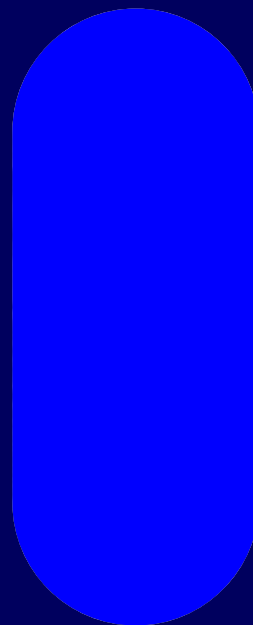
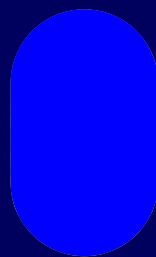


Nordea

Ersättningsrapport för styrande organ 2025

Publicerad den 23 februari 2026. Kräver ett rådgivande
beslut vid Nordeas ordinarie bolagsstämma 2026.





Denna ersättningsrapport för styrande organ 2025 ("ersättningsrapporten")* har tagits fram i enlighet med kraven i Finsk kod för bolagsstyrning 2025 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 24 mars 2026 och, när den har fastställts, publiceras tillsammans med övrig information på Nordeas webbplats <https://www.nordea.com/en/about-nordea/corporate-governance/remuneration/disclosures>.

Den nuvarande ersättningspolicyn för styrande organ gäller från ordinarie bolagsstämman 2024 högst till den ordinarie bolagsstämman 2028. Den fastställdes genom

ett rådgivande beslut vid bolagsstämman 2024 där 95,71 procent av rösterna var för policyn.

Aktieägarna visade ett starkt stöd för ersättningsrelaterade frågor på förra årets bolagsstämma. Följaktligen fastställdes ersättningsrapporten för 2024 med 96,47 procent av rösterna.

Omröstningarna om ersättningar speglar Nordeas åtagande att låta aktieägarna uttrycka sin åsikt om ersättningar ("Say on pay"). Mer information om ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2025 finns i tabellen nedan.

Jämfört med rapporten från år 2024 är den här rapporten mer transparent vad gäller framåtblickande beslut om ersättning till koncernchefen och vice vd:n år 2026.

Ersättningsrapporten ger en översikt över den samlade ersättningen som erhöles av respektive styrelseledamot, koncernchefen och vice verkställande direktören ("vice

vd") under räkenskapsåret 2025, 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 långsiktiga resultat och den genomsnittliga ersättningen till Nordeas anställda. Se tabellen på sidan 12.

Observera att rollen vice vd är ett krav enligt finsk banklagstiftning.

Ersättningsrapporten bekräftar att Nordea under 2025 har följt Ersättningspolicy för styrande organ ("ersättningspolicyn").

Åsikt om ersättningar – ersättningsrelaterade omröstningar på den ordinarie bolagsstämman 2025

Rådgivande omröstning om
Ersättningsrapport för styrande
organ

96,5 %

Bindande omröstning om
ersättning till styrelsen

98,8 %

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



”Vi kan rapportera framsteg i att minska löneklyftan mellan kvinnor och män med liknande befattningar, vilket för oss närmare vårt mål på fullt jämställda löner vid utgången av 2026.”

ORDFÖRANDEN HAR ORDET

Bästa aktieägare

Vi fortsätter arbetet med att stärka vårt ersättningssystem för att bidra till Nordeas höga ambitioner och skapa bestående värde för alla våra aktieägare. På styrelsens vägnar vill jag tacka er för den kontinuerliga dialogen och för ert engagemang i de här frågorna.

Nordea strävar efter att vara den bästa finanskoncernen i Norden. Vår förmåga att förverkliga denna vision är beroende av att vi kan anställa och behålla högkvalificerade medarbetare. Konkurrenskraftig och hållbar ersättning är en central del i detta, och styrelsens fokus ligger på att nå en balans som sporrar utförandet, återspeglar våra värderingar och stärker vår position som en av den mest eftertraktade arbetsgivarna i vår sektor.

Vi går in i 2026 från en stark position. De nordiska ekonomierna är friska på bred front. Inflationen och räntorna har sjunkit till en stabil nivå, vilket visar på ökad konsumtion och ökat sparande 2026 även om takten oundvikligen kommer att dirigeras av den geopolitiska och makroekonomiska utvecklingen.

Nordea är i utmärkt form tack vare konsekvent genomförande, långsiktigt fokus och våra medarbetares ständiga engagemang. Högkvalificerade medarbetare väljer Nordea eftersom de ser en arbetsplats med verkliga möjligheter att växa och utvecklas samt ambitionen vi har som ett nordiskt finansbolag med ett starkt varumärke. Detta understryker vikten av en stark ersättningspolicy och är orsaken till att vi fortsätter att förbättra vårt tillvägagångssätt.

Styrelsens ersättnings- och personalkommitté gjorde 2025 en översyn av vår struktur för och redovisning av ersättningar i förhållande till nordiska och europeiska konkurrenter och beaktade återkoppling från våra aktieägare. Särskild uppmärksamhet lades vid ersättningsprogrammet för koncernchefen, koncernledningen och bredare för Nordeas medarbetare med beaktande av Nordeas uppdaterade strategiska prioriteringar och finansiella mål för 2030. Med detta som grund har styrelsen beslutat att justera ersättningen till koncernchefen och vice verkställande direktören för 2026 enligt beskrivningen på sidan 10.

