

SAMPO  GROUP

2020

**TOIMIELINTEN
PALKITSEMISRAPORTTI**

Toimielinten palkitsemisraportti

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

Palkitsemisraportissa selostetaan edellisen tilikauden aikana hallituksen jäsenille ja konsernijohtajalle maksetut palkkiot. Hallituksen ja konsernijohtajan palkitsemisessa noudatetaan vuonna 2020 voimaan tullutta toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Palkkiot ja muut taloudelliset etuudet on ilmoitettu maksuperusteisesti.

Vuosikatsaus 2020

Liiketoiminnan kehitys

Vuosi 2020 jää historiaan koronaviruspandemiasta ja sen laajoista vaikutuksista yhteiskuntaan, kansantalouteen, yritystoimintaan ja yksittäisen ihmisen elämään. Turbulentista tilanteesta huolimatta Sampo-konsernin vakuutustoiminnot jatkoivat hyvää kehitystään.

Vuosi 2020 oli kaikin tavoin erityisen vahva Sampo-konsernin suurimmalle liiketoiminta-alueelle Ifille. Yhtiön koko vuoden yhdistetty kulusuhde oli 82,1 prosenttia (84,5). Tämä on Ifin paras yhdistetty kulusuhde kautta aikain.

Sampo julkisti 5.8.2020, että se ja Rand Merchant Investment Holdings Limited (RMI) olivat tehneet suositellun käteisostotarjouksen hankkiakseen kaikki Hastings Group Holdings Plc:n liikkeeseenlaskemat

ja liikkeeseenlaskettavat osakkeet, jotka eivät jo olleet Sammon ja RMI:n omistuksessa tai määräysvallassa. Sampo ja RMI perustivat yhteisesti omistetun yhtiön Hastingsin hankkimista varten. Sampo omistaa 70 prosenttia Hastings Group (Consolidated) Limited -yhtiöstä, josta tuli Sammon tytäryhtiö ja joka muodostaa oman segmenttinsä konsernin taloudellisessa raportoinnissa 16.11.2020 alkaen. Hastingsin hankkiminen tarjoaa Sammolle kiinnostavan mahdollisuuden edistää strategiaansa ja vahvistaa uudelleensuuntautumistaan henkilöasiakkaiden vahinkovakuutusliiketoimintaan. Sampo uskoo, että sen ja RMI:n yhteisomistuksessa Hastings pystyy kehittämään edelleen digitaalista ja ketterää liiketoimintamalliaan pitkäaikaisen arvon luomiseksi.

Sampo myi 10.11.2020 yhteensä 162 miljoonaa Nordean osaketta, 4 prosenttiyksikköä osakeomistuksestaan, nopeutetulla tarjousmenettelyllä institutionaalisille sijoittajille. Sampo omistaa myynnin jälkeen 642 924 782 Nordean osaketta, mikä vastaa 15,9 prosenttia Nordean

kaikista osakkeista ja äänioikeuksista. Nordean asema osakkuusyhtiönä säilyy ennallaan. Sampo kirjaa myynnistä 262 miljoonan euron raportoidun tappion vuoden 2020 viimeiselle neljännekselle. Lisäksi Sammon hallitus päätti 11.2.2021 kirjata arvonalentumistappion Nordean osakkeiden kirjanpitoarvoon, jonka seurauksena osakkeiden arvoksi Sammon konsernitaseessa 31.12.2020 kirjattiin 7,50 euroa aiemman 8,90 euron sijaan. Sammolle kirjattiin Nordean vuoden 2020 tuloksesta ennen veroja 429 miljoonaa euroa, jos ei huomioida konsernitaseen kirjauksia, jotka liittyivät 10.11.2020 myydyistä Nordean osakkeista kirjattuun myyntitappioon ja jäljelle jääneestä omistussuudesta kirjattuun arvonalentumistappioon vuoden 2020 tilinpäätöksessä.

Sampo-konsernin henkilöstöä ei ole lomautettu koronaviruspandemiaan liittyvistä syistä eikä yksikään konsernin yhtiöistä ole ottanut vastaan valtion tukea koronaviruspandemian aikana. Sampo-konserni on edennyt myrskyisistä ajoista huolimatta vakaasti, sekä toiminnallisesti että strategisesti.

