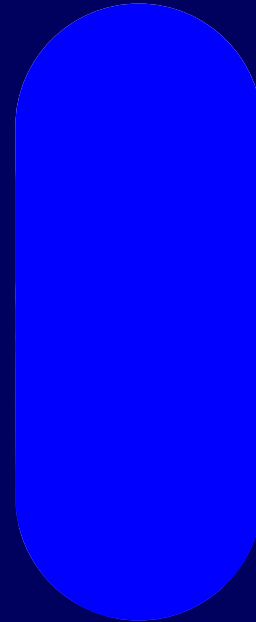
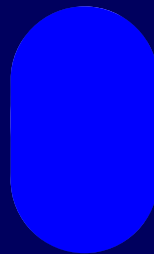


Nordea

Toimielinten **palkitsemisraportti** 2024

Julkaistu 24. helmikuuta 2025. Edellyttää Nordean vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavaa päätöstä





Tämä toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2024 ("palkitsemisraportti")* on laadittu noudattaen Suomen listayhtiöiden vuoden 2025 hallinnointikoodin ja valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 vaatimuksia. Siinä on otettu huomioon myös Euroopan komission laatimien suuntaviivojen luonnosversiossa annetut suositukset, jotka koskevat pitkäaikaiseen osakkeenomistajavaikuttamiseen kannustamista käsittelevän palkitsemisraportin vakiomuotoista esitystapaa.

Raportti esittelee varsinaiselle yhtiökokoukselle 20. maaliskuuta 2025 neuvoa-antavaa päätöstä varten, ja se julkaistaan vahvistamisen jälkeen muiden tietojen ohella Nordean verkkosivuilla osoitteessa <https://www.nordea.com/en/about-nordea/corporate-governance/remuneration/disclosures>.

Palkitsemiseen liittyvät aiheet saivat osakkeenomistajilta laajan tuen viime vuoden varsinaisessa

yhtiökokouksessa. Vuoden 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka sovellettava päivitetty toimielinten palkitsemispolitiikka vahvistettiin neuvoa-antavalla päätöksellä, ja vahvistamista puolsi 95,71 prosenttia annetuista äänistä. Vuoden 2023 palkitsemisraportti vahvistettiin vastaavasti, ja vahvistamista puolsi 95,63 prosenttia annetuista äänistä.

Palkitsemista koskevat äänestykset kertovat siitä, että Nordea on sitoutunut antamaan osakkeenomistajillensa mahdollisuuden vaikuttaa palkitsemiseen. Lisätietoja palkitsemiseen vaikuttaneista äänestyksistä vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetaan alla olevassa taulukossa.

Tässä palkitsemisraportissa olemme entistä avoimempia ja kerromme aiempaa tarkemmin vastuullisuustavoitteistamme ja vertailuryhmästä, jota käytämme palkkioiden määrittelyssä.

Tässä palkitsemisraportissa annetaan yleiskuva hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tilikauden 2024 aikana saamista kokonaispalkkioista. Vertailukelpoiset luvut esitetään edellisiltä tilikausilta, jos se on asianmukaista. Palkitsemisraportissa kerrotaan myös, miten palkitseminen on sidottu Nordean tulokseen, yleiseen strategiaan ja pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen.

Toimielinten palkkioiden kehitys vastaa yhtiön tuloksekehitystä ja työntekijöiden keskimääräistä palkkiokehitystä sivulla 12 esitettyjen tietojen mukaisesti.

Toimitusjohtajan sijainen on Suomen pankkilainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Palkitsemisraportissa vahvistetaan, että toimielinten palkitsemispolitiikkaa ("palkitsemispolitiikka") noudatettiin vuonna 2024.

Say on pay – palkitsemista koskevat äänestykset vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa



*Tämä palkitsemisraportti julkaistaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Jos kieliversiot ovat ristiriidassa keskenään, ruotsinkielisen version teksti on oikea.



”Henkilöstön sitoutuminen parani myös vuonna 2024 ja tuki tavoitettamme olla rahoitussektorin suosituin työnantaja.”

PUHEENJOHTAJAN TERVEHDYS

Hyvät osakkeenomistajat

Haluan kiittää teitä hallituksen puolesta rakentavasta myötävaikuttamisesta Nordean palkitsemisjärjestelmiin ja viime vuoden varsinaisessa yhtiökokouksessa edelleen osoittamastanne vahvasta tuesta.

Pohjoismaiden makrotalouss näkymät ovat kirkastumaan päin tavanomaista haasteellisemmän jakson jälkeen. Olemme tukeneet asiakkaitamme ja henkilöstöämme tämän jakson aikana ja teemme niin myös talousindikaattoreiden kääntyessä myönteisempään suuntaan. Sekä kotitalouksien että yritysten luottamus osoittaa kohenemisen merkkejä, kun inflaatio on hidastunut ja korkojen laskun vaikutukset alkavat näkyä.

Vuoden 2024 tuloksemme osoittaa, että kannattavuutemme paranee kestävästi, mikä puolestaan on vahvistanut kykyämme palvella asiakkaitamme ja investoida tuote- ja palveluvalikoimaamme, toimintavarmuuteemme, prosesseihimme ja digitaalisiin palveluihimme.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta on vuonna 2024 arvioinut huolellisesti Nordean palkkiorakenteita ja palkitsemista koskevaa raportointia suhteessa pohjoismaisiin ja eurooppalaisiin verrokkeihin sekä osakkeenomistajilta saatuun palautteeseen.

Kasvatimme vuonna 2024 vastuullisuuden painoarvoa palkitsemisessa entisestään. Otimme pitkäaikaisessa kannustinohjelmassamme käyttöön päästövähennysvoitteen, jotka liittyvät vuosien 2030 ja 2025

vastuullisuusstrategiaamme. Jatkoimme myös etene mistä kohti tavoitettamme palkkatasa-arvosta. Vuonna 2024 toteutettu analyysi palkkatasa-arvosta osoitti, että palkkojen asetantaa koskevilla hankkeillamme on ollut vaikutusta ja olemme entistä lähempänä tavoitettamme kuroa kaikki samanlaisissa tehtävissä toimivien miesten ja naisten väliset palkkaerot umpeen vuoteen 2026 mennessä.

