

Nordea



Ersättningspolicy för styrande organ

Publicerad den 26 februari 2024

Fastställt genom ett rådgivande beslut på Nordeas ordinarie bolagsstämma den 21 Mars 2024 med 95,71% av de avgivna rösterna.

Ersättningspolicyn tillämpas fram till den ordinarie bolagsstämman år 2028



Inledning

Denna ersättningspolicy för styrande organ ("ersättningspolicyn") beskriver principer för ersättning till styrelse, verkställande direktören tillika koncernchefen samt vice verkställande direktören i Nordea Bank Abp ("företaget" samt inklusive dess koncernföretag gemensamt "Nordea").

Ersättningspolicyn har tagits fram i enlighet med de rättsliga kraven i Finsk kod för bolagsstyrning 2020, finska aktiebolagslagen och värdepappersmarknadslagen, samt finska Finansministeriets förordning om värdepapperssemitterers ersättningspolicyer och ersättningsrapporter. Ersättningspolicyn är föremål för rådgivande beslut på Nordeas ordinarie bolagsstämma 2024 och gäller fram till den ordinarie bolagsstämman 2028, om inte väsentliga förändringar föreslås eller styrelsen i annat fall beslutar att en reviderad ersättningspolicy ska presenteras för rådgivande beslut vid en tidigare bolagsstämma. Ersättningspolicyn gäller ersättningar som beslutas vid eller efter den ordinarie bolagsstämman 2024.

Uppdateringar av ersättningspolicyn

Denna ersättningspolicy ersätter policyn som antogs 2020. Förändringar av policyn jämfört med den tidigare versionen avser främst den terminologi som används. De mindre förändringar som gjorts av själva policyn avser de rörliga ersättningsprogrammen och anpassningar i syfte att främja långsiktigt aktieägarvärde.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet har vidare definierats enligt styrelsens beslut, inklusive kopplingar till hållbarhetsstrategin.

För det kortsiktiga incitamentsprogrammet har kopplingarna till hållbarhetsmålen stärkts ytterligare. Policyn ger inte längre någon vägledning avseende utfall vid uppfyllda målnivåer ("performance on target").

Ersättningspolicyns syften och koppling till affärsstrategi, långsiktiga intressen och hållbarhet

Ersättningspolicyn är utformad för att främja prestation som bidrar till Nordeas vision att vara förstahandsvalet för kunder som behöver en partner med ett brett utbud av finansiella tjänster – en partner som driver på utvecklingen mot en hållbar framtid, uppfyller finansiella mål och skapar värde för aktieägarna.

Ersättningspolicyn och styrelseledamöternas ersättning är utformad för att attrahera och behålla ledamöter med lämplig och mångsidig kunskap och erfarenhet som motsvarar de krav som ställs

på affärsverksamheten och relaterade risker för Nordea.

Ersättningspolicyn ska även bidra till och säkerställa att Nordea har konkurrenskraftiga och marknadsmässiga ersättningar, för att kunna rekrytera, motivera och behålla koncernchefen och vice verkställande direktören, och genom deras ledarskap, kompetens och strategiska beslutsfattande göra det möjligt för Nordea att genomföra sin strategi och nå fastställda mål.

En grundprincip är att ersättningen ska korrelera med prestationen ("pay for performance"). Koncernchefen och vice verkställande direktören erhåller därmed rörlig ersättning, vilket säkerställer att en tillräcklig andel av koncernchefens och vice verkställande direktörens totala ersättning är beroende av Nordeas resultat och långsiktiga aktieägarvärde.

Tilldelning av rörliga ersättningar (i form av kortsiktiga incitament och/eller långsiktiga incitament) baseras därmed på prestation i förhållande till i förväg fastställda finansiella och icke-finansiella mål och målnivåer på koncernnivå, affärsområdes- eller koncernfunktionsnivå samt på individnivå. Dessa mål och målnivåer är kopplade till Nordeas affärsstrategi, långsiktiga intressen och vision och syftar till att skapa värde för aktieägarna. Målen och målnivåerna tar också hänsyn till hållbarhet, till exempel genom att fastställa mål och målnivåer relaterade till risk, regelefterlevnad och etik, kundnöjdhet, medarbetarengagemang samt mångfald och inkludering. Dessa mål bidrar till en hållbar verksamhet och stöder Nordeas klimatstrategi och -ambitioner, eller andra relevanta mål.

