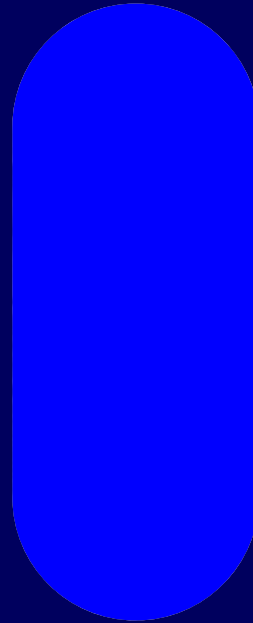


Nordea

Toimielinten **palkitsemisraportti** 2025

Julkaistu 23. helmikuuta 2026. Edellyttää Nordean vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavaa päätöstä





Tämä toimitielinten palkitsemisraportti vuodelta 2025 ("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 esitellään varsinaiselle yhtiökokoukselle 24. maaliskuuta 2026 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>.

Nykyistä toimitielinten palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaisesta yhtiökokouksesta enintään vuoden 2028 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Palkitsemispolitiikka vahvistettiin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvoa-antavalla päätöksellä, ja vahvistamista puolsi 95,71 prosenttia annetuista äänistä.

Palkitsemiseen liittyvät aiheet saivat osakkeenomistajilta vahvan tuen viime vuoden varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuoden 2024 palkitsemisraportin vahvistamista puolsi 96,47 prosenttia annetuista äänistä.

Palkitsemista koskevat äänestykset kertovat siitä, että Nordea on sitoutunut antamaan osakkeenomistajilleen mahdollisuuden vaikuttaa palkitsemiseen. Lisätietoja palkitsemiseen vaikuttaneista äänestyksistä vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa annetaan alla olevassa taulukossa.

Tässä raportissa kerrotaan vuoden 2024 raporttia enemmän tietoja toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tulevaa palkitsemista koskevista päätöksistä vuonna 2026.

Tässä palkitsemisraportissa annetaan yleiskuva hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tilikauden 2025 aikana saamista kokonaispalkkioista. Vertailukelpoiset luvut esitetään edellisiltä tilikautilta, jos se on asianmukaista. Palkitsemisraportissa kerrotaan myös, miten palkitseminen on sidottu Nordean tulokseen, yleiseen strategiaan ja pitkäaikaiseen taloudelliseen menestykseen.

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

Toimitusjohtajan sijainen on Suomen pankkilainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Palkitsemisraportissa vahvistetaan, että toimitielinten palkitsemispolitiikkaa ("palkitsemispolitiikka") noudatettiin vuonna 2025.

Say on pay – palkitsemista koskevat äänestykset vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa



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



”Olemme jälleen lähempänä tavoitettamme kuroa kaikki samanlaisissa tehtävissä toimivien miesten ja naisten väliset palkkaerot umpeen vuoden 2026 loppuun mennessä.”

PUHEENJOHTAJAN TERVEHDYS

Hyvät osakkeenomistajat

Jatkamme palkitsemisjärjestelmiemme vahvistamista, jotta ne tukevat Nordean kunnianhimoisia tavoitteita ja auttavat tuottamaan kestäväää arvoa kaikille sidosryhmille. Haluan kiittää teitä hallituksen puolesta keskustelun jatkamisesta ja myötävaikuttamisesta palkitsemisasioihin.

Nordea haluaa olla Pohjoismaiden parhaiten menestyvä finanssipalvelukonserni. Saavuttaaksemme tämän vision meidän on voitava palkata ja pitää palveluksessa osaavia ammattilaisia. Kilpailukykyiset ja vastuulliset palkitsemisjärjestelmät ovat keskeinen osa tätä kokonaisuutta, ja hallitus keskittyy löytämään tasapainon, joka tukee suoriutumista, heijastaa arvojamme ja vahvistaa asemaamme alan suosituimpana työnantajana.

Aloitamme vuoden 2026 vahvoista lähtökohdista. Pohjoismaiden taloudet ovat yleisesti hyvässä kunnossa. Inflaation ja korkojen vakaantuminen aiempaa alemmalle tasolle ennakoii kulutuksen ja investointien piristyvän vuonna 2026. Kasvuvauhti riippuu toki väistämättä kansainvälisestä geopolitiisesta ja makrotaloudellisesta kehityksestä.

Nordea on erinomaisessa kunnossa: toiminta on kurnalaista, suunta on pitkäjänteinen ja henkilöstö on sitoutunutta. Osaajat valitsevat Nordean, koska he näkevät työpaikan, joka tarjoaa aidon mahdollisuuden kasvaa ja jonka kunnianhimoisena tavoitteena on olla brändiltään vahva pohjoismainen finanssipalvelukonserni. Nordean menestys korostaa sitä, miksi vahvat palkitsemisjärjestelmät ovat tärkeitä ja miksi jatkamme niiden kehittämistä.

Hallituksen palkitsemis- ja henkilöstövaliokunta on vuonna 2025 arvioinut Nordean palkkiorakenteita ja palkitsemista koskevaa raportointia suhteessa pohjoismaisiin ja eurooppalaisiin verrokkeihin sekä osakkeenomistajilta saatua palautteeseen. Erityistä huomiota kiinnitettiin toimitusjohtajaan, konsernin johtoryhmään ja koko Nordean henkilöstöön sovellettaviin palkkiorakenteisiin, ja huomioon otettiin myös Nordean päivitetty strategiset painopistealueet ja uudet taloudelliset tavoitteet vuodelle 2030. Tämän arvioinnin perusteella hallitus on päättänyt toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemiseen vuonna 2026 tehtävistä muutoksista, joista kerrotaan sivulla 10.

