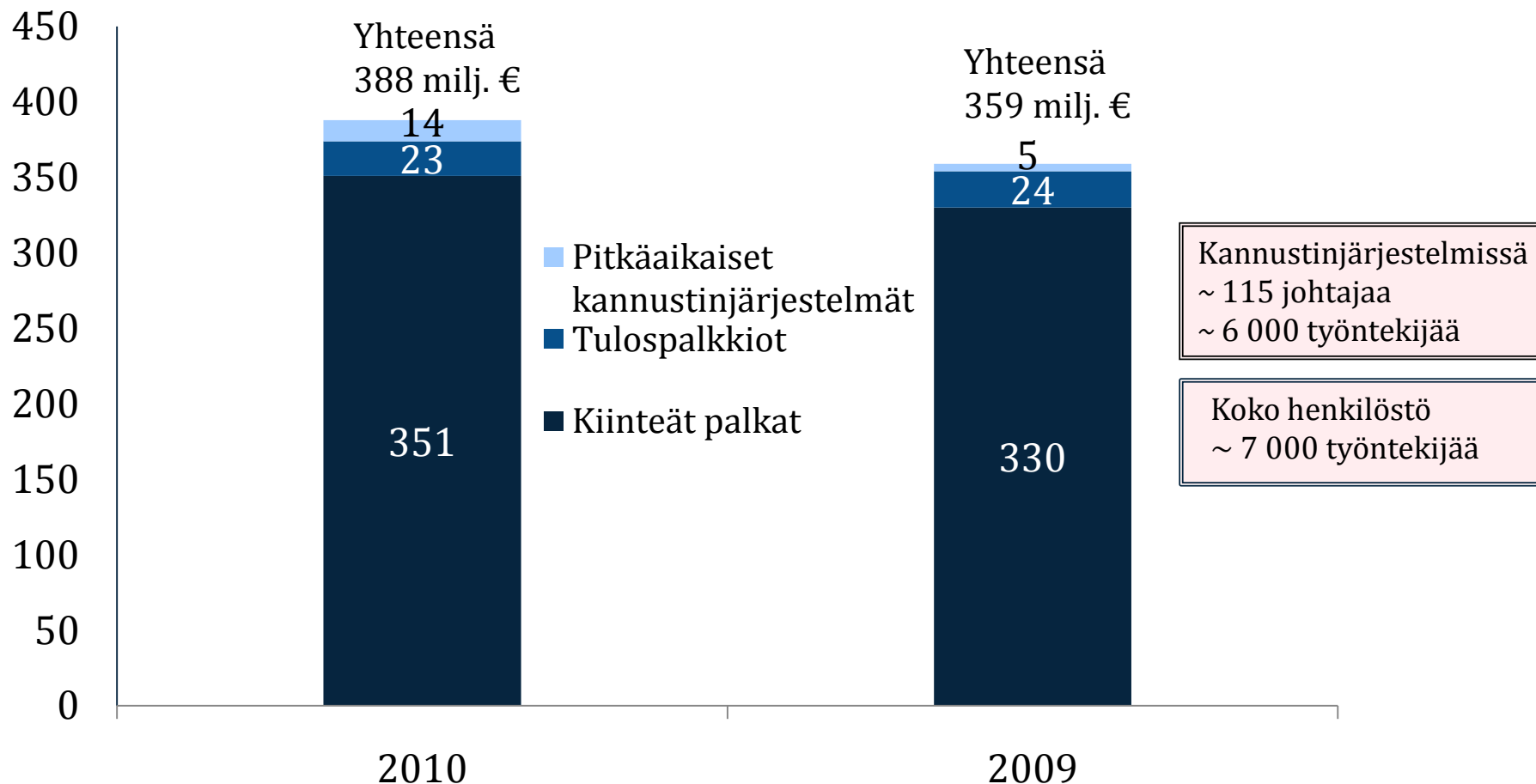


Sammon palkitsemispolitiikka on vastuullinen

- Kiinteiden palkkojen osuus kokonaispalkkauksesta on riittävä ja palkkataso on kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava.
- Muuttuvat palkkiot korostavat henkilöstön palkitsemisen yhteyttä Sammon kannattavuuteen.
- Muuttuvat palkkiot ovat linjassa sijoittajien pitkän aikavälin tavoitteiden kanssa.
- Ulkopuolinen tilintarkastaja on Finanssivalvonnan suosituksen mukaisesti tarkastanut Sammon palkitsemispolitiikkaa ja todennut sen noudattavan ohjeita.

Palkitseminen Sampo-konsernissa

Milj. €



Ei sisällä eläkemaksuja ja muita työn sivukuluja (139 milj. € v. 2010 ja 144 milj. € v. 2009)

Johtoryhmän palkitseminen

Maksut (1 000 €)	2010	2009(2)
Kiinteät palkat josta konsernijohtajalle	3 129 667	3 389 676
Tulospalkkiot josta konsernijohtajalle	1 728 400	1 481 371
Pitkäaikaiset kannustin- ja osakepalkkiojärjestelmät ⁽¹⁾ josta konsernijohtajalle	7 356 1 296	1 934 417
Yhteensä josta konsernijohtajalle	12 213 2 363	6 804 1 464

(1) Osakepalkkiojärjestelmän maksut on ilmoitettu nettona, ts. sosiaalikulut on vähennetty.

(2) Konsernijohtajan palkitseminen vuonna 2009 sisältää edellisen konsernijohtajan palkitsemisluvut 7.4.2009 saakka ja nykyisen konsernijohtajan palkitsemisluvut 8.4.2009 alkaen.