

Hyvät osakkeenomistajat,

Sammon nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2025. Raportissa käsitellään hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemista sekä Toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista käytännössä. Toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2025 esitetään vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Sampo on ollut jatkuvan muutoksen kohteena koko nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajakauteni ajan. Merkittävin muutos tähän mennessä tapahtui kesäkuussa 2025, kun edeltävä konsernijohtaja **Torbjörn Magnusson** ilmoitti päätöksestään jäädä eläkkeelle. Kun Torbjörn aloitti Sammon johtoryhmässä vuonna 2004 vastaten konsernin vahinkovakuutusliiketoiminnasta Ifin toimitusjohtajana, Sampo oli finanssikonserni, jonka osakekannan markkina-arvo oli 5 728 miljoonaa euroa. Sitten Sampo-konsernista on tullut johtava Pohjoismaiden ja Iso-Britannian henkilöasiakkaisiin ja pk-yritysiä keskittänyt vakuutuskonserni, jonka osakekannan markkina-arvo oli yhteensä 27 496 miljoonaa euroa vuoden 2025 lopussa. Haluan esittää Torbjörnille lämpimät kiitokseni hänen poikkeuksellisesta panoksestaan Sampo-konsernin menestykseen.

Jo kevään 2025 aikana myös Sammon hallitus koki muutoksia, kun pitkäaikainen, jo vuonna 2013 Sammon

hallitukseen liittynyt **Jannica Fagerholm** ja vuodesta 2020 hallituksessa toiminut **Georg Ehrnrooth** ilmoittivat, etteivät he olleet käytettävissä uudelleenvaalintaan. Haluan syvästi kiittää Jannicaa ja Georgia heidän omistautumisestaan Sammolle toimikautensa aikana sekä samalla ilmaista tyytyväisyyteni **Sara Mellan** liittymisestä hallitukseen.

Lokakuussa 2025 muodostettiin uusi konsernin johtoryhmä. Samalla pitkäaikainen työntekijämme, viimeksi konsernin talousjohtajana toiminut **Knut Arne Alsaker** päätti jättää yhtiön. Haluan esittää vilpittömät kiitokseni Knut Arnelle hänen pitkäaikaisesta sitoutumisestaan sekä merkittävästä panoksestaan Sammon talousjohtamiseen ja sen uudistamiseen.

Muita päätapahtumia vuoden 2025 aikana

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on varmistaa, että palkitseminen edistää strategisten painopisteidemme toteuttamista keskittyen suoritusperusteiseen palkitsemiseen, joka on keskeinen elementti palkitsemisessamme. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnalle vuosi 2025 oli kiireinen, sillä valmistelimme useita päätöksiä, jotka tukevat Sampo-konsernia tulevana vuosina.



Maaliskuussa 2025 hallitus päätti uuden suoritusperusteisen pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän käyttöön-otosta. Pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2025 osallistuu noin sata ylimmän johdon henkilöä ja avainhenkilöä, mukaan lukien konsernijohtaja ja muut konsernin johtoryhmän jäsenet, joiden työsuorituksella ja osaamisella on suora vaikutus Sampo-konsernin operatiiviseen suorituskykyyn ja strategian toteuttamiseen. Ansaintakriteerit ja mahdolliset palkkiot on sidottu tiiviisti arvon luomiseen osakkeenomistajille vahinkovakuuttamiseen keskittyvän strategiamme kautta. Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2025 on rakenteeltaan samanlainen kuin vuonna 2024 käyttöön otettu pitkäaikainen kannustinjärjestelmä.

Vuonna 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettiin kaksi palkitsemiseen liittyvää aihetta: Toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2024 ja ehdotus korottaa hallituksen jäsenten palkkioita noin 3,5 prosentilla. Olen erittäin tyytyväinen siihen, että kumpikin ehdotus sai kannatuksenne yhtiökokouksessa.