Muutokset Sampo-konsernin johdossa

Sammon entinen konsernijohtaja Kari Stadigh jäi eläkkeelle 31.12.2019. Sammon hallitus nimitti Sammon uudeksi konsernijohtajaksi 1.1.2020 alkaen Ifin entisen toimitusjohtajan Torbjörn Magnussonin. Torbjörn Magnussonin toimisopimuksen ehdot ovat pääpiirteittäin samat kuin Kari Stadighin. Ehtojen eroavaisuudet esimerkiksi eläkkeessä ja muissa taloudellisissa etuuksissa johtuvat osittain siitä, että Magnusson on Ruotsin kansalainen ja hän työskentelee sekä Suomessa että Ruotsissa.

Vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenmäärä on kahdeksan (8) jäsentä vuonna 2021 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka. Todettiin, että silloisen hallituksen jäsenistä Veli-Matti Mattila ei ollut käytettävissä uudelleen valintaan. Samaan aikaan Georg Ehrnrooth valittiin uudeksi hallituksen jäseneksi. Hallituksen kokoonpanoon ei tehty muita muutoksia.

Palkitsemista koskevat päätökset

Yhtiökokous 2020 päätti korottaa hallituksen jäsenten vuosipalkkioita keskimäärin noin 3 prosenttia. Ehdotettuja palkkioita määrittäessä nimitys- ja palkitsemisvaliokunta huomioi lisääntyneen finanssi- ja rahoitusalan sääntelyn heijastumisen hallitustyöskentelyn vaativuuteen sekä liiketoiminnan laajuudeltaan Sampo-konsernia vastaavien yhtiöiden hallitusten palkkiotason. Hallituksen jäsenten palkkioita ei ole ehdotettu korotettavan 27.4.2017 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen.

Toimielinten palkitsemispolitiikka esiteltiin yhtiökokoukselle ensimmäisen kerran vuonna 2020. Annetuista äänistä 90,34 prosenttia äänesti palkitsemispolitiikan puolesta. Äänestystuloksen perusteella yhtiökokous päätti hyväksyä esitetyn palkitsemispolitiikan. Päätös oli neuvoa-antava.

Sammon hallitus päätti 5.8.2020 uuden pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 käyttöön otosta. Järjestelmä on suunnattu Sampo-konsernin johdolle (Sammon konsernijohtaja mukaan lukien) sekä muille konsernin

avainhenkilöille (lisätietoja raportin sivulla 9 ja Sammon **verkkosivuilla**). Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäinen maksuerä erääntyi syyskuussa 2020. Kannustepalkkion suoritusehtoihin liittyvät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät kokonaisuudessaan. Kannusteyksikön arvoon vaikuttava Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskimääräinen Nasdaq Helsinki Oy:ssä oli kuitenkin alle lähtökurssin, minkä johdosta pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2017:1 ei realisoitunut maksua vuonna 2020.

Hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemisessa on noudatettu toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Politiikasta ei ole poikettu eikä maksettuja palkkioita ole peritty takaisin tilikaudella 2020.

Palkitseminen ja pitkän aikavälin taloudellinen kehitys

Sampo-konsernin palkitsemisstrategia on vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan. Näin ollen pitkän aikavälin taloudellinen vakaus ja Sampo-konsernin arvonluominen ohjaavat palkitsemisjärjestelmien suunnittelua.

Seuraavia palkitsemisperiaatteita ja toimielinten palkitsemispolitiikkaa noudattavia toimia soveltamalla on vuonna 2020 varmistettu, että palkitseminen on linjassa Sammon pitkäaikaisen arvonkehityksen kanssa:

- Konsernijohtajan palkitsemiskokonaisuus koostuu pääasiassa seuraavista palkitsemiselementeistä: (i) kiinteästä palkasta; (ii) lyhyen aikavälin kannustepalkkiosta; ja (iii) pitkän aikavälin kannustepalkkiosta.
- Vuonna 2020 lyhytaikaiset palkkiot muodostivat 29 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta. Osa maksettavista lyhytaikaisista palkkioista lykättiin kolmeksi vuodeksi Sampoon sovellettavan sääntelyn mukaisesti.
- Pitkäaikaiset kannustepalkkiot perustuvat pitkän aikavälin tuloksiin ja taloudelliseen kehitykseen. Osalla maksettavasta kannustepalkkiosta ostetaan Sammon A-osakkeita, jotka ovat luovutusrajoituksen alaisia kolmen vuoden ajan. Tällä toimintatavalla yhdistetään konsernijohtajan ja osakkeenomistajien edut.
- Pitkäaikaiset kannustepalkkiot olivat 0 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta vuonna 2020, koska pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäisestä erästä ei realisoitunut maksuja, kuten yllä on selostettu.
- Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan Sammon A-osakkeita 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan. Tällä varmistetaan, että hallituksen edut ovat yhteneväiset osakkeenomistajien etujen kanssa.

