ Antal aktier per 31 december 2023 inklusive aktier som omfattas av en kvarhållandeperiod.

² 2022: avser intjänad tilldelning från STIP för resultatmättningsåren 2019–2021. 2023: Avser intjänad tilldelning från STIP för prestationsåren 2019–2022 och LTIP 2020–2022.

³ Antalet aktier som överläts efter nettoavräkning, om detta har valts. Omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader. Aktieallokering från LTIP 2021–2023 och villkorad aktieallokering från LTIP 2022–2024 samt LTIP 2023–2025 är inte inkluderade i tabellen ovan.

⁴ Antal aktier per 31 december 2023 inklusive aktier som omfattas av en kvarhållandeperiod.

⁵ Aktuellt aktieinnehav och uppskjutna aktier.

⁶ Aktieinnehavet kan byggas upp över tid, i takt med överlåtelser från det långsiktiga incitamentsprogrammet tills kravet är uppfyllt.

Korrelation mellan ersättning och prestation

Femårsöversikt – jämförelse av utvecklingen för samlad ersättning till ledande befattningshavare och bolagets resultat

	Ersättningskomponent	2019 mot 2018	2020 mot 2019	2021 mot 2020	2022 mot 2021	2023 mot 2022
Verkställande direktörer¹						
Koncernchef	Fast grundlön	2,4 %	-8,3 %	8,7 %	8,0 %	3,7 %
	Summa, fast och rörlig	-19,3 %	24,2 %	16,5 %	20,7 %	4,2 %
Vice verkställande direktör	Fast grundlön	Ej tillämpligt ²	Ej tillämpligt ²	4,0 %	13,3 %	3,5 %
	Summa, fast och rörlig	Ej tillämpligt ²	Ej tillämpligt ²	23,4 %	25,9 %	6,3 %
Styrelse¹						
Summa styrelsearvoden	Summa, fast och rörlig	11,2 %	3,2 %	4,1 %	2,6 %	4,2 %
Bolagets resultat						
Intäkter		-6,0 %	-1,8 %	13,6 %	7,4 %	17,2 %
Avkastning på eget kapital		-48,5 %	42,0 %	57,7 %	20,5 %	24,1 %
K/I-tal		0,0 %	-3,5 %	-12,2 %	-1,7 %	-6,1 %
Ersättning till anställda						
Genomsnittlig ersättning, anställda i Norden	Summa, fast och rörlig	2,9 %	-3,3 %	4,0 %	2,0 %	1,2 %
Genomsnittlig ersättning, alla anställda ³	Summa, fast och rörlig	-0,2 %	-4,4 %	2,7 %	1,8 %	0,6 %
Koncernchefens lönekvot i förhållande till medarbetare i Norden		17,8 (2019)	25,3 (2020)	28,4 (2021)	33,6 (2022)	34,6 (2023)
Koncernchefens lönekvot i förhållande till alla medarbetare ³		20,1 (2019)	29,0 (2020)	32,9 (2021)	39,1 (2022)	40,5 (2023)

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

² Redovisas inte eftersom rollen under perioden 2018–2019 inte är jämförbar med rollen som vice verkställande direktör.

³ Beräknas baserat på personalkostnader, antal anställda och koncernchefens ersättning enligt Nordeakoncernens årsredovisningar.



Den genomsnittliga ersättningen till anställda är relativt oförändrad till följd av den fortsatta omställningen till fler anställda i länder med lägre ersättningsnivåer. Siffrorna påverkas också av valutakursförändringar för de svenska och norska kronorna mot euro.

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. Genom hela jämförelsen finns en positiv korrelation mellan bolagets resultat och den samlade ersättningen till koncernchefen och vice vd:n. Eftersom koncernchefens och vice vd:ns ersättningar – genom deras deltagande i rörliga ersättningsprogram – påverkas i större utsträckning av bolagets resultat än en genomsnittlig anställds ersättning (majoriteten av anställda är inte berättigade att delta) har koncernchefens lönekvot ökat i linje med bolagets resultat. Under perioden 2018 till 2023 har styrelseledamöternas arvoden ökat för att spegla utökade ansvarsområden och marknadsförhållandena. Externa jämförelser mot andra jämförbara bolag används vid fastställandet av ersättningar i Nordea.

