

# Toimielinten palkitsemisraportti

# 2024

# Toimielinten palkitsemisraportti

<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen</b> .....	<b>4</b>
<b>Hallituksen palkitseminen</b> .....	<b>6</b>
<b>Konsernijohtajan palkitseminen</b> .....	<b>8</b>
Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot .....	12
Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot .....	13
Konsernijohtajan osakeomistus .....	16

# Toimielinten palkitsemisraportti

## Johdanto

Tämä toimielinten palkitsemisraportti 2024 on laadittu Hallinnointikoodin 2025 Palkitsemista koskeva raportointi -osion mukaisesti. Hallinnointikoodi 2025 on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkina-yhdistyksen verkkosivulla osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

Toimielinten palkitsemisraportissa käsitellään hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemista sekä toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista. Maksetut ja ansaitut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet raportoidaan ilman työnantajan sivukuluja.

Sampo Oyj:n vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous hyväksyi päivitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan. Palkitsemispolitiikkaa päivitettiin Sammon palkitsemisstrategian läpinäkyvyyden vahvistamiseksi sekä eri palkitsemiselementteihin liittyvien näkökulmien selkeyttämiseksi. Muita olennaisia muutoksia toimielinten palkitsemispolitiikkaan olivat konsernijohtajalle asetettu velvoite 100 prosenttia

kiinteää vuosipalkkaa vastaavasta osakeomistuksesta, päivitetty lyhytaikaisen kannustinjärjestelmän 150 prosentin kiinteää vuosipalkkaa vastaava enimmäispalkkio, joka vastaa markkinakäytäntöä niissä maissa, joissa Sampo-konserni toimii, sekä pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ansaintamahdollisuuden määrittelemisen suhteessa kiinteään vuosipalkkaan 200 prosenttia vastaavalla enimmäispalkkiolla. Toimielinten palkitsemispolitiikka on luettavissa osoitteessa [www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen](http://www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen).

Toimielinten palkitsemisraportti 2023 esitettiin vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka vahvisti sen. Ottaen huomioon ennakoöänestyksen tulokset sekä hallintarekisteröityjen osakkeenomistajien ja ruotsalaisten talletustodistusten (SRD) haltijoiden etukäteen yhtiölle toimittamat äänestysohjeet, ehdotusta kannatti yhteensä 96 prosenttia kokouksessa edustetuista äänistä.

Toimielinten palkitsemisraportti 2024 noudattaa rakenteeltaan viime vuoden vastaavaa raporttia. Pieniä päivityksiä on tehty toteutuneiden palkkioiden ja lykkäyssääntöjen selkeyttämiseksi.

Hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemisessa on noudatettu vuonna 2024 voimassa ollutta toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Poliitikasta ei ole poikettu eikä hallituksen jäsenille tai konsernijohtajalle maksettuja palkkioita ole peritty takaisin.

Sampo tiedotti 5.2.2025 hallituksen päätöksestä järjestää osakkeiden splittaus vastikkeettomana osakeantina osakkeenomistajien omistuksen mukaisessa suhteessa. Tämän raportin luvut, jotka viittaavat Sammon A-osakkeisiin, osakekurssiin ja osinkoihin, esitetään ennen helmikuussa 2025 toteutettua osakkeiden splittausta.



# 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 palkitsemiskokonaisuuden, joka on kilpailukykyinen ja linjassa osakkeenomistajien etujen kanssa.

Lyhytaikaiset kannustinohjelmat, jotka sisältävät sekä taloudellisia että ei-taloudellisia avainmittareita, yhdistävät palkitsemisen Sampo-konsernin kannattavuuteen. Yhden vuoden avainmittareiden käyttö antaa Sammolle joustavuutta palkita keskeisiä painopistealueita ja yksilöllistä suoriutumista, mikä puolestaan edistää yhtiön pitkän aikavälin kannattavuutta.

Sampo-konsernin pitkän aikavälin taloudellinen vakaus ja arvonaluonti ohjaavat pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien suunnittelua. Konsernijohtajan etujen yhdistämiseksi osakkeenomistajien pitkän aikavälin etujen kanssa, käytetään 50 prosenttia käteispalkkiosta (nettomääräisesti veron jälkeen) Sammon A-osakkeiden hankintaan. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta.

Hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien etujen yhdistämiseksi hallituksen jäsenten edellytetään hankkivan 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. Edellä mainitusta poiketen, hallituksen jäsenen ei edellytetä hankkivan Sammon A-osakkeita, mikäli hän omistaa kyseisiä osakkeita vähintään hänelle maksettavan bruttovuosipalkkion kaksinkertaisen arvon verran yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Hallituksen jäsenen tulee säilyttää osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan.

Vuonna 2024 Sampo jatkoi strategiaansa keskittymällä puhtaasti vahinkovakuuttamiseen, painottuen tänä vuonna jäljellä olevien Topdanmark A/S:n osakkeiden hankintaan. Pitkän aikavälin taloudellinen kehitys kyseisellä strategisella ajanjaksolla heijastuu pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän maksussa, joka yhdistyy suoraan kyseisen ajanjakson kokonaistuottoon osakkeenomistajille.

Osakkeenomistuksen tuotto strategiselta ajanjaksolta on yhdistelmä mm. osakkeen hinnannousua, omien osakkeiden takaisinostoa, osinkoja, Mandatum Oyj:n osakkeiden jakamista osakkeenomistajille (Sammon osittaisjakautuminen), sekä yritysmyyntejä ja -kauppoja (kumulatiivinen osaketuotto, katso Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien maksut -taulukko seuraavalla sivulla). Vuonna 2024 pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 toinen maksuerä, joka myönnettiin lokakuussa 2020, erääntyi neljän vuoden ansaintajakson päätyttyä. Konsernijohtajalle maksettu pitkäaikainen kannustinpalkkio, mukaan lukien lykätty osuus, vastasi 55,6 prosenttia hänen kokonaispalkitsemisestaan (sisältäen ylimääräisen eläkemaksun).

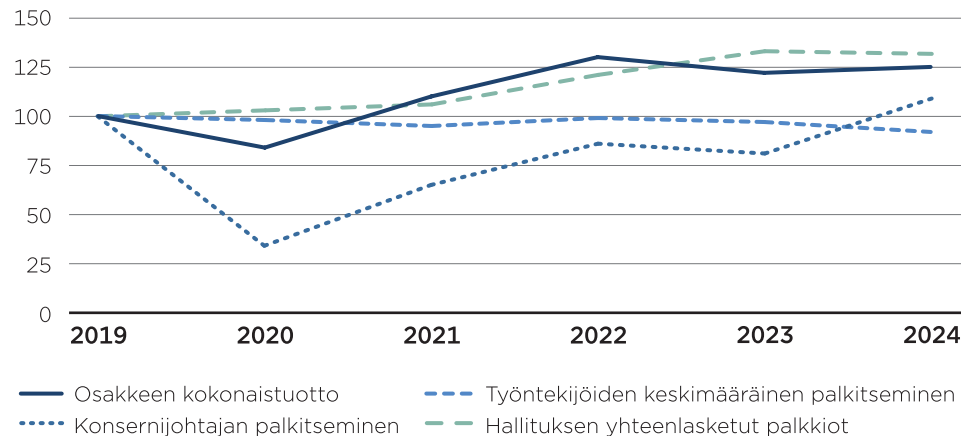
Palkitsemisen sekä Sammon pitkän aikavälin taloudellisen kehityksen parantamiseksi hallitus päätti maaliskuussa 2024 uuden, suoriteperusteisen pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän (LTI 2024) käyttöönotosta. Kannustinjärjestelmän maksimipalkkion saavuttamiseksi vaaditaan erinomaista taloudellista ja operatiivista menestystä. Lisätietoja LTI 2024 -kannustinjärjestelmästä löytyy tämän raportin Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustinpalkkiot -osiosta.

## Kokonaispalkitsemisen ja yhtiön tuloskehityksen vertailu edelliseltä viideltä vuodelta

	2024	2023	Magnusson 2022	2021	2020
Konsernijohtajan palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa)	4 257 395	3 138 705	3 327 858	2 511 459	1 313 694
Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) <sup>1</sup>	65 264	68 442	69 941	66 915	69 580
Hallituksen yhteenlasketut palkkiot (euroa)	1 153 400	1 164 350	1 052 800	925 000	901 000
Konsernijohtajan palkitsemisen suhdeluku työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen	65:1	46:1	48:1	38:1	19:1
Osakkeen kokonaistuotto (lähtökohta 31.12.2019 = 100)	125,12	121,52	130,32	110,19	83,98

<sup>1</sup> 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 ja Mandatum 30.9.2023 saakka.