År 2025 stärkte vi också målen relaterade till ESG i ersättningen genom att lägga mer vikt vid den samhällseliga aspekten. Vi har tagit fram särskilda kriterier i vårt kortsiktiga incitamentsprogram med fokus på medarbetare och en mer holistisk syn på välbefinnande, engagemang samt mångfald och inkludering. I detta ingår särskild betoning på könsfördelning på de tre högsta chefsnivåerna.

Vidare kan vi rapportera framsteg i att minska lönegapet mellan kvinnor och män med liknande

befattningar, vilket för oss närmare vårt mål på fullt jämställda löner vid utgången av 2026. 2025 uppgick det justerade lönegapet till 1,43 procent, vilket är bättre än för sektorn i Norden i allmänhet och för finansbranschen. Vi är fast beslutna att nå fortsatta framsteg genom riktade åtgärder för jämställd lön vid årlig lönerevision, befordringar och rekrytering.

Vi fortsätter att följa arbetsmarknadsförhållandena i alla länder där vi är verksamma för att säkerställa vår konkurrenskraftighet.

Nordeas strategi för 2030 sätter kursen för nästa fas av Nordeas utveckling. För att infria våra högt ställda ambitioner måste vi kunna attrahera och hålla kvar högkvalificerade medarbetare i alla länder där vi är verksamma, och vi står fast vid vårt åtagande om ett hållbart och konkurrenskraftigt ersättningsprogram som stöd för detta.

Tack för ert konstruktiva engagemang och det starka stöd ni visade oss vid bolagsstämman ifjol. Vi ser fram emot att fortsätta dialogen i år.

Sir Stephen Hester, styrelseordförande



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 2025 fastställde styrelsens årsarvode för perioden från ordinarie bolagsstämma 2025 till ordinarie bolagsstämma 2026 enligt följande: ordföranden 400 000 euro, vice ordföranden 180 000 euro och övriga ledamöter 112 000 euro.

Arvodet för arbete i styrelsens drifts- och hållbarhetskommitté (BOSC), revisionskommittén (BAC) och riskkommittén (BRIC) uppgår till 71 500 euro för kommittéernas ordförande och 35 500 euro för övriga ledamöter, medan årsarvodet för arbete i styrelsens ersättnings- och personalkommitté (BRPC) uppgår till 54 500 euro

för kommitténs ordförande och 31 000 euro för övriga ledamöter.

Utöver detta betalas ett arvode på 1 000 euro för varje styrelsemöte och ett arvode på 500 euro för varje kommittémöte och andra eventuella möten av underordnade kommittéer som styrelsen inrättat.

Nordea betalar eller ersätter styrelseledamöterna för alla kostnader och utgifter som hänför sig till eller uppstår med anledning av styrelsearbetet, inklusive kostnader för resor, transport och logi, såväl som rådgivningskostnader samt juridiska och administrativa kostnader. Juridiska kostnader kan 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 oaksamt 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 2025, det vill säga den omfattar sista kvartalet av perioden från ordinarie bolagsstämma 2024 till ordinarie bolagsstämma 2025 och tre kvartal av perioden från ordinarie bolagsstämma 2025 till ordinarie bolagsstämma 2026. Därför återspeglas inte den ordinarie bolagsstämmans beslut 2025 till fullo i redovisade siffror.

Ersättning till styrelseledamöter – 2025

Styrelseledamot	Styrelsearvode	Kommittéarvode, BAC	Kommittéarvode, BOSC	Kommittéarvode, BRIC	Kommittéarvode, BRPC	Arvode för deltagande i möte	Övriga förmåner	Summa
Sir Stephen Hester, ordförande	391 250	–	–	–	54 125	7 500	–	452 875
Lene Skole, vice ordförande	177 750	35 250	–	–	–	9 000	–	222 000
Arja Talma	111 250	35 250	–	–	30 750	10 500	–	187 750
John Maltby	111 250	71 000	–	35 250	–	10 000	–	227 500
Jonas Synnergren	111 250	–	35 250	–	–	9 000	–	155 500
Kjersti Wiklund	111 250	–	71 000	35 250	–	12 000	–	229 500
Lars Rohde ¹	111 250	–	13 313	35 250	–	10 500	–	170 313
Per Strömberg	111 250	–	35 250	–	30 750	10 000	–	187 250
Petra van Hoeken	111 250	35 250	–	71 000	–	12 000	–	229 500
Risto Murto ²	111 250	–	21 938	13 313	–	9 000	–	155 500

1) Medlem av BOSC sedan den 5 september 2025
2) Lämnade BOSC och blev medlem av BRIC den 5 september 2025





Ersättning till koncernchef och vice vd

Ersättning 2025 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	2025	1 617 868	489 387	181 309	2 288 564	914 698	720 746	1 635 444	3 924 008
	2024	1 611 650	460 482	189 813	2 261 945	1 002 281	934 207	1 936 488	4 198 433
Jussi Koskinen	2025	607 964	229 929	23 576	861 469	345 550	270 636	616 186	1 477 655
	2024	595 109	223 221	19 062	837 392	396 327	331 775	728 102	1 565 494

Koncernchefens och vice vd:s ersättning för 2025 beslutades av styrelsen, baserat på principerna i ersättningspolicyn och med beaktande av deras roller, prestation och marknadspraxis.

Observera att rollen vice vd är ett krav enligt finsk banklagstiftning.