Vuonna 2025 vahvistimme lisäksi palkitsemiseen vaikuttavia vastuullisuustavoitteita korostamalla yhteiskuntavastuun osuutta. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmissa on otettu käyttöön erityinen mittaristo, jossa keskitytään ihmisiin ja joka tarjoaa aiempaa kokonaisvaltaisemman kuvan henkilöstön hyvinvoinnista, sitoutumisesta, moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Siinä painotetaan erityisesti monimuotoista sukupuolijakaumaa kolmella ylimmällä johtotasolla.

Lisäksi olemme jälleen lähempänä tavoitettamme kuroa kaikki samanlaisissa tehtävissä toimivien miesten

ja naisten väliset palkkaerot umpeen vuoden 2026 loppuun mennessä. Oikaistu palkkaero oli 1,43 prosenttia vuonna 2025. Ero on näin ollen pienempi kuin Pohjoismaissa ja rahoitusallalla yleisesti. Olemme sitoutuneet jatkamaan palkkojen tasoittamista kohdennetuilla korjaavilla toimenpiteillä vuotuisissa palkkakeskusteluissa sekä ylennysten ja rekrytointien yhteydessä.

Seuraamme työmarkkinatilannetta tiiviisti kaikissa asianomaisissa maissa, jotta säilymme kilpailukykyisenä työnantajana.

Kun katsomme eteenpäin, Nordean vuoteen 2030 ulottuva strateginen suunnitelma määrittää selvän suunnan Nordean seuraavalle kehitysvaiheelle. Kunnianhimoisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää osaavien ammattilaisten palkkaamista ja palveluksessa pitämistä Nordean koko toiminta-alueella. Siksi olemme sitoutuneet säilyttämään vastuulliset ja kilpailukykyiset palkitsemisjärjestelmät.

Kiitos rakentavasta myötävaikuttamisesta ja viime vuoden varsinaisessa yhtiökokouksessa osoittamastanne vahvasta tuesta. Jatkamme keskustelua mielellämme myös tänä vuonna.

Sir Stephen Hester, hallituksen puheenjohtaja



Hallituksen palkitseminen

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

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti hallitukselle maksettavista vuotuisista palkkioista seuraavasti: puheenjohtajalle maksetaan 400 000 euroa, varapuheenjohtajalle maksetaan 180 000 euroa ja muille jäsenille maksetaan 112 000 euroa. Palkkiot maksetaan vuoden 2025 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2026 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka.

Hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnan (BOSC), tarkastusvaliokunnan (BAC) ja riskivaliokunnan (BRIC) työhön osallistumisesta maksetaan 71 500 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 35 500 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle. Palkitsemis- ja henkilöstövaliokunnan (BRPC) työhön osallistumisesta

maksetaan 54 500 euron palkkio valiokunnan puheenjohtajalle ja 31 000 euron palkkio kullekin muulle jäsenelle.

Lisäksi kustakin hallituksen kokouksesta maksetaan 1 000 euron kokouspalkkio ja kustakin hallituksen valiokunnan kokouksesta ja mahdollisista hallituksen perustamien alavalikuntien kokouksista maksetaan 500 euron kokouspalkkio.

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 vaatteet tapauksissa, joissa hallituksen jäseniä ei ole

todettu syylliseksi tai vastuulliseksi 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 2025 maksettu palkkio. Se kattaa viimeisen neljänneksen vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajankaksosta ja kolme neljännestä vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen ja vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen välisestä ajankaksosta. Sen vuoksi esitetyt luvut eivät täysin vastaa vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päätöstä.

Hallituksen jäsenten palkkiot – 2025

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkio	BAC-palkkio	BOSC-palkkio	BRIC-palkkio	BRPC-palkkio	Kokouspalkkio	Muut etuudet	Yhteensä
Sir Stephen Hester, puheenjohtaja	391 250	–	–	–	54 125	7 500	–	452 875
Lene Skole, varapuheenjohtaja	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) Liittyi hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokuntaan 5. syyskuuta 2025.

2) Siirtyi hallituksen toiminta- ja vastuullisuusvaliokunnasta hallituksen riskivaliokuntaan 5. syyskuuta 2025.





Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Palkitseminen, 2025 vs. 2024

Euroa	Vuosi	Kiinteä palkka	Eläke	Etuudet	Kiinteä palkkio yhteensä	STIP	LTIP	Muuttuvat palkkiot yhteensä	Kokonaispalkkio – kiinteä ja muuttuva
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

Hallitus päätti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta vuonna 2025 palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen tehtävät, suoriutuminen ja markkinäkäytäntö huomioon ottaen.

Toimitusjohtajan sijainen on Suomen pankkilainsäädännön edellyttämä tehtävä.

