SAMPO GROUP

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet

9.12.2020

Sisältö

	Soveltamisen laajuus	3
I	Palkitsemisperiaatteet osana Sampo-konsernin hallinnointimallia	3
II	Palkitseminen ja riskienhallinta	4
III	Palkitsemismekanismit ja sidosryhmät	4
IV	Palkitsemismuodot	5
V	Kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhteelliset osuudet	7
VI	Lyhytaikaisten kannustinohjelmien palkkioiden maksamisen kriteerit ja määräytyminen	9
VII	Päätöksenteko koskien muuttuvia palkkioita	10
VIII	Muuttuvien palkkioiden lykkääminen	11
IX	Hallinnointi ja vastuut	11

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet

Soveltamisen laajuus

Sampo Oyj:n hallitus on 9.12.2020 ottanut käyttöön nämä palkitsemisperiaatteet, joita sovelletaan kaikkiin Sampo-konsernin yhtiöihin. Sampo Oyj:n hallitus edellyttää, että kaikki konserniyhtiöt noudattavat näitä yleisiä periaatteita sekä niihin liittyviä politiikkoja ja ohjeita.

Sampo Oyj:n tytäryhtiöt päättävät omista yhtiökohtaisista politiikoista näiden koko konsernia koskevien periaatteiden puitteissa, ottaen kuitenkin huomioon:

(i) sovellettavat lait sekä viranomaismääräykset ja -säädökset;

(ii) työehtosopimukset; ja

(iii) Sampo-konsernin noudattamat eettiset periaatteet.

Sampo Oyj:n hallitus tarkistaa nämä periaatteet vuosittain sekä tarvittaessa lainsäädännössä, asianomaisilla työmarkkinoilla tai Sampo-konsernissa tapahtuvien muutosten johdosta.

Sampo Oyj:n Compliance-toiminto vastaa tarkistus- ja päivitysprosessista.

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteita sovelletaan Sampo-konsernin konsernijohtajaan, ja mahdolliseen konsernijohtajan sijaiseen, siltä osin kuin ne eivät ole ristiriidassa Sampo Oyj:n yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan kanssa.

I Palkitsemisperiaatteet osana Sampo-konsernin hallinnointimallia

Sampo-konsernin yleinen hallinnointimalli perustuu siihen, että Sampo-konsernin emoyhtiönä Sampo Oyj asettaa tytäryhtiöilleen yleisten periaatteiden kehikon, jonka puitteissa emoyhtiö odottaa tytäryhtiöiden organisoivan ja harjoittavan liiketoimintaansa. Nämä periaatteet esitetään Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, riskienhallintaperiaatteissa, palkitsemisperiaatteissa ja compliance-periaatteissa ja ne muodostavat Sampo-konsernin sisäisen hallinnointimallin ytimen.

Kukin tytäryhtiö suunnittelee ja toteuttaa konsernin määrittelemissä rajoissa yhtiökohtaisen hallinnointi- ja riskienhallintakehikkonsa (sisältäen mm. pääomitustavoitteet, tulostavoitteet, valtuutukset riskilimiitteineen, palkitsemispolitiikat sekä muut ohjeet ja määräykset) ohjaamaan, rajoittamaan ja valvomaan kaikkia toimintoja, erityisesti riskinottoa. Kun yhtiöt ovat viestineet työntekijöilleen oman kehikkonsa ja yhtiökohtaiset palkitsemispolitiikkansa, työntekijät eivät pysty ottamaan liiallisia ja/tai ei-toivottuja riskejä rikkomatta riskienhallintakehikon sääntöjä.

II Palkitseminen ja riskienhallinta

Sampo-konsernin eri yhtiöiden liiketoiminnalle ominaiset riskit huomioon ottaen on äärimmäisen tärkeää, että palkitsemisrakenne on linjassa yhtiön liiketoimintastrategian ja tavoitteiden kanssa ja että palkitsemismekanismit ja riskienhallinnan tavoitteet ja käytännöt kytketään vahvasti toisiinsa. Minkään palkitsemismallin suunnittelua tai siihen perustuvien palkkioiden maksun arviointia ei voida erottaa niihin liittyvien riskien samanaikaisesta arvioinnista.