Uppskjutande av tilldelad rörlig ersättning genom en kvarhållandeperiod efter överlåtelsen bidrar till hållbara resultat och främjar aktieägarnas långsiktiga intressen. Ersättningspolicyn är förenlig med och främjar en sund och effektiv riskhantering och uppmuntrar inte till risktagande som överskrider Nordeas tolererade risknivå. Den följer även Nordeas syfte och värderingar samt gällande lagar och regler.



Styrelsen beslutar om ersättningar till koncernchefen och vice verkställande direktören liksom om villkoren för deras kontrakt. Principerna för ersättning och villkoren i koncernchefens och vice verkställande direktörens kontrakt innehåller villkor liknande de som tillämpas för Nordeas anställda generellt samt beaktar Nordeas övergripande strategi avseende ersättningar. Nivån på och beskaffenheten hos de komponenter som erbjuds koncernchefen och vice verkställande direktören speglar emellertid deras särskilda befattningar och ansvarsområden.



Beslutsprocess

Styrelsen har inrättat en ersättnings- och personalkommitté. En av ersättnings- och personalkommitténs uppgifter är att förbereda styrelsens förslag till ersättningspolicy. Beträffande styrelseledamöternas ersättning ska styrelsen och/eller ersättnings- och personalkommittén rådfråga Nordeas aktieägares nomineringsråd i samband med förberedelsen av ersättningspolicyn. Styrelsen ska lägga fram en ersättningspolicy för rådgivande beslut vid den ordinarie bolagsstämman åtminstone en gång vart fjärde år. Ersättningspolicyn ska gälla tills en ny ersättningspolicy presenteras för bolagsstämman. Ersättnings- och personalkommitté och aktieägarnas nomineringsråd ska varje år göra en översyn av ersättningspolicyn. Tekniska tillägg får göras i ersättningspolicyn utan att den ändrade policyn presenteras för den ordinarie bolagsstämman, till exempel om det krävs på grund av lagar, regelverk, skatter eller andra administrativa orsaker.

Beslutsprocessen avseende ersättningar har utformats så att intressekonflikter undviks i enlighet med tillämpliga lagar och bestämmelser. Ersättnings- och personalkommittén ansvarar för att bereda och presentera förslag om ersättningsfrågor

för styrelsen. När det är relevant deltar även riskkommittén samt drifts- och hållbarhetskommittén i beredningsarbetet. Ordföranden och de flesta ledamöter i ersättnings- och personalkommittén är oberoende i förhållande till bolaget. Koncernchefen och vice verkställande direktören deltar inte vid bedömning av och/eller beslutsfattande i ersättningsrelaterade ärenden som de själva påverkas av.

Ersättnings- och personalkommittén och styrelsen har möjlighet att anlita externa konsulter för rådgivning i ersättningsrelaterade ärenden.

Styrelsen beslutar om aktiebaserad ersättning till koncernchefen och vice verkställande direktören inom ramen för ersättningspolicyn och i enlighet med tillämpliga lagar och bestämmelser. Alla beslut avseende aktiebaserade ersättningar, inklusive utfärdande av Nordeaaktier till koncernchefen och vice verkställande direktören, fattas i enlighet med villkoren för det bemyndigande som lämnats av aktieägarna till styrelsen vid en bolagsstämma och i enlighet med tillämpliga lagar och regler samt denna ersättningspolicy.



Styrelsearvode

Nordeas bolagsstämma fastställer arvudet för styrelsens ordförande och ledamöter samt för ordföranden och ledamöter i styrelsens kommittéer, samt huruvida ersättningen ska utbetalas kontant eller i andra former.

Utöver arvudet kan bolagsstämman besluta att betala eller ersätta styrelseledamöterna för alla deras kostnader och utgifter som hänför sig till eller uppstår med anledning av styrelseuppdraget.

Varje år förbereder aktieägarnas nomineringsråd ett förslag till bolagsstämman i frågor som rör arvudet till styrelsens ordförande och ledamöter, samt ordföranden och ledamöter i styrelsens kommittéer.

Styrelseledamöter som är anställda i Nordea ska inte erhålla något arvode för sitt uppdrag som ledamöter i styrelsen.



Ersättning till koncernchefen och vice verkställande direktören

Styrelsen beslutar om ersättning till koncernchefen och vice verkställande direktören samt om villkoren i deras kontrakt efter förslag från ersättnings- och personalkommittén.

