

Sampo-konsernin palkka- ja palkkioselvitys 2015

Maaliskuu 2016

Sampo-konsernin palkka- ja palkkioselvitys

Vuoden 2015 aikana Sampo noudatti Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n antamaa, 1.10.2010 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia kokonaisuudessaan ("vanha koodi"). 1.1.2016 lähtien Sampo noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen 1.10.2015 antamaa uutta hallinnointikoodia, joka astui voimaan 1.1.2016 ("uusi koodi"). Tämä palkka- ja palkkioselvitys on uuden koodin sallimin tavoin laadittu vanhan koodin jakson 7 (palkitseminen) mukaisesti. Sekä vanha että uusi koodi ovat kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivuilla, www.cgfinland.fi.

Sampo-konsernin 17.9.2014 hyväksytyissä palkitsemisperiaateissa esitetään palkkiorakenne ja palkitsemisjärjestelmien laatimisperiaatteet, jotka ovat osa Sampo-konsernin yleistä hallintomallia ja riskienhallinnan periaatteita. Palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkia Sampo-konsernin yhtiöitä, ja ne ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/palkitseminen.

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet

Palkitsemisperiaatteiden ytimenä on, että Sampo-konsernin palkitsemisjärjestelmät eivät saa vaarantaa konsernin taloudellista vakautta ja niiden on noudatettava eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia. Ne on myös suunniteltava siten, että niissä huomioidaan eri sidosryhmien, kuten osakkeenomistajien, työntekijöiden, asiakkaiden ja valvontaviranomaisten, edut. Lisäksi kaikki palkitsemismekanismit on suunniteltava rinnakkain riskienhallinnan periaatteiden kanssa.

Kaikkien palkitsemismekanismien lähtökohtana on rohkaista ja kannustaa työntekijöitä kaikilla tasoilla tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Palkitsemiskokonaisuudet on suunniteltava palkitsemaan työntekijöitä kaikilla tasoilla niin, että huolella, oikeiden käytäntöjen mukaisesti ja menestyksekkäästi tehty työ palkitaan oikeudenmukaisesti. Samalla on kuitenkin muiden sidosryhmien edun suojaamiseksi huolehdittava siitä, että palkitsemismekanismit eivät saa houkutella tai rohkaista työntekijöitä liiallisten tai ei-haluttujen riskien ottamiseen. Näin ollen palkitsemismekanismeja ei voida erottaa riskienhallintakäytännöistä.

Eri palkitsemismuotoja ohjaavat periaatteet ovat seuraavat:

Kiinteän palkitsemisen (kiinteä palkka) tulee tukea konsernin taloudellista vakautta, muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta ja olla kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden paras.

Muuttuvaa palkitsemista käytetään varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukykyisyys pitäen samalla kiinteät kustannukset kohtuullisella tasolla. Muuttuvan palkitsemisen tulee viime kädessä perustua työnantajan yksipuoliseen päätökseen ja sisältää ehtoja, joiden perusteella hallitus voi tarvittaessa alentaa tai keskeyttää maksut esim. yhtiön taloudellisen tilanteen vuoksi. Muuttuva palkitseminen voi perustua yhtiön tulokseen liittyvään panokseen (esimerkiksi lyhytaikaiset kannustinohjelmat) tai liittyä työntekijöiden sitouttamiseen konserniin (pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät). Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät suunnitellaan yhdenmukaistamaan osallistujien edut osakkeenomistajien etuihin siten, että ohjelmien maksut kytketään sekä tiettyihin suorituskriteereihin että Sammon osakkeen hintakehitykseen.

Eläkkeiden tulee pääsääntöisesti olla luonteeltaan maksuperusteisia.

Muiden etujen tulee vastata paikallisten työmarkkinoiden tilannetta.

Muuttuvien palkkioiden maksujen lykkäys

Tietty osuus ylimmälle johdolle ja tietyille avainhenkilöille maksettavista muuttuvista palkkioista lykätään määritellyn ajanjakson ajaksi kussakin konserniin kuuluvassa yhtiössä sovellettavan sääntelyjärjestelmän mukaisesti. Lykkäysajanjakson jälkeen tehdään jälkikäteinen riskiarviointi ja hallitus päättää voidaanko lykättyjä muuttuvia palkkioita maksaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta. Vuonna 2015 osaa sekä lyhytaikaisista että pitkäaikaisista kannustinpalkkioista on lykätty.

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Sammon yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta.

Vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksettiin hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuosipalkkiota vuonna 2016 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 160 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 100 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 80 000 euroa. Hallituksen jäsenet hankkivat yhtiökokouksen päätöksen perusteella Sammon A-sarjan osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, joka jäi jäljelle verojen, maksujen ja lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen¹. Hallituksen jäsenet hankkivat näillä palkkioilla 3 948 Sammon A-osaketta vuonna 2015. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa osakkeet hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä kuulu palkkiojärjestelmien piiriin.

Konsernijohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkitseminen

Hallitus päättää nimitys- ja palkkiovaliokunnan esityksen perusteella konsernijohtajan palvelussuhteen ehdoista ja palkitsemisesta sekä Sampo-konsernin johtoryhmän muiden jäsenten muuttuvista palkkioista. Hallitus on valtuuttanut nimitys- ja palkkiovaliokunnan päättämään konsernijohtajaa lukuun ottamatta johtoryhmän jäsenten kiinteistä palkoista.