Kesäkuussa 2025 hallitus käsitteli uuden konsernijohtajan, **Morten Thorsrudin**, palkitsemista. Hän aloitti tehtävässään lokakuussa 2025. Olen tyytyväinen voidessani todeta, että vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa hyväksytty Toimielinten palkitsemispolitiikka osoittautui toimivaksi ohjenuoraksi hallituksen työssä konsernijohtajan palkitsemisesta päätettäessä. Konsernijohtajan uusi palkitsemisrakenne sekä keskeiset sopimusehdot on esitetty Toimielinten palkitsemisraportissa 2025.

Kannustinjärjestelmän 2020:1 kolmas ja viimeinen erä maksettiin syyskuussa 2025. Kannustinjärjestelmä otettiin käyttöön syksyllä 2020, Torbjörn Magnussonin ensimmäisen konsernijohtajavuoden aikana, toimimaan yhdessä helmikuun 2021 pääomamarkkinapäivillä

julkaistun uuden vahinkovakuuttamiseen keskittyneen konsernistrategian kanssa. Magnusson johti strategian täytäntöönpanoa ja Sampo-konsernin muodonmuutosta pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 suorituskauden ajan. Kyseisen ajanjakson vahva ja pitkäjänteinen taloudellinen kehitys heijastuu pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän maksuun, joka on suoraan sidottu kauden kokonaistuottoon osakkeenomistajille, Strategisen ajanjakson kokonaistuotto osakkeenomistajille on yhdistelmä osakekurssin arvonnousua, osakkeiden takaisinostoja, osinkoja, Mandatum Oyj:n osakkeiden jakoa osakkeenomistajille (Sammon osittaisjakautuminen) sekä omistusten myyntejä ja yritysostoja, jota on tarkemmin kuvattu Toimielinten palkitsemisraportin kappaleessa ”Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen”. Päättäessään maksusta, hallitus huomioi tilanteen kannustinjärjestelmän käyttöönottohetkellä sekä edellä kuvatut kannustinjärjestelmän kolmannen maksuerän viisivuotisen suorituskauden aikaiset tapahtumat. Mandatum irtautui Sampo-konsernista lokakuussa 2023, ja osittaisen jakautumisen yhteydessä päätettiin järjestelmän ehtojen mukaisesti, että tulevat maksuerät ottaisivat tämän yritysjärjestelyn huomioon.

Ylimmän johdon seuraava vuosittainen palkantarkistus, joka tehtiin joulukuussa 2025 ja jota on sovellettu tammikuusta 2026 lähtien, keskittyi niihin konsernin johtoryhmän jäseniin, joiden tehtävät eivät muuttuneet uuden konsernin johtoryhmän muodostamisen yhteydessä lokakuussa 2025. Tämän lisäksi hallitus päätti pitää konsernin johtoryhmän jäsenten vuoden 2026 lyhytaikaisen kannustepalkkion enimmäismäärän 100 prosentissa kiinteästä vuosipalkasta ja pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2026 palkkion 150 prosentissa kiinteästä vuosipalkasta myöntämishetkellä.

Työ jatkuu

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on edelleen sitoutunut seuraamaan markkinakäytäntöjä ja soveltamaan niitä Sammolle sopivalla tavalla. Kilpailukykyinen palkitseminen, mukaan lukien tarkoituksenmukaiset muuttuvat palkkiot, on olennainen osa kyvykkäimpien henkilöiden rekrytointia, sitouttamista ja motivoimista, mikä on edelleen keskeistä omistaja-arvon luomiseksi tämänkaltaisessa osaamiseen vahvasti perustuvassa liiketoiminnassa.

Lopuksi haluan kiittää kaikkia hallituksen jäseniä, edeltävää ja uutta konsernijohtajaa, kaikkia nykyisiä ja entisiä konsernin johtoryhmän jäseniä sekä Sampo-konsernin henkilöstöä jälleen yhdestä hienosta vuodesta. Hyvät osakkeenomistajat, toivon näkeväni mahdollisimman monet teistä tulevassa varsinaisessa yhtiökokouksessa huhtikuussa ja kunnioittavasti pyydän tukenne vuoden 2025 Toimielinten palkitsemisraportille. Otan myös toki mielelläni vastaan palautetta palkitsemiskäytänteistä.

Antti Mäkinen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja