



SAMPO  GROUP

2021

TOIMIELINTEN
PALKITSEMISRAPORTTI

Toimielinten palkitsemisraportti

Johdanto

Tämä toimielinten palkitsemisraportti 2021 on laadittu Hallinnointikoodin 2020 Palkitsemista koskeva raportointi -osion mukaisesti. Hallinnointikoodi 2020 on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivulla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Palkitsemisraportissa käsitellään hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemista sekä toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista. Palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on ilmoitettu maksuperusteisesti ilman sosiaalikulua.

Toimielinten palkitsemisraportti esiteltiin yhtiökokoukselle ensimmäisen kerran vuonna 2021. Annetuista äänistä 65,00 prosenttia äänesti palkitsemisraportin puolesta. Äänestystuloksen perusteella yhtiökokous päätti hyväksyä esitetyn palkitsemisraportin. Päätös oli neuvoa-antava.

Vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen äänestystuloksen perusteella konsernijohtajan palkitsemista kuvaavaa osiota on raportissa uudistettu. Raporttiin on lisätty yksityiskohdaisempaa tietoa konsernijohtajan lyhytaikaisten kannustepalkkioiden tavoitteista ja niiden toteutumisesta. Lisäksi raporttiin on lisätty pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisimmät ehdot sekä tiedot konsernijohtajan Sammon A-osakkeiden omistuksesta suhteessa kiinteään palkkaan.

Sampo-konsernin vuoden 2021 tulos ylitti selvästi vuosille 2021–2023 asetetut vuosittaiset tavoitteet underwriting-tuloksen keskimäärin noin 4–6 prosentin suuruisesta kasvusta ja alle 86 prosentin yhdistetystä kulusuhteesta. Sampo-konsernin henkilöstöä ei ole lomautettu koronaviruspandemiaan liittyvistä syistä eikä yksikään konsernin yhtiöistä ole ottanut vastaan valtion tukea koronaviruspandemian aikana. Palkitsemiskäytäntöihin ei ole tehty

muutoksia koronaviruspandemian vuoksi. Ylimmälle johdolle ja työntekijöille tarjottiin muuttuvan palkitsemisen ohjelmia ja maksut perustuivat asetettuihin yhtiökohtaisiin kynnysarvoihin ja tavoitteisiin.

Hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemisessa on vuonna 2021 noudatettu voimassa olevaa toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Poliitikasta ei ole poikettu eikä hallituksen jäsenille tai konsernijohtajalle maksettuja palkkioita ole peritty takaisin.

Palkitseminen ja pitkän aikavälin taloudellinen kehitys

Sampo-konsernin palkitsemisstrategia on vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan. Palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista vakautta ja lisäarvon luomista osakkeenomistajille sekä muille sidosryhmille.

Seuraavia Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteita ja toimielinten palkitsemispolitiikkaa noudattavia toimia soveltamalla on vuonna 2021 varmistettu, että palkitseminen tukee Sampo-konsernin pitkäaikaista arvonkehitystä:

- Konsernijohtajan palkitsemiskokonaisuus koostuu pääasiassa seuraavista palkitsemiselementeistä: (i) kiinteästä palkasta; (ii) lyhytaikaisista kannustepalkkioista; ja (iii) pitkäaikaisista kannustepalkkioista.
- Vuonna 2021 lyhytaikaiset palkkiot muodostivat 16 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta lisäeläke mukaan lukien. Maksetusta lyhytaikaisesta palkkiosta lykättiin 40 prosenttia kolmeksi vuodeksi Sampo Oyj:hin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.
- Pitkäaikaiset kannustepalkkiot ovat osa monivuotista palkitsemismallia ja niiden maksut perustuvat pitkän aikavälin tuloksiin sekä yhtiön taloudelliseen kehitykseen. Sammon A-osakkeita ostetaan 50 prosentilla maksetusta kannustepalkkiosta, joka jää jäljelle verojen ja vastaavien maksujen jälkeen. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta. Tällä toimintatavalla yhdistetään konsernijohtajan ja osakkeenomistajien edut.
- Vuonna 2021 pitkäaikaiset kannustepalkkiot muodostivat 35 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta lisäeläke mukaan lukien.
- Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan Sammon A-osakkeita 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan. Tällä varmistetaan, että hallituksen jäsenten edut ovat yhteneväiset osakkeenomistajien etujen kanssa.

Seuraavassa taulukossa on esitetty konsernijohtajan palkitsemisen kehitys, Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen sekä konsernijohtajan palkitsemisen ja työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen suhdeluku. Lisäksi taulukossa on esitetty Sammon A-osakkeen kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta. Eläkemaksut eivät sisälly taulukossa esitettyihin lukuihin.

	Magnusson				Stadigh				
	2021	Muutos %	2020	Muutos %	2019	Muutos %	2018	Muutos %	2017
Konsernijohtajan palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) ¹	2 511 459	91,2 %	1 313 694	-66,2 %	3 891 196	-6,1 %	4 143 132	12,3 %	3 689 776
Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) ²	66 915	-3,8 %	69 580	-1,7 %	70 781	-0,3 %	70 994	-1,3 %	71 948
Konsernijohtajan palkitsemisen suhde työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen	38:1	98,8 %	19:1	-65,7 %	55:1	-5,8 %	58:1	13,8 %	51:1
Sammon A-osakkeen hinta 31.12. (euroa) ³	44,06	27,5 %	34,57	-11,2 %	38,91	2,8 %	37,84	-16,2 %	45,13