Taulukossa esitetään vuonna 2025 ja vuonna 2024 ansaittujen palkkioiden vertailu. Palkkiot sisältävät lyhytaikaiset kannustimet (STIP) ja pitkäaikaiset kannustimet (LTIP) eli vuosien 2021–2023, 2022–2024, 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027 LTIP-ohjelmien kulut, jotka on laskettu IFRS 2 -sääntöjen mukaisesti. Vuonna 2025 päättyneen LTIP-ohjelman (LTIP 2023–2025) 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.

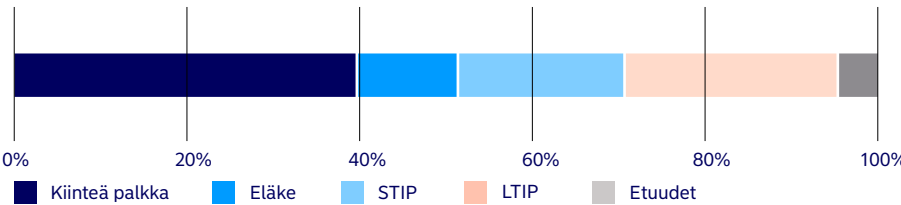
Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksettujen palkkioiden osuudet vuonna 2025

Vuosien 2025–2027 LTIP-ohjelmasta maksettava palkkio esitetään keskimääräisen suoritumisen mukaisesti prosentteina kokonaispalkkiosta (joka sisältää kiinteän palkan, eläkemaksut ja tavoitteen mukaiseen suoritumiseen perustuvat lyhytaikaiset kannustimet).

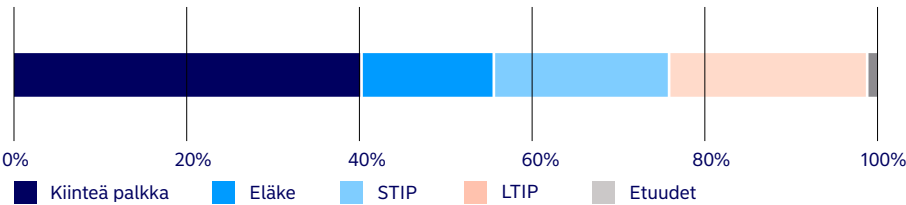
Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen osat ja tärkeimmät sopimusehdot

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 palkkiosta. - 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 määriteltyihin 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 vuotuisesta palkkiosta. - Jaettavien osakkeiden ansaintajakso on kolme vuotta. - Ehdolliset osakkeet kohdennetaan ansaintavuosille 2023–2025, ansaintavuosille 2024–2026 ja ansaintavuosille 2025–2027. - 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, vastuuvakuutus 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 lykätty palkkiot maksetaan myöhemmin sääntelyn asettamia vaatimuksia noudattaen alla esitetyn mukaisesti.

Näin ollen vuoden 2025 palkkioista (STIP 2025 ja LTIP 2023–2025) maksetaan 40 prosenttia vuonna 2026. Loppujen 60 prosentin toimitusta lykätään ja ne toimitetaan viidessä yhtä suuressa erässä viiden seuraavan vuoden aikana (12 prosenttia vuodessa vuosina 2027–2031).

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 2025 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.

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen muuttuviin palkkioihin ei tehty vuonna 2025 riskikorjauksia etu- tai jälkikäteen (palkkion alentaminen tai takaisinperintä).

Yhteenveto vuonna 2025 maksetuista palkkioista ja vuonna 2025 ansaituista mutta myöhemmin maksettavista palkkioista (erääntyvät)

Euroa	Vuonna 2025 maksetut palkkiot (ml. lykätty, aiempina vuosina ansaitut palkkiot)					Vuonna 2025 ansaitut, vuosina 2026–2031 maksettavat palkkiot (erääntyvät)	
	Kiinteä palkka	STIP, ansaittu ennen v. 2025 ¹	LTIP, ansaittu ennen v. 2025 ²	Etuudet ³	Eläke ⁴	STIP, ansaittu v. 2025	LTIP, ansaittu v. 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) Sisältää maksetut STIP-palkkiot, jotka on ansaittu ennen vuotta 2025: toimitusjohtaja vuosina 2018–2024 (toimitusjohtaja syyskuusta 2019 alkaen), toimitusjohtajan sijainen vuosina 2018–2024 (toimitusjohtajan sijainen syyskuusta 2019 alkaen).

2) Ennen vuotta 2025 ansaittujen LTIP-palkkioiden arvo on niiden vuosien 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024 LTIP-ohjelmista ansaittujen osakkeiden arvo, jotka toimitettiin osittain vuonna 2025 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 lakisääteistä eläkemaksuista. Eläkejärjestely on maksuperusteinen, eikä siihen sisälly pakollista eläkeikää.

5) Perustuu Nordean osakkeen päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 31. joulukuuta 2025. Säännöksiin sisältyvän lykkäysaikaa koskevan osinkorajoituksen vuoksi myönnettyjen osakkeiden todellinen arvo on merkittävästi pienempi.





