

# Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka

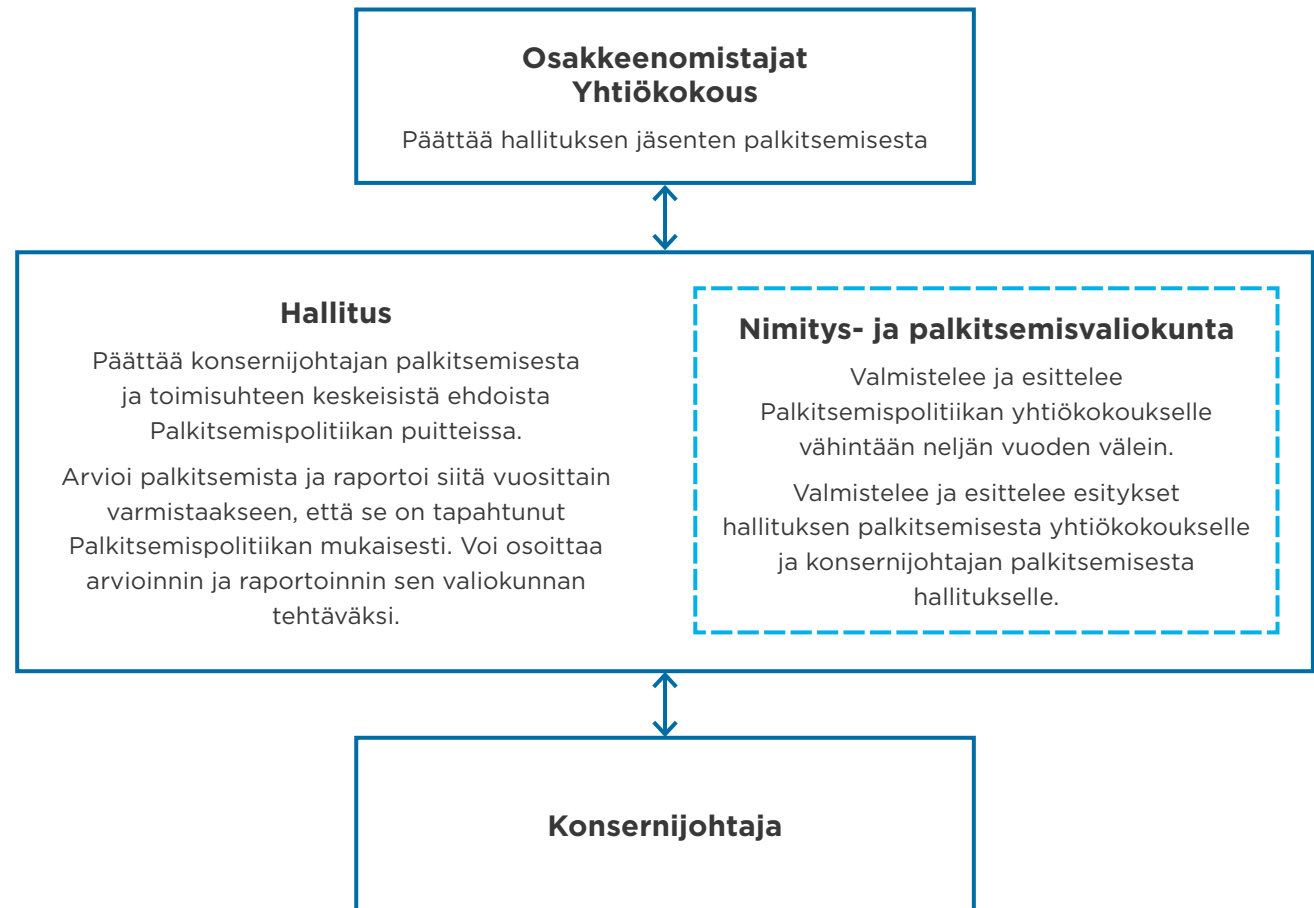
## 1. Johdanto

Yhtiökokoukselle esiteltävä Sampo Oyj:n (jäljempänä ”Sampo”) toimielinten palkitsemispolitiikka (jäljempänä ”Palkitsemispolitiikka”) on osa Sampo-konsernin sisäistä hallinnointimallia. Palkitsemispolitiikassa määritetään miten palkitseminen järjestetään Sammon konsernijohtajan, mahdollisen konsernijohtajan sijaisen sekä yhtiön hallituksen jäsenten osalta. Mitä Palkitsemispolitiikassa todetaan konsernijohtajan palkitsemisesta, sovelletaan myös mahdolliseen konsernijohtajan sijaiseen.