Koncernchefens och vice verkställande direktörens ersättningskomponenter

Koncernchefen och vice verkställande direktören kan erbjudas ersättning som består av fast grundlön, pension och försäkringar, förmåner, kortsiktiga incitament och/eller, om styrelsen beslutar om det, långsiktiga incitament.

Rörlig ersättning till koncernchefen och vice verkställande direktören för ett räkenskapsår kommer inte att överstiga 200 procent av den fasta ersättningen, enligt beslut av den ordinarie bolagsstämman den 28 mars 2019.



Fast grundlön

Den fasta grundlönen revideras i allmänhet varje år av styrelsens ersättnings- och personalkommitté och presenteras för styrelsen för beslut. Fast grundlön utgör ersättning för den roll och befattning som innehas och påverkas av befattningens komplexitet, ansvar och marknadsvillkor. Den ska bidra till att rekrytera och behålla koncernchefen och vice verkställande direktören. Den övergripande principen vid fastställande av den fasta grundlönen är marknadsmässighet, baserat på extern referensdata från jämförbara bolag, men även med beaktande av Nordeas finansiella situation samt individens insatser, förmågor och erfarenhet. Eventuella höjningar beslutas diskretionärt av styrelsen då detta anses lämpligt.

Eventuella höjningar av fast grundlön följer i allmänhet lönehöjningar för relevanta kategorier av anställda hos Nordea, om inte styrelsen beslutar om något annat.

Pension

Pension och försäkring syftar till att ge en rimlig levnadsstandard efter pensionering och personligt försäkringsskydd under kontraktstiden. Pensions- och försäkringsavsättningar görs enligt nationella lagar, bestämmelser och marknadspraxis. Pension erbjuds i allmänhet som premiebestämda pensionsplaner, men även pensionstillägg kan förekomma. Nordea använder sig inte av diskretionära pensionsförmåner, dvs. icke-reguljära engångsbetalningar på individuell basis.

Maxnivån för premiebestämda pensionsplaner är 30 procent av den årliga fasta grundlönen. Om koncernchefen och vice verkställande direktören omfattas av lagstadgad förmånsbestämd pension kan Nordea, efter styrelsens godkännande, erbjuda dem ytterligare pensionsavsättningar upp till den ovan nämnda maxnivån.

Kortsiktiga incitament

I syfte att skapa en lämplig balans mellan den fasta och rörliga ersättningen, kan koncernchefen och vice verkställande direktören erbjudas ett kortsiktigt incitamentsprogram (Short-Term Incentive Program, STIP) som för närvarande kallas Nordeas incitamentsprogram (NIP). STIP belönar prestationer i förhållande till finansiella och icke-finansiella mål och målnivåer på koncernnivå, affärsområdes- eller koncernfunktionsnivå och på individnivå. Dessa mål och respektive målnivåer fastställs i regel av styrelsen i början av varje räkenskapsår. 50 procent av tilldelningen från STIP betalas ut i aktier. Nominella aktietilldelningar beslutas efter att tilldelningen har tjänats in. För uppskjuten till-

delning av Nordeaaktier från STIP utgår ingen utdelning, i enlighet med regulatoriska krav. Förhands- och efterhandsjustering av risk inklusive bestämmelser om malus- och återkravsförfaranden tillämpas på eventuella tilldelningar från STIP, enligt nedan.

Maxnivåer för STIP

Tilldelningar från STIP till koncernchefen och vice verkställande direktören för ett räkenskapsår kan maximalt uppgå till 100 procent av den fasta ersättningen.