Lyhyen aikavälin kannustinohjelma: suoritusperusteet vuonna 2025

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja STIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

Suoritusperusteet			Paino, toimitusjohtaja	Paino, t.j:n sijainen	Tavoite	Suoriutuminen	Osuus enimmäis-palkkiosta	Tavoitteista saavutettu yhteensä	Maksettava palkkio
Konsernin tavoitteet	Taloudelliset	– Tuotot (mrd. euroa)	10 %	12,5 %	11 795	11 553	25,6 %	Frank Vang-Jensen: 78,6 %	Frank Vang-Jensen: EUR 914 698
		– Oman pääoman tuotto (%)	20 %	12,5 %	15,2 %	15,5 %	78,1 %		
		– Kulu/tuotto-suhde (%)	10 %	5 %	46,0 %	46,0 %	63,8 %		
	ESG	– Vihreän rahoituksen tavoite (mrd. euroa)	5 %	5 %	26,5	49,6	95,5 %		
		– Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen	5 %	5 %	9/12	12/12	100 %		
	Muut kuin taloudelliset	– Henkilöstö	5 %	5 %	Mittaristo	●	70,0 %		
		– Asiakslähtöisyys	5 %	5 %	Mittaristo	●	75,0 %		
Yksikön tavoitteet	– Suorat kulut		–	15 %		●	Jussi Koskinen: 86,0 %	Jussi Koskinen: 76,2 %	Jussi Koskinen: EUR 345 550
	– Asiakaskokemus		–	5 %		●			
	– Laadulliset tavoitteet		–	15 %		●			
Henkilökohtaiset tavoitteet	– Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit		15 %	15 %		●	Frank Vang-Jensen: 92,5 %		
	– Konsernin 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. Suoritusperusteisiin sisältyy täsmällisiä tavoitteita ja tavoitearvoja. Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuoden 2025 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 2025 tavoitteeseen verrattuna. Tukee Nordean tavoitetta järjestää yli 200 miljardia euroa kestäväää rahoitusta vuosina 2022–2025. Ei sisällä kestävyysidonnaisia lainoja.

Strategisen vastuullisuussuunnitelman edistäminen: vastuullisuus- ja ilmastotavoitteita edistäviä Nordean vastuullisuussuunnitelmassa määriteltyjä 12

osa-aluetta koskevien tavoitteiden edistäminen ja saavuttaminen.

Henkilöstö: käytössä on mittaristo (balanced score-card), joka sisältää yhteiskuntavastuuseen liittyviä tavoitteita, kuten henkilöstön sitoutumiseen, hyvinvointiin sekä moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyviä tavoitteita (mukaan lukien tavoite, jonka mukaan sekä naisten että miesten osuus kolmella ylimmällä johtotasolla yhteensä on vähintään 40 prosenttia). Huomioon otetaan myös muita henkilöstöön liittyviä mittareita, kuten sairauspoissaolot, vapaaehtoinen vaihtuvuus, seuraajasuunnittelu ja työnantajamielikuva. Tukee Nordean tavoitetta olla suosituin työnantaja rahoitussektorilla. Henkilöstöön panostettiin Nordeassa onnistuneesti vuonna 2025, kuten KPI-tavoitteiden arviointi osoittaa. Samalla valvottiin kuitenkin myös Nordean etuja vaikeiden päätösten, kuten henkilöstövähennysten, toteuttamisessa.

Asiakslähtöisyys: arvioidaan erilaisten asiakasmitareiden perusteella eri markkinoilla ja liiketoimintayksiköissä. Mittareita ovat muun muassa asiakastytyvyyden kehitys ja ero kilpailijoihin, Nordean brändimielikuva, maine, asiakaspalautteet ja liiketoiminnan kasvu kilpailijoihin verrattuna. Suoriutumisen arviointiin toteutuneiden tulosten ja KPI-yhteenvedon perusteella ylittäneen asetetut tavoitteet vuonna 2025. Nordea osoitti vahvaa asiakslähtöisyyttä, sillä volyymit kasvoivat, asiakaspalautteiden määrä väheni, Nordeaa pankikseen aktiivisesti harkitsevien ihmisten osuus kasvoi ja Nordean maine parani.

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

Konsernin strategian toteuttaminen: tarkoittaa toimitusjohtajan osalta hallituksen kanssa vuosille 2022–2025 sovitun strategian toteuttamista ja sisältää

yksityiskohtaisen arvioinnin toimitusjohtajan suoriutumisesta organisaation johtamisessa erilaisten liiketoiminnallisten ja strategisten prioriteettien perusteella. Tähän sisältyy vuodelle 2025 asetettujen taloudellisten tavoitteiden ja taloudellisen vastuullisuuden saavuttaminen. Arviointi on kokonaisvaltainen ja perustuu toteutuneeseen kehitykseen sekä raportoituihin taloudellisiin tuloksiin. Kuten Nordea on muualla raportoinut, Nordean strategia, taloudelliset tavoitteet ja muut niitä tukevat tavoitteet ovat toteutuneet hyvin, mikä näkyy myös toimitusjohtajan arvioinnissa. Tämän osa-alueen suoritusperustetta tulee tarkastella yhdessä konsernin taloudellisten tavoitteiden kanssa ja niitä täydentävänä tekijänä, ja siksi taloudellisten mittareiden paino on muuttuvissa palkkioissa yli 50 prosenttia.



