



Hyvät osakkeenomistajat,

Olen iloinen voidessani esitellä Sammon nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana vuoden 2022 toimielinten palkitsemisraportin. Palkitsemisraportissa käsitellään hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemista sekä toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista. Toimielinten palkitsemisraportti esitellään vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Tämä jää viimeiseksi puheenjohtajan kirjeekseni, koska palveltua nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana vuodesta 2009 alkaen olen suunnitellut jättäväni Sammon 17 toukokuuta 2023 pidettävän yhtiökokouksen jälkeen. Hallitustyöskentelyni aikana olen havainnut eri sidosryhmien palkitsemispolitiikkaan ja palkitsemisen käytänteisiin kohdistuvan kiinnostuksen kasvaneen. Lisäksi palkitsemiseen kohdistuva sääntely on kehittynyt merkittävästi tänä aikana. Tästä huolimatta Sammon palkitsemisen peruseriaatteet ovat pysyneet muuttumattomina. Uskomme vankasti, että houkutteleva palkitseminen, mukaan lukien tarkoituksenmukaiset muuttuvat palkkiot, on keskeisessä roolissa parhaiten

suoriutuvien työntekijöiden houkuttelemisessa, sitouttamisessa ja motivoinnissa. Nämä kaikki ovat asiantuntijuuteen perustuvalla alallamme keskeisiä omistaja-arvon luomiselle.

Jatkuva painopiste korkealaatuisessa vahinko- vakuutusliiketoiminnassa

Sammon hallituksen ja johdon mukaan korkealaatuisessa vahinkovakuutusliiketoiminnassa on suurin pitkän aikavälin arvonluontipotentiaali ja vuonna 2022 Sammon muuntautuminen puhtaaksi vakuutuskonserniksi jatkui. Osana tätä muuntautumisprosessia Nordean myynti saatiin päätökseen keväällä 2022 ja joulukuussa 2022 ilmoitettiin Mandatumia koskevasta strategisesta arvioinnista. Vahinkovakuutukseen painottuva strategia ja mittarit toimivat konsernijohtajan vuoden 2022 lyhytaikaisen kannustinohjelman tavoiteasetannan perusteena, jolla varmistettiin suoritukseen perustuva palkitseminen.

Suoriteperusteinen palkitseminen

Sampo-konsernin ylimmän johdon palkitsemisen peruselementtinä on suoritukseen perustuva palkitseminen. Tämän korostamiseksi merkittävä osa konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin. Konsernijohtajan suoritusta on vuonna 2022 arvioitu keskeisten Sampo-konserniin, tytäryhtiöihin ja osakkuusyhtiöihin liittyvien taloudellisten ja ei-taloudellisten suoritussmittareiden perusteella, vastuullisuuskriteerit mukaan lukien. Vuoden 2023 tavoitteet on asetettu päivitetyn taloudellisen suunnitelman perusteella sisältäen konsernin ja kunkin tytäryhtiön tuloksiin liittyviä mittareita (esim. yhdistetty kulusuhde tai operatiivinen kulusuhde ja bruttomaksutulon kasvu) sekä vastuullisuusmittareita.

Palkitsemisjärjestelmiemme ytimenä ovat konsernin pitkän aikavälin taloudellisen vakauden varmistaminen ja arvon kehittäminen. Tästä syystä Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet vastuullisten liiketoimintakäytäntöjen vahvistamiseen. Kullakin Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenellä oli vuoden 2022 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassaan vastuualueeseensa liittyviä keskeisiä vastuullisuusmittareita. Mittareihin kuuluivat

“ Vahinkovakuutukseen painottuva strategia ja mittarit toimivat konsernijohtajan vuoden 2022 tavoiteasetannan perusteena.

esimerkiksi asiakastytyväisyys, työntekijöiden netto-suositeluindeksi (eNPS) sekä sääntelyn ja compliancen laatu. Asiakastytyväisyyteen liittyvät mittarit ovat osassa tytäryhtiöitä myös sisältyneet yhtiökohtaisiin kaikkia työntekijöitä koskeviin lyhytaikaisiin kannustinohjelmiin.