Tabellen visar intjänad ersättning för 2025 jämfört med 2024, inklusive det kortsiktiga

incitamentsprogrammet (STIP) och det långsiktiga incitamentsprogrammet (LTIP), definierad som kostnaden beräknad enligt IFRS 2 för LTIP 2021–2023, LTIP 2022–2024, LTIP 2023–2025, LTIP 2024–2026 och LTIP 2025–2027. För information om den faktiska aktietilldelningen från LTIP för programmet som avslutades 2025 (LTIP 2023–2025), se sidan 7.





Beskrivning av ersättnings olika komponenter

Koncernchefen och vice vd 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.

Som beskrivs i Nordeas ersättningspolicy för styrande organ erbjuder Nordea konkurrenskraftiga och marknadsmässiga ersättningar för att kunna rekrytera, motivera och behålla koncernchefen och vice vd.

Den jämförelsegrupp som styrelsens ersättnings- och personalkommitté använder sig av vid fastställandet av ersättningar utgörs av relevanta nordiska och europeiska banker av liknande storlek, omfattning och komplexitet som Nordea.

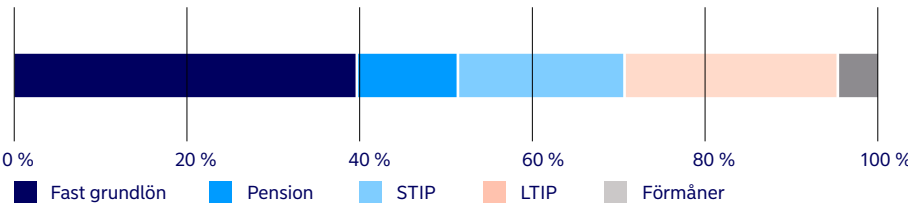
Komponenter 2025 – ersättning till koncernchefen och vice vd

För LTIP (2025–2027) visas värdet vid uppnått mål på medelnivå, i procent av den samlade ersättningen (som innefattar fast grundlön, pensionsavsättningar och STIP vid uppnått mål).

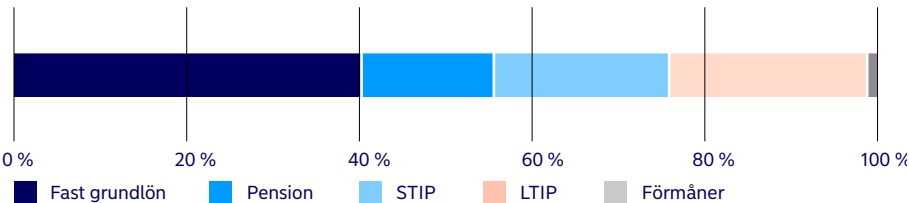
Komponenter – ersättning till koncernchefen och vice vd

Fast grundlön	Ses över en gång om året av BRPC och godkänns av styrelsen
Pension	- Pensionsavsättningar görs i enlighet med nationella lagar, bestämmelser och marknadspraxis - Högst 30 procent av den fasta grundlönen avsätts till premiebestämda pensionsplaner
Kortsiktigt incitamentsprogram (STIP)	- Den högsta tilldelningen från STIP är 100 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 ska uppnås - 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)	- Huvudsyftet med LTIP är att få koncernledningens och ledande befattningshavares intressen att ytterligare sammanfalla med aktieägarnas - Högsta villkorade aktieallokering enligt LTIP under ett räkenskapsår är normalt 100 procent av den fasta ersättningen - Treårig prestationsperiod för varje allokering - Villkorade aktier allokeras nominellt för prestationsåren 2023–2025, 2024–2026 respektive 2025–2027 - Aktietilldelningar 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 årliga fasta grundlönen. Dessa aktier måste behållas till dess att deltagaren inte längre är medlem i koncernledningen.
Icke-monetära förmåner (skattepliktiga)	- Tjänstebil - Försäkringar, däribland privat sjukvårdsförsäkring, livförsäkring, olycksfallsförsäkring, ansvarsförsäkring 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 - Konkurrens klausul som gäller i 12 månader från det datum kontraktet upphör
Riskjustering	Rörlig ersättning (STIP och LTIP) omfattas av villkor för förhands- och efterhandsjustering av risk (malus och återkravsförfaranden)

Koncernchef



Vice vd





Tidsaspekt för ersättning till koncernchef och vice vd

Delar av den rörliga ersättning som tilldelats 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 2025 (STIP 2025 och LTIP 2023–2025) betalas ut under 2026. Återstående 60 procent skjuts upp med årlig överlåtelse i lika stora delar under de kommande fem åren (12 procent per år under perioden 2027–2031).

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

Redovisningen av LTIP nedan skiljer sig från hur dessa

uppgifter presenteras på sidan 5 och i årsredovisningen för 2025 eftersom den redovisningen görs i enlighet med IFRS 2. Redovisningen nedan görs i enlighet med Finsk kod för bolagsstyrning 2025.

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

Ingen förhands- eller efterhandsjustering av risk (malus och återkravsförfaranden) av rörliga ersättningar till koncernchefen eller vice vd:n gjordes under 2025.