Sammon hallitus vahvistaa konsernin palkitsemisperiaatteet, joita sovelletaan konsernin työntekijöihin. Palkitsemisperiaatteet sekä mahdolliset muut Sammon työntekijöiden palkitsemista koskevat ohjeistot voivat koskea konsernijohtajaa siltä osin kuin eivät ole ristiriidassa Palkitsemispolitiikan kanssa.

Sammossa palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja lisäarvon tuottamista osakkeenomistajille sekä muille sidosryhmille.

## 2. Palkitsemisen päätöksentekoprosessi



### 3. Hallituksen jäsenten palkitseminen

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee esityksen hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle. Valmistelussa valiokunta voi kuulla suurimpia osakkeenomistajia ja huomioi tämän Palkitsemispolitiikan lisäksi asiaankuuluvilla markkina-alueilla ja verrokkiyhtiöissä tapahtuneen palkkiokehityksen. Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta.

Lisäksi hallituksen jäsenille voidaan tarjota muita kuin rahallisia kohtuullisia etuuksia heidän työnsä helpottamiseksi. Etuuksiin voivat sisältyä esimerkiksi auton tai kuljettajan käyttö tarvittaessa, johdon vastuuvakuutus tai henkilökohtainen veroneuvonta muualla kuin Suomessa vakituisesti asuville hallituksen jäsenille.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Sampoon tai muihin Sampo-konsernin yhtiöihin, eivätkä kuulu työsuhdeperusteisten palkkiojärjestelmien piiriin.

### 4. Konsernijohtajan palkitseminen

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee esityksen konsernijohtajan palkitsemisesta ja muista toimisuhteen ehdoista Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Hallitus päättää konsernijohtajan palkitsemisesta ja muista toimisuhteen ehdoista nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta.

## Konsernijohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet

### Palkitsee suorituksesta

Kannustavat ja hyvistä suorituksista palkitsevat mekanismit muodostavat yhteyden yhtiön menestyksen ja konsernijohtajan suorituksen välille. Kun tavoitteet saavutetaan ja ylitetään, palkitsemisjärjestelmämme tarjoavat kilpailukykyiset ansaintamahdollisuudet.

Muuttuvaa palkitsemista käytetään varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukykyisyys. Suorituksesta palkitsemisen korostamiseksi merkittävä osa konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin.

### Eettinen ja riskit huomioon ottava

Palkitsemisen on noudatettava eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia. Ne on myös kytkettävä riskienhallintaan ja näin ollen suunniteltava rinnakkain riskienhallinnan periaatteiden ja käytäntöjen kanssa. Palkitsemismekanismit eivät myöskään saa luoda eturistiriitoja, eivätkä houkutella tai rohkaista liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen.

Muuttuvan palkkion maksamiselle tulee aina olla kynnysarvot ja ylärajat. Muuttuvien palkkioiden maksamisen tulee perustua riskinoton ja yhtiön maksukyvyyn arviointiin. Ennen muuttuvien palkkioiden maksamista ulkoisen tai sisäisen tarkastajan, tai muun riippumattoman sisäisen toiminnon, tulee vahvistaa, että palkkioiden maksamisen edellytykset täyttyvät. Lisäksi riskienhallinnan tulee arvioida yhtiön maksukykyä ja pääomia, ja vahvistaa, ettei muuttuvan palkkion maksaminen vaaranna yhtiön vakavaraisuutta.

#### 4.1. Konsernijohtajan palkitsemisen pääelementit

Elementti	Tavoite	Kuvaus
<b>Kiinteä palkka</b>	Yhtiön kannalta parhaan konsernijohtajan rekrytointi ja sitouttaminen.	Palkitsemiskokonaisuuden perusta. Tulee luoda taloudellista vakautta muodostamalla riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta vältetään liiallinen riippuvuus muuttuvista palkkioista ja jotta Sammon on mahdollista pitää yllä kaikin puolin joustavaa palkitsemisjärjestelmää, johon sisältyy mahdollisuus olla maksamatta muuttuvia palkkioita. Kilpailukykyinen mutta ei markkinoiden johtava. Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain. Kiinteään palkkaan voi sisältyä osuus, joka on tarkoitettu konsernijohtajan kulujen kattamiseen.
<b>Lyhytaikainen kannustinohjelma</b>	Palkita ja kannustaa määrällisten ja laadullisten ansaintakriteerien ylittämiseen.	Hallitus päättää vuosittain lyhytaikaisista kannustinohjelmista ja niiden ansaintakriteereistä. Palkkiot maksetaan rahana ansaintajakson päättymisen jälkeen toteutuneiden tavoitteiden perusteella. Palkkiota ei makseta, jos sen ansaintakriteereille asetettua vähimmäistavoitetta ei saavuteta. Lyhytaikaisen kannustinohjelman mukainen palkkio voi olla maksimissaan 9 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampoon kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.  Määrälliset ja laadulliset ansaintakriteerit ja niiden suhteellinen painoarvo on määriteltävä etukäteen. Kriteerit voivat liittyä esimerkiksi omistaja-arvon kehittymiseen, taloudellisiin tai operatiivisiin tunnuslukuihin, yritysvastuuseen, sääntelynmukaisuuteen tai henkilökohtaiseen suoriutumiseen.