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

Suoritusperusteiden yleinen rakenne ja LTIP-ohjelmassa palkittava suoriutuminen

LTIP	Suoritusperusteet	Paino	Vähimmäispalkki- oon oikeuttava suoritus	Keskimääräiseen palkkioon oikeuttava suoritus	Enimmäispalkki- oon oikeuttava suoritus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus	Suoriutumisen perusteella maksettava osuus yhteensä	Myönnettyjen osakkeiden määrä	Arvo myöntämisaikana 31.12.2025
LTIP 2023–2025	– Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	20,0 %	4/6	3/6	1/6	50 % (3.)	87,1 %	Frank Vang-Jensen: 131 723	Frank Vang-Jensen: EUR 2 118 764
	– Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto ²	20,0 %	EUR 10,27	EUR 12,76	EUR 15,62	100 %			
	– Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	40,0 %	EUR 3,11	EUR 3,53	EUR 3,95	100 %			
	– Vastuullisuustavoitteet ³	20,0 %	1/7	3–4/7	7/7	85,7 %		Jussi Koskinen: 50 482	Jussi Koskinen: EUR 812 003
LTIP 2024–2026	– Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	20,0 %	4/6	3/6	1/6				
	– Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	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				
LTIP 2025–2027	– Relativ totalavkastning ⁵	20,0 %	0 %	6,67 %	20,0 %				
	– Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	20,0 %	EUR 10,91	EUR 13,56	EUR 16,60				
	– Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	40,0 %	EUR 3,65	EUR 4,15	EUR 4,65				
	– Vastuullisuustavoitteet ⁶	20,0 %	1/6	3/6	6/6				

1) Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton vertailuryhmä vuosien 2023–2025 ja 2024–2026 LTIP-ohjelmissa: 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 ilmastopimuksen noudattaminen 200 suuripäästöisimmässä yhtiössä, sukupuolijakauma kolmella ylimmällä johtotasolla, 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.
5) Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton pohjoismainen vertailuryhmä korvattiin vuosien 2025–2027 LTIP-ohjelmassa STOXX Europe 600 Banks -indeksillä, joka sisältää 47 eurooppalaista pankkia.
6) Vuosien 2025–2027 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	Arvo jakohetkellä (keskimääräinen palkkio)	Arvo jakohetkellä (enimmäispalkkio)	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2025 (keskimääräinen palkkio) ¹	Markkina-arvo jakohetkellä 31.12.2025 (enimmäispalkkio) ¹	Arvo myöntämisaikana 31.12.2025 ²
Frank Vang-Jensen	LTIP 2023–2025	151 157	EUR 10,62	EUR 802 644	EUR 1 605 287	EUR 1 215 680	EUR 2 431 360	EUR 2 118 764
	LTIP 2024–2026	157 500	EUR 11,33	EUR 892 238	EUR 1 784 475	EUR 1 266 694	EUR 2 533 388	
	LTIP 2025–2027	173 704	EUR 11,17	EUR 970 137	EUR 1 940 274	EUR 1 397 014	EUR 2 794 029	
Jussi Koskinen	LTIP 2023–2025	57 930	EUR 10,62	EUR 307 608	EUR 615 217	EUR 465 902	EUR 931 804	EUR 812 003
	LTIP 2024–2026	57 286	EUR 11,33	EUR 324 525	EUR 649 050	EUR 460 723	EUR 921 445	
	LTIP 2025–2027	59 571	EUR 11,17	EUR 332 704	EUR 665 408	EUR 479 100	EUR 958 200	

1) Keskimääräiseen tai enimmäispalkkioon oikeuttavan suoriutumisen mukainen arvo jakohetkellä ja arvo myöntämisaikana perustuvat 30. joulukuuta 2025 noteerattuun osakekurssiin.
2) Perustuu Nordean osakkeen päätöskurssiin Nasdaq Helsingissä 30. joulukuuta 2025. Arvo myöntämisaikana voidaan esittää vain vuosien 2023–2025 LTIP-ohjelmasta, koska vuosien 2024–2026 ja 2025–2027 LTIP-ohjelmien ansaintajaksot ovat edelleen käynnissä.

LTIP-ohjelmat otettiin Nordeassa käyttöön vuonna 2020. Hallitus päätti vuoden 2025–2027 ohjelman käyttöönotosta 29. tammikuuta 2025. LTIP-ohjelmat kattavat toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenet ensimmäisessä puolustuslinjassa sekä noin 60 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 jaetavien 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 paikalliseesta lainsäädännöstä ja erojärjestelyistä.
LTIP-ohjelmiin sovelletaan sivulla 6 kuvattuja lykkäämistä, riskejä ja vaatimusten noudattamista sekä takaisinperintää koskevia ehtoja.



Palkitsemisrakenteiden toteutus vuonna 2026 (vuoteen 2028 asti)

Suoritusperusteiden yleinen rakenne vuoden 2026 STIP-ohjelmassa

Suoritusperusteet		Paino, toimitusjohtaja	Paino, t:j:n sijainen	
Konsernin tavoitteet	Taloudelliset	– Tuotot (mrd. euroa)	10 %	5 %
		– Oman pääoman tuotto (%)	17,5 %	15 %
		– Kulu/tuotto-suhde (%)	17,5 %	15 %
	ESG/ Muut kuin taloudelliset	– Vastuullisuus	5 %	5 %
		– Henkilöstö ¹	5 %	5 %
	– Asiakaslähtöisyys ²	5 %	5 %	
Yksikön tavoitteet		– Asiakastyytyväisyys	–	5 %
		– Suorat kulut	–	15 %
		– Laadulliset tavoitteet	–	15 %
Henkilökoh- taiset tavoitteet		– Riskienhallintaan, vaatimusten noudattamiseen ja toimintatapoihin liittyvät prioriteetit	15 %	15 %
		– Konsernin 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 asiakastyytyväisyyden kehitys ja ero kilpailijoihin, Nordean brändimielikuva, maine, asiakaspalautteet ja liiketoiminnan kasvu kilpailijoihin verrattuna.