Sampo-konsernin riskienhallintaperiaatteissa Sampo Oyj:n hallitus määrittelee Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden liiketoiminnalle ominaiset riskit, esittää Sampo-konsernin yleisen riskinottohalukkuuden sekä antaa ohjeita tytäryhtiöiden riskien arviointiin ja hallintaan. Palkitsemisperiaatteita on luettava – ja kaikki palkitsemismekanismit on suunniteltava – rinnakkain riskienhallintaperiaatteiden ja Sampo-konserniyhtiöiden käyttöön ottamien tarkempien riskienhallintatyökalujen kanssa.

III Palkitsemismekanismit ja sidosryhmät

Sampo-konsernin palkitsemisstrategian on oltava vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan. Näin ollen pitkän aikavälin taloudellisen vakauden ja Sampo-konsernin arvon kehittämisen on ohjattava palkitsemisjärjestelmien suunnittelua.

Kaikkien palkitsemismekanismien lähtökohtana on rohkaista ja kannustaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Palkitsemiskokonaisuudet on suunniteltava siten, että ne palkitsevat oikeudenmukaisesti huolellisen, oikeiden käytäntöjen mukaisen ja menestyksekkään työsuorituksen. Samalla on kuitenkin muiden sidosryhmien edun suojaamiseksi varmistettava, että palkitsemismekanismit eivät luo eturistiriitoja, eivätkä houkuttele tai rohkaise työntekijöitä liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen. Tästä johtuen palkitsemismekanismeja ei voida erottaa riskienhallintakäytännöistä.

Haluttujen ohjausvaikutusten saavuttamiseksi ja niiden riskiherkkyyden varmistamiseksi, palkitsemisen jokainen osatekijä, joka on määritelty tarkemmin yhtiökohtaisissa palkitsemispolitiikoissa, on suunniteltava rinnakkain sekä Sampo-konsernin yleisen, että kunkin yhtiön oman tarkemman riskienhallintakehikon kanssa. Johtoajatuksena Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteissa on, että kaikki palkitseminen on linkitettävä eri liiketoimintaprosesseille ominaisiin riskeihin ja vastuihin. Nämä riskit ja vastuut on määritelty Sampo-konsernin riskienhallinta-periaatteissa.

Riskiherkät ja samanaikaisesti oikeudenmukaiset ja kannustavat palkitsemismekanismit vahvistavat Sampo-konsernin kykyä tuottaa sidosryhmilleen ja osakkeenomistajilleen lisäarvoa seuraavista syistä:

- Työntekijöiden motivaatio vahvistuu, kun strategiat, tavoitteet, valtuutukset, riskilimiitit, tuottotavoitteet ja palkitsemiskriteerit ovat sopusoinnussa keskenään, ne on määritelty selvästi ja niistä on tiedotettu asianmukaisesti;
- Sampo-konserni menestyy osaavasta työvoimasta kilpailtaessa, kun se pystyy tarjoamaan kilpailukykyisiä palkitsemiskokonaisuuksia sekä nykyisille työntekijöille että uusille työnhakijoille;
- Asiakkaat saavat kilpailukykyisesti hinnoiteltua, luotettavaa, ammattimaista ja korkeatasoista palvelua hyvämaineiselta toimijalta, jolla on motivoitunut henkilökunta ja tehokas riskienhallinta;

- Osakkeenomistajat ja velkakirjojen haltijat ymmärtävät ja arvostavat toimijoita, joilla on riskeihin suhteutetut palkitsemismekanismit ja jotka kykenevät luomaan lisäarvoa ja pitkän aikavälin vakautta; ja
- Valvovien viranomaisten luottamus Sampo-konsernin kykyyn hallita sen omaan toimintaan liittyviä riskejä vahvistaa entisestään yhteistyötä viranomaisten kanssa.