Mål, viktning och tillämplig tidsperiod för STIP

STIP har en prestationsperiod på ett år. Målen för STIP baseras på finansiella och icke-finansiella mål och målnivåer. De finansiella målen stödjer Nordeas långsiktiga affärsstrategi, och generellt sett används mål som mäter eller bidrar till intäkter och/eller lönsamhet, och de riskjusteras på lämpligt sätt. Icke-finansiella mål omfattar i regel även mål och målnivåer som stödjer en hållbar affärsverksamhet och Nordeas klimatstrategi och ambitioner på klimatområdet. Styrelsen beslutar om tilldelning från STIP vid utgången av resultatmättningsperioden, genom att bedöma prestation utifrån de i förväg fastställda målen. Utfallet av bedömningen uttrycks som en procentandel av den maximala tilldelningen. Styrelsen bedömer därutöver den framräknade tilldelningen från STIP för att på ett heltäckande sätt reflektera en bredare finansiell och affärsmässig prestation, ledarskap samt Nordeas syften och värderingar. Styrelsen ska också ta hänsyn till betydande händelser, till exempel incidenter gällande regelefterlevnad, sanktioner från myndigheter, allvarliga brister avseende kontroller och granskningar av tillsynsmyndigheter till följd av allvarliga avvikelser. En del av tilldelningen från STIP är föremål för uppskjutande, förfoganderestriktioner och utbetalning i form av finansiella instrument med beaktande av regulatoriska krav.

Långsiktiga incitament

Det viktigaste syftet med det långsiktiga incitamentsprogrammet (Long-Term Incentive Program, LTIP) är att få koncernchefens och vice verkställande direktörens intressen att sammanfalla ytterligare med aktieägarnas. Tilldelning från LTIP sker årligen med överlåtelse av villkorade aktier om de långsiktiga resultatkriterierna är uppfyllda. Tilldelning från LTIP sker uteslutande i form av aktier. Förhands- och efterhandsjustering av risk inklusive bestämmelser om malus- och återkravsförfaranden tillämpas på eventuella tilldelningar från LTIP, enligt nedan.



Maxnivåer för LTIP

Den maximala allokeringen från LTIP för ett räkenskapsår kan normalt uppgå till 100 procent av den fasta ersättningen, med hänsyn tagen till maxnivån för STIP och den lagstadgade maxgränsen på 200 procent av den fasta ersättningen. Eventuell tilldelning från LTIP i form av aktier ska normalt värderas i enlighet med aktiepriset vid tiden för allokering av de villkorade aktierna från LTIP.

Mål, viktning och tillämplig tidsperiod för LTIP

LTIP-programmen har en treårig prestationsperiod och är helt aktiebaserade (villkorade aktier). LTIP har normalt en högre viktning baserat på finansiella mål som främjar Nordeas långsiktiga aktieägarvärde och affärsstrategi. Icke-finansiella mål omfattar i regel ESG-relaterade mål som stödjer Nordeas hållbarhetsstrategi. Målen kan vara både absoluta och/eller relativa till avkastningen. Hur stor procentuell andel av utfallet från LTIP som överförs (och tilldelas) bestäms av styrelsen efter utgången av prestationsperioden genom att bedöma prestationen utifrån de på förhand fastställda målen. För varje resultatkriterium kan en viss procentuell andel av det totala utfallet tilldelas om tröskelnivån för tilldelning är uppfylld.

Oberoende av hur stor andel av utfallet från LTIP som tilldelats enligt prestationskraven kommer styrelsen därutöver bedöma tilldelningen för att på ett heltäckande sätt reflektera en bredare ekonomisk och affärsmässig prestation och beakta väsentliga händelser och/eller efterlevnad av utdelningspolicyn. Den intjänade tilldelningen från LTIP ges med villkor om uppskjutande och förfogandestriktioner i linje med regulatoriska krav, inklusive en uppskjutandeperiod på minst fem år samt en ytterligare kvarhållandeperiod om 12 månader (efter uppskjutandeperiodens slut).

Krav på aktieinnehav

Koncernchefen och vice verkställande direktören måste var och en behålla en betydande andel av de tilldelade aktierna till dess att det samlade värdet på aktieinnehavet i Nordea motsvarar 100 procent av deras respektive årliga fasta grundlön. Dessa aktier måste behållas till dess att deltagaren inte längre är medlem i koncernledningen

Förmåner

Koncernchefen och vice verkställande direktören erbjuds icke-monetära förmåner för att stödja deras arbetsprestation. Nivån på dessa förmåner fastställs utifrån vad som anses skäligt i förhållande till

allmän marknadspraxis, och omfattar till exempel tjänstebil som bekostas av Nordea, tillgång till bil och chaufför vid behov, privat sjukvårdsförsäkring, livförsäkring, personlig olycksfallsförsäkring, sedvanlig ansvarsförsäkring för ledande befattningshavare, personlig skatterådgivning i samband med gränsöverskridande (mellan länder) beskattning samt stöd vid flytt. Koncernchefen och vice verkställande direktören kan erbjudas andra förmåner efter styrelsens diskretionära övervägande, om styrelsen utifrån ersättnings- och personalkommitténs rekommendation anser det vara lämpligt på grund av individuella omständigheter. Alternativt kan förmåner erbjudas i form av lönetillägg för att komplettera den fasta grundlönen om det på grund av förmånens karaktär är lämpligare att erbjuda den i form av ersättning i pengar, till exempel bilersättning i stället för tjänstebil, flyttersättning eller motsvarande.