Suoritusperusteiden yleinen rakenne vuosien 2026–2028 LTIP-ohjelmassa

Suoritusperusteet		Paino
Taloudelliset	– Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto ¹	15 %
	– Absoluuttinen osakkeen kokonaistuotto	15 %
	– Kumulatiivinen osakekohtainen tulos	50 %
Vastuullisuustavoitteet	– Suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista luottosalkussa	20 % (tasapainoin)
	– Suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista sijoitussalkuissa (NAM)	
	– Suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista sijoitussalkuissa (NLP)	
	– Suunnitelmien mukainen eteneminen kohti vuodelle 2030 asetettujen päästövähennystavoitteiden saavuttamista sisäisissä toiminnoissa	
	– Yli 40 % sekä miehiä että naisia kolmella ylimmällä johtotasolla	
	– Vähimmäisarvosana Nordean moninaisuutta ja yhdenvertaisuutta koskevassa kyselyssä	
	– Luottoluokituksen säilyttäminen ennallaan (1/2026)	

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 vuoden 2030 liiketoiminta- ja vastuullisuusstrategioiden pohjalta. Ohjelmien suoritusvaatimukset on asetettu siten, että

enimmäispalkkion saaminen edellyttää poikkeuksellisen hyvää taloudellista ja vastuullisuutta edistävää tulosta. Numeeriset tulostavoitteet ovat kaupallisesti arkaluon-teista tietoa, eikä niitä siksi julkisteta tilikauden alussa.

Tavoiterakenteen muutokset vuonna 2026

Toimitusjohtajan tavoitteiden suhteellisia painoja on muo-kattu vuonna 2026, jotta ne vastaavat Nordean uutta vuo-teen 2030 ulottuvaa strategiaa. Erityisesti taloudellisia tavoitteita on hienosäädetty ja niiden suhteellista painoa on kasvatettu.

Vihreä rahoitus ei ole erillinen tavoite vuonna 2026. Sen sijaan painotetaan vastuullisuuden edistämistä koskevaa kattavampaa tavoitetta. Tämä tavoite on yhteydessä Nordean vuoden 2030 strategiaan ja tukee vuodelle 2026 ennalta määriteltyjen välitavoitteiden toteuttamista paino-pistealueilla, jotka ovat tuote- ja palveluvalikoima, vaikuttaminen ja toimintavarmuus. Tavoite tukee vuoteen 2030 ulottuvien strategisten vastuullisuusprioriteettien edistämistä ja varmistaa, että vastuullisuuteen kiinnitetään yhtä paljon huomiota kuin aiemmin.

Toimitusjohtajan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet vuonna 2026

Toimitusjohtaja Frank Vang-Jensenin johtajakaudella Nordea on saavuttanut markkinoiden johtavan osakkeen kokonaistuoton Pohjoismaissa. Vuosina 2020–2025 osak-keen kokonaistuotto oli 292 prosenttia, ja toimitusjohtajan suoriutuminen oli erinomaista myös kaikilla muilla avainmit-tareilla ja strategisilla tavoitteilla arvioituna. Pelkästään vuonna 2025 osakkeen kokonaistuotto oli 65,2 prosenttia. Juuri päättyneellä vuodet 2022–2025 kattaneella strategia-kaudella Nordea saavutti ja ylitti kaikki taloudelliset tavoite-teen ja muut niitä tukevat tavoitteensa. Vuonna 2025 oman pääoman tuotto oli 15,5 prosenttia ja kulu/tuot-tuhde 46,0 prosenttia. Osakkeenomistajille jaettiin kauden aikana yhteensä 17,4 miljardia euroa.

Nordea aloittaa nyt kunnianhimoisen vuoden 2030 strategian toteuttamisen. Tavoitteena on osakekohtaisen tuloksen ensiluokkainen kasvu ja korkeana säilyvä kan-nattavuus, kun oman pääoman tuotto on yli 15 prosenttia ja kulu/tuotto-suhde 40–42 prosenttia. Visiona on olla Pohjoismaiden parhaiten menestyvä finanssipalvelukon-serni. Uuden strategiakauden alkaessa on arvioitu toimi-tusjohtajan palkitsemista Nordean pohjoismaisiin ja eurooppalaisiin kilpailijoihin verrattuna.

Hallitus uskoo, että on vahvasti osakkeenomistajien edun mukaista varmistaa, että toimitusjohtajan motivaatio säilyy hyvänä ja että hänelle tarjottavat kannustimet

auttavat toteuttamaan Nordean kunnianhimoisen vuoteen 2030 ulottuvan strategian ja saavuttamaan siihen liittyvät taloudelliset tavoitteet. Toimitusjohtaja on yksi Euroopan vahvimista pankkialan johtajista, ja hän on nyt kokenut ja kykynsä osoittanut toimitusjohtaja, joka on johtanut Nordeaa menestyksekkäästi vuodesta 2019.