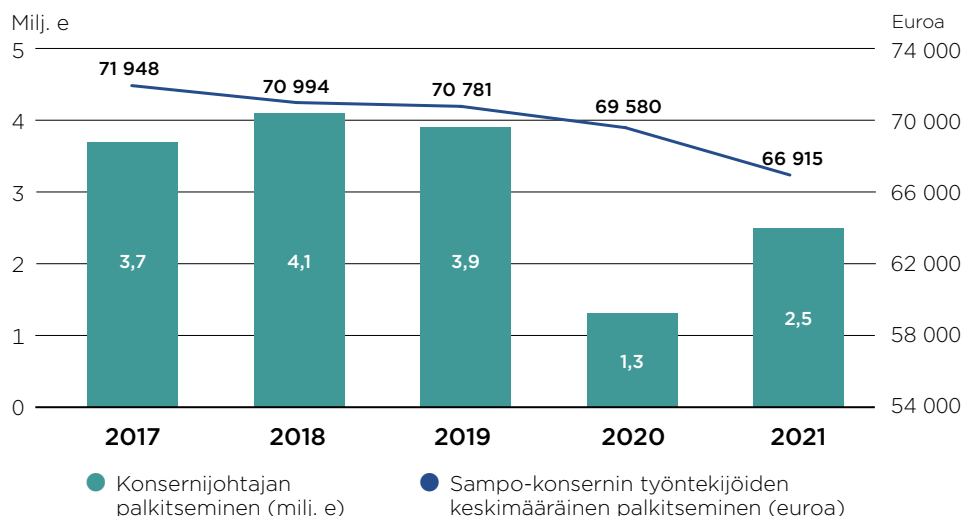
¹ Aiempi konsernijohtaja Kari Stadigh jäi eläkkeelle 31.12.2019 ja Torbjörn Magnusson nimitettiin uudeksi konsernijohtajaksi 1.1.2020 alkaen.

² Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen esitetään konsernitasolla, sillä se antaa laajemman läpileikkauksen työntekijöiden palkitsemisesta verrattuna Sampo Oyj:n työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen. Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen on laskettu jakamalla kiinteän palkan, luontoisetujen ja muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu summa vuoden keskimääräisellä henkilöstömäärällä. Valuuttakurssivaihtelulla on vaikutusta raportoituihin lukuihin. Topdanmark sisällytettiin Sampo-konsernin lukuihin vuodesta 2017 alkaen. Hastings on sisällytetty lukuihin vuodesta 2021 alkaen.

³ Sammon A-osakkeen hintaa käytetään taloudellisena tunnuslukuna, sillä se on merkittävin mittari pitkäaikaisissa kannustinjärjestelmissä ja samalla yksi keskeisimmistä arvonluonnin elementeistä Sampo Oyj:n osakkeenomistajille.

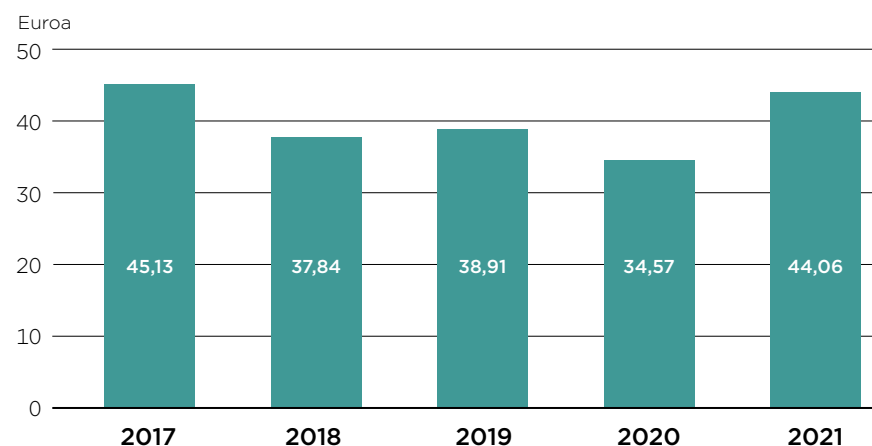
Palkitseminen

Sampo-konserni 2017–2021



Sammon A-osakkeen hinta

31.12.



Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Sampo Oyj:hin tai muihin Sampo-konsernin yhtiöihin, eivätkä kuulu lyhyt- tai pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät myöskään toimi yhtiön neuvonantajina.

Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenmäärä on kahdeksan (8) jäsentä vuonna 2022 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättämiseen saakka. Todettiin, että silloisen hallituksen jäsenistä Antti Mäkinen ei ollut käytettävissä uudelleen valintaan. Samaan aikaan Markus Rauramo valittiin uudeksi hallituksen jäseneksi. Hallituksen kokoonpanoon ei tehty muita muutoksia.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistele ja esittelee esitykset hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle. Valmistelussa valiokunta voi kuulla suurimpia osakkeenomistajia ja huomioi toimielinten palkitsemispolitiikan lisäksi asiaankuuluvilla markkina-alueilla ja verrokkiyhtiöissä tapahtuneen palkkiokehityksen. Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous hyväksyi ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksesta keskimäärin noin kahdella prosentilla. Ehdotettuja palkkioita määrittäessä

nimitys- ja palkitsemisvaliokunta otti huomioon finanssi- ja rahoitusalan sääntelyn heijastumisen hallitustyöskentelyn vaativuuteen sekä liiketoiminnan laajuudelta Sampo-konsernia vastaavien yhtiöiden hallitusten palkkiotason. Hallituksen palkkioita vertaillaan vuosittain verrokkiyhtiöihin, jotka koostuvat pohjoismaisista ja eurooppalaisista vakuutusyhtiöistä ja pankeista.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdotti vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan vuotuisena palkkiona seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättämiseen saakka 95 000 euroa ja hallituksen puheenjohtajalle 184 000 euroa. Kyseisten palkkioiden lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdotti, että hallituksen ja sen valiokuntien jäsenille maksetaan seuraavat vuosipalkkiot: (i) varapuheenjohtajalle 26 000 euroa; (ii) tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 26 000 euroa; ja (iii) tarkastusvaliokunnan jäsenelle 6 000 euroa.

