

Palkitseminen

Työntekijöiden tasapuolinen ja kannustava palkitseminen on tärkeä keino, jolla Sampo-konserni vahvistaa kykyään luoda omistaja-arvoa kilpaillussa liiketoimintaympäristössä. Palkitseminen on myös tärkeä menestystekijä Sammon kilpaillessa osaavasta työvoimasta. Sammon palkitsemisstrategia on vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan, joten pitkän aikavälin taloudellinen vakaus ja konsernin arvon kehitys ohjaavat

palkitsemisjärjestelmien suunnittelua.

Sampo Oyj:n hallitus on määritellyt Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet, jotka koskevat kaikkia Sampo-konsernin yhtiöitä.

[Palkitsemisperiaatteet \(www.sampo.com/palkitseminen\)](http://www.sampo.com/palkitseminen)

Palkka- ja palkkioselvitys

Sampo on julkistanut listayhtiöiden hallinnointikoodin edellyttämän palkka- ja palkkioselvityksen sivustollaan.

[Palkka- ja palkkioselvitys \(www.sampo.com/palkkajapalkkioselvitys\)](http://www.sampo.com/palkkajapalkkioselvitys)

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Sammon yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Vuoden 2017 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille on maksettu hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuosipalkkiota vuonna 2018 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 175 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 115 000 euroa, tarkastusvaliokunnan jäsenille 96 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 90 000 euroa. Hallituksen jäsenen edellytettiin hankkivan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon A-sarjan

osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, josta on ensin vähennetty verot ja vastaavat maksut. Loput palkkiosta maksettiin rahana. Sampo Oyj vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvasta varainsiirtoverosta. Muille kuin suomalaisille hallituksen jäsenille aiheutuneiden lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen suorittamisesta vastasi Sampo Oyj kulloinkin sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita etuuksia eivätkä he ole osallisina Sammon kannustinjärjestelmissä.

Konsernijohtajan ja muiden Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen

Hallitus päättää konsernijohtajan sekä Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenten palvelussuhteen ehtoista ja muusta kompensatiosta nimitys- ja palkkiovaliokunnan esityksestä. Nimitys- ja palkkiovaliokunnalla on kuitenkin hallituksen valtuuttamana oikeus päättää konsernijohtajaa lukuun ottamatta johtoryhmän jäsenten kiinteistä palkoista.

Konsernijohtaja Kari Stadighin kokonaispalkkio koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista ja maksuperusteisesta lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista.

Konsernijohtaja kuuluu lyhytaikaiseen kannustinohjelmaan, josta päätetään vuosittain erikseen. Konsernijohtajalle voidaan maksaa ohjelmasta palkkiona enintään yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaavaa määrää.

Vuoden 2017 aikana konsernijohtaja kuului Sampo-konsernin avainhenkilöiden pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin 2014 I ja 2017 I. Kannustinjärjestelmien ehdot ovat nähtävissä

Sammon sivustolla.

[Kannustinjärjestelmien ehdot \(www.sampo.com/kannustinehdot\)](http://www.sampo.com/kannustinehdot)

Vuonna 2017 konsernijohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita seuraavasti: kiinteää palkkaa ja luontoisetuja 1 124 176 euroa, lyhytaikaisia kannustepalkkioita (sisältäen vuoteen 2013 liittyvät lykätyt palkkiot mutta pois lukien vuonna 2017 lykätyt palkkiot) 597 599 euroa sekä pitkäaikaisia kannustepalkkioita 1 968 000 euroa eli yhteensä 3 689 776 euroa.

Osana 1.1.2016 voimaan tullutta toimitusjohtajasopimusta konsernijohtajan kanssa on lisäksi solmittu maksuperusteinen lisäeläkesopimus, jonka vuosikustannus Sammolle on 400 000 euroa.

Konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista ja lisäeläkesopimuksesta

sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat yhtiökohtaisiin, vuosittain päätettäviin lyhytaikaisiin kannustinohjelmiin. Lyhytaikaisen kannustepalkkion määräytymiseen vaikuttavat konsernin tulos, liiketoiminta-alueen tulos ja henkilökohtainen suoriutuminen. Konsernin johtoryhmän jäsenille maksettava lyhytaikainen kannustepalkkio voi olla enintään yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Vuoden 2017 aikana konsernin johtoryhmän jäsenet osallistuivat Sampo-konsernin avainhenkilöiden pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin 2011 I/2, 2014 I ja 2017 I.

Osa konsernijohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten muuttuvista palkkioista lykätään kussakin konserniin

kuuluvassa yhtiössä noudatettavan sääntelyjärjestelmän mukaisesti. Lykkäysajanjakson jälkeen tehdään jälkikäteinen riskiarviointi, ja hallitus päättää, voidaanko lykättyjä muuttuvia palkkioita maksaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta.

Osana työ sopimustensa ehtoja konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat lisäeläkejärjestelmien piiriin. Heidän sopimuksen mukainen eläkeikänsä on 60 tai 65 vuotta taikka heidän asuinvaltionsa työeläkejärjestelmässä asetettu eläkeikä.

Yksityiskohtaisempaa tietoa Sampo-konsernin palkitsemisesta vuonna 2017 on saatavissa Sammon julkistamasta palkitsemisraportista osoitteessa www.sampo.com/palkitsemisraportti.