IV Palkitsemismuodot

Sampo-konsernin käyttämät erilaiset palkitsemismuodot ovat palkitsemisperusteen mukaan jaoteltuina seuraavat:

(a) Kiinteä palkitseminen

Kiinteä palkitseminen on tavallisesti työntekijän palkitsemiskokonaisuuden perusta. Kiinteän palkan tulee luoda taloudellista vakautta muodostamalla riittävän suuren osuuden kokonaispalkitsemisesta. Kiinteän palkan tulee olla oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava. Kiinteä palkka perustuu pääsääntöisesti työntekijän yleiseen vastuutasoon ja asemaan organisaatiossa sekä muihin tietoihin, kuten esimerkiksi palkkamarkkinainformaatioon.

(b) Muuttuva palkitseminen

Muuttuva palkitseminen voidaan jakaa palkitsemisperusteen mukaan kahteen pääryhmään.

(i) Yhtiön tulokseen liittyvään kontribuutioon ja yksilölliseen suoritukseen perustuva muuttuva palkitseminen

1. Lyhytaikaisten kannustinohjelmien tulee perustua yksittäisen työntekijän kontribuutioon yhtiön tuloksen luonnissa. Suorituskriteerit ja kontribuution arviointi perustuvat yksilöllisen suorituksen analysointiin ja asianomaisen liiketoimintayksikön ja/tai liiketoiminta-alueen suoritukseen sekä yhtiön, divisioonan ja/tai Sampo-konsernin kokonaistulokseen. Lyhytaikaisten kannustinohjelmien palkkioille asetetaan aina yläraja, eli palkkiot rajoitetaan tiettyyn enimmäismäärään. Pääsääntöisesti lyhytaikaisiin kannustinohjelmiin osallistuvat työntekijät eivät ole samanaikaisesti oikeutettuja osallistumaan lyhytaikaisiin voitonjako-ohjelmiin, lyhytaikaisiin myyntipalkkio-ohjelmiin tai saamaan myyntiprovisioita;
2. Lyhytaikaiset voitonjako-ohjelmat on tarkoitettu laajemmille henkilöstöryhmille, ja niihin liittyvien palkkioiden maksun tulee perustua yhtiön tulokseen. Lyhytaikaisten voitonjako-ohjelmien palkkioille asetetaan aina yläraja;
3. Lyhytaikaisia myyntipalkkio-ohjelmia voidaan käyttää myyntihenkilöstön yksilöllisen suorituksen palkitsemiseen. Myyntipalkkio-ohjelmat eivät saa palkita, eikä myyntihenkilöstön suoritusta saa arvioida tavalla, joka on ristiriidassa asiakkaiden edun kanssa. Lyhytaikaisten myyntipalkkio-ohjelmien palkkioille asetetaan aina yläraja;
4. Harkinnanvaraista palkitsemista voidaan käyttää yksittäisten työntekijöiden palkitsemiseen poikkeuksellisen hyvästä suorituksesta. Harkinnanvaraisella

palkitsemisella edistetään suorituserojen huomioonottamista varsinkin sellaisten henkilöstöryhmien kohdalla, jotka eivät ole oikeutettuja muuhun suoritukseen perustuvaan muuttuvaan palkitsemiseen. Harkinnanvaraiselle palkitsemiselle asetetaan aina yläraja; ja

5. Myyntiprovisio perustuu työehtosopimukseen ja sitä voidaan tietyillä työmarkkinasegmenteillä käyttää myyntihenkilöstön yksilöllisen suorituksen palkitsemiseen.

(ii) Työntekijöiden Sampo-konserniin sitouttamiseen liittyvä muuttuva palkitseminen

1. Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät

   Sampo-konserni voi osana kokonaispalkitsemista, kiinteän palkitsemisen ja erilaisten muiden muuttuvien palkitsemismuotojen lisäksi, käyttää pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä sitouttaakseen ylintä johtoa ja muita avainhenkilöitä Sampo-konserniin pidemmäksi ajaksi. Järjestelmät tulee myös suunnitella yhdenmukaistamaan osallistujien edut osakkeenomistajien etuihin pitkällä aikavälillä siten, että järjestelmiin perustuvat palkkiot kytketään keskeisiin suorituskriteereihin ja soveltuvin osin Sammon osakkeen positiiviseen hintakehitykseen. Järjestelmistä suoritettaville palkkioille asetetaan aina yläraja.