Hallituksen jäsenten matkoista ja majoituksesta aiheutuneet kulut maksettiin todellisten kustannusten mukaan. Muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvien hallituksen jäsenten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen

suorittamisesta vastasi Sampo Oyj sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia eikä erillisiä kokouspalkkioita. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten läsnäoloprosentti oli 100 prosenttia vuonna 2021.

Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon A-sarjan osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta mahdollisesti aiheutuvasta varainsiirtoverosta. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa Sammon A-sarjan osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan. Osakkeisiin kohdistuvan luovutusrajoituksen sitovuus kuitenkin päättyy, mikäli hallituksen jäsenen toimikausi yhtiön hallituksessa päättyy ennen kahden vuoden määräajan umpeutumista.

Seuraavassa taulukossa on esitetty vuosien 2017–2021 yhtiökokouksien päätöksien mukaisesti hallituksen jäsenille maksetut palkkiot ja hallituksen jäsenten hankkimien Sammon A-osakkeiden lukumäärät. Hallituksen jäsenen palkkio maksetaan kerran vuodessa ja se kattaa koko toimikauden, joka kestää valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

Hallituksen jäsen	2021		2020		2019		2018		2017	
	Vuosi-palkkio, euroa	Hankitut osakkeet (kpl) ¹	Vuosi-palkkio, euroa	Hankitut osakkeet (kpl) ¹	Vuosi-palkkio, euroa	Hankitut osakkeet (kpl) ¹	Vuosi-palkkio, euroa	Hankitut osakkeet (kpl) ¹	Vuosi-palkkio, euroa	Hankitut osakkeet (kpl) ¹
Björn Wahlroos Puheenjohtaja	184 000	1 298	180 000	1 595	175 000	1 533	175 000	1 377	175 000	1 265
Jannica Fagerholm ² Varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	147 000	869	145 000	1 077	140 000	1 103	115 000	772	115 000	659
Christian Clausen ³ Jäsen	95 000	520	93 000	650	96 000	650	96 000	550	96 000	481
Risto Murto Jäsen	95 000	561	93 000	697	90 000	673	90 000	549	90 000	490
Fiona Clutterbuck Tarkastusvaliokunnan jäsen	101 000	640	99 000	792	96 000	753	-	-	-	-
Johanna Lamminen Tarkastusvaliokunnan jäsen	101 000	602	99 000	742	96 000	711	-	-	-	-
Georg Ehrnrooth Tarkastusvaliokunnan jäsen	101 000	675	99 000	787	-	-	-	-	-	-
Markus Rauramo Tarkastusvaliokunnan jäsen	101 000	592	-	-	-	-	-	-	-	-
Antti Mäkinen ⁴ Hallituksen jäsen 19.5.2021 saakka	-	-	93 000	697	90 000	667	96 000	464	-	-
Veli-Matti Mattila Hallituksen jäsen 2.6.2020 saakka	-	-	-	-	90 000	667	90 000	523	90 000	525
Eira Palin-Lehtinen Varapuheenjohtaja 9.4.2019 saakka	-	-	-	-	-	-	115 000	676	115 000	607
Adine Grate Axén Tarkastusvaliokunnan jäsen 9.4.2019 saakka	-	-	-	-	-	-	96 000	682	96 000	628
Per Arthur Sørliie Tarkastusvaliokunnan jäsen 19.4.2018 saakka	-	-	-	-	-	-	-	-	96 000	569
Yhteensä	925 000	5 757	901 000	7 037	873 000	6 757	873 000	5 593	873 000	5 224

¹ Sammon A-osakkeiden hankinnasta aiheutuneet 1,6 prosentin varainsiirtoverot on korvattu hallituksen jäsenille varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.

² Jannica Fagerholm on toiminut hallituksen varapuheenjohtajana huhtikuusta 2019 alkaen.

³ Christian Clausen oli tarkastusvaliokunnan jäsen kesäkuuhun 2020 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen.

⁴ Antti Mäkinen oli tarkastusvaliokunnan jäsen huhtikuuhun 2019 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen.

Konsernijohtajan palkitseminen

Konsernijohtajan palkitseminen arvioidaan vuosittain, ja se perustuu Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteisiin sekä Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaan. Konsernijohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista ja maksuperusteisesta lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista. Lisäksi palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtajasopimuksen perusteella konsernijohtaja on oikeutettu erokorvaukseen toimitusjohtajan tehtävien päättyessä.

Konsernijohtajan palkitsemista verrataan vuosittain valikoituihin verrokkiyhtiöihin sekä ulkoisten selviytyksien tuottamaan yleiseen markkinadataan tehtävän vaatavuusluokituksen ja/tai position perusteella.

Kannustavat ja hyvistä suorituksista palkitsevat mekaniismit muodostavat yhteyden yhtiön menestyksen ja konsernijohtajan suorituksen välille. Suorituksesta palkitsemisen korostamiseksi merkittävä osa konsernijohtajan

kokonaispalkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty konsernijohtajan Torbjörn Magnussonin palkitsemiselementit vuonna 2021.