Seuraavassa taulukossa on esitetty konsernijohtajan ja Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen sekä Sammon A-osakkeen kehitys viimeisen viiden vuoden ajalta.

	2020 Euroa	Muutos %	2019 Euroa	Muutos %	2018 Euroa	Muutos %	2017 Euroa	Muutos %	2016 Euroa
Konsernijohtajan palkitseminen ¹	1 313 694	-66,2 %	3 891 196	-6,1 %	4 143 132	12,3 %	3 689 776	-25,2 %	4 935 777
Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen ²	69 580	-1,7 %	70 781	-0,3 %	70 994	-1,3 %	71 948	14,3 %	62 954
Konsernijohtajan palkitsemisen suhde työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen	19	-65,7 %	55	-5,8 %	58	13,8 %	51	-34,6 %	78
Sammon A-osakkeen hinta (31.12.) ³	34,57	-11,2 %	38,91	2,8 %	37,84	-16,2 %	45,13	7,6 %	41,96

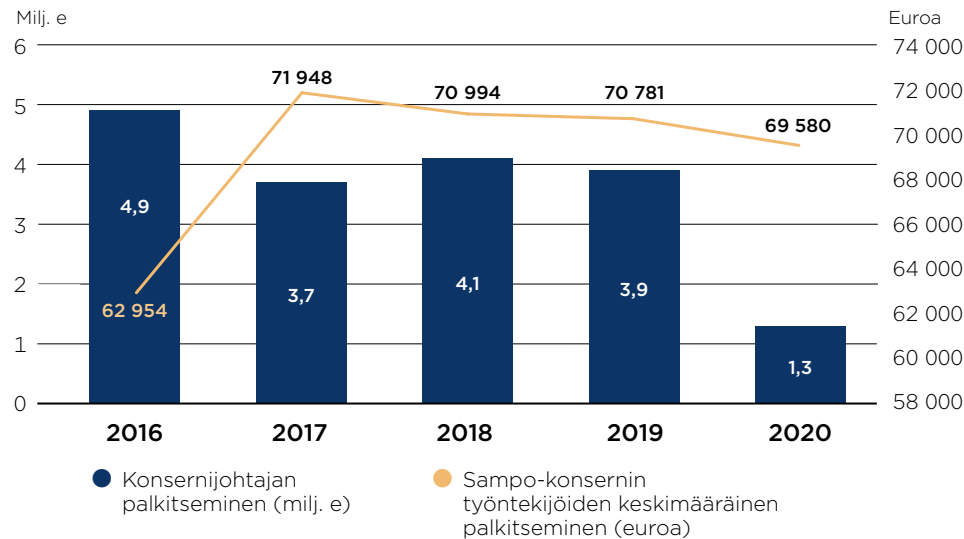
¹ Aikaisempi konsernijohtaja Kari Stadigh jäi eläkkeelle 31.12.2019 ja Torbjörn Magnusson nimitettiin uudeksi konsernijohtajaksi 1.1.2020 alkaen.

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 kiinteä palkitseminen, edut ja muuttuva palkitseminen vuoden keskimääräisellä henkilöstömäärällä. Valuuttakurssivaihtelulla on vaikutusta raportoituhiin lukuihin. Topdanmark sisällytettiin Sampo-konsernin lukuihin vuodesta 2017 alkaen. Hastingsin palkitseminen tullaan raportoimaan vuodesta 2021 alkaen.

³ Sampo on päättänyt käyttää Sammon A-osakkeen kurssia taloudellisenä tunnuslukuna, sillä se on merkittävin mittari pitkäaikaisissa kannustinjärjestelmissä ja samalla yksi keskeisimmistä arvionluonnin elementeistä osakkeenomistajille.

