



Johdanto

Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin
taloudelliseen kehitykseen

Hallituksen
palkitseminen

Konsernijohtajan
palkitseminen

SAMPO  GROUP

2022

Toimielinten palkitsemisraportti

Toimielinten palkitsemisraportti

Johdanto	3
Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen	4
Hallituksen palkitseminen	6
Konsernijohtajan palkitseminen	8
Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot.....	12
Konsernijohtajan pitkä-aikaiset kannustepalkkiot.....	13
Konsernijohtajan osakeomistus	16

Toimielinten palkitsemisraportti

Johdanto

Tämä toimielinten palkitsemisraportti 2022 on laadittu Hallinnointikoodin 2020 Palkitsemista koskeva raportointi -osion mukaisesti. Hallinnointikoodi 2020 on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivulla osoitteessa www.cgfinland.fi.

Toimielinten palkitsemisraportissa käsitellään hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemista sekä toimielinten palkitsemispolitiikan ("palkitsemispolitiikan") soveltamista. Maksetut ja ansaitut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet raportoidaan ilman sosiaalikuluja.

Toimielinten palkitsemisraportti 2021 esiteltiin vuoden 2022 yhtiökokoukselle. Annetuista äänistä 95,05 prosenttia äänesti palkitsemisraportin puolesta. Äänestystuloksen perusteella yhtiökokous päätti hyväksyä esitetyn palkitsemisraportin. Päätös oli neuvoa-antava.

Toimielinten palkitsemisraporttia 2022 on kehitetty viime vuodesta selventämällä toteutuneita palkkioita, palkitsemisen periaatteita ja prosesseja. Raporttiin on lisätty tietoa konsernijohtajan lyhytaikaisten kannustepalkkioiden tavoiteasetannasta sekä tavoitteiden toteutumisesta. Lisäksi pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisiä ehtoja kuvaavaan taulukkoon on lisätty yksityiskohtaisempia tietoja.

Sampo-konsernin tulos oli vuonna 2022 selkeästi edellä vuosille 2021–2023 asetettuja taloudellisia tavoitteita, joita olivat pyrkimys kasvattaa underwriting-tulosta vuositason keskimäärin 4–6 prosenttia sekä konsernitulos alle 86 prosentin yhdistetty kulusuhde.

Hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemisessa on noudatettu vuonna 2022 voimassa ollutta palkitsemispolitiikkaa. Poliitiikasta ei ole poikettu eikä hallituksen jäsenille tai konsernijohtajalle maksettuja palkkioita ole peritty takaisin.

Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen

Muuttuvaa palkitsemista käytetään Sammossa tukemaan yhtiön strategian toteutumista ja palkitsemaan saavutetuista tuloksista. Sampo hyödyntää laajasti lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvaa palkitsemista luoden näin palkitsemiskokonaisuuksia, jotka ovat erittäin kilpailukykyisiä ja linjassa osakkeenomistajien etujen kanssa.

Lyhytaikaiset kannustinohjelmat, jotka sisältävät sekä taloudellisia että ei-taloudellisia avainmittareita, muodostavat yhteyden Sampo-konsernin kannattavuuden ja palkitsemisen välille. Yhden vuoden avainmittareiden käyttö luo Sammolle joustavuutta palkita keskeisimmistä prioriteeteista ja yksilöllisestä suoriutumisesta, mikä puolestaan edistää yhtiön kannattavuutta pitkällä aikavälillä.

Pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä käytetään yhdistämään johdon ja osakkeenomistajien edut. Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät ovat sidottuja Sammon osakkeen kokonaistuoton pitkän aikavälin kehitykseen. Lisäksi järjestelmät sisältävät ehtoja, joiden perusteella tietyllä osalla maksusta tulee ostaa Sammon osakkeita, jotka on säilytettävä omistuksessaan määritellyn ajanjakson ajan.

Tämä huomioon ottaen konsernijohtajan palkitseminen muodostui vuonna 2022: (i) kiinteästä palkasta ja muista etuuksista, (ii) lyhytaikaisista kannustepalkkioista, (iii) pitkäaikaisista kannustepalkkioista ja (iv) lisäeläkemaksuista.

- Vuonna 2022 maksettu lyhytaikainen kannustepalkkio, mukaan lukien aiemmin lykätyn palkkion vapautus, muodosti 13 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta (lisäeläkemaksut mukaan lukien).
- Vuoden 2022 lyhytaikaisen kannustepalkkion toteuma oli 85 prosenttia maksimista, vastaten 616 775 euroa (6 555 451 Ruotsin kruunua). Kyseinen palkkio maksetaan vuonna 2023. Palkkiototeumasta 40 prosenttia lykätään käteisenä kolmeksi vuodeksi Sampo Oyj:hin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.
- Tämänhetkiset pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät on suunniteltu varmistamaan, että niiden maksut perustuvat pitkän aikavälin tuloksiin ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen. Sammon A-osakkeita ostetaan 50 prosentilla käteis-palkkiosta, joka jää jäljelle verojen,

maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta. Tällä toimintatavalla yhdistetään konsernijohtajan ja osakkeenomistajien edut. Vuonna 2022 maksettu pitkäaikainen kannustepalkkio, mukaan lukien lykättävä osuus palkkiosta, muodosti 46 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta (lisäeläkemaksut mukaan lukien).

Hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien etujen yhdistämiseksi hallituksen jäsenten edellytetään hankivan varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon A-osakkeita 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Hallituksen jäsenen tulee säilyttää osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan.

Kokonaispalkitsemisen ja yhtiön tuloskehityksen vertailu edelliseltä viideltä vuodelta

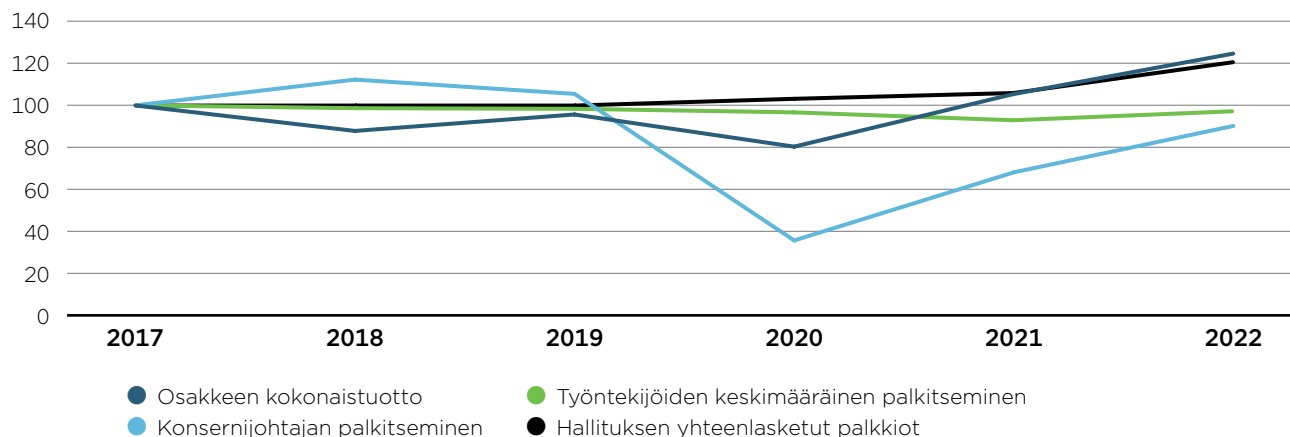
	Magnusson			Stadigh	
	2022	2021	2020	2019	2018
Konsernijohtajan palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) ¹	3 327 858	2 511 459	1 313 694	3 891 196	4 143 132
Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) ²	69 941	66 915	69 580	70 781	70 994
Hallituksen yhteenlasketut palkkiot (euroa)	1 052 800	925 000	901 000	873 000	873 000
Konsernijohtajan palkitsemisen suhde työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen	48:1	38:1	19:1	55:1	58:1
Osakkeen kokonaistuotto (lähtökohta 29.12.2017 = 100) ³	124,73	105,46	80,38	95,71	87,87

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

² Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen on laskettu jakamalla kiinteän palkan, luontoisetujen ja muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu summa vuoden keskimääräisellä Sampo-konsernin henkilöstömäärällä. Valuuttakurssivaihtelulla on vaikutusta raportoituhiin lukuihin. Hastings on sisällytetty lukuihin vuodesta 2021 alkaen.

³ Muutoksena aiempiin raportteihin Sammon A-osakkeen arvo on korvattu osakkeen kokonaistuotolla, joka heijastaa paremmin yhtiön arvonkehitystä ja pitkän aikavälin tulostasoa.

Vertailutiedot



Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Sampo Oyj:hin tai muihin Sampo-konsernin yhtiöihin, eivätkä kuulu lyhyt- tai pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät myöskään toimi yhtiön neuvonantajina.

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenmäärä on yhdeksän jäsentä vuonna 2023 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka. Steve Langan valittiin uudeksi hallituksen jäseneksi. Hallituksen kokoonpanoon ei tehty muita muutoksia.

Sampo Oyj:n hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee ja esittelee esitykset hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle. Valmistelussa valiokunta voi kuulla yhtiön suurimpia osakkeenomistajia ja huomioi palkitsemispolitiikan lisäksi asiaankuuluvilla markkina-alueilla ja verokkiyhtiöissä tapahtuneen palkkiokehityksen. Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous hyväksyi ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksesta keskimäärin noin kolmella prosentilla. Ehdotettuja palkkioita määrittäessä nimitys- ja palkitsemisvaliokunta otti huomioon finanssi- ja vakuutusalan sääntelyn heijastumisen hallitustyöskentelyn vaativuuteen sekä

liiketoiminnan laajuudelta Sampo-konsernia vastaavien yhtiöiden hallitusten palkkiotason. Hallituksen palkkioita verrataan vuosittain laajaan suomalaiseen markkinadataan ja verokkiyhtiöihin, jotka koostuvat Sammon kanssa maantieteellisesti samalla markkina-alueella toimivista finanssialan yhtiöistä.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdotti vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan vuotuisena palkkiona seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka 98 000 euroa ja hallituksen puheenjohtajalle 190 000 euroa. Kyseisten palkkioiden lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdotti, että hallituksen ja sen valiokuntien jäsenille maksetaan seuraavat vuosipalkkiot: (i) varapuheenjohtajalle 27 000 euroa; (ii) tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 27 000 euroa; ja (iii) tarkastusvaliokunnan jäsenelle 6 200 euroa.