Palkitsemiselementti	Yhteenveto vuoden 2020 yhtiökokouksessa hyväksytystä palkitsemispolitiikasta	Soveltaminen vuonna 2021
Kiinteä palkitseminen	<ul style="list-style-type: none"> Kiinteän palkan tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta. Kiinteän palkan tulee olla kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava. Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain. <p><i>Tavoitteena on yhtiön kannalta parhaan konsernijohtajan rekrytointi ja sitouttaminen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli 9 701 000 Ruotsin kruunua vuonna 2021. Konsernijohtajan palkkaa korotettiin 9,0 % tammikuussa 2021. Palkantarkistuksessa huomioitiin hänen edeltäjänsä nähden matalampi palkkataso sekä markkinavertailun osoittama kiinteän palkitsemisen alhainen taso verrattuna vastaavien positioiden markkinamediaaniin. Palkankorotuksesta huolimatta konsernijohtajan palkka jäi edelleen alle mediaanitason. Vuosittainen palkantarkistus toteutettiin joulukuussa 2021. Konsernijohtajan palkitsemista verrattiin valikoituihin verrokkiyhtiöihin ja yleiseen markkinadataan. Palkankorotus oli 6,0 % ja uusi palkka 10 283 060 Ruotsin kruunua tuli voimaan 1.1.2022. Palkankorotuksen jälkeen konsernijohtajan palkka on edelleen alle mediaanitason. Samaan aikaan Sampo-konsernin tulokset ovat erinomaiset. Seuraava palkantarkistus toteutetaan vuoden viimeisen kvartaalin aikana ja päätös mahdollisesta palkankorotuksesta vuodelle 2023 on suunniteltu tehtävän joulukuussa 2022.
Lyhytaikaiset kannustepalkkiot	<ul style="list-style-type: none"> Palkkiot maksetaan rahana toteutuneiden tavoitteiden perusteella ansaintajakson päättymisen jälkeen. Määrälliset ja laadulliset ansaintakriteerit ja niiden suhteellinen painoarvo on määriteltävä etukäteen. Palkkiota ei makseta, jos sen ansaintakriteereille asetettua vähimmäistavoitetta ei saavuteta. Palkkio voi olla maksimissaan yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampo Oyj:hin kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. <p><i>Tavoite on palkita ja kannustaa määrällisten ja laadullisten ansaintakriteerien ylittämiseen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Lyhytaikainen kannustinohjelma 2020 (palkkio maksettu vuonna 2021): <ul style="list-style-type: none"> Tavoitteet ja niiden suhteelliset painoarvot: Sampo-konsernin tavoitteet (67 %) ja henkilökohtaiset tavoitteet (33 %). Tavoitteiden toteuma oli 89 % enimmäismäärän ollessa 100 %. Ansaitusta palkkiosta lykättiin 40 %. Lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2024. Lyhytaikainen kannustinohjelma 2021 (palkkio maksetaan vuonna 2022): <ul style="list-style-type: none"> Tavoitteet ja niiden suhteelliset painoarvot: Sampo-konsernin tavoitteet (50 %) ja henkilökohtaiset tavoitteet (50 %). Henkilökohtaisten tavoitteiden painoarvoa nostettiin vuodesta 2020 ja lisättiin uusi tavoite liittyen Hastingsin menestyksekkääseen kehittämiseen uutena Sampo-konsernin yhtiönä. Tavoitteiden toteuma julkaistaan verkkosivuilla osoitteessa www.sampo.com huhtikuussa 2022. Ansaitusta palkkiosta lykätään 40 %. Lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2025. <p>Tavoitteet kuvataan yksityiskohtaisemmin Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot -osiossa.</p>

Palkitsemis-elementti	Yhteenveto vuoden 2020 yhtiökokouksessa hyväksytystä palkitsemispolitiikasta	Soveltoaminen vuonna 2021
Pitkäaikaiset kannustepalkkiot	<ul style="list-style-type: none"> Palkkiot voidaan kytkeä esimerkiksi sekä tiettyihin ansaintakriteereihin että yhtiön osakkeen hintakehitykseen. Kannustinjärjestelmistä maksettaville palkkioille on oltava yläraja. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampo Oyj:hin kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. <p><i>Tavoite on osakkeenomistajien ja konsernijohtajan etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1 (ensimmäinen 30 %:n erä erääntyi maksettavaksi vuonna 2020, toinen 35 %:n erä erääntyi maksettavaksi vuonna 2021 ja kolmas 35 %:n erä erääntyy maksettavaksi vuonna 2022): <ul style="list-style-type: none"> - 50 %:lla kunkin erän määrästä tuloveron ja vastaavien maksujen jälkeen hankitaan Sammon A-osakkeita. - Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta. - Yhden kannusteyksikön arvo voi olla enintään 19 euroa korkeampi kuin lähtökurssi. Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1 (erääntyy maksettavaksi vuosina 2023, 2024 ja 2025): <ul style="list-style-type: none"> - 50 %:lla kunkin erän määrästä tuloveron ja vastaavien maksujen jälkeen hankitaan Sammon A-osakkeita. - Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta. - Yhden kannusteyksikön arvo voi olla enintään 24 euroa korkeampi kuin lähtökurssi. Konsernijohtajalle on allokoitu 350 000 kannusteyksikköä kummassakin yllä mainitussa kannustinjärjestelmässä. <p>Lisätietoja on saatavilla Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot -osiosta.</p>
Eläke	<ul style="list-style-type: none"> Konsernijohtaja on lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. <p><i>Tavoite on kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Ruotsin lakisääteinen eläke: <ul style="list-style-type: none"> - Eläkkeen perusteena olevien tulojen yläraja on 7,5 kertaa tuloperusmäärä (vuonna 2021 eläkkeen perusteena oleva tulo oli 511 500 Ruotsin kruunua/vuosi). Maksuperusteinen lisäeläke Ruotsissa: <ul style="list-style-type: none"> - Lisäeläkkeen eläkemaksu vastaa summaa, joka on 38 % kiinteästä vuosipalkasta ja 25 % vuosittain maksetusta lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta. Eläkeikä on 65 vuotta.
Muut etuudet	<ul style="list-style-type: none"> Etuuksia tarjotaan soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihtua aika ajoin. Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin- ja autoetu, sairausvakuutus sekä muut vakuutukset, johdon vastuuvakuutus ja henkilökohtainen veroneuvonta muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvalle konsernijohtajalle. <p><i>Tavoite on sitouttamisen tukeminen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> Konsernijohtaja oli oikeutettu seuraaviin etuuksiin: <ul style="list-style-type: none"> - Lounasetu - Vuosittainen matkapassi, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot - Sairausvakuutus
Toimisuhteen päättäminen	<ul style="list-style-type: none"> Konsernijohtajan johtajasopimus määrittää irtisanomisajan ja erokorvauksen. 	<ul style="list-style-type: none"> Yhtiön irtisanoessa konsernijohtajan toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisaika on 12 kuukautta, jolta ajalta konsernijohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkka. Konsernijohtaja on tämän lisäksi oikeutettu enintään 24 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen, mikäli i) Sampo Oyj irtisanoo sopimuksen tai ii) konsernijohtaja irtisanoo sopimuksen yhtiön rikottua olennaisesti sopimusta tai vastuiden olennaisesti muututtua Sampo-konsernin yhtiörakenteessa tai omistajuudessa tapahtuneiden merkittävien muutoksien seurauksena. Erakorvauksen enimmäismäärä perustuu konsernijohtajan aiemmassa tehtävässä If Skadeförsäkring Holding AB:n toimitusjohtajana sovellettuihin ehtoihin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty konsernijohtajalle maksetut palkat, palkkiot ja luontoisedut sekä pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti hankitut Sammon A-osakkeiden lukumäärät vuosina 2020–2021.