Osakkeenomistajien vuonna 2024 vahvistamassa pal-kitsemispolitiikassa on käyttämätöntä joustovaraa, joka koskee toimitusjohtajan lyhyt- ja pitkäaikaisia kannusti-mia, ja hallitus katsoo, että tämä joustovara on asianmu-kaista käyttää nyt alkavalla strategiakaudella. Tämän jäl-keenkin Nordean toimitusjohtajan palkkio on eurooppalaisen vertailuryhmän matalimmasta päästä mutta vastaa aiempaa paremmin Nordean suhteellista kokoa, monimutkaisuutta ja tulosta. Kaikki muuttuvien osien muutokset ovat osakeperusteisia ja siten täysin osakkeenomistajien etujen mukaisia.

Hallitus on näin ollen päättänyt seuraavista muutok-sista vuonna 2026:

- Kiinteä vuotuinen peruspalkka nousee 3,1 prosenttia 1 600 000 euroon; tämä vastaa yleistä palkankorotusta Pohjoismaissa vuonna 2026.
- STIP-ohjelman enimmäispalkkio (NIP) nousee 100 pro-senttiin kiinteästä peruspalkasta (2025: 75 prosenttia); koko korotus maksetaan osakkeina, jos palkkio ansaitaan.
- Vuosien 2026–2028 LTIP-ohjelmasta jaettavien ehdollis-ten osakkeiden enimmäismäärä nousee 150 prosenttiin kiinteästä peruspalkasta (2025: 125 prosenttia).

Tämä tarkoittaa arviolta yhteensä 13,7 prosentin koro-tusta toimitusjohtajan tavoitteiden mukaisesta suoriutumi-sesta maksettavaan palkkioon. Käytännössä koko 3,1 pro-sentin ylittävä osuus riippuu kuitenkin toteutuessaan tavoitteiden mukaisesta suoriutumisesta, ja se toimitetaan osakkeina ja siihen sovelletaan tulosperusteisten palkkio-järjestelmien mukaisia lykkäysaikoja.

Nämä päätökset ovat Nordean vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen vahvistaman palkitsemispolitiikan mukai-sia, eivätkä ne siksi edellytä erillistä hyväksymistä.

Muuttuvien palkkioiden osuus ei voi minään yksittäisenä ansaintavuonna olla yli 200 prosenttia kiinteästä palkkiosta (peruspalkka, etuudet ja eläke). Tämä ei muutu.



Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen nykyinen osakeomistus

Vuonna 2025 myönnetyt ja toimitetut tai maksetut osakkeet ja osakesidonnaiset rahoitusvälineet

Johtaja	V. 2025 myönnetyt osakkeet			V. 2025 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt ja joiden odotusaika on käynnissä			Osakkeen kokonaistuottoon sidotut käteisperusteiset palkkiot vuonna 2025
	Osakkeiden määrä	Hinta myöntämisaikajakohtana ¹	Osakkeiden arvo	Osakkeiden määrä ²	Verotusarvo osakkeelta ³	Verotusarvo	Kokonaissumma ⁴
Frank Vang-Jensen	122 306	EUR 11,551	EUR 1 412 806	72 575	EUR 13,021/13,107	EUR 948 393	EUR 7 910
Jussi Koskinen	43 462	EUR 11,551	EUR 502 047	17 465	EUR 13,021/13,107	EUR 230 635	EUR 6 396

- 1) Perustuu Nordean osakkeesta maksettuihin keskihintaan Nasdaq Helsingissä 31. tammikuuta–13. helmikuuta 2025 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 2024 palkkiota toimitettujen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 14. maaliskuuta 2025. Aiemmilla vuosilla lykätyjen osakkeiden verotusarvo perustuu osakkeen keskihintaan 18. maaliskuuta 2025.
4) Sisältää maksetut lykätyt käteisperusteiset STIP-palkkiot, jotka on ansaittu ennen vuotta 2019.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle vuonna 2025 myönnettyistä vuonna 2024 ansaituista muuttuvista palkkioista 50 prosenttia myönnettiin Nordean osakkeina. Edellä olevassa taulukossa esitetään osakkeiden määrä, hinta myöntämisaikajakohtana ja arvo myöntämisaikajakohtana. Omistusoikeus 40 prosenttiin vuonna 2025 myönnettyjen osakkeiden kokonaismäärästä syntyi keväällä 2025. Nämä osakkeet pidetään 12

kuukauden ajan rajoitusten alaisella arvo-osuustilillä ja vapautetaan vuonna 2026.