   Lisäksi Sampo Oyj:n rahoitusvälineisiin perustuviin pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin on sisällytettävä aina tietyn tason yläpuolella tai tietyille osallistujaryhmille ehto, jonka mukaan tietty osa palkkiosta on käytettävä Sammon osakkeiden hankintaan, jotka on säilytettävä määritellyn ajanjakson ajan.

   Sampo-konsernissa Sampo Oyj:n rahoitusvälineisiin perustuvien pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien käyttöönotosta, niihin perustuvien palkkioiden kokonaismaksusta sekä luovutusrajoituksen alaisten Sammon osakkeiden vapauttamisesta päättää Sampo Oyj:n hallitus.

   Muiden pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien käyttöönotosta sekä niihin perustuvien palkkioiden kokonaismaksusta tulee ilmoittaa Sampo Oyj:n hallitukselle ennen kuin Sampo-konsernin tytäryhtiö päättää niistä.

(c) Eläke

Eläkkeet perustuvat työehtosopimuksiin ja/tai vastaavat paikallisten työmarkkinoiden tilannetta. Pääsääntöisesti eläkejärjestelmien tulee olla luonteeltaan maksuperusteisia.

(d) Muut edut

Muut edut perustuvat pääasiassa paikallisiin käytäntöihin ja riippuvat maakohtaisesta verokohtelusta. Sampo-konsernin etukokonaisuuksien tulee vastata paikallisten työmarkkinoiden tilannetta.

V Kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhteelliset osuudet

Koska Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden liiketoimintaan kuuluu riskinottaminen ja riskienhallinta, yksittäisten johtajien ja työntekijöiden palkitsemiskokonaisuudet rakennetaan siten, että ne heijastavat yksilön vaikutusta riskinottoon, riskienhallintaan ja tuoton saavuttamiseen sallitun riskinoton puitteissa, siten kuin on määritelty Sampo-konsernin riskienhallintaperiaatteissa ja yksityiskohtaisemmin näiden periaatteiden perusteella määritellyissä yhtiökohtaisissa riskienhallintakehikoissa. Palkitsemiskokonaisuuksia suunniteltaessa on noudatettava alla kohdissa a-f kuvattuja yleisiä periaatteita, jotka on tarpeen mukaan sopeutettu kansallisiin lainsäädännöllisiin vaatimuksiin:

(a) Ylin johto

Tytäryhtiöiden kannattavuuden ja riskien kannalta on ratkaisevaa se, kuinka hyvin ylin johto onnistuu Sammon hallituksen päätösten toimeenpanossa, liiketoimintojen yleisessä organisoinnissa, riskinotossa ja erityisesti riskienhallinnassa. Asemaan kuuluva vastuu on peruste korkeaan kiinteään palkkaan ja muuhun henkilöstöön verrattuna suurempaan muuttuvien palkkioiden osuuteen suhteessa kiinteään palkkaan. Siksi ylin johto on oikeutettu vuotuiseen lyhytaikaiseen kannustepalkkioon, joka voi enimmäismäärältään vastata enintään yhdeksän (9) kuukauden kiinteää palkkaa, ja voi osallistua pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin. Hastings Groupin ylimmän johdon jäsenet ovat oikeutettuja vuotuiseen lyhytaikaiseen kannustepalkkioon, joka voi enimmäismäärältään vastata enintään 150% vuosittaisesta kiinteästä palkasta, ja voivat osallistua pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin.

(b) Liiketoiminta-alueen avainhenkilöt

Liiketoiminta-alueen avainhenkilöt, joiden odotetaan luovan toiminnallaan voittoa yhtiön hallituksen / ylimmän johdon määrittelemän, kyseistä liiketoiminta-aluetta koskevan hallinnointikehikon puitteissa (esim. sisäiset ohjeet ja tulostavoitteet), ovat oikeutettuja vuotuiseen lyhytaikaiseen kannustepalkkioon, joka voi vastata enintään kuuden (6) kuukauden kiinteää palkkaa, ja he voivat osallistua pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin. Hastings Groupin liiketoiminta-alueen avainhenkilöt ovat oikeutettuja vuotuiseen lyhytaikaiseen kannustepalkkioon, joka voi enimmäismäärältään vastata enintään 100% vuosittaisesta kiinteästä palkasta, ja voivat osallistua pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin.