Konsernijohtajalle maksetun lisäeläkkeen raportointia on uudistettu siten, että lisäeläkemaksu raportoidaan ilman sosiaalikuluja. Muutos on päivitetty vastaavasti myös vuodelle 2020.

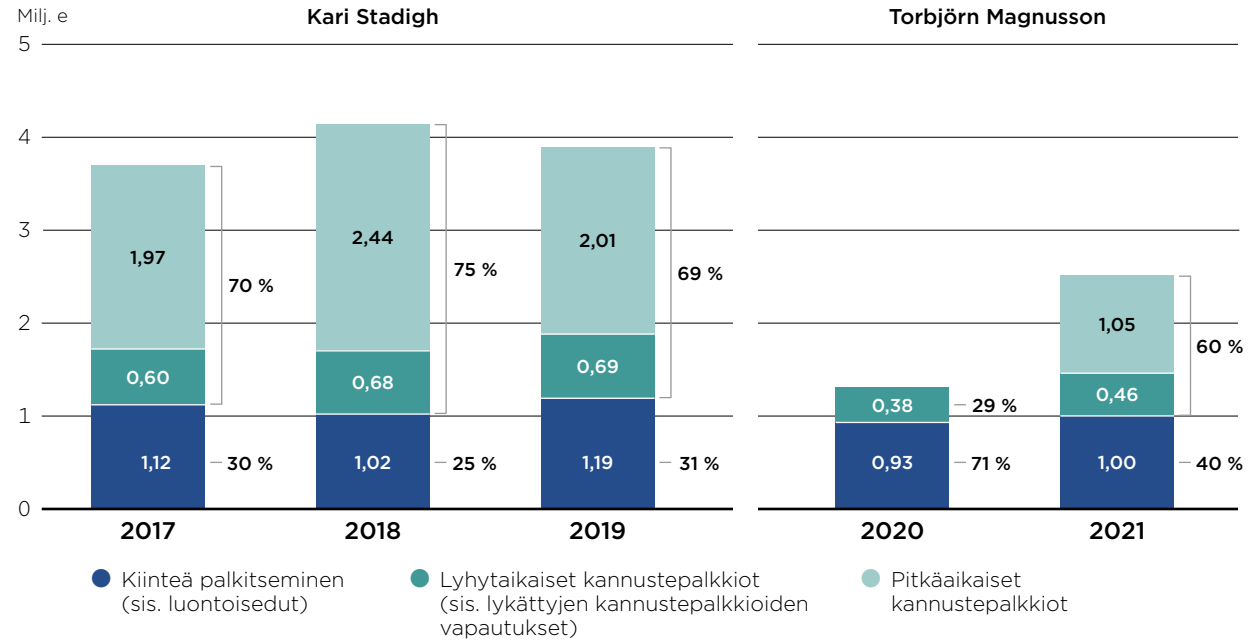
Palkitsemiselementti	Torbjörn Magnusson	
	2021	2020
Kiinteä palkka, sisältäen lomapalkan	EUR 997 902 (SEK 10 125 215)	EUR 932 805 (SEK 9 783 448)
Luontoisedut	EUR 2 014 (SEK 20 440)	EUR 1 408 (SEK 14 763)
Lyhytaikaiset kannustepalkkiot edellisen vuoden ohjelmasta, pois lukien lykätty osuus palkkiosta ¹	EUR 350 860 (SEK 3 560 000)	EUR 273 572 (SEK 2 869 273)
Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä	EUR 113 308 (SEK 1 149 676)	EUR 105 910 (SEK 1 110 805)
Pitkäaikaiset kannustepalkkiot, sisältäen pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaiset osakehankinnat ²	EUR 1 047 375 (SEK 10 679 140)	0
Yhteensä	EUR 2 511 459 (SEK 25 534 471)	EUR 1 313 694 (SEK 13 778 289)
Lisäeläke	EUR 480 668 (SEK 4 877 095)	EUR 426 079 (SEK 4 468 806)
Yhteensä, sisältäen lisäeläkkeen	EUR 2 992 127 (SEK 30 411 566)	EUR 1 739 774 (SEK 18 247 095)
Kertaluonteiset erät	-	-
Hankittujen Sammon A-osakkeiden lukumäärä pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti	5 036	0
Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	0	0
Kiinteään ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet, pois lukien lisäeläke	40/60	71/29

