

Helsingfors, Köpenhamn, Oslo, Stockholm, 21 februari 2007 1(2)

Nordea föreslår långsiktigt incitamentsprogram för att behålla och rekrytera de bästa talangerna

Ett långsiktigt incitamentsprogram som innefattar upp till 400 chefer och nyckelmedarbetare kommer att föreslås av styrelsen på årsstämman den 13 april 2007. Programmet tillåter deltagarna att investera upp till 10 procent av sin årliga grundlön i Nordeaaktier, och är försett med ett vinsttak.

Huvudsyftet med det föreslagna långsiktiga incitamentsprogrammet är att stärka Nordeas förmåga att behålla och rekrytera de bästa talangerna för centrala ledarskapspositioner. Alla Nordeas incitamentsprogram avser att stödja uppnåendet av Nordeas finansiella mål, genom att sammanföra chefernas och medarbetarnas intressen och perspektiv med koncernens strategiska fokus.

Programmet är ett kombinerat matchnings- och prestationsaktieprogram, vilket ersätter det befintliga Executive Incentive Programme som funnits sedan 2003. Deltagarna investerar en del av sin lön i Nordeaaktier, och utfallet av programmet beror på i vilken grad Nordea uppnår sina nya finansiella mål.

De nya finansiella mål som presenterades på kapitalmarknadsdagen i december 2006 innefattar en fördubbling av den riskjusterade avkastningen på sju år, vilket förutsätter en årlig tillväxt på cirka 10 procent.

- Nordea måste kunna möta utmaningarna i finansbranschen och betjäna sina kunder med det bästa ledarskap som marknaden kan erbjuda. Den bästa nordiska banken behöver den bästa nordiska kompetensen, men konkurrensen om talangerna intensifieras. Avsikten med detta program är att vi ska kunna behålla och locka till oss de bästa cheferna, med en delad agenda, som är villiga att investera i sin egen framtid genom att investera i Nordea och att prestera för att tjäna mer, säger Hans Dalborg, ordförande i styrelsen för Nordea.

Fyraårsperspektiv

Programmet löper på fyra år och består av en tvåårig kvalifikationsperiod och en tvåårig utnyttjandeperiod. Programmet förutsätter att deltagarna låser in upp till 10 procent av sin grundlön före skatt i Nordeaaktier som köps till aktuell kurs. Aktierna låses under kvalifikationsperioden.

För varje Nordeaaktie deltagaren låser får han/hon möjlighet att köpa:

- en Nordea-stamaktie till en kurs på 4 euro. Denna aktie är en matchningsaktie, som kan köpas om deltagaren förblir anställd hos Nordea under den inledande tvååriga kvalifikationsperioden.
- tre stamaktier till en kurs på 2 euro per aktie. Dessa aktier är prestationsaktier, vilket innebär att möjligheten att köpa dem, utöver kriteriet med tvåårig anställning, förutsätter att Nordea uppfyller vissa finansiella mål.

För att behandla deltagarna på ett liknande sätt som aktieägare föreslås det att lösenpriset justeras för utdelningar under kvalifikations- och utnyttjandeperioderna, dock som lägst till 0,10 euro. Vinsten per matchnings- och prestationsaktie får uppgå till högst 25 euro.

Nordea är den ledande finanskoncernen i Norden och Östersjöregionen. Nordea gör det möjligt för kunderna att nå sina mål genom ett brett urval produkter, tjänster och lösningar inom bank, kapitalförvaltning och försäkring. Nordea har nästan 10 miljoner kunder och över 1 100 kontor, och är med sina 4,6 miljoner e-kunder ledande inom banktjänster på Internet. Nordeaaktien är noterad på börserna i Stockholm, Helsingfors och Köpenhamn.

Helsingfors, Köpenhamn, Oslo, Stockholm, 21 februari 2007 2(2)

Programmet beräknas ge cheferna en incitamentsersättning på cirka 25 procent av grundlönen om koncernen gör ett starkt resultat, och cirka 40 procent av grundlönen om koncernen gör ett enastående resultat. Om vinsten per aktie under intjäningsperioden understiger 0,80 euro förfaller B- och C-prestationsaktierna under den relevanta perioden.

Emission av aktier

För att genomföra programmet på ett kostnadseffektivt sätt föreslår styrelsen att programmet risksäkras genom en emission av 3 120 000 inlösen- och omvandlingsbara C-aktier.

De nya aktierna ska tecknas endast av Alecta. Styrelsen föreslås bli bemyndigad att förvärva samtliga emitterade C-aktier och omvandla dem till stamaktier i syfte att använda dem i programmet. Denna typ av risksäkring bedöms som mer ändamålsenlig än en aktieswap eller ett återköp av egna aktier för detta program.

Utspädningen från detta program uppskattas till 0,05 procent i termer av IFRS-värde/börsvärde. Kostnaderna väntas få en marginell effekt på Nordeas nyckeltal. Programmet beräknas kosta cirka 17,7 mn euro under den tvååriga kvalifikationsperioden, vilket motsvarar cirka 0,8 procent av Nordeas personalkostnader.

Det föreslagna incitamentsprogrammet har utarbetats i nära samråd med stora aktieägare. Nordeas styrelse avser att förnya det långsiktiga incitamentsprogrammet årligen.

För ytterligare information:

Hans Dalborg, styrelseordförande, +46 8 614 78 01

Steen Christensen, Group HR Centre +45 33 33 30 49

Läs hela förslaget från styrelsen på www.nordea.com

Bilaga:

Villkor för prestationsaktier

Utöver kriteriet med två års anställning är möjligheten att köpa prestationsaktier beroende av vissa finansiella prestationskrav:

- B-prestationsaktier: Nordeas riskjusterade avkastning per aktie (RAPPS) 2007 måste överstiga RAPPS för 2006 med mer än 2 procent. Samtliga B-prestationsaktier kan köpas om RAPPS 2007 överstiger RAPPS 2006 med 15 procent eller mer. Linjär interpolation används mellan de två nivåerna.
- C-prestationsaktier: Nordeas RAPPS för 2008 måste överstiga RAPPS för 2007 med mer än 2 procent. Samtliga B-prestationsaktier kan köpas om RAPPS 2008 överstiger RAPPS 2007 med 12 procent eller mer. Linjär interpolation används mellan de två nivåerna.
- D-prestationsaktier: Nordeas totalavkastning (TSR) 2007-2008 måste överstiga ett index med jämförbara bankers TSR. Samtliga D-prestationsaktier kan köpas om Nordeas TSR 2007-2008 överstiger jämförelseindexets med 10 procent eller mer. Linjär interpolation används mellan de två nivåerna. För detta prestationskriterium har Nordeas definierade jämförbara banker i Norden respektive Europa delats upp i två grupper, som fått samma viktning.