Sampo Oyj:n rahoitusvälineisiin perustuvat pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät on suunniteltu yhdenmukaistamaan osallistujien ja osakkeenomistajien edut siten, että järjestelmistä maksettavat palkkiot on sidottu keskeisiin suorituskriteereihin ja yhtiön osakkeen kurssikehitykseen sekä maksettuihin osinkoihin. Syyskuussa 2022 pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2020 allokoitiin kolmas ja viimeinen erä kannustinyksiköitä, joista yhtäkään ei allokoitu konsernijohtajalle tai muille Sampo-konsernin

johtoryhmän jäsenille. Pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2020 erääntyy palkkioita maksettaviksi vuosina 2023–2026, mikäli suoritustavoitteet saavutetaan.

Vuoden 2022 yhtiökokouksen neuvoa-antava äänestys

Vuoden 2021 palkitsemisraportti sai vuoden 2022 varsinaisen yhtiökokouksen neuvoa-antavassa äänestyksessä 95,05 prosentin kannatuksen. Vuonna 2022 olemme kehittäneet vuoden 2022 palkitsemisraportin sisältöä ja esittämistapaa saadun palautteen perusteella, kuten toimielinten palkitsemisraportissa on tarkemmin kuvattu.

Vuoden 2022 palkitsemispäätökset

Vuoden 2021 joulukuussa suoritettiin vuosittainen ylimmän johdon palkantarkistus ja palkankorotukset tulivat voimaan tammikuussa 2022. Konsernijohtajan kiinteää palkkaa korotettiin 6 prosenttia. Korotuksessa huomioitiin, ettei konsernijohtajan kokonaispalkitsemisen vastannut hänen lisääntyneitä vastuitansa aiempaan positioon If Skadeförsäkring Holding AB:ssa verrattuna

sekä todettiin konsernijohtajan merkitys uuden strategian täytäntöönpanossa. Lisäksi markkinavertailu osoitti, että konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli edelleen alle markkinamediaanin vastaaviin positioihin verrattuna. Vuoden 2022 joulukuussa suoritettiin ylimmän johdon palkantarkistus ja konsernijohtajan kiinteää palkkaa korotettiin 4 prosenttia. Korotus tuli voimaan tammi-kuussa 2023. Korotuksen odotetaan heijastelevan yleistä palkankorotustasoa.

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous hyväksyi ehdotuksen hallituksen jäsenten vuosipalkkioiden korottamisesta noin 3 prosentilla. Ehdotettuja palkkioita määrittäessä huomioitiin finanssi- ja vakuutusalan sääntelyn heijastuminen hallitustyöskentelyn vaativuuteen sekä liiketoiminnan laajuudelta Sampo-konsernia vastaavien yhtiöiden hallitusten palkkiotaso. Hallituksen palkkioita verrataan vuosittain laajaan suomalaiseen markkinadataan ja verrokkiyhtiöihin, jotka koostuvat Sampo-konsernin kanssa maantieteellisesti samalla markkina-alueella toimivista finanssi- ja vakuutusalan yhtiöistä.

Sampo-konsernin vahvan tuloksen ja osakkeen positiivisen kurssikehityksen perusteella maksettiin syyskuussa 2022 palkkioita pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017 kolmannesta erästä. Konsernijohtajalle maksettu kannustepalkkio esitetään palkitsemisraportissa.

Vuonna 2022 elinkustannuskriisi korosti työntekijöidemme tukemisen tärkeyttä. Syyskuussa 2022 Hastings ilmoitti korottavansa Isossa-Britanniassa työskentelevien työntekijöidensä kiinteää palkkaa 5 prosenttia palkankorotuksen koskiessa valtaosaa näistä työntekijöistä sekä tukevansa työntekijöitään 500 punnan kertakorvauksella (ylin johto pois lukien). Tämän ja muiden toimien lisäksi Hastings perusti myös erityisen rahaston työntekijöitä tukeakseen.

Hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemisessa noudatettiin vuonna 2022 toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Jatkamme palkitsemiskäytäntöjen kehittämistä sääntelyn, markkinakäytännön ja sidosryhmien odotusten mukaisesti. Toivoisinkin, että puoltaisitte vuoden 2022 toimielinten palkitsemisraporttia neuvoo-antavassa äänestyksessä. Otamme mielellämme vastaan palautetta palkitsemisraportista ja -käytännteistä ja odotan innolla näkemistänne vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Björn Wahlroos

Hallituksen puheenjohtaja,
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

“ Kullakin johtoryhmän jäsenellä oli vuoden 2022 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassaan vastuullisuusmittareita.