Hallituksen jäsenten matkoista ja majoituksesta aiheutuneet kulut maksettiin todellisten kustannusten mukaan. Muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvien hallituksen jäsenten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen suorittamisesta vastasi Sampo Oyj sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Hallituksen

jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia eikä erillisiä kokouspalkkioita. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten läsnäoloprosentti oli 100 prosenttia vuonna 2022. Lisätietoja nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan työstä, jäsenistä ja läsnäolosta on luettavissa Selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2022 -raportin Hallituksen asettamat valiokunnat -osiosta.

Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon 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 Sammon 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.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot

Hallituksen jäsen	2022		2021		2020		2019		2018	
	Vuosi-palkkio, euroa ¹	Hankitut osakkeet, kpl ²	Vuosi-palkkio, euroa ¹	Hankitut osakkeet, kpl ²	Vuosi-palkkio, euroa ¹	Hankitut osakkeet, kpl ²	Vuosi-palkkio, euroa ¹	Hankitut osakkeet, kpl ²	Vuosi-palkkio, euroa ¹	Hankitut osakkeet, kpl ²
Björn Wahlroos Puheenjohtaja	190 000	1 367	184 000	1 298	180 000	1 595	175 000	1 533	175 000	1 377
Jannica Fagerholm ³ Varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	152 000	950	147 000	869	145 000	1 077	140 000	1 103	115 000	772
Christian Clausen ⁴ Jäsen	98 000	520	95 000	520	93 000	650	96 000	650	96 000	550
Risto Murto Jäsen	98 000	596	95 000	561	93 000	697	90 000	673	90 000	549
Fiona Clutterbuck Tarkastusvaliokunnan jäsen	104 200	668	101 000	640	99 000	792	96 000	753	-	-
Johanna Lamminen Tarkastusvaliokunnan jäsen	104 200	640	101 000	602	99 000	742	96 000	711	-	-
Georg Ehrnrooth Tarkastusvaliokunnan jäsen	104 200	719	101 000	675	99 000	787	-	-	-	-
Markus Rauramo ⁵ Jäsen	98 000	585	101 000	592	-	-	-	-	-	-
Steve Langan Tarkastusvaliokunnan jäsen	104 200	673	-	-	-	-	-	-	-	-
Antti Mäkinen ⁶ Hallituksen jäsen 19.5.2021 saakka	-	-	-	-	93 000	697	90 000	667	96 000	464
Veli-Matti Mattila Hallituksen jäsen 2.6.2020 saakka	-	-	-	-	-	-	90 000	667	90 000	523
Eira Palin-Lehtinen Varapuheenjohtaja 9.4.2019 saakka	-	-	-	-	-	-	-	-	115 000	676
Adine Grate Axén Tarkastusvaliokunnan jäsen 9.4.2019 saakka	-	-	-	-	-	-	-	-	96 000	682
Yhteensä	1 052 800	6 718	925 000	5 757	901 000	7 037	873 000	6 757	873 000	5 593

¹ Hallituksen jäsenen palkkio maksetaan kerran vuodessa ja se kattaa koko toimikauden, joka kestää valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

² Sammon A-osakkeiden hankinnasta aiheutuneet 1,6 prosentin varainsiirtoverot on korvattu hallituksen jäsenille varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.

³ Jannica Fagerholm on toiminut hallituksen varapuheenjohtajana huhtikuusta 2019 alkaen.

⁴ Christian Clausen oli tarkastusvaliokunnan jäsen kesäkuuhun 2020 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen.

⁵ Markus Rauramo oli tarkastusvaliokunnan jäsen toukokuuhun 2022 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen.

⁶ 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 palkitsemispolitiikkaan. Konsernijohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, muista etuuksista ja maksuperusteisesta lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista. Lisäksi palkitsemispolitiikan ja hänen johtajasopimuksensa perusteella konsernijohtaja on oikeutettu erokorvaukseen toimituksen päättyessä.

Konsernijohtajan palkitsemista verrataan vuosittain valikoituihin verrokkiyhtiöihin sekä ulkoisten selvityksien tuottamaan yleiseen markkinadataan, joka perustuu vastaavanlaisiin positioihin ja/tai vaativuusluokkiin.

Yhtiön strategiaan ja taloudellisiin tavoitteisiin perustuva palkitseminen luo yhteyden konsernijohtajan suorituksen ja yhtiön menestyksen välille. Suorituksesta palkitsemisen korostamiseksi merkittävä osa konsernijohtajan kokonais-

palkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin.

Konsernijohtajan Torbjörn Magnussonin palkitsemiselementit

Kiinteä palkka

Tavoite

Yhtiön kannalta parhaan konsernijohtajan rekrytointi ja sitouttaminen.

Käytännöt

Kiinteä palkka on kokonaispalkitsemisen perusta Sampo-konsernissa. Kiinteän palkan tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta varmistetaan riittävä taloudellinen vakaus sekä vältetään tulemaan liian riippuvaiseksi muuttuvasta palkitsemisesta. Samalla se antaa Sampo-konsernille mahdollisuuden joustavampiin palkitsemiskäytäntöihin ja mahdollisuuden olla maksamatta muuttuvia palkkioita.

Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain. Tarkistuksen yhteydessä otetaan huomioon yleinen markkinakehitys, sisäinen palkkojen yhdenvertaisuus, toimialakohtaiset muutokset, kiinteän palkan markkinaposition ja henkilökohtainen suoriutuminen.

Mahdollisen palkankorotuksen yhteydessä konsernijohtajan kiinteää palkkaa verrataan myös yleiseen markkinadataan sekä verrokkiyhtiöihin.