(c) Sijoitustoiminnon ja varainhoidon avainhenkilöt

Erityisistä työmarkkinaolosuhteista johtuen ja sijoitusalan sekä varainhoidon parhaiden osaajien saamiseksi sijoitustoiminnon ja varainhoidon avainhenkilöt saattavat olla oikeutettuja suureen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden osuuteen, joka voi enimmäismäärältään vastata enintään kahdentoista (12) kuukauden kiinteää palkkaa, ja he voivat osallistua pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin. Sijoitustoiminnon avainhenkilöillä on valtuudet Sampo-konsernia koskevalle riskinotolle oman yksikkönsä hallinnointikehikon puitteissa (esim. sijoituspolitiikat, riskilimiitit ja tulostavoitteet). Varainhoidon avainhenkilöt tarjoavat varainhoidon palveluita institutionaalisille asiakkaille sekä yritys- ja yksityisasiakkaille.

(d) Avainasiantuntijat

Vaativassa asemassa olevat, erittäin pätevät asiantuntijat, joiden kontribuutio on riskien, pääomituksen ja tuloksenteon yleisen tasapainon kannalta keskeinen johtuen heidän roolistaan esim. hinnoittelussa, riskienarvioinnissa, compliance-valvonnassa sekä ylimmän johdon tai tytäryhtiöiden hallituksien konsultoinnissa, voivat myös olla oikeutettuja muuttuviin palkkioihin. Tämän ryhmän jäsenten vuotuinen lyhytaikainen kannustepalkkio voi enimmäismäärältään vastata enintään neljän (4) kuukauden kiinteää palkkaa, ja he voivat poikkeuksellisesti osallistua pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin. Hastings Groupin liiketoiminta-alueen avainasiantuntijat ovat oikeutettuja vuotuiseen lyhytaikaiseen kannustepalkkioon, joka voi enimmäismäärältään vastata enintään 40% vuosittaisesta kiinteästä palkasta, ja voivat osallistua pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin.

(e) Myyntihenkilöstö

Myyntihenkilöstön palkitsemiskokonaisuudet voivat sisältää lyhytaikaisia myyntipalkkio-ohjelmia tai myyntiprovisioita. Myyntihenkilöstön osalta kiinteän palkan on muodostettava riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta. Lyhytaikaisia myyntipalkkio-ohjelmia tai myyntiprovisioita käyttävien Sampo-konserniyhtiöiden on varmistettava, että myyntihenkilöstö noudattaa tarkoin voimassa olevia finanssialan tuotteiden myyntiin liittyviä sisäisiä ja ulkoisia sääntöjä.

(f) Muut työntekijät

Muiden työntekijöiden palkitsemiskokonaisuudet sisältävät normaalisti voitonjako-ohjelmia. Muita muuttuvan palkitsemisen muotoja ja niiden myöntämisperusteita käsitellään yhtiökohtaisissa palkitsemispolitiikoissa tai -ohjeissa. Tämän ryhmän osalta kiinteän palkan on kuitenkin aina muodostettava suurin osa kokonaispalkitsemisesta.

VI Lyhytaikaisten kannustinohjelmien palkkioiden maksamisen kriteerit ja määräytyminen

Lyhytaikaisten kannustinohjelmien palkkioiden maksamisen kriteerit on selostettu jäljempänä alakohdissa a-b. Muiden lyhytaikaisten ja pitkäaikaisten muuttuvien palkkioiden maksamisen kriteerit on esitelty yksityiskohtaisesti yhtiökohtaisissa palkitsemispolitiikoissa tai palkitsemisohjeissa tai ohjelmakohtaisissa ehdoissa.

(a) Yhtiötasoiset kriteerit ja määräytyminen

Lyhytaikaisista kannustinohjelmista maksettavien palkkioiden kokonaismäärä Sampo-konserniyhtiöissä riippuu aina kunkin yhtiön ja/tai divisioonan vuotuisesta tuloksesta, riskisopeutetusta kannattavuudesta ja vakavaraisuudesta.