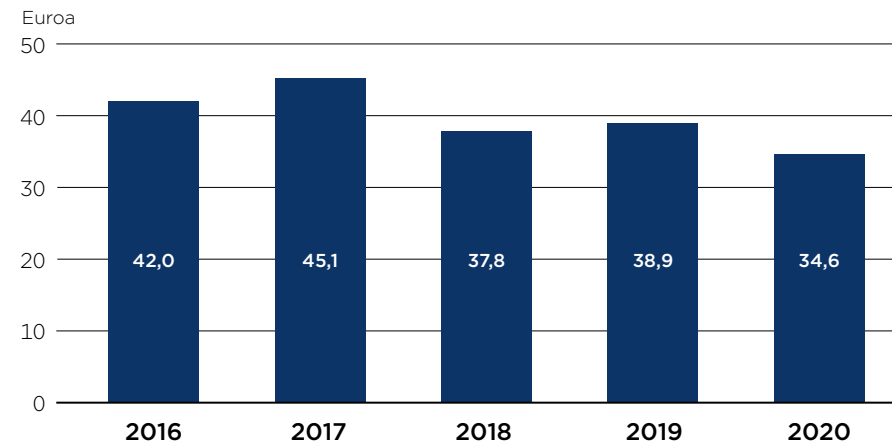
Palkitseminen

Sampo-konserni 2016–2020



Sammon A-osakkeen hinta

31.12.



Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Sampoon tai muihin Sampo-konsernin yhtiöihin, eivätkä kuulu työsuhdeperusteisten palkkiojärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät myöskään toimi yhtiön neuvonantajina.

Sammon nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee ja esittelee esitykset hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle. Valmistelussa valiokunta voi kuulla suurimpia osakkeenomistajia ja huomioi palkitsemispolitiikan lisäksi asiaan kuuluvilla markkina-alueilla ja verrokkiyhtiöissä tapahtuneen palkkiokehityksen. Vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous hyväksyi ehdotuksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdotti vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan vuotuisena palkkiona seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka 93 000 euroa ja hallituksen puheenjohtajalle 180 000 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.

Ehdotettuja palkkioita määrittäessä on otettu huomioon hallituksen jäseneltä edellytettävän ajankäytön merkittävä kasvaminen erityisesti finanssi- ja rahoitusalan raportointivaatimusten sekä toimialakohtaisen viranomaissääntelyn lisääntymisen myötä. Samaan syyhyn perustuen tarkastusvaliokunnan jäsenille maksetaan hieman suurempia vuosipalkkioita.

Hallituksen jäsenille ei ole maksettu taloudellisia etuuksia tilikaudella 2020. Hallituksen jäsenten matkoista ja majoituksesta aiheutuneet kulut on maksettu todellisten kustannusten mukaan. Muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvien hallituksen jäsenten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen suorittamisesta vastaa Sampo Oyj kulloinkin sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Hallituksen jäsenille ei makseta erillisiä kokouspalkkiota.

Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan yhtiökokouksen päätöksen perusteella Sampo Oyj:n 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 Sampo Oyj:n 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 2016–2020 yhtiökokouksien päätöksiin mukaisesti hallituksen jäsenille maksetut palkkiot ja hallituksen jäsenten hanki-

mien Sammon A-osakkeiden lukumäärät. Hallituksen jäsenen palkkio maksetaan vuosittain marraskuussa ja se kattaa koko toimikauden, joka kestää valintaa seuraavan

varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kahden vuoden ajan.