Lyhytaikaiset kannustepalkkiot

Tavoite

Palkita ja kannustaa määrällisten ja laadullisten ansaintakriteerien ylittämiseen.

Käytännöt

Ansaintakriteerit ja niiden suhteelliset painoarvot määritellään etukäteen. Lyhytaikaisen kannustinohjelman ansaintakriteerit ovat sekä määrällisiä (taloudellisia) että laadullisia (ei-taloudellisia) ehtojen ja sääntelyn mukaisesti. Palkkiot maksetaan rahana toteutuneiden tavoitteiden perusteella ansaintajakson päättymisen jälkeen. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampo Oyj:hin kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.

Ansaintamahdollisuus

Kiinteän palkan tulee olla kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava.

Palkitsemispolitiikassa ei ole asetettu ylä- tai alarajoja vuosittaisille palkankorotuksille, mutta mahdolliset korotukset perustuvat aina vuosittaiseen palkantarkistukseen, jossa hallitus ottaa huomioon kaikki edellä mainitut kiinteään palkkaan vaikuttavat tekijät.

Toteuma

Vuosittainen palkantarkistus toteutettiin joulukuussa 2022, jonka perusteella uusi kiinteä vuosipalkka on 1 006 189 euroa (10 694 382 Ruotsin kruunua). Palkkaa korotettiin 4,0 prosenttia ja palkankorotus tuli voimaan 1.1.2023. Palkankorotuksen jälkeen konsernijohtajan kiinteä palkka on edelleen alle markkinamediaanin.

Kiinteä vuosipalkka oli 967 490 euroa (10 283 060 Ruotsin kruunua) vuonna 2022.

Ansaintamahdollisuus

Konsernijohtajalle maksettava palkkio voi olla maksimissaan yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä.

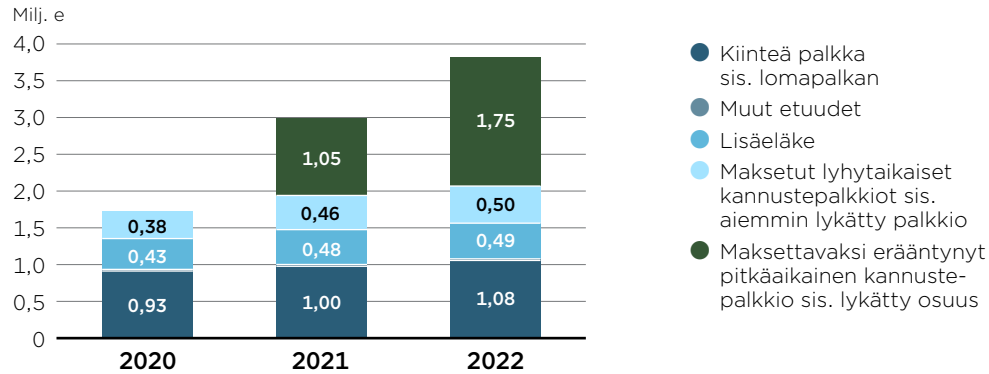
Toteuma

Tavoitteiden kokonaistoteuma oli 85 prosenttia enimmäismäärästä. Ansaittu palkkio oli 616 775 euroa (6 555 451 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia lykättiin käteisenä. Lykätty palkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2026.