Översikt – ersättning som utbetalats under 2025 och ersättning intjänad under 2025 för senare utbetalning (innestående)

Euro	Utbetald 2025 (inkl. uppskjuten tilldelning från tidigare år)					Intjänad under 2025 för utbetalning 2026–2031 (innestående)	
	Fast grundlön	STIP intjänad före 2025 ¹	LTIP intjänad före 2025 ²	Förmåner ³	Pension ⁴	STIP intjänad 2025	LTIP intjänad 2023–2025 ⁵
Frank Vang-Jensen	1 617 868	1 110 414	812 055	181 309	489 387	914 698	2 118 764
Jussi Koskinen	607 964	473 678	270 676	23 576	229 929	345 550	812 003

1) Innefattar utbetald tilldelning från STIP intjänad före 2025: för koncernchefen 2018–2024 (koncernchef sedan september 2019) och för vice vd 2018–2024 (vice vd sedan september 2019).

2) LTIP intjänad före 2025 visar värdet på aktier som intjänats från LTIP 2020– 2022, 2021–2023 och LTIP 2022–2024, som överläts delvis under 2025 och som äganderätt hade uppstått till.

3) Förmånerna för koncernchefen utgörs huvudsakligen av bilförmån, bostads- och reserelaterade förmåner såväl som rådgivning kring gränsoverskridande skatteregler.

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 Nordeaaktiens stängningskurs på Nasdaq Helsingfors den 31 december 2025. Till följd av utdelningsrestriktionerna under uppskjutandeperioden som ingår i regleringen är värdet av de tilldelade aktierna betydligt lägre.





Kortsiktigt incitamentsprogram – prestationskriterier för 2025

Generell struktur för prestationskriterier och måluppfyllelse inom STIP

Prestationskriterier			Vikt Koncernchef	Vikt Vice vd	Mål	Prestation	Utfall, procent	Sammantagen måluppfyllelse	Utfall, belopp
Mål för koncernen	Finansiella mål	– Intäkter (md euro)	10 %	12,5 %	11 795	11 553	25,6 %	Frank Vang-Jensen: 78,6 %	Frank Vang-Jensen: 914 698 euro
		– Avkastning på eget kapital (%)	20 %	12,5 %	15,2 %	15,5 %	78,1 %		
		– K/I-tal (%)	10 %	5 %	46,0 %	46,0 %	63,8 %		
	ESG-mål	– Mål för grön finansiering (md euro)	5 %	5 %	26,5	49,6	95,5 %		
		– Genomföra planen för införande av hållbarhet	5 %	5 %	9 av 12	12 av 12	100 %		
	Icke-finansiella mål	– Medarbetarengagemang	5 %	5 %	Styrkort	●	70,0 %		
		– Kundfokus	5 %	5 %	Styrkort	●	75,0 %		
Mål för enheten	– Direkta kostnader		Ej tillämpligt	15 %		●	Jussi Koskinen: 86,0 %	Jussi Koskinen: 76,2 %	Jussi Koskinen: 345 550 euro
	– Kundupplevelse		Ej tillämpligt	5 %		●			
	– Kvalitativa mål		Ej tillämpligt	15 %		●			
Individuella mål	– Prioriteringar inom risk, regelefterlevnad och affärsetik		15 %	15 %		●	Frank Vang-Jensen: 92,5 %		
	– Implementering av koncernstrategi		25 %	Ej tillämpligt		●			

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

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

Mål för grön finansiering (md euro), mäter ökningen av volymerna inom grön finansiering under 2025 jämfört med målet. Målet bidrar till att Nordea når sitt mål att förmedla över 200 miljarder euro hållbar finansiering 2022–2025. Hållbarhetslänkade lån tas inte med i beräkningen.

Genomföra planen för införande av hållbarhet, målet mäter framsteg och leverans inom 12 områden i Nordeas hållbarhetsfärdplan som ska bidra till att hållbarhets- och klimatmålen uppnås.

Medarbetarengagemang mäts utifrån ett styrkort som innehåller mål för social hållbarhet, inklusive medarbetarengagemang, välbefinnande samt mångfald och inkludering, inklusive könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna sammantaget (minst 40). Även andra indikatorer i anslutning till personalen såsom sjukfrånvaro, frivillig personalomsättning, successionsplanering och rekryteringsanseende iakttas. Detta stödjer Nordeas åtagande att bli den mest eftertraktade arbetsgivaren i finansbranschen. Nordea behöll framgångsrikt fokus på medarbetarna år 2025, vilket en granskning av målen visar, samtidigt som Nordea också levererade på svåra beslut såsom personalminskningar.

Kundfokus mäts utifrån kundrelaterade kriterier över alla marknader och affärsområden 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. Prestationen bedömdes överträffa målsättningen för

2025 utifrån faktiska värden och sammanfattningen av resultaten, och Nordea levererade på starkt kundfokus med ökande volymer, färre reklamationer, förbättrat anseende och en högre andel som kan tänka sig att välja Nordea.

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

Implementering av koncernstrategin återger koncernchefens genomförande av strategin för 2022–2025 som avtalats med styrelsen och omfattar en detaljerad bedömning av hur koncernchefen lett organisationen i fråga om såväl affärsspecifika som strategiska prioriteringar. Bedömningen innehåller även genomförandet av de finansiella målen och den finansiella hållbarheten 2025. Det är en helhetsbedömning som tar hänsyn både till framstegen och de finansiella resultaten. Såsom vi rapporterat har Nordeas strategi, finansiella mål och stödjande mål uppnåtts väl, vilket återspeglas i

bedömningen. Prestationskriterierna för denna komponent ska granskas tillsammans med och som komplement till koncernens finansiella mål, och till följd av detta har de finansiella indikatorerna viktats över 50 % för den samlade rörliga ersättningen.