¹ Vuonna 2021 maksettiin vuodelta 2020 ansaittu lyhytaikainen kannustepalkkio. Konsernijohtaja ansaitsi vuoden 2020 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta yhteensä 584 766 euroa (SEK 5 933 333), josta 40 %, yhteensä 233 907 euroa (SEK 2 373 333) lykättiin. Lykätty kannustepalkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2024.

² Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäinen maksuerä erääntyi syyskuussa 2020. Kannustepalkkion suoritusehtoihin liittyvät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät 100-prosenttisesti. Kannusteyksikön arvoon vaikuttava Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskipurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä oli kuitenkin alle lähtökurssin, minkä johdosta pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2017:1 ei realisoitunut maksua vuonna 2020.

Seuraavassa kuvassa on esitetty konsernijohtajan kiinteiden ja muuttuvien palkitsemiselementtien suhteelliset osuudet. Kari Stadigh toimi konsernijohtajana tarkastelujaksolla 2017–2019, minkä jälkeen konsernijohtajana on toiminut vuodesta 2020 alkaen Torbjörn Magnusson. Lisäeläkettä ei ole huomioitu suhteellisten osuuksien laskennassa.

Konsernijohtajan palkitseminen



Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot

Hallitus päättää kunakin vuonna erikseen yhden vuoden mittaisista lyhytaikaisista kannustinohjelmista sekä niistä rahana maksettavista palkkioista seuraavana vuonna. Konsernijohtaja osallistuu vuoden mittaiseen lyhytaikaiseen kannustinohjelmaan, jossa palkkion maksu perustuu Sampo-konsernin arvon kehitykseen suhteessa liiketoimintatavoitteisiin, Sampo-konsernin yleiseen tulostasoon ja henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Mikäli kannustinohjelmalle asetettua osakekohtaista tulokseen perustuvaa kynnysarvoa ei ylitetä, palkkiota ei makseta.

Hallitus voi päättää jättää lyhytaikaiset kannustepalkkiot kokonaan tai osittain maksamatta, tai lykätä lyhytaikaisen kannustepalkkion maksua, mikäli merkittävä ei-hyväksyty riskinottaminen tai liiketoiminnan sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkominen on realisoitunut. Hallitus voi lisäksi päättää edelleen lykätä tai jättää kokonaan tai osittain maksamatta lykätty muuttuvat palkkiot, mikäli maksaminen vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

Konsernijohtajan vuoden 2021 lyhytaikaisen kannustinohjelman tavoitteissa on huomioitu Hastingsin hankinta ja tällä on korostettu uuden konserniyhtiön menestyksekkään kehittämisen tärkeyttä. Konsernijohtajan

vuoden 2022 lyhytaikaisen kannustinohjelman tavoitteet painottuvat uuden strategian mukaisesti vahinkovakuutusliiketoimintaan.

Alla olevissa taulukoissa on kuvattu konsernijohtajan tavoitteet vuosien 2020, 2021 ja 2022 lyhytaikaisissa kannustinohjelmissa. Lisäksi on esitetty tavoitteiden toteuma sekä maksettu palkkio vuoden 2020 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta. Lyhytaikaisten kannustinohjelmien ansaintajakso on tilikausi 1.1.–31.12. Suoritus arvioidaan ansaintajakson päättyemisestä seuraavana keväänä.

Vuoden 2020 lyhytaikainen kannustinohjelma, palkkion maksu vuonna 2021

Suoritusperusteiden kuvaus		Suhteelliset painoarvot	Toteuma yhteensä (0–100 %)	Enimmäispalkkio	Toteutunut palkkio	Lykätty osuus palkkiosta (maksetaan aikaisintaan 2024)	Maksu vuonna 2021
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	Konsernitavoitteet	Sampo-konsernin arvon kehitys suhteessa liiketoimintatavoitteisiin	33 %	EUR 657 862 SEK 6 675 000	EUR 584 766 SEK 5 933 333	Toteutuneesta palkkiosta on lykätty käteisenä 40 %:n osuus	EUR 350 860 SEK 3 560 000
		Sampo-konsernin yleinen tulostaso	34 %				
	Henkilökohtaiset tavoitteet	Sisältää mm. osakkuusyhtiöiden arvon kehityksen, uusien liiketoiminta- tai sijoitusmahdollisuuksien luomisen Sammolle sekä Sampo Oyj:n ylimmän johdon henkilöväihdosten sujuvuuden.	33 %				

¹ Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli 8 900 000 Ruotsin kruunua vuonna 2020.