(b) Yksilölliset kriteerit ja määräytyminen

Yksilöllisen lyhytaikaisen kannustepalkkion määrä riippuu siitä, kuinka työntekijä on onnistunut saavuttamaan hänelle yleisessä hallinnointikehikossa asetetut määrälliset ja laadulliset tavoitteet. Suoritusta mitataan seuraavilla tasoilla: yksilö, liiketoimintayksikkö, liiketoiminta-alue, yhtiö, divisioona ja/tai Sampo-konserni. Yleensä kullekin tavoitemittarille määritellään kynnystaso, jonka jälkeen lyhytaikainen kannustepalkkio alkaa kertyä. Eri tavoitteiden suhteellinen painoarvo eri henkilöstöryhmissä määritellään seuraavien kriteereiden mukaan:

(i) Ylimmän johdon vuotuisten lyhytaikaisten kannustepalkkioiden maksun tulee määräytyä yhtiön, divisioonan ja/tai Sampo-konsernin yleisen kannattavuuden ja erityisesti asianomaisen liiketoiminta-alueen/-yksikön ja yksilön suoriutumisen perusteella. Myös muut Sampo-konsernille ja/tai divisioonalle, yhtiölle, liiketoiminta-alueille/-yksiköille ja yksilöille asetetut laadulliset ja määrälliset mitattavissa olevat tavoitteet otetaan huomioon. Konsernijohtajan ja muiden Sampo-konsernin johtoryhmään kuuluvien jäsenten vuotuisten lyhytaikaisten kannustepalkkioiden määrää harkittaessa tarkastellaan erityisesti Sampo-konserni-, divisioona- ja/tai yhtiötasoisia mittareita ja tavoitteita, kun taas muun ylimmän johdon kohdalla tarkastellaan erityisesti asianomaisia divisioonia, liiketoiminta-alueita ja/tai -yksiköitä;

(ii) Liiketoiminta-alueen, sijoitustoiminnon ja varainhoidon avainhenkilöiden vuotuisten lyhytaikaisten kannustepalkkioiden maksun tulee perustua pääasiassa siihen, kuinka hyvin kyseiset henkilöt ovat saavuttaneet henkilökohtaiset tulostavoitteensa ja heidän vastuualueellensa asetetut määrälliset ja laadulliset tavoitteet annettujen limiittien, valtuuksien ja muiden ohjeiden puitteissa; ja

(iii) Avainasiantuntijoiden lyhytaikaisten kannustepalkkioiden tulee perustua pääasiassa heidän henkilökohtaiseen vastuualueeseensa liittyviin määrällisiin ja laadullisiin arvioihin.

VII Päätöksenteko koskien muuttuvia palkkioita

Sampo Oyj:n hallitus päättää lyhytaikaisten kannustepalkkioiden ja Sampo Oyj:n rahoitusvälineisiin perustuvien pitkäaikaisten kannustepalkkioiden kokonaismaksuista Sampo-konsernissa. Sampo Oyj:n rahoitusvälineisiin perustuvien pitkäaikaisten kannustepalkkioiden osalta kunkin asianomaisen Sampo-konserniyhtiön hallitus päättää Sampo Oyj:n hallituksen päätöksen perusteella lopullisesta kokonaismaksusta.

Lyhytaikaisten kannustepalkkioiden osalta Sampo Oyj:n hallitus päättää kunkin divisioonan lyhytaikaisten kannustepalkkioiden enimmäismäärästä voidakseen määritellä koko Sampo-konsernin maksaman enimmäismäärän. Kunkin Sampo-konserniyhtiön hallitus päättää, Sampo Oyj:n hallituksen hyväksymän määrän puitteissa, lyhytaikaisten kannustepalkkioiden lopullisesta kokonaismaksusta.