## Vertailutiedot

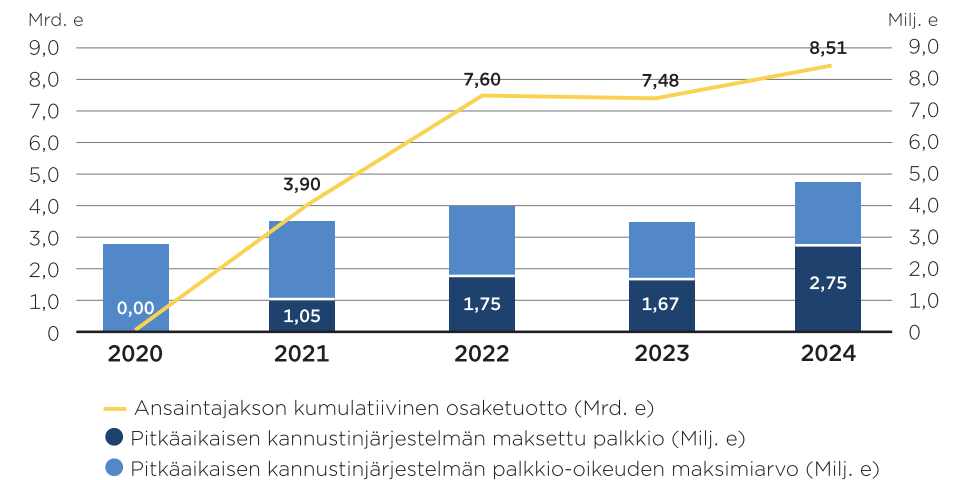


Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 alaiset kannusteyksiköt myönnettiin osallistujille lokakuussa 2020, mahdollisten kannustepalkkioiden erääntyessä maksuun kolmessa erässä vuosina 2023, 2024 ja 2025 kolmi-, neli- ja viisivuotisisissa ansaintajakoissa. Alkuperäinen lähtökurssi kaikille maksuerille oli asetettu 32,94 euroon. Vaikka lähtökurssi oli huomattavasti korkeampi kuin saman vuoden matalin osakekurssi 21,34

euroa, oli se hieman alhaisempi pandemiaa edeltävien vuosien Sammon A-osakkeen osakekurssia. Tämän seurauksena pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäinen maksuerä, jonka ansaintajako päättyi vuoden 2020 aikana, ei johtanut kannustepalkkioiden maksuihin. Siitä lähtien, kun pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 kannusteyksiköt myönnettiin vuonna 2020, Sampo-konserni on

toteuttanut strategiansa puhtaasti vahinkovakuuttamiskonserniksi tulemisesta ja konsernijohtajalle kustakin kannustinjärjestelmän erästä maksetut palkkiot ovat olleet läheisesti sidoksissa kannustinjärjestelmän kunkin ansaintajakon aikaiseen osaketuottoon.

## Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien maksut ja kumulatiivinen osaketuotto



# Hallituksen palkitseminen

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

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous päätti että hallituksen jäsenmäärä on yhdeksän jäsentä vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka. Fiona Clutterbuck oli ilmoittanut, että hän ei ollut käytettävissä uudelleenalintaan. Näin ollen Astrid Stange valittiin uudeksi jäseneksi Sammon hallitukseen. Muita muutoksia hallituksen kokoonpanoon ei tehty.

Sammon hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee ja esittelee esitykset hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle. Valmistelussa valiokunta voi kuulla yhtiön suurimpia osakkeenomistajia ja huomioi toimielinten palkitsemispolitiikan lisäksi asiaankuuluvilla markkina-alueilla ja verrokkiyhtiöissä tapahtuneen palkkiokehityksen. Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous hyväksyi ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksesta keskimäärin noin kolmella prosentilla. Lisätietoa hallituksen palkitsemisesta on löydettävissä nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä hallituksen palkitsemiseksi vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Ehdotettuja palkkioita määrittäessä nimitys- ja palkitsemisvaliokunta otti huomioon Sampo-konserniin soveltuvan sääntelyn

heijastumisen hallitustyöskentelyn vaativuuteen sekä palkkiotason liiketoiminnan laajuudelta Sampo-konsernia vastaavien yhtiöiden hallituksissa. Hallituksen palkkioita verrataan säännöllisesti laajaan suomalaiseen markkinadataan ja verrokkiyhtiöihin, jotka koostuvat Sammon kanssa maantieteellisesti samalla markkina-alueella toimivista finanssialan yhtiöistä.