Henkilöstön sitoutuminen parani myös vuonna 2024 edellisvuoden tapaan. Henkilöstöön liittyvää KPI-tavoitetta uudistetaan vuonna 2025, jotta työntekijöiden hyvinvointi ja sitoutuminen otetaan huomioon nykyistään laajemmin ja kokonaisvaltaisemmin.

Positiivinen kehitys, tavoitteiden hyvä toteutumisaste ja parantunut kannattavuus rohkaisevat hallitusta jatkamaan johtoryhmän tukemana määrätietoisesti investointeja henkilöstöön. Asemamme Pohjoismaissa pitäisi heijastua tuloskehityksen lisäksi myös henkilöstölle tarjoamiimme kehittymismahdollisuuksiin, työympäristöihin ja palkitsemisjärjestelmiin. Tavoitteena on olla rahoitussektorin suosituin työnantaja, ja olemme sitoutuneet saavuttamaan tämän tavoitteen.

Seuraamme työmarkkinatilannetta tiiviisti kaikissa asianomaisissa maissa. Taloudellinen ympäristö muuttuu eri tahtiin, kun inflaatio hidastuu ja korot kääntyvät laskuun. Työstämme aktiivisesti vuoden 2025 palkkabudjetteja, jotta varmistamme, että ne kohdistuvat sinne, missä niitä eniten tarvitaan, ja ovat samalla vastuullisesti tasapainossa.

Nordea on finanssipalvelukonserni, jonka pohjoismaisen liiketoimintamalli on vahva ja hyvin hajautettu. Vaikka talouss näkymät muuttuvat jatkuvasti, olemme sitoutuneet seisomaan asiakkaittemme rinnalla heidän luotettavana ja henkilökohtaisena neuvojanaan.

Tuloksemme ovat vahvat ja keskitymme kannattavuuteen. Siksi pystymme tekemään henkilöstöömme ja prosesseihimme merkittäviä investointeja, jotka tukevat tavoitettamme olla paras pankki sekä asiakkaillemme että työntekijöillemme.

Sir Stephen Hester
*Hallituksen puheenjohtaja,
hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan
puheenjohtaja*



Hallituksen palkitseminen

Yhtiökokouksen valitsemille hallituksen jäsenille maksetaan kiinteä peruspalkkio ja mahdollinen lisäpalkkio hallituksen valiokuntien jäsenenä toimimisesta.

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous päätti hallitukselle maksettavista vuotuisista palkkioista seuraavasti: puheenjohtajalle maksetaan 365 000 euroa, varapuheenjohtajalle maksetaan 171 000 euroa ja muille jäsenille maksetaan 109 000 euroa. Palkkiot maksetaan vuoden 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2025 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnan (BOSC), tarkastusvaliokunnan (BAC) ja riskivaliokunnan (BRIC) työhön osallistumisesta maksetaan 69 500 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 34 500 euron

palkkio kullekin muulle jäsenelle. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan (BRPC) työhön osallistumisesta maksetaan 53 000 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 30 000 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle.

Nordea maksaa tai hyvittää hallituksen jäsenille kaikki hallitusjäsenyyteen liittyvät tai hallitusjäsenyydestä syntyvät kulut ja kustannukset, mukaan lukien matka-, kuljetus- ja majoituskulut sekä konsultti-, oikeudenkäynti- ja hallintokulut. Oikeudenkäyntikuluja voivat olla esimerkiksi tarvittavat puolustuskulut ja hallituksen jäseniin (toimikausiensa aikana ja jälkeen) kohdistuvat vaateet tapauksissa, joissa hallituksen jäseniä ei ole todettu syyllisiksi tai vastuullisiksi tahallisiin väärinkäytöksiin tai törkeään

huolimattomuuteen. Kaikki taulukon palkkioyhteenvedoon sisältyvät etuudet esitetään verotusarvoltaan.

Henkilöstön valitsemille hallituksen jäsenille ei makseta erillistä korvausta hallituksen työhön osallistumisesta, eivätkä he siksi ole mukana yhteenvedossa.

Taulukossa esitetään kullekin hallituksen jäsenelle vuonna 2024 maksettu palkkio. Se kattaa viimeisen neljänneksen vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajanjaksosta ja kolme neljännestä vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajanjaksosta. Sen vuoksi esitetyt luvut eivät täysin vastaa vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätöstä.

Hallituksen jäsenten palkkiot – 2024

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio	BAC-palkkio	BOSC-palkkio	BRIC-palkkio	BRPC-palkkio	Muut etuudet	Yhteensä
Sir Stephen Hester puheenjohtaja	361 750	-	-	-	52 125	-	413 875
Lene Skole varapuheenjohtaja	169 625	34 250	-	-	-	-	203 875
Arja Talma	108 125	34 250	-	-	29 750	-	172 125
Birger Steen ²	26 375	-	8 375	8 375	-	-	43 125
John Maltby	108 125	68 875	-	34 250	-	-	211 250
Jonas Synnergren	108 125	-	34 250	-	-	-	142 375
Kjersti Wiklund	108 125	-	68 875	34 250	-	-	211 250
Lars Rohde ¹	81 750	-	-	28 875	-	-	107 625
Per Strömberg	108 125	-	25 875	8 375	29 750	-	172 125
Petra van Hoeken	108 125	34 250	-	68 875	-	-	211 250
Risto Murto	108 125	-	34 250	-	-	-	142 375

1) Uusi hallituksen jäsen vuoden 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta alkaen.
2) Hallituksen jäsen vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.



Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Palkitseminen, 2024 vs. 2023

Euroa	Vuosi	Kiinteä palkka	Eläke	Etuudet	Kiinteä palkkio yhteensä	STIP	LTIP	Muuttuvat palkkiot yhteensä	Kokonaispalkkio – kiinteä ja muuttuva
Frank Vang-Jensen	2024	1 611 650	460 482	189 813	2 261 945	1 002 281	934 207	1 936 488	4 198 433
	2023	1 524 679	437 167	90 179	2 052 025	1 025 025	583 314	1 608 339	3 660 364
Jussi Koskinen	2024	595 109	223 221	19 062	837 392	396 327	331 775	728 102	1 565 494
	2023	564 398	207 491	19 024	790 913	373 256	205 685	578 941	1 369 854

Hallitus päätti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta vuonna 2024 palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tehtävät, suoriutuminen ja markkinakäytäntö huomioon ottaen.

Toimitusjohtajan sijainen on Suomen pankkilainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Taulukossa esitetään vuonna 2024 ja vuonna 2023 ansaittujen palkkioiden vertailu. Palkkiot sisältävät lyhytaikaiset kannustimet (STIP) ja pitkäaikaiset kannustimet (LTIP) eli vuosien 2020–2022, 2021–2023, 2022–2024, 2023–2025 ja 2024–2026 LTIP-ohjelmien kulut, jotka on laskettu IFRS 2 -sääntöjen mukaisesti. Vuonna 2024 päättyneen LTIP-ohjelman (LTIP 2022–2024) palkkion maksusta esitetään tietoa sivulla 7.





Palkitsemisen osien kuvaus

Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen saavat palkitsemispolitiikan mukaisen vuotuisen palkkion, joka koostuu seuraavista kiinteistä ja muuttuvista osista: kiinteä palkka, eläke ja vakuutukset, lyhytaikaiset kannustimet (STIP), pitkäaikaiset kannustimet (LTIP) ja etuudet.

Nordean toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti Nordea pitää yllä kilpailukykyistä ja markkinakäytännön mukaista kokonaispalkkiotasoa, jotta voidaan rekrytoida, motivoida ja pitää palveluksessa toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta käyttää palkkioiden määrittelyn tukena vertailuryhmää, joka koostuu olennaisista, Nordeaa kooltaan, laajuudeltaan ja monimutkaisuudeltaan vastaavista verrokkipankeista Pohjoismaissa ja Euroopassa.

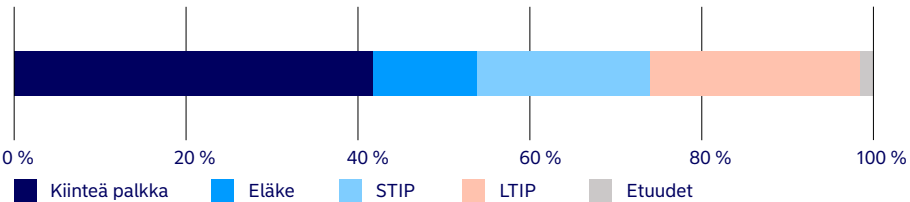
Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettujen palkkioiden osuudet vuonna 2024

Vuosien 2024–2026 LTIP-ohjelmasta maksettava palkkio esitetään keskimääräisen suoritumisen mukaisesti prosentteina kokonaispalkkiosta (joka sisältää kiinteän palkan, eläkemaksut ja tavoitteen mukaiseen suoritumiseen perustuvat lyhytaikaiset kannustimet).

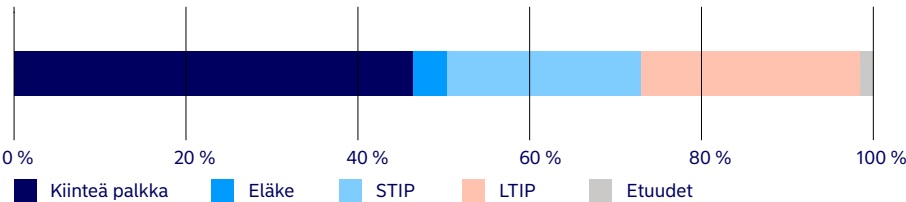
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat ja tärkeimmät sopimusehdot

Kiinteä palkka	Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta tarkistaa kiinteän palkan vuosittain ja hallitus hyväksyy sen.
Eläke	- Eläke-ehdot ovat paikallisen lainsäädännön, säännösten ja markkinakäytännön mukaiset. - Maksuperusteisten eläkejärjestelyjen enimmäismäärä on 30 prosenttia kiinteästä palkasta.
Lyhytaikaiset kannustimet (STIP)	- STIP-ohjelmasta maksettavan palkkion enimmäismäärä on 100 prosenttia kiinteästä vuotuisesta peruspalkasta. - Vuoden pituinen ansaintajakso, jolta maksettava palkkio perustuu taloudellisten ja muiden kuin taloudellisten konsernin, liiketoiminta-alueen/konsernitoiminnon ja henkilökohtaisten KPI-tavoitteiden saavuttamiseen. - STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista päättää hallitus kunkin ansaintajakson päätyttyä arvioimalla suoritumista suhteessa ennalta määriteltuihin KPI-tavoitteisiin ja kokonaissuoritukseen. 60 prosenttiin STIP-ohjelmasta maksettavista palkkioista sovelletaan lykkäysjaksoa ja odotusaikaa. 50 prosenttia palkkioista toimitetaan sääntelyn mukaisesti rahoitusvälineinä (Nordean osakkeina).
Pitkäaikaiset kannustimet (LTIP)	- LTIP-ohjelman pääasiallinen tarkoitus on sovittaa osakkeenomistajien edut entistä paremmin yhteen konsernin johtoryhmän ja muiden avainhenkilöiden etujen kanssa. - LTIP-ohjelmasta jaettavien ehdollisten osakkeiden enimmäismäärä on kunakin tilikautena tavallisesti enintään 100 prosenttia kiinteästä palkkiosta. - Jaettavien osakkeiden ansaintajakso on kolme vuotta. - Ehdolliset osakkeet kohdennetaan ansaintavuosille 2022–2024, ansaintavuosille 2023–2025 ja ansaintavuosille 2024–2026. - Osakepalkkioihin sovelletaan sääntelyn mukaista lykkäysjaksoa ja odotusaikaa. - Täysin osakeperusteinen (Nordean osakkeet).
Osakeomistusta koskeva vaatimus	Merkittävä osuus LTIP-ohjelmasta myönnettyistä osakkeista on pidettävä, kunnes osakeomistus Nordeassa vastaa 100:aa prosenttia bruttomääräisestä kiinteästä vuosipalkasta. Nämä osakkeet on pidettävä konsernin johtoryhmän jäsenyyden päättymiseen asti.
Muut kuin rahalliset etuudet (veronalaista tuloa)	- Autoetu. - Vakuutukset, mukaan lukien yksityinen sairausvakuutus, henkivakuutus, tapaturmavakuutus sekä tavanomainen johtajien ja johtohenkilöiden vastuuvakuutus. - Matkapuhelin, laajakaistaliittymä ja sanomalehtitilaus. <i>Toimitusjohtaja</i>: asuntoetu, turvallisuuteen liittyvät etuudet ja veroneuvonta (eivät koske toimitusjohtajan sijaista).
Irtisanomisehdot	- Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on Nordean irtisanoessa 12 kuukautta. <i>Toimitusjohtaja</i>: irtisanomisaika on toimitusjohtajan irtisanoutuessa 12 kuukautta. <i>Toimitusjohtajan sijainen</i>: irtisanomisaika on toimitusjohtajan sijaisen irtisanoutuessa 6 kuukautta. - Enintään 12 kuukauden erokorvaus. - Kilpailukieltolauseke on voimassa 12 kuukautta työsuhteen päättymisestä.
Riskikorjaukset	Muuttuviin palkkioihin (STIP ja LTIP) voidaan tehdä riskikorjauksia etu- ja jälkikäteen (palkkion alentaminen ja takaisinperintä).

Toimitusjohtaja



Toimitusjohtajan sijainen





Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen ajoitus

Muuttuvien palkkioiden maksua lykätään osittain, ja lykätyt palkkiot maksetaan myöhemmin sääntelyn asettamia vaatimuksia noudattaen alla esitetyn mukaisesti.

Näin ollen vuoden 2024 palkkioista (STIP 2024 ja LTIP 2022–2024) maksetaan 40 prosenttia vuonna 2025. Loppujen 60 prosentin toimitusta lykätään ja ne toimitetaan viidessä yhtä suuressa erässä viiden seuraavan vuoden aikana (12 prosenttia vuodessa vuosina 2026–2030).

Osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt, pidetään 12 kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä, jolta niitä ei voi myydä tai muulla tavoin luovuttaa.

Alla oleva LTIP-palkkioiden esitystapa perustuu Suomen listayhtiöiden vuoden 2025 hallinnointikoodiin ja eroaa siksi sivulla 5 ja vuoden 2024 vuosikertomuksessa olevasta esitystavasta, joka perustuu IFRS 2 -sääntöihin.

Ansaittuja muuttuvia palkkioita arvioidaan säännöllisesti riskeihin, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvien tekijöiden pohjalta. Arviointi saattaa johtaa palkkioiden vähentämiseen, menettämiseen tai takaisinperintään etu- tai jälkikäteen tehtävien riskikorjausten perusteella.

Muuttuviin palkkioihin ei tehty vuonna 2024 riskikorjauksia etu- tai jälkikäteen (palkkion alentaminen tai takaisinperintä).

Yhteenveto vuonna 2024 maksetuista palkkioista ja vuonna 2024 ansaituista mutta myöhemmin maksettavista palkkioista (erääntyvät)

Euroa	Vuonna 2024 maksetut palkkiot (ml. lykätyt, aiempina vuosina ansaitut palkkiot)					Vuonna 2024 ansaitut, vuosina 2025–2030 maksettavat palkkiot (erääntyvät)	
	Kiinteä palkka	STIP, ansaittu ennen v. 2024 ¹	LTIP, ansaittu ennen v. 2024 ²	Etuudet ³	Eläke ⁴	STIP, ansaittu v. 2024	LTIP, ansaittu v. 2022–2024 ⁵
Frank Vang-Jensen	1 611 650	773 279	737 690	189 813	460 482	1 002 281	828 692
Jussi Koskinen	595 109	286 264	245 886	19 062	223 221	396 327	276 234

1) Sisältää maksetut STIP-palkkiot, jotka on ansaittu ennen vuotta 2024: toimitusjohtaja vuosina 2017–2023 (toimitusjohtaja syyskuusta 2019 alkaen), toimitusjohtajan sijainen vuosina 2018–2023 (toimitusjohtajan sijainen syyskuusta 2019 alkaen).

2) Ennen vuotta 2024 ansaittujen LTIP-palkkioiden arvo on niiden vuosien 2020–2022 ja 2021–2023 LTIP-ohjelmista ansaittujen osakkeiden arvo, jotka toimitettiin osittain vuonna 2024 osana palkkioita, joihin omistusoikeus oli syntynyt.

3) Toimitusjohtajan etuudet tarkoittavat lähinnä autoetua, asuntoetua, turvallisuuteen ja matkustamiseen liittyviä etuuksia sekä eri maiden verosäännösten noudattamista koskevaa neuvontaa.

4) Eläkemaksut koostuvat Nordean maksamasta vapaaehtoisesta eläkemaksusta ja Suomen lakisääteisistä eläkemaksuista. Eläkejärjestely on maksuperusteinen, eikä siihen sisälly pakollista eläkeikää.

5) Perustuu Nordean osakkeen päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 30. joulukuuta 2024.