Långsiktigt incitamentsprogram (LTIP), prestationskriterier, måluppfyllelse och allokeringar

Generell struktur för prestationskriterier och måluppfyllelse inom LTIP

LTIP	Prestationskriterier	Vikt	Miniminivå	Medelnivå	Stretchmål	Måluppfyllelse	Summa måluppfyllelse	Aktietilldelningar	Tilldelningsvärde den 31 december 2025
LTIP 2023–2025	– Relativ totalavkastning ¹	20,0 %	4 av 6	3 av 6	1 av 6	50 % (3)	87,1 %	Frank Vang-Jensen: 131 723	Frank Vang-Jensen: 2 118 764 euro
	– Absolut totalavkastning ²	20,0 %	10,27 euro	12,76 euro	15,62 euro	100 %			
	– Ackumulerad vinst per aktie	40,0 %	3,11 euro	3,53 euro	3,95 euro	100 %		Jussi Koskinen: 50 482	Jussi Koskinen: 812 003 euro
	– ESG-styrkort ³	20,0 %	1 av 7	3/4 av 7	7 av 7	85,7 %			
LTIP 2024–2026	– Relativ totalavkastning ¹	20,0 %	4 av 6	3 av 6	1 av 6				
	– Absolut totalavkastning	20,0 %	11,12 euro	13,81 euro	16,91 euro				
	– Ackumulerad vinst per aktie	40,0 %	3,63 euro	4,12 euro	4,61 euro				
	– ESG-styrkort ⁴	20,0 %	1 av 6	3 av 6	6 av 6				
LTIP 2025–2027	– Relativ totalavkastning ⁵	20,0 %	0 %	6,67 %	20,0 %				
	– Absolut totalavkastning	20,0 %	10,91 euro	13,56 euro	16,60 euro				
	– Ackumulerad vinst per aktie	40,0 %	3,65 euro	4,15 euro	4,65 euro				
	– ESG-styrkort ⁶	20,0 %	1 av 6	3 av 6	6 av 6				

1) Relativ totalavkastning har i LTIP 2023–2025 och LTIP 2024–2026 jämförts med: Danske Bank, DnB, SEB, Handelsbanken och Swedbank

2) Förutsättning: genomsnittlig avkastning på eget kapital för 2023–2025 måste överstiga 3 procent eller aktiens slutkurs måste vara minst densamma som aktiens startkurs.

3) Mål som ingår i ESG-styrkort för LTIP 2023–2025: förmedling av hållbar finansiering, fördubbla andelen förvaltad kapital med åtagande om netto-nollutsläpp, övergångsplaner för stora företag, anpassning av verksamheten i linje med Parisavtalet hos de 200 största utsläpparna (finansierade utsläpp), könsfördelning på de tre högsta chefsnivåerna, rättvis behandling samt ett mål avseende Nordeas kreditprofil.

4) Mål som ingår i ESG-styrkort för LTIP 2024–2026: i fas för att uppnå målen för 2030 om utsläppsminskningar genom att minska utsläppen från utlåning, investeringar och egen verksamhet, könsfördelning på de tre högsta chefsnivåerna, rättvis behandling samt ett mål avseende Nordeas kreditprofil.

5) För relativ totalavkastning i LTIP 2025–2027 ersattes den nordiska jämförelsegruppen av bankindexet STOXX Europe 600, som består av 47 europeiska banker

6) Mål som ingår i ESG-styrkort för LTIP 2025–2027: i fas för att uppnå målen för 2030 om utsläppsminskningar genom att minska utsläppen från utlåning, investeringar och egen verksamhet, könsfördelning på de tre högsta chefsnivåerna, rättvis behandling samt ett mål avseende Nordeas kreditprofil.

Allokering och kostnader för LTIP

Ledande befattningshavare	Plan	Villkorad aktieallokering	Allokeringskurs	Allokeringsens värde (medelnivå)	Allokeringsens värde (stretchmål)	Allokeringsens marknadsvärde den 31 december 2025 (medelnivå) ¹	Allokeringsens marknadsvärde den 31 december 2025 (stretchmål) ¹	Tilldelningsvärde den 31 december 2025 ²
Frank Vang-Jensen	LTIP 2023–2025	151 157	10,62 euro	802 644 euro	1 605 287 euro	1 215 680 euro	2 431 360 euro	2 118 764 euro
	LTIP 2024–2026	157 500	11,33 euro	892 238 euro	1 784 475 euro	1 266 694 euro	2 533 388 euro	
	LTIP 2025–2027	173 704	11,17 euro	970 137 euro	1 940 274 euro	1 397 014 euro	2 794 029 euro	
Jussi Koskinen	LTIP 2023–2025	57 930	10,62 euro	307 608 euro	615 217 euro	465 902 euro	931 804 euro	812 003 euro
	LTIP 2024–2026	57 286	11,33 euro	324 525 euro	649 050 euro	460 723 euro	921 445 euro	
	LTIP 2025–2027	59 571	11,17 euro	332 704 euro	665 408 euro	479 100 euro	958 200 euro	

1) Allokeringens värde vid uppnått mål på medelnivå, allokeringensvärde vid maximal tilldelning samt tilldelningsvärde baserat på aktiekursen den 30 december 2025

2) Baserat på Nordeaaktiens stängningskurs på Nasdaq Helsingfors den 30 december 2025. Tilldelningsvärdet kan endast visas för LTIP 2023–2025, eftersom prestationsperioderna för LTIP 2024–2026 och LTIP 2025–2027 fortfarande pågår.