Vuoden 2021 lyhytaikainen kannustinohjelma, palkkion maksu vuonna 2022

Suoritusperusteiden kuvaus		Suhteelliset painoarvot	Toteuma yhteensä (0–100 %)	Enimmäispalkkio (75 % vuoden 2021 kiinteästä palkasta) ¹	Toteutunut palkkio	Lykätty osuus palkkiosta (maksetaan aikaisintaan 2025)	Maksu vuonna 2022
Konserni-johtaja, Torbjörn Magnusson	Konsernitavoitteet	Sampo-konsernin arvon kehitys suhteessa liiketoimintatavoitteisiin ja Sampo-konsernin yleinen tulostaso.	50 %	Vuoden 2021 lyhytaikaisen kannustinohjelman toteuma julkaistaan huhtikuussa 2022 verkkosivuilla osoitteessa www.sampo.com .			
	Henkilökohtaiset tavoitteet	Sisältää mm. osakkuusyhtiöiden arvon kehityksen, tytäryhtiöiden kehityksen (esim. Hastings) ja uusien liiketoiminta- tai sijoitusmahdollisuuksien luomisen Sammolle.	50 %				

¹ Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli 9 701 000 Ruotsin kruunua vuonna 2021.

Vuoden 2022 lyhytaikainen kannustinohjelma, palkkion maksu vuonna 2023

Suoritusperusteiden kuvaus		Suhteelliset painoarvot	Toteuma yhteensä (0–100 %)	Enimmäispalkkio	Toteutunut palkkio	Lykätty osuus palkkiosta (maksetaan aikaisintaan 2026)	Maksu vuonna 2023
Konserni-johtaja, Torbjörn Magnusson	Sampo-konserni	Sampo-konsernin yhdistetty kulusuhde	12,5 %	Arvioidaan keväällä 2023.	75 % vuoden 2022 kiinteästä palkasta. ¹	Toteuma raportoidaan suorituksen arvioinnin jälkeen.	Vuoden 2022 lyhytaikaisen kannustinohjelman palkkiot maksetaan keväällä 2023. Maksuihin sovelletaan lykkäyssääntöä.
		Osakekohtainen vakuutusosinko	12,5 %				
		Muut synergiaetuja ja lisäarvoa luovat kehitysprojektit ja aktiviteetit	20 %				
Tytäryhtiöt ja osakkuusyhtiöt	If yhdistetty kulusuhde	10 %					
	If vakuutusmaksutulon (brutto) kasvu	15 %					
	Hastings operatiivinen kulusuhde	10 %					
	Arvonluomiseen tähtäävä, Nordea-omistukseen liittyvä strategia	10 %					
ESG (ympäristö-, yhteiskuntavastuu- ja hallintokriteerit)	Sammon ESG-luokituksien nostaminen	10 %					

¹ Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka on 10 283 060 Ruotsin kruunua vuonna 2022.

Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot

Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä rahana maksettavista palkkioista. Uusi pitkäaikainen kannustinjärjestelmä otetaan käyttöön tavallisesti joka kolmas vuosi siten, että ensimmäisenä vuonna allokoidaan suurin osa (90–95 prosenttia) kannusteyksiköistä ja toisena sekä kolmantena vuonna allokoidaan loput (5–10 prosenttia) kannusteyksiköistä joko uusille työntekijöille tai sellaisille nykyisille työntekijöille, joiden osalta olosuhteet ovat olennaisesti muuttuneet. Konsernijohtaja Torbjörn Magnusson osallistuu Sampo-konsernin avainhenkilöille suunnattuihin pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin 2017:1 ja 2020:1. Hänelle allokoitiin 350 000 kannusteyksikköä syyskuussa 2017 (LTI 2017:1) ja 350 000 kannusteyksikköä elokuussa

2020 (LTI 2020:1). Vuoden 2017 allokaatio perustui hänen aiempaan tehtäväänsä If Skadeförsäkring Holding AB:n toimitusjohtajana. Kannustepalkkion arvo perustuu Sammon osakekurssin kehitykseen ja kannustinjärjestelmän käyttöönotosta laskien kolmen – viiden vuoden aikana maksettuihin osinkoihin sekä vakuutusliikkeen tuottoon ja riskisopeutetun pääoman tuottoon liittyviin suoritusmittareihin. Kannustepalkkion maksu on kummassakin kannustinjärjestelmässä jaettu kolmeen vuosittaiseen erään. Ensimmäinen erä, joka perustuu 30 prosenttiin myönnettyistä kannusteyksiköistä, erääntyy kolmantena vuonna, 35 prosenttia kannusteyksiköistä erääntyy neljäntenä vuonna ja loput 35 prosenttia erääntyy viidentenä vuonna kannustinjärjestelmän käyttöönotosta lukien. Kannustinjärjestelmien 2017:1 ja 2020:1 kannustepalkkioiden maksun yhteydessä konsernijohtaja on velvollinen ostamaan Sammon A-osakkeita 50 prosentilla kunkin saamansa palkkioerän määrästä

tuloveron ja vastaavien maksujen vähentämisen jälkeen. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta kunkin erän maksupäivästä. Hallitus päättää rajoitettujen osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta kolmen vuoden luovutusrajoituksen päätyttyä.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 toinen erä erääntyi maksettavaksi syyskuussa 2021. Vakuutusliikkeen tuottoon ja riskisopeutetun pääoman tuottoon liittyvät mittarit täyttyivät 100-prosenttisesti. Lisäksi vaihdolla painotettu Sammon A-osakkeen keskimurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä (43,14 euroa ajalta 5.8.–18.8.2021) ylitti osinkokorjatun lähtökurssin (34,59 euroa syyskuussa 2021). Näin ollen kannustinjärjestelmän 2017:1 yhden kannusteyksikön arvoksi muodostui 8,55 euroa vuonna 2021, kuten alla olevassa taulukossa on kuvattu.

