

Oplysninger om lønforhold i Nordea Bank Danmark A/S i henhold til § 19 i Bekendtgørelse nr. 285 af 27. marts 2014

Nordea Bank Danmark A/S (Nordea) er et datterselskab, som er 100 pct. ejet af Nordea Bank AB (publ) med domicil i Sverige. Nordea skal følgelig respektere såvel de svenske som de danske aflønningsregler samt regler fra European Banking Authority (EBA).

Nordea's aflønningspolitik er vedtaget af generalforsamlingen den 30 marts 2015 efter indstilling fra bestyrelsen og gælder for alle ansatte og for løn m.v. optjent fra 1. januar 2015.

Aflønningspolitikken er understøttet af instruktioner for de forskellige lønkomponenter med detaljerede design principper, årskalender, finansielle forhold samt governance – alle godkendt af bestyrelsen efter indstilling fra aflønningsudvalget.

Lønpolitikken med underliggende instruktioner har til formål:

- At understøtte Nordea's evne til at rekruttere, udvikle og fastholde højt motiverede, kompetence og performance orienterede medarbejdere og dermed Nordea's medarbejderstrategi;
- At supplere excellent lederskab og udfordrende arbejdsopgaver som drivkræfter for at skabe højt engagement blandt medarbejderne og et Great Nordea; og
- At sikre at aflønning i Nordea er afstemt med effektiv risikostyring og Nordea's værdier.

I lønpolitikken præciseres, at Nordea:

- Tilbyder konkurrencedygtige, men ikke markedsledende lønninger;
- Ser på aflønning ud fra en totalbetragtning med respekt for afbalancerede men differentierede aflønningsstrukturer baseret på forretningsmæssige og lokale behov; og
- Erkender vigtigheden af, at aflønning er konsistent med og fremmer en sund og effektive risikostyring og ikke tilskynder til overdreven risikotagning eller modarbejder Nordea's langsigtede interesser.

Corporate governance

Bestyrelsen har nedsat et aflønningsudvalg, som forbereder bestyrelsens arbejde i forbindelse med aflønningsspørgsmål. En beskrivelse af aflønningsudvalgets sammensætning, opgaver og beføjelser findes i kommissoriet for aflønningsudvalget på www.nordea.dk.

Bestyrelsens risikoudvalg har endvidere til opgave at vurdere, om incitamenterne ved bankens aflønningsstruktur tager højde for bankens risici, kapital, likviditet og sandsynligheden samt tidspunktet for udbetaling af aflønningen.

Efter indstilling fra aflønningsudvalget og med input fra risikoudvalget gennemgår bestyrelse lønpolitikken i marts hvert år og herudover, når det er påkrævet som følge af ændrede aflønningsregler eller på grund af ændringer eller udviklingen i Nordea's virksomhed. Ændringer i lønpolitikken forelægges til generalforsamlingens godkendelse.

Aflønningsudvalget fører mindst en gang årligt kontrol med aflønning af ledelsen af den del af organisationen, der forestår kontrol af overholdelse af grænser for risikotagning samt ledelsen af den del af organisationen, der i øvrigt forestår kontrol og revision, herunder ledelsen af compliance funktionen og den interne revisionschef.

Forskellige kontrol- og compliance-funktioner medvirker i processen med at implementere incitamentsstrukturer og back teste resultater inden udbetaling af udskudte/tilbageholdte beløb.

Der findes særlige processer for godkendelse af bonusmodeller og resultatet heraf.

Bestyrelsen sørger for, at der mindst en gang om året foretages en kontrol af, om lønpolitikken overholdes. Bestyrelsen fastlægger retningslinjerne for kontrollen, og resultatet heraf rapporteres til bestyrelsen.