Förmånerna och kostnaderna för dessa kan variera årligen i enlighet med marknaden och individuella omständigheter.

Förhands- och efterhandsjustering av risk inklusive malus- och återkravsförfaranden

En särskild instans, Risk and Remuneration Alignment Committee, övervakar och kontrollerar riskjusteringar beträffande ersättningar till koncernchefen och vice verkställande direktören, i enlighet med Nordeas ersättningspolicy och tillhörande instruktioner. Bland annat utför Risk and Remuneration Alignment Committee oberoende förhands- och efterhandsbedömningar av de individuella justeringar av prestationsbedömningar och ersättning som bör göras baserat på risk och regelefterlevnad, och kan rekommendera styrelsen att göra sådana justeringar.

Styrelsen kan diskretionärt besluta att rörlig ersättning sätts ner helt eller delvis, även om den redan har utbetalats (efterhandsjustering av risk inklusive malus- och återkravsförfaranden). Exempel inkluderar, men är inte begränsade till, väsentligt felaktigt uppgiftslämnande, misskötsamhet, bristande riskhantering samt om vissa fakta framkommer efter att kontraktsförhållandet upphört. Styrelsen kan efter eget övervägande välja att tillämpa förhands- och efterhandsjustering av risk inklusive malus- och återkravsförfaranden och följer en förutbestämd process vid bedömningen av om och hur sådana ska tillämpas.



Viktiga avtalsvillkor

Kontrakt, uppsägningsvillkor, avtal om avgångsvederlag för koncernchefen och vice verkställande direktören

Kontrakten för koncernchefen och vice verkställande direktören dokumenteras skriftligen och gäller vanligtvis tills vidare. Koncernchefen och vice verkställande direktören har en uppsägnings-tid om högst 12 månader och Nordea har en uppsägnings-tid om högst 12 månader. Under uppsägningstiden har koncernchefen och vice verkställande direktören rätt till sin normala lön. Om de arbetsbefrias kan avräkning ske från inkomsten. Dessutom kan de med stöd av avtal ha rätt till avgångsvederlag som motsvarar fast grundlön för högst 12 månader, med möjlighet att avräkna inkomster från annat arbete eller uppdrag. Avgångsvederlag betalas inte om koncernchefen eller vice verkställande direktören säger upp sig från sin befattning eller om kontraktet sägs upp med skälig grund. Koncernchefen och vice verkställande direktören omfattas av en konkurrenssklausul som gäller i högst 12 månader beroende på typen av befattning och i enlighet med marknadspraxis.

Arrangemang vid frånträde

Då styrelsen fattar beslut om arrangemang vid koncernchefens eller vice verkställande direktörens frånträde överväger styrelsen olika faktorer, inklusive men inte begränsade till:

- de avtalsförpliktelser som ska uppfyllas;
- behandlingen av eventuella utestående tilldelningar från LTIP styrs av villkoren för sådana tilldelningar;
- om det är lämpligt att erbjuda skäligt stöd för omställning och juridisk rådgivning på Nordeas bekostnad, samt eventuella lagstadgade betalningar;
- om det är lämpligt att koncernchefen eller vice verkställande direktören utför arbete under uppsägnings-tiden; och
- om det är lämpligt att utge eventuella tilldelningar från STIP och/eller LTIP för det år då kontraktsförhållandet upphör även om koncernchefen eller vice verkställande direktören inte arbetat hela det året.

Om koncernchefen eller vice verkställande direktören säger upp sig från sin respektive befattning eller om kontraktet sägs upp med skälig grund, ska de generellt betraktas som "bad leavers" i fråga om rörlig ersättning och kommer inte vara berättigade till tilldelning från STIP och/eller LTIP.