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous päätti nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuotuista palkkiota seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka seuraavasti:

- (i) 235 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle,
- (ii) 135 000 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle,
- (iii) 104 000 euroa kullekin muulle hallituksen jäsenelle,
- (iv) tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle lisäksi 29 000 euroa
- (v) kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle lisäksi 6 600 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 sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia eikä erillisiä kokouspalkkioita.

Hallituksen jäsenten läsnäolo prosentti oli 97,5 prosenttia vuonna 2024. Lisätietoja hallituksen asettamien valiokuntien työstä, jäsenistä ja läsnäolosta on luettavissa 2024 **Hallituksen toimintakertomuksen** Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmä -osion kohdasta [Hallituksen asettamat valiokunnat](#).

Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon A-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. Edellä mainitusta poiketen, hallituksen jäsenen ei edellytetä hankkivan Sammon A-osakkeita, mikäli hän omistaa kyseisiä osakkeita vähintään hänelle maksettavan bruttovuosipalkkion kaksinkertaisen arvon verran. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa Sammon A-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	2024		2023		2022		2021		2020	
	Vuosi-palkkio, <sup>1</sup> euroa	Hankitut osakkeet, <sup>2</sup> kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, <sup>1</sup> euroa	Hankitut osakkeet, <sup>2</sup> kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, <sup>1</sup> euroa	Hankitut osakkeet, <sup>2</sup> kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, <sup>1</sup> euroa	Hankitut osakkeet, <sup>2</sup> kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, <sup>1</sup> euroa	Hankitut osakkeet, <sup>2</sup> kpl <sup>2</sup>
Antti Mäkinen <sup>3</sup> Puheenjohtaja	235 000	1 540	228 000	1 182	—	—	—	—	93 000	697
Jannica Fagerholm <sup>4</sup> Varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	164 000	0	159 000	1 154	152 000	950	147 000	869	145 000	1 077
Christian Clausen <sup>5</sup> Jäsen	104 000	0	101 000	660	98 000	520	95 000	520	93 000	650
Risto Murto Jäsen	104 000	700	101 000	720	98 000	596	95 000	561	93 000	697
Georg Ehrnrooth <sup>6</sup> Jäsen	104 000	813	107 400	851	104 200	719	101 000	675	99 000	787
Markus Rauramo <sup>7</sup> Tarkastusvaliokunnan jäsen	110 600	736	101 000	739	98 000	585	101 000	592	—	—
Steve Langan Tarkastusvaliokunnan jäsen	110 600	832	107 400	825	104 200	673	—	—	—	—
Annica Witschard Tarkastusvaliokunnan jäsen	110 600	820	107 400	905	—	—	—	—	—	—
Astrid Stange Tarkastusvaliokunnan jäsen	110 600	889	—	—	—	—	—	—	—	—
Fiona Clutterbuck Tarkastusvaliokunnan jäsen 25.4.2024 saakka	—	—	107 400	825	104 200	668	101 000	640	99 000	792
Johanna Lamminen Tarkastusvaliokunnan jäsen 30.9.2023 saakka	—	—	44 750	318	104 200	640	101 000	602	99 000	742
Björn Wahlroos Hallituksen puheenjohtaja 17.5.2023 saakka	—	—	—	—	190 000	1 367	184 000	1 298	180 000	1 595
Veli-Matti Mattila Hallituksen jäsen 2.6.2020 saakka	—	—	—	—	—	—	—	—	93 000	697
<b>Yhteensä</b>	<b>1 153 400</b>	<b>6 330</b>	<b>1 164 350</b>	<b>8 179</b>	<b>1 052 800</b>	<b>6 718</b>	<b>925 000</b>	<b>5 757</b>	<b>901 000</b>	<b>7 037</b>

<sup>1</sup> Palkkio maksetaan kerran vuodessa ja se kattaa koko toimikauden, joka kestää valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

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

<sup>3</sup> Antti Mäkinen oli tarkastusvaliokunnan jäsen huhtikuuhun 2019 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen. Antti Mäkinen oli hallituksen jäsen 19.5.2021 saakka ja hänet valittiin uudelleen hallituksen jäseneksi 17.5.2023.