LTIP har funnits i Nordea sedan 2020 och den 29 januari 2025 fattade styrelsen beslut om att införa LTIP även för 2025–2027. LTIP omfattar koncernchefen och medlemmar i koncernledningen som ingår i första försvarslinjen, samt upp till 60 ytterligare ledande befattningshavare. Huvudsyftet med LTIP är att få koncernledningens och

ledande befattningshavares intressen att ytterligare sammanfalla med aktieägarnas. LTIP-programmen har en treårig prestationsperiod och är helt aktiebaserade (villkorade aktier). Vid starten för respektive LTIP beslutades det högsta antalet aktier som kan tilldelas deltagarna i form av en

villkorad aktietilldelning. Det slutliga antalet aktier som faktiskt tilldelas deltagarna beslutas baserat på prestationen, efter den treåriga prestationsperioden. Inga aktier överläts om uppsägning sker före överlätel-sedagen på våren efter prestationsperiodens utgång,

dock med förbehåll för nationell lagstiftning och avgångsvillkor. LTIP-programmen omfattas av en uppskjutandeperiod samt justeringar utifrån riskhantering och regelefterlevnad, inklusive återkravsförfaranden, enligt beskrivningen på sidan 6.



Ersättningsprogram för 2026(–2028)

Generell struktur för prestationskriterier inom STIP 2026

Prestationskriterier			Vikt Koncernchef	Vikt Vice vd
Mål för koncernen	Finansiella mål	– Intäkter (md euro)	10 %	5 %
		– Avkastning på eget kapital (%)	17,5 %	15 %
		– K/I-tal (%)	17,5 %	15 %
	ESG/Icke-finansiella	– Genomförande av hållbarhetsarbetet	5 %	5 %
		– Medarbetarengagemang¹	5 %	5 %
		– Kundfokus²	5 %	5 %
Mål för enheten	– Kundnöjdhet		Ej tillämpligt	5 %
	– Direkta kostnader		Ej tillämpligt	15 %
	– Kvalitativa mål		Ej tillämpligt	15 %
Individuella mål	– Prioriteringar inom risk, regelefterlevnad och affärsetik		15 %	15 %
	– Implementering av koncernstrategi		25 %	Ej tillämpligt

1) Mäts utifrån personalrelaterade kriterier för medarbetarengagemang, välbefinnande samt mångfald och inkludering, inklusive könsfördelningen på de tre högsta chefsnivåerna (nivå 1–3).
2) 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.

Generell struktur för prestationskriterier inom LTIP 2026–2028

Prestationskriterier		Weight
Finansiella mål	– Relativ totalavkastning¹	15 %
	– Absolut totalavkastning	15 %
	– Ackumulerad vinst per aktie	50 %
ESG-styrkort	– I fas för att nå mål för 2030 om minskade utsläpp från utlåning	20 % (lika viktning)
	– I fas för att nå mål för 2030 om minskade utsläpp från investeringar NAM	
	– I fas för att nå mål för 2030 om minskade utsläpp från investeringar NLP	
	– I fas för att nå mål för 2030 om minskade utsläpp från intern verksamhet	
	– Respektive kön representerat med över 40 procent på de tre högsta chefsnivåerna	
	– Minsta nivå i Nordeas D&I-index	
– Upprätthålla nuvarande kreditbetyg (01/2026)		

1) Relativ totalavkastning har i LTIP 2025–2027 jämförts med: banker i STOXX Europe 600-indexet

STIP- och LTIP-programmens prestationskriterier och deras relativa viktning är fastställd i enlighet med Nordeas affärs- och hållbarhetsstrategi för 2030. 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.

De numeriska prestationskriterierna i sig utgör känslig affärsinformation, och det skulle kunna skada Nordeas intressen om dessa kommunicerades i början av räkenskapsåret.

Ändringar i målsättningarna för 2026

Den relativa viktningen av målen för koncernchefen har justerats för år 2026 för att vara i linje med Nordeas nya strategi för 2030. Ändringarna är finjusteringar av de finansiella målen och ökar den relativa viktningen av dem. Grön finansiering utgör inte ett separat mål år 2026. Istället viktas målet för genomförandet av det mer omfattande hållbarhetsarbetet. Målet är i linje med Nordeas strategi för 2030 och bidrar till genomförandet av på förhand fastställda milstolpar för 2026 samt delmål för olika fokusområden: Nordeas utbud, engagemang och motståndskraft såsom de fastställts. Detta bidrar till framsteg i de strategiska prioriteringarna för 2030 för hållbarhet och säkerställer att fokus förblir på hållbarhet.

Ersättningsmål för Koncernchefen under 2026

Med Frank Vang-Jensen som koncernchef har Nordea levererat marknadsledande nordisk totalavkastning på +292 procent med utmärkt genomförande på alla nyckeltal och strategiska mål för 2025 jämfört med utgångspunkten då han började som koncernchef 2020. Under år 2025 var totalavkastningen 65,2 procent. Under den senaste strategiperioden 2022–2025 levererade Nordea på och överträffade alla finansiella mål och delmål, med avkastning på eget kapital på 15,5 procent, K/I-tal på 46,0 procent och ackumulerad utdelning till aktieägarna på 17,4 md euro.