Lyhyen aikavälin kannustinohjelma: suoritusperusteet vuonna 2024

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja STIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

Suoritusperusteet			Paino, toimitusjohtaja	Paino, tj:n sijainen	Tavoite	Suoriutuminen	Osuus enimmäis- palkkiosta	Tavoitteista saavutettu yhteensä	Maksettava palkkio
Konsernin tavoitteet	Taloudelliset	- Tuotot (mrd. euroa)	10 %	10 %	11 766	11 957	78,4 %	Frank Vang-Jensen: 88,3 %	Frank Vang-Jensen: EUR 1 002 281
		- Oman pääoman tuotto (%)	20 %	15 %	15,9 %	16,8 %	92,1 %		
		- Kulu/tuotto-suhde (%)	10 %	5 %	44,0 %	43,9 %	68,8 %		
	ESG	- Vihreän rahoituksen tavoite (mrd. euroa)	3,33 %	3,33 %	9,5	10,9	88,8 %		
		- Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen	3,33 %	3,33 %	9/12	12/12	100 %		
		- Sukupuolijakauman tasapainottaminen kolmella ylimmällä johtotasolla (%)	3,33 %	3,33 %	39,2 %	40,3 %	100 %		
	Muut kuin taloudelliset	- Henkilöstön sitoutuminen	5 %	5 %	79	●	100 %		
		- Asiakaslähtöisyys	5 %	5 %	Mittaristo	●	70 %		
Yksikön tavoitteet			- Suorat kulut	–	15 %	●	Jussi Koskinen: 92,7 %	Jussi Koskinen 89,6 %	Jussi Koskinen: EUR 396 327
			- Strategian toteuttaminen	–	20 %	●			
Henkilökohtaiset tavoitteet			- Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit	15 %	15 %	●	Frank Vang-Jensen: 90,0 %		
			- Strategian toteuttaminen	25 %	–	●			

Hallitus määritteli taulukossa esitetyt taloudelliset ja muut kuin taloudelliset suoritusperusteet tilikauden alussa. Nämä perusteet on kytketty Nordean painopistealueisiin vuoden 2025 taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Vaatimuksiin sisältyy myös tiettyjä erityistavoitteita. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuoden 2024 STIP-ohjelmasta maksettavat palkkiot esitetään sivulla 5.

ESG-tavoitteet ja muut kuin taloudelliset tavoitteet ovat seuraavat:

Vihreän rahoituksen tavoite (mrd. euroa): vihreän rahoituksen määrän kasvu vuonna 2024 tavoitteeseen

verrattuna. Ei sisällä kestävyysidonnaisia lainoja.

Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen: vastuullisuus- ja ilmastotavoitteita edistäviä Nordean vastuullisuussuunnitelmassa määriteltyjä 12 osa-aluetta koskevien tavoitteiden edistäminen ja saavuttaminen.

Sukupuolijakauman tasapainottaminen kolmella ylimmällä johtotasolla (%): tukee Nordean tavoitetta siitä, että sekä naisten että miesten osuus on vähintään 40 prosenttia vuonna 2025.

Henkilöstön sitoutuminen: mittarina käytetään useita tekijöitä ja tavoitteita. Tukee Nordean tavoitetta

olla suosituin työnantaja rahoitussektorilla. Henkilöstön sitoutuminen oli vuonna 2024 edelleen vahvaa ja ulkoisen vertailuryhmän parasta. Tavoitteen arvioitiin näin ollen ylittyneen ja oikeuttavan enimmäispalkkioon.

Asiakaslähtöisyys: arvioidaan erilaisten asiakasmitareiden perusteella. Mittareita ovat muun muassa asiakastytyväisyyden kehitys ja ero kilpailijoihin, Nordean brändimielikuva, maine, asiakaspalautteet ja liiketoiminnan kasvu kilpailijoihin verrattuna. Suoriutumisen arvioitiin vuonna 2024 ylittäneen asetetut tavoitteet, sillä mittarit kehittyivät kokonaisuutena positiivisesti.

Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit: käytössä on valikoitu mittaristo.

Henkilökohtaiset strategiset prioriteetit: mittarina käytetään edistymistä tietyissä Nordean vuoteen 2025 ulottuvan strategian mukaisissa strategisissa prioriteeteissa.



Pitkäaikaiset kannustinohjelmat (LTIP), suoritusperusteet, tavoitteiden saavuttaminen ja jaetut osakkeet

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja LTIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

LTIP	Suoritusperusteet	Paino	Vähimmäis-palkkioon oikeuttava suoritus	Keskimääräiseen palkkioon oikeuttava suoritus	Enimmäis-palkkioon oikeuttava suoritus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus yhteensä	Myönnettyjen osakkeiden määrä	Arvo myöntämis-ajankohtana 31.12.2024
LTIP 2022–2024	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	33,3 %	4/6	3/6	1/6	0,00 %			
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	33,3 %	EUR 9,84	EUR 12,22	EUR 14,97	57,85 %	52,62 %	Frank Vang-Jensen: 78 932	Frank Vang-Jensen: EUR 828 692
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	33,3 %	EUR 2,40	EUR 2,80	EUR 3,20	100,00 %		Jussi Koskinen: 26 308	Jussi Koskinen: EUR 276 234
LTIP 2023–2025	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	20,0 %	4/6	3/6	1/6				
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto ²	20,0 %	EUR 10,27	EUR 12,76	EUR 15,62				
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	40,0 %	EUR 3,11	EUR 3,53	EUR 3,95				
	- Vastuullisuustavoitteet ³	20,0 %	1/7	3–4/7	7/7				
LTIP 2024–2026	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	20,0 %	4/6	3/6	1/6				
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto ²	20,0 %	EUR 11,12	EUR 13,81	EUR 16,91				
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	40,0 %	EUR 3,63	EUR 4,12	EUR 4,61				
	- Vastuullisuustavoitteet ⁴	20,0 %	1/6	3/6	6/6				

1) Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä vuosien 2022–2024, 2023–2025 ja 2024–2026 LTIP-ohjelmassa: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken, Swedbank.
2) Keskimääräisen oman pääoman tuoton on vuosina 2023–2025 oltava vähintään 3 prosenttia tai osakekurssin on oltava ohjelman päättyessä vähintään sama kuin sen alkaessa.
3) Vuosien 2023–2025 LTIP-ohjelman vastuullisuustavoitteet: kestävän rahoituksen järjestäminen, hoidossa oleva varallisuus ja sen nettonollapäästöihin sitoutuneen osuuden kaksinkertaistaminen, suuryritysten siirtymäsuunnitelmat, Pariisin ilmastositoumuksen noudattaminen 200 suuripäästöisimmässä yhtiössä, sukupuolijakauma kolmella ylimmällä johtotasol-la, tasavertainen kohtelu ja Nordean luottoprofiiliin liittyvä tavoite.
4) Vuosien 2024–2026 LTIP-ohjelman vastuullisuustavoitteet: suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista vähentämällä luotto- ja sijoitussalkkujen sekä sisäisten toimintojen päästöjä, sukupuolijakauma kolmella ylimmällä johtotasolla, tasavertainen kohtelu ja Nordean luottoprofiiliin liittyvä tavoite.