<sup>4</sup> Jannica Fagerholm on toiminut hallituksen varapuheenjohtajana huhtikuusta 2019 alkaen.

<sup>5</sup> Tarkastusvaliokunnan jäsen 2016–2020, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 2020 alkaen.

<sup>6</sup> Tarkastusvaliokunnan jäsen 2020–2024, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 2024 alkaen.

<sup>7</sup> Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 2022–2024, tarkastusvaliokunnan jäsen 2021–2022 ja 2024 alkaen.

# Konsernijohtajan palkitseminen

Konsernijohtajan palkitseminen arvioidaan vuosittain. Konsernijohtajan palkitseminen perustuu Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteisiin sekä Sammon toimielinten palkitsemispolitiikkaan ja koostuu kiinteästä palkasta, muista etuuksista ja maksuperusteisesta lisäeläkkeestä sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista. Lisäksi palkitsemispolitiikan ja toimisopimuksen perusteella konsernijohtaja on oikeutettu erokorvaukseen toimisuhteen päättyessä. Konsernijohtaja on Ruotsin

kansalainen, joten hänen palkitsemisensa, pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä lukuun ottamatta, suoritetaan Ruotsin kruunuissa.

Konsernijohtajan palkitsemista verrataan säännöllisesti 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 kokonaispalkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin.

## Konsernijohtaja Torbjörn Magnussonin palkitsemiselementit

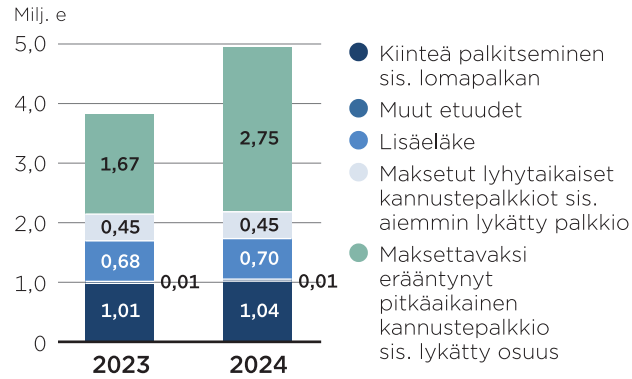
<b>Kiinteä vuosipalkka</b>	<p><b>Tavoite</b> Yhtiön kannalta parhaan konsernijohtajan rekrytointi ja sitouttaminen.</p> <p><b>Käytännöt</b> Kiinteä vuosipalkka on kokonaispalkitsemisen perusta Sampo-konsernissa. Kiinteän palkan tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta varmistetaan riittävä taloudellinen vakaus sekä vältetään liian suuri riippuvuus muuttuvasta palkitsemisesta. Samalla se antaa Sampo-konsernille mahdollisuuden joustavampiin palkitsemiskäytäntöihin ja mahdollisuuden olla maksamatta muuttuvia palkkioita.</p> <p>Kiinteä vuosipalkka tarkistetaan vuosittain. Tarkistuksen yhteydessä otetaan huomioon yleinen markkinakehitys, sisäinen palkkojen yhdenvertaisuus, toimialakohtaiset muutokset, kiinteän palkan suhde markkinakäytäntöön sekä henkilökohtainen suoriutuminen.</p> <p>Mahdollisen palkankorotuksen yhteydessä konsernijohtajan kiinteää palkkaa verrataan myös yleiseen markkinadataan sekä verrokkiyhtiöihin.</p>	<p><b>Ansaintamahdollisuus</b> Kiinteän vuosipalkan tulee olla kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava. Toimielinten 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.</p> <p><b>Toteuma</b> Vuosittainen palkantarkistus toteutettiin joulukuussa 2024, jonka perusteella uusi kiinteä palkka on 1 055 690 euroa vuodessa (12 071 284 Ruotsin kruunua). Palkkaa korotettiin 7,5 prosenttia ja palkankorotus tuli voimaan 1.1.2025.</p> <p>Kiinteä vuosipalkka oli 982 037 euroa (11 229 102 Ruotsin kruunua) vuonna 2024.</p>
<b>Lyhytaikaiset kannuste-palkkiot</b>	<p><b>Tavoite</b> Palkita ja kannustaa määrällisten ja laadullisten liiketoiminnallisten tavoitteiden ylittämiseen.</p> <p><b>Käytännöt</b> 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 Sampoon kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.</p>	<p><b>Ansaintamahdollisuus</b> Palkkio vuoden 2024 kannustinohjelmasta voi olla maksimissaan kahdentoista kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä.</p> <p><b>Toteuma</b> Tavoitteiden toteuma lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä vuodelta 2024 oli 85 prosenttia enimmäismäärästä. Ansaittu palkkio oli 834 572 euroa (9 542 909 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia lykättiin. Lykätty palkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2028.</p>