När Nordea nu inleder arbetet med den ambitiösa strategin för 2030 med siktet inställt på förstklassig ökning i resultat per aktie och varaktigt hög lönsamhet genom målsättningar för avkastning på eget kapital större än 15 procent, ett K/I-tal på 40–42 procent och visionen att vara den ledande finanskoncernen i Norden, har vi jämfört koncernchefens ersättning med Nordeas nordiska och europeiska jämförelsegrupp.

Styrelsens uppfattning är att det ligger starkt i aktieägarnas intresse att säkerställa att koncernchefen förblir väl motiverad och har ändamålsenliga incitament att leverera på Nordeas ambitiösa strategi för 2030 och de finansiella mål som ställs i den. Frank Vang-Jensen

är en av Europas starkaste bankchefer och nu en erfaren och meriterad koncernchef som lett Nordea framgångsrikt sedan 2019. I den ersättningspolicy som aktieägarna godkände för 2024 finns utrymme i de godkända nivåerna för koncernchefens STIP och LTIP, och styrelsen anser att det nu är passande att utnyttja detta för den kommande strategiperioden. Nordeas ersättning till koncernchefen kommer fortfarande att vara i den lägre änden av den europeiska jämförelsegruppens ersättningar, men tar bättre hänsyn till bankens storlek, komplexitet och prestation. Alla ändringar i de rörliga elementen är aktiebaserade och på så sätt fullt i linje med aktieägarnas intressen. Således har styrelsen beslutat om följande ändringar för 2026:

- Ökning av den fasta årliga grundlönen med 3,1 procent till 1 600 000 euro i linje med allmän löneförhöjning i Norden 2026
- Det maximala taket för STIP (NIP) höjdes till 100 procent av fast grundlön (2025: 75 procent), där hela ökningen jämfört med tidigare nivåer, om den intjänas, utbetalas i aktier
- Den villkorade aktietilldelningen inom LTIP 2026–2028 ökas till 150 procent av den fasta grundlönen (2025: 125 procent)

Totalt betyder detta en ökning på 13,7 procent av koncernchefens ersättning om prestationskriterierna uppfylls. Emellertid är i stort sett hela ökningen över 3,1 procent, om den realiseras, föremål för prestationsmål, utbetalas i aktier och omfattas av uppskjutande enligt vad som anges i planerna för rörlig ersättning. De här besluten är i linje med den externa ersättningspolicy som fastställdes vid Nordeas ordinarie bolagsstämma 2024 och behöver därför inte godkännas på nytt. Kombinationen av rörlig och fast ersättning för ett prestationsår kan aldrig överstiga 200 procent av fast ersättning (fast grundlön, förmåner och pension). Detta gäller även framöver.



Aktuellt aktieinnehav – koncernchefen och vice vd

Aktier och aktierelaterade instrument som tilldelats och överlåtits eller utbetalats under 2025

Ledande befattningshavare	Aktier tilldelade 2025			Överlåtna och kvarhållna aktier 2025			TSR-kopplad utbetalning i kontanter 2025
	Antal aktier	Tilldelningskurs ¹	Aktiernas värde	Antal aktier ²	Skattepliktigt värde per aktie ³	Skattepliktigt värde	Totalbelopp ⁴
Frank Vang-Jensen	122 306	11,551 euro	1 412 806 euro	72 575	13 021/13 107 euro	948 393 euro	7 910 euro
Jussi Koskinen	43 462	11,551 euro	502 047 euro	17 465	13 021/13 107 euro	230 635 euro	6 396 euro

- 1) Baserat på Nordeaaktiens genomsnittskurs på börsen Nasdaq Helsingfors mellan den 31 januari och den 13 februari 2025 – 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) Det skattepliktiga värdet per överlåtten aktie som ingår i tilldelningen för 2024 baseras på den genomsnittliga aktiekursen den 14 mars 2025. Det skattepliktiga värdet för uppskjutna aktier från tidigare år baseras på den genomsnittliga aktiekursen den 18 mars 2025.
4) Visar utbetalningar av uppskjutna kontanta tilldelningar från STIP intjänade före 2019.

50 procent av den rörliga ersättningen för 2024 som tilldelats koncernchefen och vice vd:n under 2025 var i form av Nordeaaktier. Antalet aktier, tilldelningskursen och tilldelningsvärdet framgår av tabellen ovan. 40 procent av det totala antalet aktier som tilldelades under 2025 överläts under våren 2025. Dessa aktier kvarhålls under 12 månader på ett konto med kvarhållande-restriktioner och frisläpps under 2026.

Återstående 60 procent omfattas av uppskjutande-regler och överläts årligen i lika stora andelar under en femårsperiod. Det innebär att 12 procent av det totala antalet aktier kommer att överläsas under våren 2026, 2027, 2028, 2029 respektive 2030 och omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader efter respektive överlåtelse. De sista aktierna frisläpps under våren 2031. 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 2024 ¹	Uppskjutna aktier 2024 ²	Överlåtna och kvarhållna aktier 2025 ³	Tilldelade och uppskjutna aktier 2025	Köpta aktier 2025	Sålda aktier 2025	Aktieinnehav 2025 ⁴	Uppskjutna aktier 2025 ⁵	Totalt antal aktier, innehav och uppskjutna ⁵	Kravet på aktieinnehav har uppfyllts ⁶
Frank Vang-Jensen	231 050	222 057	72 575	73 384	0	0	303 625	234 202	537 827	Ja
Jussi Koskinen	40 811	79 189	17 645	26 078	0	0	58 456	81 465	139 921	Ja

- 1) Antal aktier per 31 december 2024, inklusive aktier som omfattas av en kvarhållandeperiod.
2) 2024: Avser intjänad tilldelning från STIP för prestationsåren 2019–2023, LTIP 2020–2022 och 2021–2023. 2025: Avser intjänad tilldelning från STIP för prestationsåren 2019–2024, LTIP 2020–2022, 2021–2023 och 2022–2024.
3) Antalet aktier som överläts efter nettoavräkning, om detta har valts. Omfattas av en kvarhållandeperiod om 12 månader. Beslut om aktietilldelning från LTIP 2023–2025 fattas under första kvartalet 2026, och villkorad aktieallokering från LTIP 2024–2026 och LTIP 2025–2027 är inte inkluderade i tabellen ovan.
4) Antal aktier per den 31 december 2025, 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.