Koncernchefen och vice verkställande direktören betraktas som "good leavers" och bibehåller sin rätt till STIP och/eller LTIP för tiden under ett prestationsår fram till dess att de inte längre utför arbete för Nordea om deras kontrakt upphör på grund av:

- pensionering vid avtalsenlig eller lagstadgad pensionsålder;
- dödsfall eller permanent sjukdom; eller
- då kontraktsförhållandet upphör genom att Nordea säger upp kontraktet utan skälig grund eller om en ömsesidig överenskommelse träffats av motsvarande skäl.

Styrelsen kan besluta att koncernchefen och vice verkställande direktören behandlas som "good leavers" i fråga om rörlig ersättning med beaktande av de särskilda omständigheterna, till exempel för att säkerställa upprätthållande av verksamheten och lämplig överlämning av uppgifter under en uppsägnings-tid.

Rekryteringspolicy

På ersättnings- och personalkommitténs rekommendation ska styrelsen sträva efter att erbjuda ett ersättningspaket i linje med denna ersättningspolicy då rekrytering sker till befattningarna koncernchef eller vice verkställande direktör.

Principerna ovan beaktas då man bestämmer fast grundlön, pension och försäkring samt berättigande till andra förmåner.

Berättigande till STIP och/eller LTIP ska stämma överens med principerna i denna ersättningspolicy och maximibeloppen får inte överstiga det som anges ovan. Det kan dock bli nödvändigt för styrelsen att fastställa alternativa mål och målnivåer för de initiala tilldelningarna, beroende på tidpunkten och omständigheterna för den nya tillsättningen, i enlighet med relevanta processer för beslutsfattande.

Styrelsen kan besluta om extraordinär ersättning i samband med tillsättning av koncernchef eller vice verkställande direktör relaterade till "sign-on" betalningar eller utköp av ersättningsarrangemang som gått förlorade vid frånträde från tidigare anställning, då externa kandidater anställs till dessa positioner. Vanligtvis sker utköp på motsvarande villkor som den ersättning som gått förlorad, till exempel i fråga om huruvida den utgår som kontant betalning eller aktier och den tidsperiod då äganderätten skulle ha övergått.



Övriga villkor

I enlighet med allmän marknadspraxis upprätthåller Nordea en ansvarsförsäkring för ledande befattningshavare och/eller annat motsvarande

skydd som Nordea erbjuder styrelseledamöter, koncernchefen samt vice verkställande direktören.

Avvikelser från denna ersättningspolicy

Styrelsens diskretionära rätt

Styrelsen kan på ersättnings- och personalkommitténs rekommendation och efter diskretionärt övervägande i situationerna nedan besluta att tillfälligt avvika från vilken punkt som helst i ersättningspolicyn för att säkerställa Nordeas långsiktiga intressen, om det inte längre är möjligt att tillämpa ersättningspolicyn:

- vid byte av koncernchef och/eller vice verkställande direktör;
- vid förändringar i bolagets koncernstruktur, organisation, ägande och/eller affärsverksamhet (till exempel sammanslagning, uppköp, delning, företagsförvärv etc.);
- vid en väsentlig förändring i bolagets strategi;
- vid ändringar i relevanta lagar, regler eller regelverk (till exempel med syfte på regulatoriska krav, kontroll av reglerade marknader, beskattning eller administration eller för att beakta ändringar i lagstiftning eller krav eller riktlinjer rörande bolagsstyrning);
- vid andra exceptionella omständigheter där det kan vara nödvändigt att avvika för att säkerställa långsiktiga intressen och

hållbarhet för bolaget som helhet eller för att säkerställa dess operativa förmåga.

Eventuella avvikelser från denna ersättningspolicy ska redogöras för i ersättningsrapporten för året i fråga. Om avvikelserna har fortsatt på så sätt att den inte längre kan betraktas som tillfällig ska Nordea ta fram en ny ersättningspolicy för att presenteras vid nästa möjliga bolagsstämma.

Historiska åtaganden

Nordea förbehåller sig rätten att betala ersättning och ersätta förlust av befattning (inklusive att utöva sin diskretionära rätt relaterat till detta), även om det inte skulle stämma överens med denna ersättningspolicy, om villkoren för betalningarna har avtalats:

- innan denna ersättningspolicy antogs; eller
- vid en tidpunkt då denna ersättningspolicy inte var tillämplig på personen i fråga och då styrelsen anser att betalningen inte hänförs till personens uppdrag som styrelseledamot, koncernchef eller vice verkställande direktör i Nordea.



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