Hallituksen jäsen ja asema	2020		2019		2018		2017		2016	
	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	180 000	1 595	175 000	1 533	175 000	1 377	175 000	1 265	160 000	794
Jannica Fagerholm ² Varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	145 000	1 077	140 000	1 103	115 000	772	115 000	659	80 000	485
Christian Clausen ³ Jäsen	93 000	650	96 000	650	96 000	550	96 000	481	80 000	448
Risto Murto Jäsen	93 000	697	90 000	673	90 000	549	90 000	490	80 000	461
Antti Mäkinen ⁴ Jäsen	93 000	697	90 000	667	96 000	464	-	-	-	-
Fiona Clutterbuck Tarkastusvaliokunnan jäsen	99 000	792	96 000	753	-	-	-	-	-	-
Johanna Lamminen Tarkastusvaliokunnan jäsen	99 000	742	96 000	711	-	-	-	-	-	-
Georg Ehrnrooth Tarkastusvaliokunnan jäsen	99 000	787	-	-	-	-	-	-	-	-
Veli-Matti Mattila Hallituksen jäsen 2.6.2020 saakka	-	-	90 000	667	90 000	523	90 000	525	80 000	461
Eira Palin-Lehtinen Varapuheenjohtaja 9.4.2019 saakka	-	-	-	-	115 000	676	115 000	607	100 000	585
Adine Grate Axén Tarkastusvaliokunnan jäsen 9.4.2019 saakka	-	-	-	-	96 000	682	96 000	628	80 000	645
Per Arthur Sørli Tarkastusvaliokunnan jäsen 19.4.2018 saakka	-	-	-	-	-	-	96 000	569	80 000	527
Yhteensä	901 000	7 037	873 000	6 757	873 000	5 593	873 000	5 224	740 000	4 406

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. Tämän lisäksi

konsernijohtaja on oikeutettu erokorvaukseen toimitus-
 teen päättyessä palkitsemispolitiikan ja toimitusjohtaja-
 sopimuksen perusteella.

Kannustavat ja hyvistä suorituksista palkitsevat meka-
 nismit muodostavat yhteyden yhtiön menestyksen ja
 konsernijohtajan suorituksen välille. Suorituksesta palkit-

semisen korostamiseksi merkittävä osa konsernijohtajan
 kokonaispalkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten
 muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin.

Seuraavassa taulukossa on esitetty konsernijohtajan
 Torbjörn Magnussonin palkitsemiselementit
 vuonna 2020.

Palkitsemiselementti	Yhteenvedo politiikasta ja tavoite	Soveltaminen 2020
Kiinteä palkitseminen	- Kiinteän palkan tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta. - Kiinteän palkan tulee olla kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava. - Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain. <i>Tavoitteena on yhtiön kannalta parhaan konsernijohtajan rekrytointi ja sitouttaminen.</i>	Palkkavertailu suhteessa ruotsalaisiin suuryhtiöihin suoritettiin marraskuussa 2020 ja uusi palkka tuli voimaan 1.1.2021.
Lyhytaikaiset kannustepalkkiot	- 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 Sampoon kuulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. <i>Tavoite on palkita ja kannustaa määrällisten ja laadullisten ansaintakriteerien ylittämiseen.</i>	- Lyhytaikainen kannustinohjelma 2019 (palkkiot maksettu vuonna 2020): - Lyhytaikaisen kannustinohjelman 2019 tavoitteet liittyivät konsernijohtajan aikaisempaan asemaan If Vahinkovakuutuksessa. - Lyhytaikainen kannustinohjelma 2020 (palkkiot maksetaan vuonna 2021): - Tavoitteet ja niiden suhteelliset painoarvot: Sampo-konsernin tavoitteet (67 %), esimerkiksi Sampo-konsernin arvon kehitys ja yleinen tulostaso, sekä henkilökohtaiset tavoitteet (33 %), esimerkiksi osakkuusyhtiöiden arvon kehitys ja uusien liiketoimintojen tai sijoitusmahdollisuuksien luominen.