Ved den årlige udviklingssamtale mellem medarbejder og leder evalueres medarbejderens resultater i det forløbne år samtidig med, at nye mål fastsættes. Beslutninger om eventuelle justeringer i den faste løn og eventuel tildeling af variabel løn træffes normalt på baggrund af denne samtale. I Nordea kræver alle lønstigninger samt deltagelse i variabel aflønning samt tildeling heraf godkendelse af lederens leder.

Lønkomponenter.

Der tilstræbes en passende balance i lønpakkens sammensætning, som kan bestå af følgende komponenter:

- Fast løn (inkl. faste personlige tillæg);

- Variabel løn;
 - o Bonus,
 - o Variable Salary Part (VSP),
 - o Aktieprogram for top 400 i Nordea Group (LTIP) (sidste gang 2012),
 - o Executive Incentive Programme (EIP) for top 400 i Nordea Group (første gang 2013),
 - o Gratiale,
 - o Overskudsdeling,
- Pensionsordning;
- Øvrige personalegoder;
- Nyansættelsesgodtgørelse (sign-on bonus), frikøb fra andre kontrakter og fastholdelsesbonus; og
- Fratrædelsesgodtgørelse.

Fast løn udbetales for fuld tilfredsstillende performance. Lønnen baseres på tre faktorer: Job kompleksitet og ansvar, performance og lokale markedsforhold. Eventuelt fast personligt tillæg vil være knyttet til en bestemt jobfunktion og udbetales kontant sammen med den månedlige faste løn.

Variabel løn kan tildeles medarbejdere for at rekruttere, fastholde og motivere medarbejdere til en stærk performance samt endvidere for at understøtte Nordea's omkostningsfleksibilitet. Ved fastsættelse af mål for variabel løn iagttages:

- Overensstemmelse med Nordea Group og Nordea's forretningsstrategi, værdier og ledelsesprincipper;
- Overensstemmelse med Nordea Group og Nordea's kort- og langsigtede mål;
- At der opstilles mål med klare vægte for Nordea Group, Nordea, enheden samt individuelt;
- At der opstilles finansielle såvel som ikke-finansielle mål, herunder at finansielle mål i videst muligt omfang er risikojusterede;
 - o Eksempler på finansielle mål: RaRoCaR, REA, indkomst, omkostninger, operating profit, kredittab, markedsandele
 - o Eksempler på ikke-finansielle mål: Kundetilfredshed, medarbejdertilfredshed, implementering af nye produkter, processer og systemer, compliance, udvikling af medarbejdere, personlig kompetenceudvikling og teamorientering
- At mål ikke stimulerer til overdreven risikotagning;
- At principper om at beskytte kunder og undgå interessekonflikter iagttages; og
- At puljer afsat til variabel løn kan nedsættes i tilfælde af et dårligt eller negativt resultat for Nordea Group eller Nordea.

Bonus tilbydes alene til medarbejdere i Markets, Asset Management og Group Treasury. Bonus pools opgøres på grundlag af risikojusteret overskud, dvs. efter honorering af omkostninger til kapital og likviditet. For medarbejdere udsat for international konkurrence er bonus maksimeret til den af bestyrelsen fastsatte grænse på 200% af den faste løn, incl. pensionsbidrag. Den maksimale bonus for væsentlige risikotagere er 100% af den faste løn, incl. pensionsbidrag, idet de svenske aflønningsregler indeholder en sådan grænse.

VSP tilbydes udvalgte ledere og medarbejdere. VSP er normalt maksimeret til 25% af den faste løn, men kan for få ledere og specialister gå op til 100% af den faste løn.

LTIP blev tilbudt top 400 i Nordea Group hvert år fra 2007 til 2012. Aktier fra LTIP 2012 uddeles umiddelbart efter det første kvartalsregnskab i 2015, hvorefter der kun resterer udlodning af udskudte aktier fra LTIP 2010, LTIP 2011 og LTIP 2012 til væsentlige risikotagere.