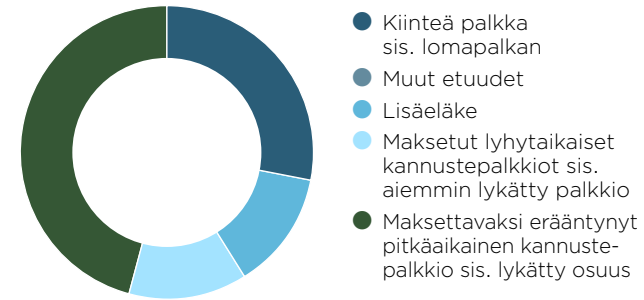
Pitkäaikaiset kannuste-palkkiot	<p>Tavoite Konsernijohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen.</p> <p>Käytännöt Sampo-konsernissa on käytössä käteisperusteinen pitkäaikainen kannustinjärjestelmä, jossa osallistujille allokoidaan kannusteyksiköitä¹. Palkkiot kytketään tiettyihin ansaintakriteereihin ja yhtiön osakkeen arvon kehitykseen sekä maksettuihin osinkoihin. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampo Oyj:hin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Konsernijohtaja oli vuonna 2022 mukana kahdessa eri käynnissä olevassa pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä, 2017:1:ssä ja 2020:1:ssä.</p>	<p>Ansaintamahdollisuus Kannustinjärjestelmien maksut on aina rajattu eli maksulle on määritelty enimmäismäärä. Konsernijohtajalle on alun perin allokoitu 350 000 kannusteyksikköä kummastakin kannustinjärjestelmästä.</p> <p>Toteuma Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 kolmas erä erääntyi maksettavaksi vuonna 2022. Suoritusmittareiden täytyessä hallitus päätti konsernijohtajalle maksettavasta palkkiosta, joka oli 1 746 850 euroa (18 566 570 Ruotsin kruunua). Kannustinjärjestelmän ehtojen sekä sovellettavan sääntelyn mukaisesti, 50 prosentilla nettomaksusta hankitaan Sammon A-osakkeita, jotka ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta.</p>
Eläke	<p>Tavoite Kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen.</p> <p>Käytännöt Konsernijohtaja on Ruotsin lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. Konsernijohtajan eläkeikä on 65 vuotta.</p>	<p>Ansaintamahdollisuus Lisäeläkkeen eläkemaksu vastaa summaa, joka on 38 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta ja 25 prosenttia vuosittain maksetusta lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta.</p> <p>Toteuma Lisäeläkkeeseen maksettu eläkemaksu oli 493 719 euroa (5 247 540 Ruotsin kruunua) vuonna 2022.</p>
Muut etuudet	<p>Tavoite Konsernijohtajan sitouttamisen tukeminen.</p> <p>Käytännöt Etuuksia tarjotaan soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihtua aika ajoin. Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin- ja autoetu, sairausvakuutus sekä muut vakuutukset, johdon vastuuvakuutus ja henkilökohtainen veroneuvonta muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvalle konsernijohtajalle.</p>	<p>Ansaintamahdollisuus Konsernijohtajalle tarjottaville eduille ei ole asetettu ylärajaa, mutta etuudet noudattavat yleistä viitekehystä, joka pätee Sampo Oyj:n työntekijöihin, ellei konsernijohtajan johtajasopimuksessa ole toisin määritelty. Vuonna 2022 konsernijohtaja oli oikeutettu lounasetuun, sairausvakuutukseen ja vuosittaiseen matkapassiin, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot.</p> <p>Toteuma Konsernijohtajan etuudet olivat 2 040 euroa (21 679 Ruotsin kruunua) vuonna 2022.</p>
Toimisuhteen päätyminen	<p>Konsernijohtajan johtajasopimus määrittää irtisanomisajan ja erokorvauksen. Konsernijohtajan johtajasopimuksen irtisanomisaika on 12 kuukautta yhtiön irtisanoessa sopimuksen ja kuusi kuukautta konsernijohtajan itse irtisanoessa sopimuksen. Irtisanomisajalta konsernijohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkka. Konsernijohtaja on tämän lisäksi oikeutettu enintään 24 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen, mikäli i) Sampo Oyj irtisanoo sopimuksen tai ii) konsernijohtaja irtisanoo sopimuksen yhtiön rikottua olennaisesti sopimusta tai vastuiden olennaisesti muututtua Sampo-konsernin yhtiörakenteessa tai omistajuudessa tapahtuneiden merkittävien muutoksien seurauksena. Erokorvauksen enimmäismäärä perustuu konsernijohtajan aiemmassa tehtävässä If Skadeförsäkring Holding AB:n toimitusjohtajana sovellettuihin ehtoihin.</p>	

¹ Kannusteyksikkö on teoreettinen laskennallinen yksikkö, jota käytetään määrittelemään kannustepalkkio. Lisätietoa on saatavilla Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot -osiosta.