LTIP-ohjelmista jaetut osakkeet ja ohjelmien kulut

Johtaja	Ohjelma	Jaetut ehdolliset osakkeet	Hinta jakohetkellä ¹	Arvo jakohetkellä (keskimääräinen palkkio)	Arvo jakohetkellä (enimmäispalkkio)	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2024 (keskimääräinen palkkio) ¹	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2024 (enimmäispalkkio) ¹	Arvo myöntämisajankohtana 31.12.2024 ²
Frank Vang Jensen	LTIP 2022–2024	150 000	EUR 9,38	EUR 703 500	EUR 1 407 000	EUR 787 500	EUR 1 575 000	EUR 828 692
	LTIP 2023–2025	151 157	EUR 10,62	EUR 802 644	EUR 1 605 287	EUR 793 574	EUR 1 587 149	
	LTIP 2024–2026	157 500	EUR 11,33	EUR 892 238	EUR 1 784 475	EUR 826 875	EUR 1 653 750	
Jussi Koskinen	LTIP 2022–2024	50 000	EUR 9,38	EUR 234 500	EUR 469 000	EUR 262 500	EUR 525 000	EUR 276 234
	LTIP 2023–2025	57 930	EUR 10,62	EUR 307 608	EUR 615 217	EUR 304 133	EUR 608 265	
	LTIP 2024–2026	57 286	EUR 11,33	EUR 524 525	EUR 649 050	EUR 300 752	EUR 601 503	

1) Keskimääräiseen tai enimmäispalkkioon oikeuttavan suoriutumisen mukainen arvo jakohetkellä ja arvo myöntämisajankohtana perustuvat 30. joulukuuta 2024 noteerattuun osakekurssiin.
2) Perustuu Nordean osakkeen päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 30. joulukuuta 2024. Arvo myöntämisajankohtana voidaan esittää vain vuosien 2022–2024 LTIP-ohjelmasta, koska vuosien 2023–2025 ja 2024–2026 LTIP-ohjelmien ansaintajaksot ovat edelleen käynnissä.

LTIP-ohjelmat otettiin Nordeassa käyttöön vuonna 2020. Hallitus päätti vuosien 2024–2026 ohjelman käyttöön-otosta 2. helmikuuta 2024. LTIP-ohjelmat kattavat toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenet ensimmäisessä puolustuslinjassa sekä noin 50 muuta avainhenkilöä.

LTIP-ohjelman pääasiallinen tarkoitus on sovittaa osakkeenomistajien edut entistä paremmin yhteen konsernin johtoryhmän ja muiden avainhenkilöiden etujen kanssa.
LTIP-ohjelmissa on kolmivuotinen ansaintajakso, ja ne ovat täysin osakeperusteisia (ehdolliset osakkeet).

Kun LTIP-ohjelmat otettiin käyttöön, osallistujille jaettavien osakkeiden enimmäismäärä päätettiin jakaa ehdollisina osakkeina. Ohjelmasta myönnettävien osakkeiden lopullinen määrä määritellään kolmivuotisen ansaintajakson päätyttyä suoriutumisen perusteella. Osakkeita ei toimiteta, mikäli henkilön työsuhde

päättyy ansaintajakson jälkeen mutta ennen palkkion myöntämispäivää. Tämä riippuu kuitenkin myös paikallisesta lainsäädännöstä ja erojärjestelyistä.
LTIP-ohjelmiin sovelletaan sivulla 6 kuvattuja lykkäämistä, riskejä ja vaatimusten noudattamista sekä takaisinperintää koskevia ehtoja.



Lyhyt- ja pitkäaikaiset kannustinohjelmat vuonna 2025 (vuoteen 2027 asti)

Suoritusperusteiden yleinen rakenne vuoden 2025 STIP-ohjelmassa

Suoritusperusteet			Paino, toimitusjohtaja	Paino, tj:n sijainen
Konsernin tavoitteet	Talou- delliset	- Tuotot (mrd. euroa)	10 %	10 %
		- Oman pääoman tuotto (%)	20 %	15 %
		- Kulu/tuotto-suhde (%)	10 %	5 %
	ESG	- Vihreän rahoituksen määrä (mrd. euroa)	5 %	5 %
		- Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen	5 %	5 %
	Muut kuin talou- delliset	- Henkilöstön sitoutuminen ¹	5 %	5 %
		- Asiakaslähtöisyys ²	5 %	5 %
Yksikön tavoitteet	- Asiakaslähtöisyys		–	5 %
	- Suorat kulut		–	15 %
	- Strategian toteuttaminen		–	15 %
Henkilö- kohtaiset tavoitteet	- Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit		15 %	15 %
	- Strategian toteuttaminen		25 %	–

1) Arvioidaan mittaristolla, jossa huomioidaan seuraavat henkilöstöön liittyvät mittarit: henkilöstön sitoutuminen, hyvinvointi sekä moninaisuus ja yhdenvertaisuus, mukaan lukien sukupuolijakauma kolmella ylimmällä johtotasolla (1–3).

2) Arvioidaan asiakkaisiin liittyvillä mittareilla, kuten asiakastytytyväisyyden kehitys ja ero kilpailijoihin, Nordean brändimielikuva, maine, asiakaspalautteet ja liiketoiminnan kasvu kilpailijoihin verrattuna..