Palkitsemiselementti	Yhteenvedo politiikasta ja tavoite	Soveltaminen 2020
Pitkäaikaiset kannustepalkkiot¹	- Palkkiot voidaan kytkeä esimerkiksi sekä tiettyihin ansaintakriteereihin että yhtiön osakkeen hintakehitykseen. - Kannustinjärjestelmistä maksettaville palkkioille on oltava yläraja. - Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampoön kuulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. <i>Tavoite on osakkeenomistajien ja konsernijohtajan etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen.</i>	- Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1 (ensimmäinen 30 %:n erä erääntyi maksettavaksi vuonna 2020, toinen 35 %:n erä erääntyy vuonna 2021 ja kolmas ja samalla viimeinen 35 %:n erä vuonna 2022): - Kannustinjärjestelmästä 2017:1 ei toteutunut maksuja vuonna 2020. - Kannustepalkkion suorituslutoihin liittävät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät kokonaisuudessaan, mutta kannusteyksikön arvoon vaikuttava Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi oli kuitenkin alle lähtökurssin. - Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1 (erääntyy maksettavaksi vuosina 2023, 2024 ja 2025). - Konsernijohtajalle on allokoitu 350 000 kannusteyksikköä kummassakin kannustinjärjestelmässä. - Ehdot ovat kokonaisuudessaan nähtävillä osoitteessa sampo.com.
Eläke	Konsernijohtaja on lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. <i>Tavoite on kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen.</i>	- Ruotsin lakisääteinen eläke: - Eläkkeen perusteena olevien tulojen yläraja on 7,5 kertaa tuloperusmäärä (vuonna 2020 eläkkeen perusteena oleva tulo oli 501 000 Ruotsin kruunua/vuosi). - Maksuperusteinen lisäeläke: - Lisäeläkkeen eläkemaksu on 38 % kiinteästä vuosipalkasta ja 25 % vuosittain maksetusta lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta. - Eläkeikä on 65 vuotta.
Muut etuudet	- Etuuksia tarjotaan soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihtua aika ajoin. - Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin, auto, sairasvakuutus sekä muut vakuutukset, johdon vastuuvakuutus ja henkilökohtainen veroneuvonta muualla kuin Suomessa vakituiseksi asuvalle konsernijohtajalle. <i>Tavoite on sitouttamisen tukeminen.</i>	- Konsernijohtajalla oli käytössään seuraavat edut: - Lounasetu - Vuosittainen matkapassi, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot - Sairausvakuutus
Toimisuhteen päättymisen	Konsernijohtajan johtajasopimus määrittää irtisanomisajan ja erokorvauksen.	- Konsernijohtajan irtisanomisaika on 12 kuukautta, jolta ajalta hänelle maksetaan irtisanomisajan palkka. - Torbjörn Magnusson on tämän lisäksi oikeutettu enintään 24 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen, mikäli Sampo päättää sopimuksen ilman erityistä syytä, johtuen hänen aiemmassa tehtävässään If Vahinkovakuutuksen toimitusjohtajana sovelletuista ehdoista.

¹ Yhden kannusteyksikön arvo lasketaan maksuhetkellä Sammon A-osakkeen vaihdolla painotetun keskikurssin ja osinko-oikaistun lähtökurssin erotuksen perusteella. Osakkeen arvon kehityksen lisäksi kannusteyksikön arvoa laskettaessa otetaan huomioon If Vahinkovakuutuksen vakuutusliikkeen tuotto ja/tai riskisopeutetun pääoman tuotto, kuten tarkemmin määritelty kunkin kannustinjärjestelmän ehdoissa. Kannustinjärjestelmistä maksettaville palkkioille on asetettu ylärajat: 2017:1 järjestelmässä yhden kannusteyksikön enimmäisarvo on 19 euroa suurempi kuin lähtökurssi ja 2020:1 järjestelmässä enimmäisarvo on 24 euroa suurempi kuin lähtökurssi.

Seuraavassa taulukossa on esitetty konsernijohtajalle maksetut palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet sekä pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti hankitut Sampo A-osakkeiden lukumäärät vuosina 2016–2020.

Palkitsemiselementti EUR (SEK)	Torbjörn Magnusson	Kari Stadigh			
	2020	2019	2018	2017	2016
Kiinteä palkka ¹	932 805 (SEK 9 783 448)	1 158 738	985 006	1 091 502	1 082 945
Luontoisedut	1 408 (SEK 14 763)	32 535	38 132	32 674	25 391
Lyhytaikaiset kannustepalkkiot	273 572 (SEK 2 869 273)	424 741	416 412	315 344	275 287
<i>pois lukien kyseisenä vuonna lykätyt lyhytaikaiset kannustepalkkiot</i>	117 245 (SEK 1 229 688)	178 629	175 127	308 871	269 637
Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä ²	105 910 (SEK 1 110 805)	269 637	262 332	282 255	290 154
Pitkäaikaiset kannustepalkkiot ³	0*	2 005 500	2 441 250	1 968 000	3 262 000
Yhteensä	1 313 694 (SEK 13 778 289)	3 891 196	4 143 132	3 689 776	4 935 777
Lisäeläke	529 642 (SEK 5 554 989)	400 000	400 000	400 000	454 757
Hankittujen Sammon A-osakkeiden lukumäärä ⁴	0	15 085	15 871	12 056	22 707
Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	0	0	0	0	0