EIP blev tilbudt top 400 i Nordea Group første gang i 2013 til erstatning for VSP og LTIP. År 2014 blev top 400 i Nordea Group tilbudt et tilsvarende program og et tilsvarende program år vil blive tilbudt 2015. EIP er normalt maksimeret til 70% af den faste løn, men kan for få ledere gå op til 100% af den faste løn. EIP udbetales kontant med 40% året efter indtjeningsåret, mens 60% udskydes i 3½ eller op til 5½ år efter indtjeningsåret. Udskudt EIP indekseres med Nordea's Total Shareholder Return (fantomaktier = ændring i Nordea's aktiekurs justeret for udbetaling af dividende).

Gratiale kan tilbydes medarbejdere i tilfælde af ekstraordinær performance eller i forbindelse med midlertidigt projektarbejde. Gratiale er normalt maksimeret til en månedsløn, men kan i helt særlige tilfælde og efter særlige godkendelsesprocedurer gå op til to måneders løn.

Overskudsdeling. Alle medarbejdere, excl. medlemmer af direktionen, er omfattet af Nordea Group's overskudsdelingssystem baseret på gruppens risiko-justerede resultat. Overskudsdeling er maksimeret til EUR 3.200 for en fuldtidsansat (2014: kr. 23.835).

Pensions- og forsikringsordninger sikrer at medarbejderne har en passende dækning i tilfælde af akut sygdom, invaliditet eller død samt at der ved pensionering er en pensionsydelse, som kan sikre en passende levestandard. Med få undtagelser anvendes bidragsbaserede pensionsordninger. Nordea anvender ikke diskretionære pensionsydelser.

Øvrige personalegoder er baseret på kollektiv overenskomst, Nordea's kutyme eller individuel aftale.

Nyansættelsesgodtgørelse (sign-on bonus), frikøb fra andre kontrakter og fastholdelsesbonus.

Sign-on bonus tilbydes kun i særlige tilfælde efter godkendelse af leders leder og kun i forbindelse med rekruttering af nye medarbejdere. Godtgørelsen er begrænset til det første ansættelses år og er betinget af, at Nordea har et sundt og stærkt kapitalgrundlag. En særligt høj sign-on bonus skal godkendes af Group CEO. Frikøb fra andre kontrakter og eventuel fastholdelsesbonus udgør variabel løn og følger reglerne herfor.

Fratrædelsesgodtgørelse udbetales i overensstemmelse med gældende lovgivning og gældende overenskomster. I henhold til specifikke individuelle aftaler har visse nøglemedarbejdere ret til en fratrædelsesgodtgørelse ud over gældende lovgivning og gældende overenskomster.

Risiko analyse og væsentlige risikotagere

Nordea's aflønningspolitik er baseret på en risikoanalyse, som opdateres årligt, senest i marts 2015. Fokusområder inkluderer variabel løn, herunder de enkelte komponenter, men også risici relateret til governance, fastsættelse af mål og måling af resultater, svindel og omdømme.

Følgende principper er eksempler på sikring af en sund risikostyring:

- Der er for forskellige medarbejderkategorier en passende balance mellem fast og variabel løn og den faste løn er tilstrækkelig høj til, at Nordea kan undlade at udbetale den variable løn;
- Bestyrelsen har besluttet, at ingen medarbejder kan have en variabel løn, som overstiger 200% af den faste løn, incl. pensionsbidrag;
- Loftet for variabel løn for væsentlig risikotagere er for nærværende 100% af den faste løn, incl. pensionsbidrag, i overensstemmelse med de svenske aflønningsregler;
- Bortset fra visse øverste ledere er medarbejdere indenfor kontrol- og compliancefunktioner ikke berettiget til variabel løn, men det sikres, at disse har en passende samlet aflønning, som er fastsat uafhængig af de forretningsenheder, som de kontrollerer;
- Variabel løn, incl. udskudt og tilbageholdt variabel løn for væsentlige risikotagere, udbetales kun, hvis det er forenligt med Nordea Group og Nordea's finansielle situation og motiveret i henhold til Nordea Group, Nordea's, forretningsenhedens og medarbejderens performance;
- Variabel løn, incl. udskudt, tilbageholdt og udbetalt variabel løn samt aktier fra LTIPs, kan bortfalde helt eller delvist respektive blive krævet tilbagebetalt, hvis medarbejderen (i) har deltaget i eller været ansvarlig for en handlemdåde, som har resulteret i betydelige tab for Nordea og/eller medarbejderen ikke har levet op til passende standarder for at være egnet og hæderlig (fit and proper) eller (ii) har medarbejderen har brudt interne eller eksterne regler eller retningslinjer relevant for medarbejderens job;
- Principper for udpegning af væsentlige risikotagere besluttet af bestyrelsen med respekt af danske, svenske og EBA's retningslinjer for udpegning af væsentlige risikotagere;
- For væsentlige risikotagere udskydes 40 – 60% af tjent bonus, VSP eller gratiale over tre til fem år med pro rata udbetaling efterfulgt af en tilbageholdelsesperiode på seks måneder. 50% af den udskudte og tilbageholdte variable løn indekseres med Nordea's TSR (fantomaktier). Medarbejderne må ikke afdække den risiko, der er forbundet med TSR-indekseringen;
- For alle deltagere i EIP udskydes 60% af tjent EIP i 3½ eller op til 5½ år efter indtjeningsåret. Udskudt EIP indekseres med Nordea's TST (fantomaktier). Medarbejderne må ikke afdække den risiko, der er forbundet med TSR-indekseringen;
- For væsentlige risikotagere udskydes 40 – 60% af tildeling fra LTIP 2010, LTIP 2011 og LTIP 2012 over tre til fem år med pro rata udlodning efterfulgt af en tilbageholdelsesperiode på seks måneder
- For væsentlige risikotagere samt alle deltagere i EIP og LTIP gælder, at udskudt og tilbageholdt variabel løn/aktier er genstand for "claw back", hvis de er udbetalt/udloddet på grundlag af oplysninger, som efterfølgende har vist sig at være åbenlyst fejlagtige eller unøjagtige.

Aflønning af direktionen

Principperne for Direktionens honorering skal tilsikre, at Nordea er i stand til at rekruttere og fastholde de bedste medarbejdere med kompetence og kapacitet til at varetage det overordnede ansvar for Nordea med hensyn til forretningsudvikling og –resultater, men også i relation til bankens relationer til finansielle myndigheder og samfundet i øvrigt.

Direktionens aflønning, som besluttet af bestyrelsen, består af fast løn, deltagelse i Executive Incentive Programme (EIP), pensionsbidrag og sædvanlige personalegoder passende for stillingen. Resultatet af EIP kan ikke overstige 50% af den faste aflønning, incl. pensionsbidrag.

Medlemmer af direktionen har ret til en fratrædelsesgodtgørelse med respekt af § 13 i bekendtgørelse nr. 285 af 28. marts 2014..

Honorering af bestyrelsen

Medarbejdere ansat i Nordea Group modtager ikke honorar for at varetage hvervet som bestyrelsesmedlem.

Bestyrelsen forelægger på baggrund af aflønningsudvalgets indstilling forslag til ændringer i honoreringen af det eksterne bestyrelsesmedlem til generalforsamlingens godkendelse. Det eksterne bestyrelsesmedlem modtager et fast bestyrelseshonorar samt honorar som medlem af Revisionskomiteen.

Diverse

Bestyrelsen har mulighed for med respekt af gældende aflønningsregler at afvige fra politikken i individuelle tilfælde, såfremt ekstraordinære forhold kan begrunde dette.

Oplysninger om aflønning af direktionen samt det eksterne bestyrelsesmedlem offentliggøres i bankens regnskab. Oplysninger om væsentlige risikotagere offentliggøres én gang om året på hjemmesiden.