Konsernin johtoryhmän jäsenille maksettavan kuukausipalkan lisäksi he kuuluvat vuosittain erikseen päätettävien yhtiökohtaisten lyhytaikaisten kannustinohjelmien piiriin. Lyhytaikaisen kannustinpalkkion määräytymiseen vaikuttavat konsernin tulos, henkilökohtainen suoriutuminen ja soveltuvin osin liiketoiminta-alueen tulos. Johtoryhmän jäsenille vuodelta 2015 maksettava palkkio oli enintään yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Lisäksi konsernin johtoryhmän jäseniä kuuluu Sampo Oyj:n johdon pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien 2011:1, 2011:1/2 ja 2014:1 piiriin. Kannustinjärjestelmien ehdoissa on määritelty järjestelmäkohtaiset suoritusehdot sekä kannustinpalkkion enimmäisarvo. Ehdot ovat nähtävissä Sammon verkkosivuilla osoitteessa www.sampo.com/kannustinehdot.

¹Vuoden 2015 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti yhtiö on korvannut osakkeiden hankinnasta aiheutuvan varainsiirtoveron, joka oli yhteensä 6 006,68 euroa (1 276,33 euroa puheenjohtajan osalta, 806,60 euroa varapuheenjohtajan osalta ja 3 923,74 euroa hallituksen muiden jäsenten osalta).

Konsernin johtoryhmän jäsenille, pois lukien konsernijohtaja, maksettiin vuodelta 2015 kiinteää palkkaa 2 897 636 euroa. Lyhytaikaisia kannustinpalkkioita maksettiin 1 338 548 euroa (sisältäen vuoteen 2011 liittyvät lykätyt palkkiot mutta pois lukien vuonna 2015 lykätyt palkkiot) ja pitkäaikaisia kannustinpalkkioita 10 061 888 euroa. Yhteensä palkat ja palkkiot olivat 14 298 072² euroa. Tähän summaan sisältyvät pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaiset osakeostot. Johtoryhmä, pois lukien konsernijohtaja, hankki pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien suorituksilla 61 545 Sammon A-osaketta vuonna 2015. Osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia 3 vuoden ajan, jonka jälkeen Sampo Oyj:n hallitus päättää mahdollisesta vapauttamisesta. Lykättyjen lyhytaikaisten kannustinpalkkioiden määrä on 837 477 euroa, ja ne voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2018.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kukin asuinvaltionsa työeläkejärjestelmän piiriin. Osana työsuhteen ehtoja valtaosa heistä kuuluu myös lisäeläkejärjestelmien piiriin, joista osa on etuusperusteisia ja osa maksuperusteisia. Heidän sopimuksen mukainen eläkeikänsä on 60 tai heidän asuinvaltionsa työeläkejärjestelmässä asetettu joustava eläkeikä.

Konsernijohtajan toimitukseen kuuluvat taloudelliset etuudet

Hallitus valitsee ja vapauttaa konsernijohtajan ja päättää hänen palvelussuhteensa ehdoista ja muusta kompensatiosta. Vuonna 2015 Sammon konsernijohtaja oli Kari Stadigh.

Konsernijohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista, täydentävästä sairauskuluvakuutuksesta ja maksuperusteisesta lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustinpalkkioista. Konsernijohtajan johtajasopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Konsernijohtaja ei ole oikeutettu erokorvaukseen.

Konsernijohtajalle maksettiin 1.1.-31.12.2015 kiinteää palkkaa 856 961 euroa. Lyhytaikaisia kannustinpalkkioita maksettiin 472 262 euroa (sisältäen vuoteen 2011 liittyvät lykätyt palkkiot mutta pois lukien vuonna 2015 lykätyt palkkiot) ja pitkäaikaisia kannustinpalkkioita 2 961 000 euroa. Yhteensä palkat ja palkkiot olivat 4 290 223 euroa. Tähän summaan sisältyvät pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaiset osakeostot. Konsernijohtaja hankki pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien suorituksilla 20 492 Sammon A-osaketta vuonna 2015. Osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia 3 vuoden ajan. Lykättyjen lyhytaikaisten kannustinpalkkioiden määrä on 262 332 euroa, ja ne voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2018.

Konsernijohtajan kiinteään palkkaan sisältyy luontoisetuja (puhelin, ravintoetu, autoetu), joiden kokonaisverotusarvo oli 17 506 euroa vuonna 2015. Lisäksi konsernijohtajalla on henkilökohtainen täydentävä sairauskuluvakuutus, jonka kustannukset vuonna 2015 olivat 6 532 euroa.

Lisäeläkevakuutuksen kustannukset vuonna 2015 olivat 2 267 880 euroa. Summa sisältää edellisen etuusperusteisen lisäeläkesopimuksen vuoden 2016 loppumaksun (525 183 euroa). Kyseisen lisäeläkesopimuksen sisältämät maksuveloitteet on nyt kokonaan suoritettu. Edellisen lisäeläkesopimuksen tilalle on solmittu maksuperusteinen lisäeläkesopimus, joka astui voimaan 1.1.2016 ja jonka vuosikustannukset Sammolle ovat 400 000 euroa.

²Lisäksi maksettiin vuoteen 2011 liittyviä lykättyjä palkkioita konsernin johtoryhmän entisille jäsenille 119 269 euroa.



SAMPO  **GROUP**

Sampo Oyj / Fabianinkatu 27, 00100 Helsinki / **Puhelin** 010 516 0100
www.sampo.com