¹ Lainsäädäntömuutosten seurauksena TEL-L -ryhmälisäeläkejärjestelmä lakkautettiin 31.12.2016, ja ansaittu eläke muodosti vapaakirjan. Kertymättömät TEL-L -lisäeläkkeet ja hautausavustukset maksettiin hallituksen päätöksen mukaisesti kertakorvauksena edun piirissä oleville Sammon työntekijöille konsernijohtaja mukaan lukien. Kertakorvauksesta 50 prosenttia (122 198 euroa) maksettiin vuonna 2016 ja 50 prosenttia (122 198 euroa) vuonna 2017.

² Vuonna 2020 vapautettiin lykätyt lyhytaikaiset kannustepalkkiot vuoden 2016 ohjelmasta.

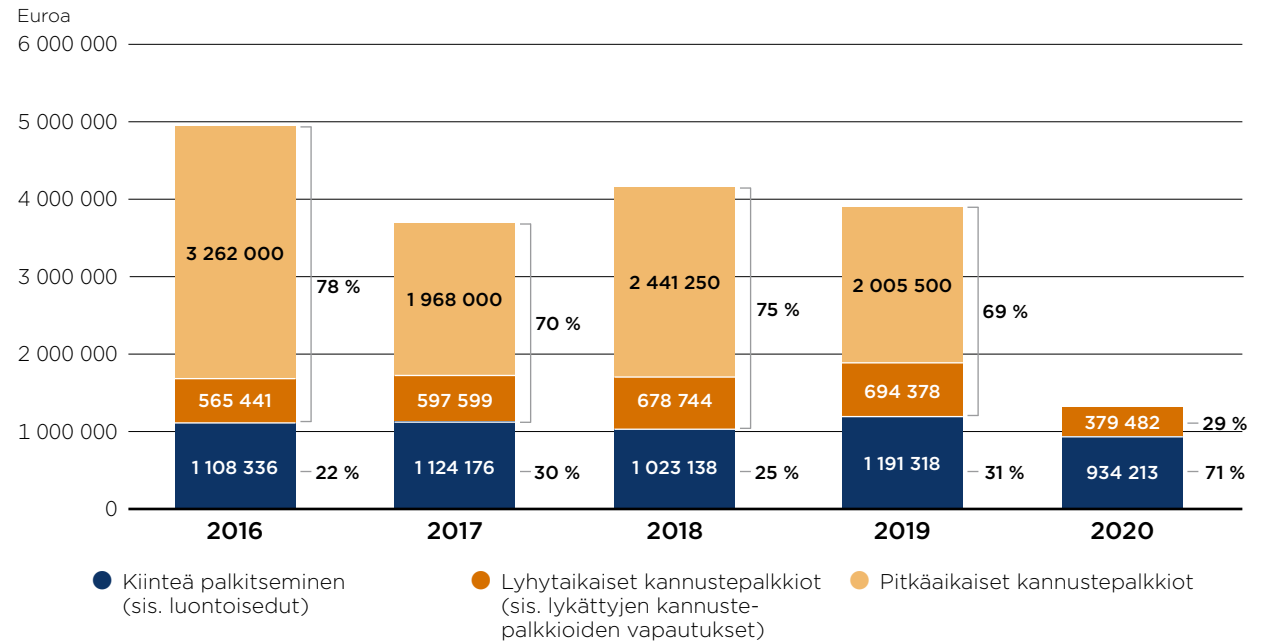
³ Sisälteen pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien mukaiset osakehankinnat.

⁴ Konsernijohtajan pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti hankkimien Sammon A-osakkeiden lukumäärä.

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

Seuraavassa kuvaajassa on esitetty konsernijohtajan palkitsemisen kiinteiden ja muuttuvien osien suhteelliset osuudet. Kari Stadigh toimi konsernijohtajana tarkastelujakson 2016–2019 aikana, minkä jälkeen konsernijohtajana on toiminut vuodesta 2020 alkaen Torbjörn Magnusson. Lisäeläkettä ei ole huomioitu suhteellisten osuuksien laskennassa.

Konsernijohtajan palkitseminen



2020

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