Suoritusperusteiden yleinen rakenne vuosien 2025–2027 LTIP-ohjelmassa

Suoritusperusteet		Paino
Taloudelliset	- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	20,0 %
	- Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	20,0 %
	- Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	40,0 %
Vastuullisuustavoitteet	- Suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista luottosalkussa	20,0 % (tasapainoin)
	- Suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista sijoitussalkuissa	
	- Suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista sisäisissä toiminnoissa	
	- Vähintään 40 % sekä miehiä että naisia kolmella ylimmällä johtotasolla	
	- Vähimmäisarvosana tasavertaista kohtelua koskevassa kyselyssä	
	- Luottoluokituksen säilyttäminen ennallaan (1/2025)	

1) Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä vuosien 2025–2027 LTIP-ohjelmassa: STOXX Europe 600 -indeksin pankit

STIP- ja LTIP-ohjelmien suoritusperusteet sekä niiden suhteelliset painot on määritelty Nordean liiketoiminta- ja vastuullisuusstrategioiden pohjalta. Ohjelmien suoritusvaatimukset on asetettu siten, että

enimmäispalkkion saaminen edellyttää poikkeuksellisen hyvää taloudellista ja vastuullisuutta edistävää tulosta. Suoritusperusteet ovat kaupallisesti arkaluonteista tietoa, eikä niitä siksi julkisteta tilikauden alussa.





Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen nykyinen osakeomistus

Vuonna 2024 myönnetyt ja toimitetut tai maksetut osakkeet ja osakesidonnaiset rahoitusvälineet

Johtaja	V. 2024 myönnetyt osakkeet			V. 2024 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt ja joiden odotusaika on käynnissä			Osakkeen kokonaistuottoon sidotut käteisperusteiset palkkiot vuonna 2024
	Osakkeiden määrä	Hinta myöntämisajankohtana¹	Osakkeiden arvo	Osakkeiden määrä²	Verotusarvo osakkeelta³	Verotusarvo	Kokonaissumma⁴
Frank Vang-Jensen	177 508	EUR 10,7878	EUR 1 914 921	43 727	EUR 11,090 / 10,739	EUR 480 350	EUR 7 082
Jussi Koskinen	60 632	EUR 10,7878	EUR 654 086	15 085	EUR 11,090 / 10,739	EUR 165 675	EUR 4 979

1) Perustuu Nordean osakkeesta maksettua keskihintaan Nasdaq Helsingissä 3.–16. helmikuuta 2024 eli kymmenenä pankkipäivänä tilinpäätöksen julkaisemisen jälkeen.
2) Toimitettujen osakkeiden lukumäärä on nettoselvityksen jälkeen toimitettujen osakkeiden lukumäärä, jos tällainen selvitystapa on valittu. Käytössä on 12 kuukauden odotusaika.
3) Osana vuoden 2023 palkkiota toimitettujen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 15. maaliskuuta 2024. Aiemmilta vuosilta lykäytyjen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 4. huhtikuuta 2024.
4) Sisältää maksetut lykätyt käteisperusteiset STIP-palkkiot, jotka on ansaittu ennen vuotta 2019.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2024 myönnettyistä vuonna 2023 ansaituista muuttuvista palkkioista 50 prosenttia myönnettiin Nordean osakkeina. Edellä olevassa taulukossa esitetään osakkeiden määrä, hinta myöntämisajankohtana ja arvo myöntämisajankohtana. Omistusoikeus 40 prosenttiin vuonna 2024 myönnettyjen osakkeiden kokonaismäärästä syntyi keväällä 2024. Nämä osakkeet pidetään 12

kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä ja vapautetaan vuonna 2025.
Loput 60 prosenttia osakkeista toimitetaan vuosittain viiden vuoden aikana pro rata -periaatteella seuraavasti: vuosien 2025, 2026, 2027, 2028 ja 2029 keväällä syntyy omistusoikeus 12 prosenttiin osakkeiden kokonaismäärästä ja kutakin osake-erää koskee 12 kuukauden odotusaika. Viimeinen osake-erä vapautetaan vuoden 2030 keväällä.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen on pidettävä merkittävä osuus osakkeista, kunnes heidän osakeomistuksensa Nordeassa vastaa 100:aa prosenttia vuosittaisesta bruttomääräisestä kiinteästä peruspalkasta. Nämä osakkeet on pidettävä konsernin johtoryhmän jäsenyyden päättymiseen asti. Johdon kulloisetkin osakeomistukset ilmoitetaan verkkosivuillamme osoitteessa nordea.com.

Nykyinen osakeomistus, lykätyt osakkeet ja osakeomistusta koskeva vaatimus

Johtaja	Osakeomistus v. 2023¹	Lykätyt osakkeet v. 2023²	V. 2024 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt ja joiden odotusaika on käynnissä³	V. 2024 myönnetyt ja lykätyt osakkeet	V. 2024 ostetut osakkeet	V. 2024 myydyt osakkeet	Osakeomistus v. 2024⁴	Lykätyt osakkeet v. 2024²	Omistetut ja lykätyt osakkeet yhteensä⁵	Osakeomistusta koskeva vaatimus täyttyy⁶
Frank Vang-Jensen	187 323	145 777	43 727	106 505	0	0	231 050	222 057	453 107	Kyllä
Jussi Koskinen	25 726	53 483	15 085	36 380	0	0	40 811	79 189	120 000	Kyllä

1) Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2024, sis. osakkeet, joiden odotusaika on käynnissä.
2) 2023: Liittyvät STIP-ohjelmasta vuosilta 2019–2022 ja LTIP-ohjelmasta vuosilta 2020–2022 ansaittuihin palkkioihin. 2024: Liittyvät STIP-ohjelmasta vuosilta 2019–2023 ja LTIP-ohjelmista vuosilta 2020–2022 ja 2021–2023 ansaittuihin palkkioihin.
3) Toimitettujen osakkeiden lukumäärä on nettoselvityksen jälkeen toimitettujen osakkeiden lukumäärä, jos tällainen selvitystapa on valittu. Käytössä on 12 kuukauden odotusaika. Vuoden 2025 ensimmäisellä neljänneksellä tehdyn päätöksen mukaisesti vuosien 2022–2024 LTIP-ohjelmasta myönnetyt osakkeet sekä vuosien 2023–2025 ja 2024–2026 LTIP-ohjelmista jaetut ehdolliset osakkeet eivät sisälly tähän.
4) Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2024, sis. osakkeet, joiden odotusaika on käynnissä.
5) Osakeomistus ja lykätyt osakkeet.
6) Osakeomistus voi kasvaa ajan mittaan sitä mukaa kun omistusoikeus LTIP-ohjelmasta ansaittuihin palkkioihin syntyy, kunnes vaatimus täyttyy.