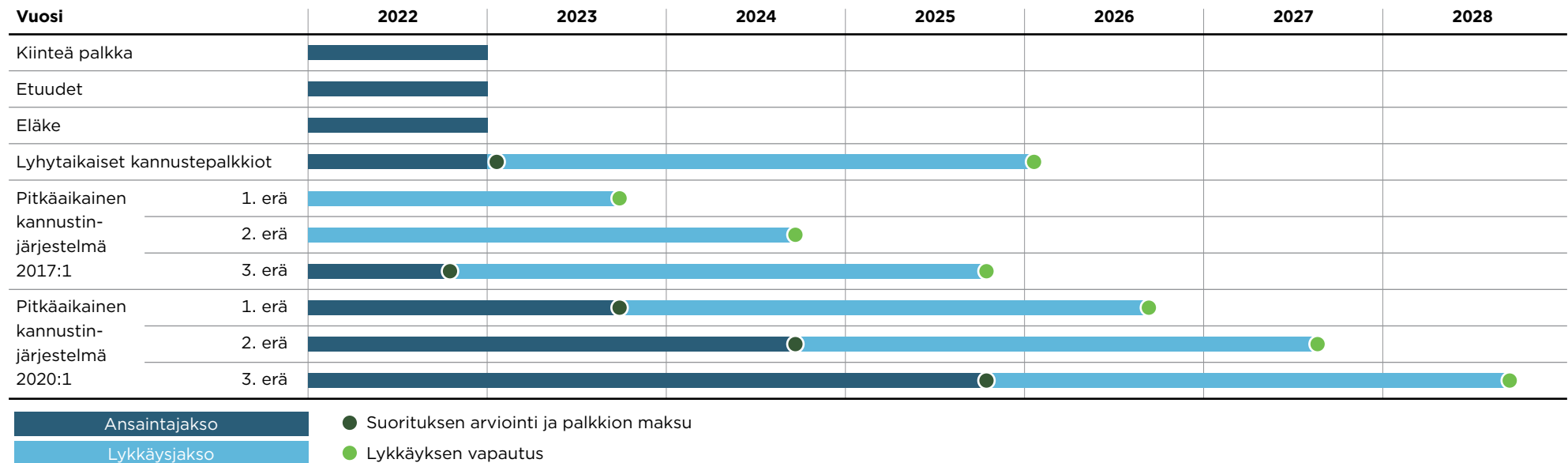
Kokonaispalkitseminen



Palkitsemiselementit 2022



Palkitsemisen ansainta- ja maksuaikataulu



Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen

		Torbjörn Magnusson, konsernijohtaja	
Palkitsemiselementti		2022	2021
Kiinteä palkitseminen	Kiinteä palkka, sisältäen lomapalkan ¹	EUR 1 077 833 (SEK 11 455 851)	EUR 997 902 (SEK 10 125 215)
	Muut etuudet ²	EUR 2 040 (SEK 21 679)	EUR 2 014 (SEK 20 440)
Muuttuva palkitseminen	Lyhytaikaiset kannustepalkkiot edellisen vuoden ohjelmasta, pois lukien lykätty osuus palkkiosta ³	EUR 390 190 (SEK 4 147 178)	EUR 350 860 (SEK 3 560 000)
	Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä ⁴	EUR 110 945 (SEK 1 179 193)	EUR 113 308 (SEK 1 149 676)
	Pitkäaikaiset kannustepalkkiot, sisältäen pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaiset osakehankinnat ⁵	EUR 1 746 850 (SEK 18 566 570)	EUR 1 047 375 (SEK 10 679 140)
Maksettu kiinteä ja muuttuva palkitseminen yhteensä		EUR 3 327 858 (SEK 35 370 471)	EUR 2 511 459 (SEK 25 534 471)
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet		32/68	40/60
Täydentävät palkkiot	Lisäeläke	EUR 493 719 (SEK 5 247 540)	EUR 480 668 (SEK 4 877 095)
	Kertaluonteiset erät	-	-
	Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	-	-
Kokonaispalkitseminen		EUR 3 821 577 (SEK 40 618 011)	EUR 2 992 127 (SEK 30 411 566)

¹ Lomapalkka sisältää sekä kiinteän että muuttuvan palkitsemisen perusteella maksettavan lomapalkan paikallisen lainsäädännön mukaisesti. Marraskuussa 2022 maksettiin takautuvasti lomapalkat, jotka perustuivat vuosien 2019–2021 lyhytaikaisista kannustinjärjestelmistä ansaittuihin palkkioihin (palkkiot maksettiin vuosina 2020–2022). Kolmelta vuodelta kertynyt takautuva lomapalkka oli yhteensä 80 120 euroa (851 567 Ruotsin kruunua). Takautuvat lomapalkkamaksut suoritettiin kaikille Sampo-konsernin ruotsalaisille työntekijöille lainsäädännön tulkinnan tarkistuksen pohjalta.

² Muut etuudet sisältävät lounasedun, vuosittaisen matkapassin, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot, sekä sairausvakuutuksen.

³ Vuonna 2022 maksettiin vuodelta 2021 ansaittu lyhytaikainen kannustepalkkio. Konsernijohtaja ansaitsi vuoden 2021 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta yhteensä 650 317 euroa (6 911 963 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia, yhteensä 260 127 euroa (2 764 785 Ruotsin kruunua), lykättiin. Lykätty kannustepalkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2025.

⁴ Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus liittyy vuoden 2018 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta lykättyyn osuuteen, joka maksettiin vuonna 2022 pakollisen compliance- ja riskiarvioinnin jälkeen.

⁵ Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 kolmas maksuerä erääntyi syyskuussa 2022. Kannustepalkkion suoritusehtoihin liittyvät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät 100-prosenttisesti. Vuoden 2021 syyskuussa erääntyi pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 toinen maksuerä ja kannustepalkkion suoritusehtoihin liittyvät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät 100-prosenttisesti.

Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot

Hallitus päättää kunakin vuonna erikseen yhden vuoden mittaisista lyhytaikaisista kannustinohjelmista sekä niistä rahana maksettavista palkkioista seuraavana vuonna. Konsernijohtaja osallistuu vuoden mittaiseen lyhytaikaiseen kannustinohjelmaan, jossa palkkion maksu perustuu Sampo-konserniin, tytäryhtiöihin ja osakkuusyhtiöihin liittyviin taloudellisiin ja ei-taloudellisiin suoritustentareihin. Näiden ansaintakriteereiden lisäksi kannustinohjelmalle on asetettu osakekohtaiseen tulokseen perustuva kynnsarvo. Mikäli kynnsarvoa ei ylitetä, palkkiota ei makseta. Sampo-konserniin sovellettavan sääntelyn mukaisesti lyhytaikaisen kannustinohjelman ansaintakriteerit ovat sekä taloudellisia (määrällisiä) että ei-taloudellisia (laadullisia), ja näiden keskinäiset painoarvot tulee olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa jokaisessa ohjelmassa. Lisäksi osa ansaitusta palkkiosta lykätään ennalta määritellyksi ajaksi. Tällä hetkellä konsernijohtajan ansaitusta palkkiosta lykätään 40 prosenttia kolmen vuoden ajaksi.

