

Helsinki, Kööpenhamina, Oslo, Tukholma, 14. maaliskuuta 2002 1(2)

Nordean hallitus ehdottaa uutta palkkiojärjestelmää johdolle ja henkilöstölle

Nordean hallitus ehdottaa yhtiökokoukselle 24. huhtikuuta 2002 uutta optio-ohjelmaa, jonka piiriin tulisivat Nordean johto ja henkilöstö.

Ohjelmalla pyritään korostamaan osakkeenomistajille luotavan lisäarvon merkitystä yrityksen johtamisessa ja yhtenäistämään konsernin henkilöstön voittopalkkiojärjestelmät.

Uusi optio-ohjelma korvaa vaiheittain olemassa olevat Nordean Pohjoismaissa toimivan henkilöstön voittopalkkiojärjestelmät. Vuonna 2002 siirto henkilöstörahastoihin rajoittuu enintään puoleen aikaisemmasta enimmäismäärästä ja edellinen johdon voittopalkkiojärjestelmä mitätöidään.

Kullekin henkilöstöön kuuluvalla ennen vuoden 2003 ensimmäisen neljänneksen loppua myönnettävien optioiden määrä riippuu uudessa ohjelmassa Nordean oman pääoman tuotosta vuonna 2002. Enimmäismäärä vuodelta 2002 on 400 optiota olettaen, että oman pääoman tuotto on yli 18,04 prosenttia (riskiton korko 4,54 prosenttia + lisätuottovaatimus 13,5 prosenttia).

Henkilöstön optioiden merkintähinta on osakkeen pörssikurssin painotettu keskiarvo vuoden 2003 ensimmäiseltä kolmelta kuukaudelta, vähennettynä vuotuisella osingolla. Optiot voidaan myydä tai optio-oikeutta voidaan käyttää heti niiden myöntämisen jälkeen tai viimeistään ennen huhtikuun 2008 loppua. Jokainen optio oikeuttaa sen haltijan merkitsemään yhden Nordean osakkeen.

Johdon ohjelmaan kuuluu noin 330 henkilöä ja ohjelma jaetaan kahteen sarjaan. Merkintähinta on osakkeen pörssikurssin painotettu keskiarvo toisessa sarjassa vuoden 2002 ja toisessa sarjassa vuoden 2003 kolmelta ensimmäiseltä kuukaudelta vähennettynä vuotuisella osingolla ja kerrottuna 1,25:lla. Johto ei voi myydä optioitaan tai käyttää optio-oikeuttaan kahteen vuoteen myöntämisen jälkeen, ja optiot täytyy myydä tai optio-oikeutta käyttää viimeistään huhtikuun 2007 lopussa tai vastaavasti huhtikuun 2008 lopussa.

Ensimmäinen optiosarja myönnetään johdolle vuoden 2002 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen. Toinen sarja myönnetään vuoden 2003 ensimmäisellä neljänneksellä. Uuteen ohjelmaan osallistuvat joutuvat luopumaan nykyisestä johdon synteettisestä optio-ohjelmasta, joka laskettiin liikkeelle vuonna 2000.

Optioita voidaan myöntää yhteensä enintään 39 240 000 kappaletta, josta 59,2 prosenttia voidaan myöntää johtoon kuuluville ja 40,8 prosenttia muulle henkilöstölle. Jos kaikki optio-oikeudet käytetään, uusien osakkeiden laimennusvaikutus on yhteensä noin 1,3 prosenttia (johdon ohjelmassa 0,38 prosenttia vuodessa ja henkilöstön ohjelmassa 0,54 prosenttia).

Ohjelman kokonaiskustannukset ovat enintään noin 33 miljoonaa euroa ottamatta huomioon uudelle osakepääomalle saatavaa korkotuottoa. Kulut ovat pääasiassa henkilösivukuluja. Kun puolet olemassa olevista voittopalkkiojärjestelmistä korvataan uudella järjestelmällä, yhtiön kulusäästöt voivat olla jopa 40 miljoonaa euroa vuonna 2002.

Nordea on Pohjoismaiden ja Itämeren alueen johtava finanssipalvelukonserni. Konsernilla on neljä liiketoiminta-aluetta: vähittäispankki, varallisuudenhoito ja henkivakuutus, suuret yritys- ja yhteisöasiakkaat sekä vahinkovakuutus. Nordealla on noin 11 miljoonaa asiakasta, 1 245 konttoria ja 125 vakuutuspalvelupistettä 22 maassa. Konserni on maailman johtava Internet-pankkipalveluiden tarjoaja ja sillä on yli 2,8 miljoonaa verkkopankkiasiakasta. Nordea noteerataan Helsingin, Kööpenhaminan ja Tukholman pörsseissä.

Helsinki, Kööpenhamina, Oslo, Tukholma, 14. maaliskuuta 2002 2(2)

Tulevaisuudessa yhtiön hallituksen tarkoituksena on ehdottaa varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain, että se päättäisi vastaavasta optio-ohjelmasta.

Lisätietoja:

Steen Christensen, konsernin henkilöstöhallinto, +45 3333 3049

Sigurd Carlsen, sijoittajasuhteet, +46 8 614 7852

Lauri Peltola, konserniviestintä, (09) 165 42324

Erik Evrén, konserniviestintä, +46 8 614 8611