Palkitseminen ja konsernin tulosekehitys 2020–2024

Yhteenveto kokonaispalkkioista ja konsernin tulosekehityksestä, vertailu viiden vuoden ajalta

Palkitsemisen osa		2020 vs. 2019	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023
Toimitusjohtajat ¹						
Toimitusjohtaja	Peruspalkka	-8,5 %	3,0 %	9,5 %	3,5 %	3,8 %
	Yhteensä	24,2 %	16,5 %	20,7 %	4,2 %	14,7 %
Toimitusjohtajan sijainen	Peruspalkka	— ²	5,8 %	13,5 %	3,5 %	5,5 %
	Yhteensä	— ²	23,4 %	25,9 %	6,3 %	14,3 %
Hallitus ¹						
Hallituspalkkiot yhteensä	Yhteensä	3,2 %	4,1 %	2,6 %	4,2 %	2,6 %
Konsernin tulosekehitys						
Tuotot (milj. euroa)		8 466 (2020)	9 620 (2021)	10 258 (2022)	11 743 (2023)	12 084 (2024)
Oman pääoman tuotto		7,1 % (2020)	11,2 % (2021)	13,8 % (2022)	16,9 % (2023)	16,7 % (2024)
Kulu/tuotto-suhde		54,8 % (2020)	48,3 % (2021)	47,1 % (2022)	44,6 % (2023)	44,1 % (2024)
Henkilöstön palkitseminen						
Keskimääräinen palkkio, Pohjoismaat ³	Yhteensä	2,0 %	2,6 %	3,4 %	4,5 %	4,5 %
Keskimääräinen palkkio, kaikki työntekijät ³	Yhteensä	3,3 %	3,6 %	4,0 %	5,1 %	4,9 %
Toimitusjohtajan ja työntekijöiden palkkioiden välinen suhde (Pohjoismaat) ^{4,5}		25,3 (2020)	28,4 (2021)	33,6 (2022)	34,6 (2023)	39,2 (2024)
Toimitusjohtajan ja työntekijöiden palkkioiden välinen suhde (kaikki työntekijät) ⁵		29,0 (2020)	32,9 (2021)	39,1 (2022)	40,5 (2023)	45,7 (2024)

1) Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkiot sisältävät Nordea-konsernin vuosikertomuksessa esitetyn kiinteän palkkion ja kokonaispalkkion.

2) Ei esitetä, koska vuosina 2018–2019 käytössä ollut rooli ja toimitusjohtajan sijaisen rooli eivät ole keskenään vertailukelpoisia.

3) Luvut perustuvat todellisiin palkankorotuksiin vuosittaisessa palkka-arviossa ja palkkojen liukumaan vuoden aikana verrattuna edelliseen vuoteen kiinteässä valuutassa.

4) Ei sisällä satunnaisia eriä eikä lukujen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä.

5) Laskettu Nordea-konsernin vuosikertomuksessa esitettyjen henkilöstökulujen, henkilöstömäärän ja toimitusjohtajan palkkion perusteella.

Konsernin tulosekehitys

Konsernin tulosekehitys esitetään Nordean strategian ja sen mukaisten taloudellisten tavoitteiden perusteella: 1) tuotot, 2) oman pääoman tuotto ja 3) kulu/tuotto-suhde. Vertailujakson aikana Nordean tulos on parantunut kestävästi kaikilla kolmella mittarilla. Nordea on toistuvasti ylittänyt tavoitteensa ja viimeisen kahden vuoden aikana oman pääoman tuotto on ollut yli 15 prosenttia ja kulu/tuotto-suhde alle 45 prosenttia.

Palkitseminen ja konsernin tulosekehitys

Konsernin tulos sekä hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut kokonaispalkkiot kehittyivät samansuuntaisesti koko vertailujakson ajan. Toimitusjohtajan kokonaispalkkion kasvu vertailujaksolla johtui pääasiallisesti siitä, että vaihtuvat palkkiot kasvoivat Nordean tulosekehityksen mukaisesti. Vuoden 2024 kasvu liittyi pääasiassa LTIP-kulujen kasvuun. LTIP-ohjelmat palkitsevat suoriutumisesta pitkällä aikavälillä eivätkä rajoitu vuoteen 2024.

Työntekijöiden keskimääräinen palkkiokehitys

Nordean työntekijöiden keskimääräinen palkkiokehitys vastaa pitkälti toimitusjohtajan peruspalkan vuotuista muutosta. Keskimääräiseen palkkiokehitykseen vaikuttavat tehtävien siirrot Pohjoismaista Puolaan ja Viroon, joissa palkkataso on matalampi ja vuosittaiset palkankorotukset ovat suhteellisesti suurempia verrattuna Pohjoismaihin.

Toimitusjohtajan palkkio

Koska toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkkiot riippuvat tulosperusteisten palkkiojärjestelmien vuoksi konsernin tulosekehityksestä enemmän kuin useimpien työntekijöiden palkkiot (joista pääosa on kiinteää palkkaa), toimitusjohtajan ja muun henkilöstön palkkioiden välinen suhde kasvoi konsernin tulosekehityksen mukaisesti vertailujaksolla.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta käyttää palkkioiden määrittelyn tukena vertailuryhmää, joka koostuu olennaisista, Nordeaa kooltaan, laajuudeltaan ja monimutkaisuudeltaan vastaavista verrokkipankeista Pohjoismaissa ja Euroopassa.

Nordea Bank Oyj
Y-tunnus 2858394-9
Satamaradankatu 5
00020 NORDEA
Puh. +358 200 3000
nordea.com