Hallitus voi päättää jättää lyhytaikaiset kannustepalkkiot kokonaan tai osittain maksamatta, tai lykätä lyhytaikaisen kannustepalkkion maksua, mikäli merkittävä ei-hyväksytyt riskinottaminen tai liiketoiminnan sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkominen on realisoitunut. Hallitus voi lisäksi päättää edelleen lykätä tai jättää kokonaan tai osittain maksamatta lykätty muuttuvat palkkiot, mikäli maksaminen vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

Lyhytaikainen kannustinohjelma 2022

Suoritusperusteiden kuvaus			Suhteellinen painoarvo	Suoritusperusteen toteuma	Tavoitteesta saavutettu ¹	Toteuma yhteensä ²
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	Sampo-konserni	Sampo-konsernin yhdistetty kulusuhde	12,5 %	82,1 %	100 %	EUR 90 702 (SEK 964 037)
		Osakekohtainen vakuutusosinko	12,5 %	Kasvoi 0,10 euroa	100 %	EUR 90 702 (SEK 964 037)
		Muut synergiaetuja ja lisäarvoa luovat kehitysprojektit ja aktiviteetit	20 %	Pääosin saavutettu	75 %	EUR 108 843 (SEK 1 156 844)
Tytäryhtiöt ja osakkuusyhtiöt		Ifin yhdistetty kulusuhde	10 %	80,3 %	100 %	EUR 72 562 (SEK 771 230)
		Ifin bruttovakuutusmaksutulon kasvu	15 %	7,2 %	100 %	EUR 108 843 (SEK 1 156 844)
		Hastingsin operatiivinen kulusuhde	10 %	89,7 %	0 %	EUR 0 (SEK 0)
		Arvonluomiseen tähtäävä, Nordea-omistukseen liittyvä strategia	10 %	Täysimääräisesti saavutettu	100 %	EUR 72 562 (SEK 771 230)
ESG (ympäristö-, yhteiskuntavastuu- ja hallintokriteerit)		Sammon ESG-luokituksen nostaminen vuoden 2022 aikana	10 %	Täysimääräisesti saavutettu	100 %	EUR 72 562 (SEK 771 230)
Yhteensä			100 %		85 %	EUR 616 775 (SEK 6 555 451)

Lyhytaikainen kannustinohjelma 2021

Suoritusperusteiden kuvaus			Suhteellinen painoarvo	Suoritusperusteen toteuma	Tavoitteesta saavutettu ¹	Toteuma yhteensä ²
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	Konsernitoivoitteet	Sampo-konsernin arvon kehitys suhteessa liiketoimintatavoitteisiin ja Sampo-konsernin yleinen tulostaso	50 %	Suurelta osin saavutettu	90 %	EUR 308 045 (SEK 3 274 088)
	Henkilökohtaiset tavoitteet	Sisältää mm. osakkuusyhtiöiden arvon kehityksen, tytäryhtiöiden kehityksen (esim. Hastings) ja uusien liiketoiminta- tai sijoitusmahdollisuuksien luomisen Sammolle	50 %	Täysimääräisesti saavutettu	100 %	EUR 342 272 (SEK 3 637 875)
Yhteensä			100 %		95 %	EUR 650 317 (SEK 6 911 963)

¹ Prosenttiosuus enimmäismäärästä.

² Lyhytaikaisten kannustinohjelmien ansaintajako on tilikausi 1.1.–31.12. Suoritus arvioidaan ansaintajakson päättymisestä seuraavana keväänä. 60 prosenttia lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta maksetaan suorituksen arvioinnin jälkeen ja 40 prosenttia lykätään kolmeksi vuodeksi Sampo Oyj:hin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.

Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot

Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista. Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien tavoitteena on osakkeenomistajien ja konsernijohtajan etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen. Kyseiset kannustinjärjestelmät on suunniteltu siten, että palkkiototeuma on sidottu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon, toisin sanoen sisältäen sekä osakkeen arvon kehityksen että maksetut osingot. Vuoden 2022 aikana voimassa olleet pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät olivat rakenteeltaan sekä suorituskriteereiltään samankaltaiset ja ne on otettu käyttöön vuosina 2017 ja 2020. Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät ovat käteisperusteisia ja niissä allokoidaan ensimmäisenä vuonna suurin osa kannusteyksiköistä (90–95 prosenttia kyseisen järjestelmän kaikista kannusteyksiköistä) ja toisena sekä kolmantena vuonna allokoidaan loput kannusteyksiköistä (5–10 prosenttia kaikista kannusteyksiköistä).

Kumpikin pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä on jaettu kolmeen erään ja niillä on vastaavanlaiset ansaintajaksot. Ensimmäinen erä, joka perustuu 30 prosenttiin myönnettyistä kannusteyksiköistä, erääntyy kolmen vuoden ansaintajakson päätyttyä, 35 prosenttia kannusteyksiköistä erääntyy neljän vuoden ansaintajakson jälkeen ja loput 35 prosenttia erääntyy viiden vuoden ansaintajakson päätyttyä. Kannustepalkkion arvo perustuu Sammon osakkeen arvon kehitykseen sekä maksettuihin osinkoihin kyseisen erän ansaintajaksolla, joka alkaa kannustinjärjestelmän käyttöönotosta. Lisäksi arvoon vaikuttavat kullekin erälle soveltuvat vakuutusliikkeen tuottoon ja/tai riskisopeutetun pääoman tuottoon liittyvät ansaintakriteerit.