Elementti	Tavoite	Kuvaus
<b>Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä</b>	Osakkeenomistajien ja konsernijohtajan etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen.	Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän palkkiot voidaan kytkeä esimerkiksi sekä tiettyihin ansaintakriteereihin että yhtiön osakkeen hintakehitykseen. Kannustinjärjestelmistä maksettaville palkkioille on oltava yläraja. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampoon kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.
<b>Eläke</b>	Kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen.	Konsernijohtaja on lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu lisäeläkkeeseen, joka on luonteeltaan maksuperusteinen.
<b>Muut etuudet</b>	Sitouttamisen tukeminen.	Etuuksia tarjotaan soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihtua aika ajoin. Muilta etuuksia voivat olla muun muassa puhelin, auto, sairausvakuutus sekä muut vakuutukset, johdon vastuuvakuutus ja henkilökohtainen veroneuvonta muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvalle konsernijohtajalle.

#### 4.2. Irtisanomisaika ja erokorvaus

Konsernijohtajan johtajasopimuksen irtisanomisaika on maksimissaan 12 kuukautta, jolta ajalta konsernijohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkka. Irtisanomisajan palkan lisäksi konsernijohtajalle voidaan maksaa maksimissaan 12 kuukauden kokonaispalkan suuruinen erokorvaus, jos irtisanomisen on suorittanut Sampo muista kuin konsernijohtajasta johtuvista syistä. Edellä mainitusta poiketen Sammon nykyisen konsernijohtajan erokorvaus vastaa enintään 24 kuukauden palkkaa, koska sopimus pohjautuu hänen edelliseen johtajasopimukseensa Sampo-konsernissa ja ehdosta on sovittu ennen nykyisen johtajasopimuksen solmimista.

#### 4.3. Palkitsemisen lykkääminen ja mahdollinen takaisinperintä

Huolimatta siitä, kuinka huolellisesti riskienhallintakehikko ja erilaiset palkitsemismekanismit on suunniteltu, on olemassa riski, että myönnettyt muuttuvat palkkiot osoittautuvat jälkeenpäin katsottuna virheellisiksi ei-hyväksytyyn riskinottamiseen tai sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkomisen takia. Sen vuoksi tietty osuus konsernijohtajalle maksettavista muut-

tuvista palkkioista lykätään määritellyn ajanjakson ajaksi Sammossa sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Jäljelle jäävä osa muuttuvista palkkioista maksetaan hallituksen vahvistaman maksuaikataulun mukaisesti.

Lykkäysajanjakson jälkeen tehdään jälkikäteinen riskiarviointi ja Sammon hallitus päättää, voidaanko lykättyjä muuttuvia palkkioita maksaa/vapauttaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta/vapauttamatta. Sammon hallitus voi päättää jättää lykättyt muuttuvat palkkiot kokonaan tai osittain maksamatta/vapauttamatta, mikäli merkittävä ei-hyväksyty riskinottaminen tai liiketoiminnan sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkominen on realisoitunut. Jälkikäteen tehtävässä riskiarvioinnissa Sammon hallituksen on konsultoitava ulkoista tai sisäistä tarkastajaa, tai muuta riippumatonta sisäistä toimintoa, sekä sisäistä riskienhallintaa.

Sammon hallituksen on päätettävä edelleen lykätä tai jättää kokonaan tai osittain maksamatta/vapauttamatta lykättyt muuttuvat palkkiot, mikäli maksaminen/vapauttaminen vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

#### 5. Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Palkitsemispolitiikan kaikista osista ja elementeistä voidaan väliaikaisesti poiketa hallituksen päätöksellä, jos se tapahtuu Sammon tai Sampo-konsernin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Poikkeamistilanteita voivat olla konsernijohtajan vaihdos, konsernijohtajan sijaisen nimittäminen, yritysjärjestely, taloudellisten tavoitteiden tai strategian muutos, muutokset Sampo-konserniin tai sen toimielimiin kulloinkin sovellettavassa sääntelyssä tai sen tulkinna, sellaisen sopimusvelvoitteen täyttäminen, joka on syntynyt ennen palkitsemispolitiikan voimaantuloa tai muu Sammon tai Sampo-konsernin edun kannalta pakottava syy.

Väliaikainen poikkeaminen tulee tällöin selostaa seuraavassa palkitsemisraportissa ja se tulee käsitellä seuraavassa yhtiökokouksessa.