Loput 60 prosenttia osakkeista toimitetaan vuosittain viiden vuoden aikana pro rata -periaatteella seuraavasti: vuosien 2026, 2027, 2028, 2029 ja 2030 keväällä syntyy omistusoikeus 12 prosenttiin osakkeiden kokonaismäärästä ja kutakin osake-erää koskee 12 kuukauden odotusaika. Viimeinen osake-erä vapautetaan vuoden 2031 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. 2024 ¹	Lykätyt osakkeet v. 2024 ²	V. 2025 toimitetut osakkeet, joihin omistusoikeus on syntynyt ja joiden odotusaika on käynnissä ³	V. 2025 myönnetyt ja lykätyt osakkeet	V. 2025 ostetut osakkeet	V. 2025 myydyt osakkeet	Osakeomistus v. 2025 ⁴	Lykätyt osakkeet v. 2025 ²	Omistetut ja lykätyt osakkeet yhteensä ⁵	Osakeomistusta koskeva vaatimus täyttyy ⁶
Frank Vang-Jensen	231 050	222 057	72 575	73 384	0	0	303 625	234 202	537 827	Kyllä
Jussi Koskinen	40 811	79 189	17 645	26 078	0	0	58 456	81 465	139 921	Kyllä

- 1) Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2024, sis. osakkeet, joiden odotusaika on käynnissä.
2) 2024: Liittyvät STIP-ohjelmasta vuosilta 2019–2023 ja LTIP-ohjelmista vuosilta 2020–2022 ja 2021–2023 ansaittuihin palkkioihin. 2025: Liittyvät STIP-ohjelmasta vuosilta 2019–2024 ja LTIP-ohjelmista vuosilta 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024 ansaittuihin palkkioihin.
3) Toimitettujen osakkeiden lukumäärä on nettoselvityksen jälkeen toimitettujen osakkeiden lukumäärä, jos tällainen selvitystapa on valittu. Käytössä on 12 kuukauden odotusaika. Vuoden 2026 ensimmäisellä neljänneksellä tehdyn päätöksen mukaisesti vuosien 2023–2025 LTIP-ohjelmasta myönnetyt osakkeet sekä vuosien 2024–2026 ja 2025–2027 LTIP-ohjelmista jaetut ehdolliset osakkeet eivät sisälly tähän taulukkoon.
4) Osakkeiden lukumäärä 31. joulukuuta 2025, 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 tuloskehitys 2021–2025

Yhteenvedo kokonaispalkkioista ja konsernin tuloskehityksestä, vertailu viiden vuoden ajalta

	Palkitsemisen osa	2021 vs. 2020	2022 vs. 2021	2023 vs. 2022	2024 vs. 2023	2025 vs. 2024
Toimitusjohtajat¹						
Toimitusjohtaja	Peruspalkka	3,0 %	9,5 %	3,5 %	3,8 %	2,5 %
	Yhteensä	16,5 %	20,7 %	4,2 %	14,7 %	-6,5 %
Toimitusjohtajan sijainen	Peruspalkka	5,8 %	13,5 %	3,5 %	5,5 %	2,5 %
	Yhteensä	23,4 %	25,9 %	6,3 %	14,3 %	-5,6 %
Hallitus¹						
Hallituspalkkiot yhteensä	Yhteensä	4,1 %	2,6 %	4,2 %	2,6 %	9,2 %
Konsernin tuloskehitys						
Tuotot (milj. euroa)		9 620 (2021)	10 258 (2022)	11 743 (2023)	12 084 (2024)	11 553 (2025)
Oman pääoman tuotto		11,2 % (2021)	13,8 % (2022)	16,9 % (2023)	16,7 % (2024)	15,5 % (2025)
Kulu/tuotto-suhde		48,3 % (2021)	47,1 % (2022)	44,6 % (2023)	44,1 % (2024)	46,0 % (2025)
Henkilöstön palkitseminen						
Keskimääräinen palkkio, Pohjoismaat²	Yhteensä	2,6 %	3,4 %	4,5 %	4,5 %	2,9 %
Keskimääräinen palkkio, kaikki työntekijät²	Yhteensä	3,6 %	4,0 %	5,1 %	4,9 %	3,2 %
Toimitusjohtajan ja työntekijöiden palkkioiden välinen suhde (Pohjoismaat)³⁴		28,4 (2021)	33,6 (2022)	34,6 (2023)	39,2 (2024)	35,1 (2025)
Toimitusjohtajan ja työntekijöiden palkkioiden välinen suhde (kaikki työntekijät)⁴		32,9 (2021)	39,1 (2022)	40,5 (2023)	45,7 (2024)	40,7 (2025)

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

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

3) Ei sisällä satunnaisia eria eikä lukujen vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eria.

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

Konsernin tuloskehitys

Konsernin tuloskehitys esitetään Nordean vuoden 2025 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 kolmen vuoden aikana oman pääoman tuotto on ollut yli 15 prosenttia ja kulu/tuotto-suhde on ollut parempi kuin tavoitteena ollut 44–46 prosenttia.

Palkitseminen ja konsernin tuloskehitys

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 tuloskehityksen mukaisesti. Vuoden 2025 lasku liittyi pääasiassa pienentyneisiin LTIP-kuluihin. LTIP-ohjelmat palkitsevat suoriutumisesta pitkällä aikavälillä eivätkä rajoitu vuoteen 2025.

Työntekijöiden keskimääräinen palkkiokehitys

Nordean työntekijöiden keskimääräisen palkkion muutos on suurempi kuin toimitusjohtajan peruspalkan vuotuinen muutos. Työntekijöiden 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 tulospäätösten palkkiojärjestelmien vuoksi konsernin tuloskehityksestä enemmän kuin useimpien työntekijöiden palkkiot (joista pääosa on kiinteää palkkaa), toimitusjohtajan ja muun henkilöstön palkkioiden välinen suhde pieneni vuonna 2025 mutta on vertailujaksolla konsernin tuloskehityksen mukainen.

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