Konsernijohtaja Torbjörn Magnusson oli vuonna 2022 mukana pitkäaikaisissa kannustinjärjestelmissä, jotka oli otettu käyttöön vuosina 2017 (LTI 2017:1) ja 2020 (LTI 2020:1). Hänelle allokoitiin 350 000 kannusteyksikköä syyskuussa 2017 (LTI 2017:1) ja 350 000 kannusteyksikköä elokuussa 2020 (LTI 2020:1). Vuoden 2017 allokaatio

perustui hänen aiempaan tehtävänsä If Skadeförsäkring Holding AB:n toimitusjohtajana. Kannustinjärjestelmien LTI 2017:1 ja LTI 2020:1 palkkioiden maksun yhteydessä konsernijohtaja on velvollinen ostamaan Sammon A-osakkeita 50 prosentilla kunkin saamansa palkkioerän määrästä tuloveron ja vastaavien maksujen vähentämisen jälkeen. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta kunkin erän maksupäivästä. Hallitus päättää rajoitettujen osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta kolmen vuoden luovutusrajoituksen päätyttyä.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 kolmas erä erääntyi maksettavaksi syyskuussa 2022. Vakuutusliikkeen tuottoon ja riskisopeutetun pääoman tuottoon liittyvät mittarit täyttyivät 100-prosenttisesti. Lisäksi vaihdolla painotettu Sammon A-osakkeen keskikurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä oli 44,75 euroa (laskettuna ajanjaksolta 4.8.-17.8.2022), joka on vähemmän kuin maksimiarvo 62,24 euroa, mutta kuitenkin enemmän kuin lähtökurssi 30,49 euroa. Näin ollen yhden kannusteyksikön arvoksi muodostui 14,26 euroa.

Yhteenvedo konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä

Kannustinjärjestelmä	Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisimmät ehdot						Tilikautta 2022 koskevat tiedot					
	Allokaatio-vuosi	Konsernijohtajalle allokoituidut kannusteyksiköt	Suoritusmittarit	Ansaintajakso	Maksuvuosi ja erääntyvien kannusteyksiköiden osuus	Lykkäysaika päättyy	Ansaintajakso			Lykkäys (luovutusrajoitus)		
							Kannusteyksiköiden määrä vuoden alussa ¹	Erääntyneet kannusteyksiköt vuoden aikana ²	Jäljellä olevat kannusteyksiköt vuoden lopussa ³	Lykätyt osakkeet vuoden alussa ⁴	Hankitut osakkeet vuoden aikana ⁵	Luovutusrajoituksen alla olevat osakkeet vuoden lopussa ⁶
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1	2017	350 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto, vakuutusliikkeen tuotto	2017-2020 (3 vuotta)	2020, 1. erä 30 % ⁷	2023				0 (EUR 0)		0 (EUR 0)
				2017-2021 (4 vuotta)	2021, 2. erä 35 %	2024			5 036 (EUR 221 886)		5 036 (EUR 245 858)	
				2017-2022 (5 vuotta)	2022, 3. erä 35 %	2025	122 500 (EUR 1 746 850)	122 500 (EUR 1 746 850)		7 984 (EUR 368 897)	7 984 (EUR 389 779)	
	Yhteensä						122 500	122 500	122 500	5 036	7 984	13 020
									(EUR 221 886)	(EUR 368 897)	(EUR 635 636)	
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	2020	350 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto	2020-2023 (3 vuotta)	2023, 1. erä 30 %	2026	105 000		105 000			
				2020-2024 (4 vuotta)	2024, 2. erä 35 %	2027	122 500		122 500			
				2020-2025 (5 vuotta)	2025, 3. erä 35 %	2028	122 500		122 500			
	Yhteensä						350 000		350 000			

¹ Allokoitujen kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vielä kesken ja jotka erääntyvät myöhemmin.

² Konsernijohtajan erääntyneet kannusteyksiköt vuonna 2022. Yhden kannusteyksikön arvon muodostuminen on selitetty Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2022-taulukossa.

³ Vuoden lopussa jäljellä olevien erääntymättömien kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vielä kesken.

⁴ Luovutusrajoituksen alla olevien osakkeiden määrä vuoden alussa. Osakkeiden arvo on yhden Sammon A-osakkeen arvo vuoden viimeisenä kauppapäivänä osakkeiden lukumäärällä kerrottuna.

⁵ 50 prosenttia pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän maksusta lykätään Sammon A-osakkeiden muodossa. Osakkeiden arvo on euromäärä, jolla konsernijohtaja osti Sammon A-osakkeita.

⁶ Luovutusrajoituksen alla olevien osakkeiden määrä yhteensä. Osakkeiden arvo euroissa on yhden Sammon A-osakkeen arvo vuoden viimeisenä kauppapäivänä osakkeiden lukumäärällä kerrottuna.

⁷ Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäinen maksuerä erääntyi syyskuussa 2020. Kannustepalkkion suoritusehtoihin liittyvät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät 100-prosenttisesti. Kannusteyksikön arvoon vaikuttava Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskimääräinen Nasdaq Helsinki Oy:ssä oli kuitenkin alle lähtökurssin, minkä vuoksi ensimmäisestä maksuerästä ei realisoitunut maksua vuonna 2020.

Konsernijohtajan osakeomistus

Konsernijohtajan osakeomistukselle ei ole määritelty muodollista vaatimusta. Ajantasainen tieto johdon osakeomistuksista on luettavissa verkkosivuilla osoitteessa

www.sampo.com/johdonosakeomistus.

	Sammon A-osakkeiden lukumäärä 31.12.2022	Sammon A-osakkeen hinta 31.12.2022	Osakkeiden markkina-arvo 31.12.2022	Kiinteä vuosipalkka 2022¹	Osakeomistuksen osuus (%) kiinteästä vuosipalkasta 2022
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	46 480	EUR 48,82	EUR 2 269 154	EUR 967 490	235 %

¹ Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli 10 283 060 Ruotsin kruunua vuonna 2022.

2022

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](#)