Päätöksen lyhytaikaisten ja pitkäaikaisten kannustepalkkioiden maksusta tulee perustua riskinoton arviointiin ja vakavaraisuuspääomavaatimusten täyttymiseen. Kukin Sampo-konserniyhtiö voi päättää jättää lyhytaikaiset ja pitkäaikaiset kannustepalkkiot kokonaan tai osittain maksamatta, tai lykätä kannustepalkkioiden maksua, mikäli merkittävä ei-hyväksytty riskinottaminen tai liiketoiminnan sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkominen on realisoitunut tai mikäli maksu vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

Muuttuvien palkitsemismekanismien tulee aina perustua työnantajan yksipuoliseen päätökseen. Jotta voidaan varmistaa oikeudenmukainen ja puolueeton kokonaispalkitseminen johtajille ja työntekijöille, kaikki esimiesten tekemät yksilöllistä palkitsemista koskevat päätökset on hyväksytettävä myös heidän esimiehillään (isovanhempiperiaate).

VIII Muuttuvien palkkioiden lykkääminen

Huolimatta siitä, kuinka huolellisesti riskienhallintakehikko ja erilaiset palkitsemismekanismit on suunniteltu, on olemassa riski, että myönnetyt muuttuvat palkkiot osoittautuvat jälkeenpäin katsottuna virheellisiksi ei-hyväksytyn riskinottamisen tai sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkomisen takia. Tämä saattaa johtua pääasiassa kahdesta syystä:

(a) jotkut työntekijät saattavat rikkoa riskilimiittejä ja/tai valtuutuksia tai käyttää järjestelmää väärin (alkuperäinen muuttuvan palkkion peruste ei enää päde); tai

(b) tuottojen saavuttamiseksi otetut riskit osoittautuvat suuremmiksi kuin riskilimiittejä ja/tai valtuutuksia alun perin määriteltäessä (tunnistetut riskit aliarvioitiin, uusia riskejä on ilmaantunut tai toimintaympäristö on muuttunut oleellisesti).

Sen vuoksi tietty osuus ylimmälle johdolle ja tietyille avainhenkilöille (jotka on määritelty yhtiökohtaisissa palkitsemispolitiikoissa) maksettavasta muuttuvasta palkkiosta lykätään määritellyn ajanjakson ajaksi kussakin Sampo-konserniin kuuluvassa yhtiössä sovellettavan sääntelyjärjestelmän mukaisesti. Jäljelle jäävä osa muuttuvasta palkkiosta maksetaan normaalin maksuaikataulun mukaisesti.

Lykkäysajanjakson jälkeen kunkin Sampo-konserniyhtiön hallitus päättää, voidaanko lykättyjä muuttuvia palkkioita maksaa/vapauttaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta/vapauttamatta. Kunkin Sampo-konserniyhtiön hallitus voi päättää jättää lykätyt muuttuvat palkkiot kokonaan tai osittain maksamatta/vapauttamatta, mikäli merkittävä ei-hyväksytty riskinottaminen tai liiketoiminnan sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkominen on realisoitunut. Jälkikäteen tehtävässä riskiarvioinnissa kunkin Sampo-konserniyhtiön hallituksen on käytettävä sisäistä tarkastusta tai ulkopuolisia tilintarkastajia sekä sisäistä riskienhallintatoimintoa.

Kunkin Sampo-konserniyhtiön hallitus voi lisäksi päättää edelleen lykätä tai jättää kokonaan tai osittain maksamatta/vapauttamatta lykätyt muuttuvat palkkiot, mikäli maksaminen/vapauttaminen vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

IX Hallinnointi ja vastuut

Kaikkien Sampo-konserniyhtiöiden hallitusten tulee vahvistaa nämä palkitsemisperiaatteet. Näitä periaatteita täydentävistä politiikoista päättää kunkin Sampo-konserniyhtiön hallitus.

Sampo Oyj vaikuttaa Topdanmark-konsernin palkitsemiseen Topdanmark A/S:n yhtiökokouksessa, jossa Topdanmark-konsernin palkitsemispolitiikka käsitellään.

Sampo Oyj
Fabianinkatu 27
00100 Helsinki

Puhelin: 010 516 0100
Y-tunnus: 0142213-3

www.sampo.com
@sampo_plc
Sampo plc
@sampo_oyj

SAMPO GROUP