Ersättning och bolagets resultat 2021–2025

Femårsöversikt – jämförelse av utvecklingen för total ersättning och bolagets resultat

	Ersättningskomponent	2021 vs 2020	2022 vs 2021	2023 vs 2022	2024 vs 2023	2025 vs 2024
Verkställande direktörer ¹						
Koncernchef	Fast grundlön	3,0 %	9,5 %	3,5 %	3,8 %	2,5 %
	Summa	16,5 %	20,7 %	4,2 %	14,7 %	-6,5 %
Vice vd	Fast grundlön	5,8 %	13,5 %	3,5 %	5,5 %	2,5 %
	Summa	23,4 %	25,9 %	6,3 %	14,3 %	-5,6 %
Styrelse ¹						
Summa styrelsearvoden	Summa	4,1 %	2,6 %	4,2 %	2,6 %	9,2 %
Bolagets resultat						
Intäkter (mn euro)		9 620 (2021)	10 258 (2022)	11 743 (2023)	12 084 (2024)	11 553 (2025)
Avkastning på eget kapital		11,2 % (2021)	13,8 % (2022)	16,9 % (2023)	16,7 % (2024)	15,5 % (2025)
K/I-tal		48,3 % (2021)	47,1 % (2022)	44,6 % (2023)	44,1 % (2024)	46,0 % (2025)
Ersättning till anställda						
Genomsnittlig ersättning, anställda i Norden ²	Summa	2,6 %	3,4 %	4,5 %	4,5 %	2,9 %
Genomsnittlig ersättning, alla anställda ²	Summa	3,6 %	4,0 %	5,1 %	4,9 %	3,2 %
Koncernchefens lönekvot i förhållande till anställda i Norden ^{3 4}		28,4 (2021)	33,6 (2022)	34,6 (2023)	39,2 (2024)	35,1 (2025)
Koncernchefens lönekvot i förhållande till alla anställda ⁴		32,9 (2021)	39,1 (2022)	40,5 (2023)	45,7 (2024)	40,7 (2025)

1) Den samlade ersättningen till koncernchefen och vice vd är summan av fast grundlön och rörlig ersättning, enligt Nordeakoncernens årsredovisningar.

2) Siffrorna baseras på faktisk löneökning i den årliga lönerrevisionen samt lönejusteringar under året jämfört med föregående år, beräknat i lokal valuta.

3) Siffrorna innefattar inte extraordinära och jämförelsestörande poster.

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

Bolagets resultat

Nordeas prestation redovisas med hjälp av tre finansiella nyckeltal som alla är en del av Nordeas strategi för 2030.

- 1) intäkter, 2) avkastning på eget kapital och 3) K/I-tal.

Under jämförelseperioden har alla de tre finansiella måtten successivt förbättrats. Nordea har fortlöpande överträffat sina mål och under de tre senaste åren levererat avkastning på eget kapital på över 15 procent och ett K/I-tal under den riktgivande målnivån på 44–46 procent.

Ersättning och bolagsresultat

Under hela jämförelseperioden finns ett positivt samband mellan Nordeas resultatutveckling och utvecklingen för den samlade ersättningen till styrelsen och koncernchefen. Ökningen i koncernchefens samlade ersättning under jämförelseperioden beror huvudsakligen på ökad tilldelning av rörlig ersättning i linje med Nordeas resultatutveckling. Minskningen av den totala ersättningen för koncernchefen under 2025 berodde främst på lägre avsättningar för LTIP, som belönar långsiktig prestation på längre horisont än 2025.

Genomsnittlig ersättning till anställda

Ökningen av den genomsnittliga ersättningen till anställda är högre än den årliga ökningen av koncernchefens jämförbara grundlön. Utvecklingen för genomsnittlig ersättning till anställda påverkades av utlokalisering av nordiska enheter till Polen och Estland, där lönenivån är lägre och den relativa årliga löneökningen är högre än i Norden.

Koncernchefens ersättning

Koncernchefen och vice vd:n deltar i program för rörliga ersättningar. Det innebär att deras ersättningar i högre grad påverkas av bolagets resultat jämfört med de flesta anställda (som huvudsakligen har fast lön). Koncernchefens lönekvot jämfört med de anställdas lönekvot minskade 2025, men är i linje med Nordeas resultatutveckling under jämförelseperioden.

Den jämförelsegrupp som styrelsens ersättnings- och personalkommitté använder sig av vid fastställandet av ersättningar utgörs av relevanta nordiska och europeiska banker av liknande storlek, omfattning och komplexitet som Nordea.

Nordea Bank Abp
FO-nummer 2858394-9
Hamnbánegatan 5
00020 NORDEA
Tfn +358 200 5000
nordea.com