

Palkitseminen

Sampo-konsernin hallitus on hyväksynyt palkitsemisperiaatteet, joita sovelletaan kaikkiin konserniyhtiöihin. Palkitsemisperiaatteet ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen.

Sammon palkitsemisstrategian on oltava vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan. Näin ollen pitkä aikavälin taloudellisen vakauden ja Sampo-konsernin arvon kehittämisen on ohjattava palkitsemisjärjestelmien suunnittelua.

Sampo-konsernin käyttämät erilaiset palkitsemismuodot ovat seuraavat:

- (a) Kiinteä palkitseminen
- (b) Muuttuva palkitseminen
- (c) Eläke
- (d) Muut edut

Kaikkien palkitsemismekanismien lähtökohtana on rohkaista ja kannustaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Palkitsemiskokonaisuudet on suunniteltava siten, että ne palkitsevat oikeudenmukaisesti huolellisen, oikeiden käytäntöjen mukaisen ja menestyksekkään työsuorituksen. Samalla on kuitenkin muiden sidosryhmien edun suojaamiseksi varmistettava, että palkitsemismekanismit eivät luo eturistiriitoja, eivätkä houkuttele tai rohkaise työntekijöitä liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen. Tästä johtuen palkitsemismekanismia ei voida erottaa riskienhallintakäytännöistä.

Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteellinen osuus heijastaa yksittäisen johtajan tai työntekijän vastuita. Kiinteän palkan tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta. Muuttuva palkitseminen voi perustua henkilön panokseen yhtiön tulokseen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen tai se voi liittyä henkilöstön sitouttamiseen Sampo-konserniin.

Päätös muuttuvien palkkioiden maksusta tulee perustua riskinoton arviointiin ja vakavaraisuuspääomavaatimusten täytymiseen. Lisäksi tietty osuus ylimmälle johdolle ja tietyille avainhenkilöille maksettavasta muuttuvasta palkkiosta lykätään määritellyn ajanjakson ajaksi kussakin Sampo-konserniin kuuluvassa yhtiössä sovellettavan sääntelyjärjestelmän mukaisesti. Lykkäysajanjakson jälkeen tehdään jälkikäteen riskiarviointi ja hallitus päättää voidaanko lykättyjä muuttuvia palkkioita maksaa/vapauttaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta/vapauttamatta. Vuonna 2017 lykättyjen lyhytaikaisisten ja pitkäaikaisten kannustinpalkkioiden yhteismäärä oli 6,4 miljoonaa euroa (10,4).

Sampo Oyj:n hallitus päätti 14.9.2017 uuden pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 käyttöönotosta. Järjestelmä on suunnattu Sampo-konsernin johdolle (Sammon

konsernijohtaja mukaan lukien) sekä muille konsernin avainhenkilöille. Sammon hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmään. Kannustinjärjestelmässä on mukana 117 henkilöä.

Kannustinjärjestelmästä 2017:1 allokoitiin 4 092 000 kannusteyksikköä syys- ja lokakuun 2017 aikana, enimmäismäärän ollessa 4 500 000. Jäljellä olevat kannusteyksiköt voidaan allokoida syys-lokakuun 2018 aikana uusille työntekijöille tai sellaisille nykyisille työntekijöille, joiden osalta olosuhteet ovat olennaisesti muuttuneet. Järjestelmä erääntyy maksettavaksi kolmessa vuosittaisessa erässä alkaen kolmen vuoden kuluttua yksiköiden allokoinnista.

Kannustinjärjestelmässä 2014:1 on jäljellä 2 935 359 kannusteyksikköä ja ne erääntyvät vuosina 2018 ja 2019.

Kannusteyksikön arvo lasketaan maksuhetkellä Sammon A-osakkeen vaihdolla painotetun keskikurssin ja osinko-oikaistun lähtökurssin erotuksena. Osakkeen arvon kehityksen lisäksi kannusteyksikön arvoa laskettaessa otetaan huomioon If Vahinkovakuutuksen vakuutusliikkeen tuotto sekä riskisopeutetun pääoman tuotto, kuten tarkemmin on määritelty kunkin kannustinjärjestelmän ehdoissa. Molemmista järjestelmistä on määritelty maksimi palkkion maksulle. Ehdot ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/kannustinehdot.

Kannustinjärjestelmän käyttöönottohetkellä lykkäyssäännön piirissä oleville avainhenkilöille maksettavia kannustepalkkioita lykätään kyseessä olevan Sampo-konserniin kuuluvan yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti. Määrättyjen henkilöiden tulee erän maksamisen yhteydessä hankkia Sammon A-osakkeita tietyllä osuudella erästä verojen ja vastaavien maksujen vähentämisen jälkeen. Osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolmen vuoden ajan, jonka jälkeen hallitus päättää mahdollisesta luovutusrajoituksen poistosta.

Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien perusteella maksettiin vuonna 2017 palkkioita sosiaalikuluneen 19 miljoonaa euroa (37). Lyhytaikaisia kannustimia maksettiin sosiaalikulut mukaan lukien samalla ajanjaksolla 37 miljoonalla eurolla (38). Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien tulosvaikutus vuonna 2017 oli 28 miljoonaa euroa (15).

Sampo-konserni julkaisee maaliskuussa 2018 palkitsemisraportin vuodelta 2017 osoitteessa www.sampo.com/palkitsemisraportti. Palkitsemisraportti 2017 on osa palkka- ja palkkioselvitystä, joka on saatavilla osoitteessa www.sampo.com/palkkajapalkkioselvitys. Selvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen hyväksymän, 1.1.2016 voimaan tulleen hallinnointikoodin suositusten mukaisesti.