Lähtökurssi, euroa	Osinko per osake 2018, euroa	Osinko per osake 2019, euroa ¹	Osinko per osake 2020, euroa	Osinko per osake 2021, euroa	Osinkokorjattu lähtökurssi, euroa	Vaihdolla painotettu Sammon A-osakkeen keskimurssi 5–18.8.2021, euroa	Yhden kannusteyksikön arvo, euroa
43,81	2,60	3,42	1,50	1,70	34,59	43,14	8,55

¹ Sisältäen lisäosingon, joka jaettiin Nordea-osakkeina. Lisäosingon arvo oli 0,57 euroa osakkeelta.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien 2017:1 ja 2020:1 keskeisimmät ehdot. Lisäksi taulukossa on esitetty konsernijohtajalle vuonna 2021 maksettu palkkio pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2017:1. Kummassakin kannustinjärjestelmässä ansaintajakso on kolmesta viiteen vuotta, jonka lisäksi sovelletaan kolmen vuoden lykkäysjaksoa kunkin erän maksuhetkestä alkaen. Suoritusmittarit asetetaan kannustinjärjestelmän käyttöönottohetkellä ja niitä sovelletaan kullekin maksuerälle koko järjestelmän olemassaoloajan, kunnes kaikki kannusteyksiköt ovat erääntyneet. Riskisopeutettu pääoman tuotto ja vakuutusliikkeen tuotto toimivat pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien maksujen kynnsarvoina. Sammon A-osakkeen kurssikehitys toimii suoritusmittarina, jonka mukaan maksun suuruus määräytyy. Alla olevaan taulukkoon on eritelty ansaintajaksot, suoritusmittarit, erääntyvät erät sekä lykkäyskäytäntö.

Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisimmät ehdot

Vuotta 2021 koskevat tiedot

Kannustinjärjestelmä	Palkkio- muoto	Allokaatio- vuosi	Konserni- johtajalle allokoidut kannusteyksiköt ¹	Suoritus- mittarit	Ansainta- jaksot	Maksu- vuosi ja erään- tyvien kannuste- yksiköiden osuus	Maksun yläraja	Konserni- johtajan erääntyneet kannuste- yksiköt	Suoritus- mittareiden toteutuminen	Konserni- johtajan bruttomaksu 2021	Lykkäys- mekanismi	Konserni- johtajan hankkimat osakkeet (kpl) ²	Lykkäys- aika (luovutus- rajoitus)
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1	Käteinen	2017	350 000	Osakekurssin kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto, vakuutusliikkeen tuotto	2017-2020 (3 vuotta)	2020: 30 %	Yhden kannusteyksikön arvo voi olla enintään 19 euroa korkeampi kuin lähtökurssi	35 % (122 500 kannusteyksikköä)	Riskisopeutetun pääoman tuotto = 24,2 % (toteuma 100 %) Vakuutusliikkeen tuotto = 16,8 % (toteuma 100 %)	EUR 1 047 375 SEK 10 679 140	50 % nettomaksusta lykätään Sammon A-osakkeiden muodossa	5 036	3 vuotta (2021-2024)
					2017-2021 (4 vuotta)	2021: 35 %							
					2017-2022 (5 vuotta)	2022: 35 %							
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	Käteinen	2020	350 000	Osakekurssin kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto	2020-2023 (3 vuotta)	2023: 30 %	Yhden kannusteyksikön arvo voi olla enintään 24 euroa korkeampi kuin lähtökurssi	-	-	-	-	-	-
					2020-2024 (4 vuotta)	2024: 35 %							
					2020-2025 (5 vuotta)	2025: 35 %							

¹ Yhden kannusteyksikön arvo määräytyy maksuhetkellä vaihdolla painotetun Sammon A-osakkeen hinnan ja osinkokorjatun lähtökurssin erotuksena. Osakekurssin kehityksen lisäksi yhden kannusteyksikön arvoa laskettaessa otetaan huomioon If Vahinkovakuutuksen vakuutusliikkeen tuotto ja/tai riskisopeutetun pääoman tuotto kuten yksityiskohtaisemmin on selostettu kunkin kannustinjärjestelmän ehdoissa. Kannustinjärjestelmissä on määritetty enimmäismäärät maksuille. Kannustinjärjestelmässä 2017:1 yhden kannusteyksikön arvo voi olla enintään 19 euroa korkeampi kuin lähtökurssi ja kannustinjärjestelmässä 2020:1 yhden kannusteyksikön arvo voi olla enintään 24 euroa korkeampi kuin lähtökurssi.

² 50 prosenttia pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän nettomaksusta lykätään Sammon A-osakkeiden muodossa.

Konsernijohtajan osakeomistus

Konsernijohtajan osakeomistukselle ei ole määritelty muodollista vaatimusta. Alla olevassa taulukossa on esitetty konsernijohtajan omistamien Sammon A-osakkeiden lukumäärä sekä niiden arvo 31.12.2021 suhteessa kiinteään vuosipalkkaan. Ajantasainen tieto johdon osakeomistuksista on luettavissa verkkosivuilla osoitteessa www.sampo.com.

	Sammon A-osakkeiden lukumäärä 31.12.2021	Sammon A-osakkeen hinta 31.12.2021	Osakkeiden markkina-arvo 31.12.2021	Kiinteä vuosipalkka 2021¹	Osakeomistuksen osuus (%) kiinteästä vuosipalkasta 2021
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	51 496	EUR 44,06	EUR 2 268 914	EUR 956 093	237 %

¹ Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli 9 701 000 Ruotsin kruunua vuonna 2021.

2021

SAMPO  **GROUP**

Sampo Oyj, Fabianinkatu 27, 00100 Helsinki
Puhelin: 010 516 0100 | Y-tunnus: 0142213-3
www.sampo.com

 [Sampo_plc](#)  [sampo_oyj](#)  [sampo-plc](#)