<b>Pitkäaikaiset kannustepalkkiot</b>	<p><b>Tavoite</b> Konsernijohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen.</p> <p><b>Käytännöt</b> Sampo-konsernissa on käytössä käteisperusteisia pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä, joissa osallistujille allokoidaan kannusteyksiköitä<sup>1</sup>. Palkkiot kytketään tiettyihin ansaintakriteereihin ja yhtiön osakkeen arvon kehitykseen sekä maksettuihin osinkoihin. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampoon sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Konsernijohtaja oli vuonna 2024 mukana kolmessa käynnissä olevassa pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä, 2017:1:ssä, 2020:1:ssä ja uudessa pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä 2024.</p>	<p><b>Ansaintamahdollisuus</b> Kannustinjärjestelmien maksut on aina rajattu eli maksulle on määritelty enimmäismäärä. Konsernijohtajalle on alun perin allokoitu 350 000 kannusteyksikköä kummastakin kannustinjärjestelmästä 2017:1 ja 2020:1 sekä 37 909 suoritusperusteista kannusteyksikköä kannustinjärjestelmästä 2024.</p> <p><b>Toteuma</b> Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 toinen erä eräänä maksettavaksi vuonna 2024. Hallitus päätti maksaa konsernijohtajalle 2 752 575 euroa (31 474 319 Ruotsin kruunua) suoritusmittareiden täytyessä. Kannustinjärjestelmän ehtojen sekä sovellettavan sääntelyn mukaisesti, 50 prosentilla nettomaksusta hankitaan Sammon A-osakkeita, jotka ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta.</p>
<b>Eläke</b>	<p><b>Tavoite</b> Kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen.</p> <p><b>Käytännöt</b> Konsernijohtaja on Ruotsin lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. Konsernijohtajan eläkeikä on 65 vuotta.</p>	<p><b>Ansaintamahdollisuus</b> Lisäeläkkeen eläkemaksut koostuvat kolmesta osasta: • kiinteä summa 201 146 euroa (2 300 000 Ruotsin kruunua) vuosittain • 38 % kiinteästä vuosipalkasta ja • 25 % vuosittain maksetusta lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta.</p> <p><b>Toteuma</b> Lisäeläkkeeseen maksettu eläkemaksu oli 696 898 euroa (7 968 682 Ruotsin kruunua) vuonna 2024.</p>
<b>Muut etuudet</b>	<p><b>Tavoite</b> Konsernijohtajan sitouttamisen tukeminen.</p> <p><b>Käytännöt</b> Etuuksia tarjotaan soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti, ja ne voivat vaihtua aika ajoin. Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelinetu, henkilökohtainen turvallisuusetu, autoetu, sairausvakuutus sekä muut vakuutukset, johdon vastuuvakuutus ja henkilökohtainen veroneuvonta muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvalle konsernijohtajalle.</p>	<p><b>Ansaintamahdollisuus</b> Konsernijohtajalle tarjottaville eduille ei ole asetettu ylärajaa, mutta etuudet noudattavat yleistä viitekehystä, joka pätee Sammon työntekijöihin, ellei konsernijohtajan toimitusmuksessa ole toisin määritelty. Vuonna 2024 konsernijohtaja oli oikeutettu lounasetuun, vuosittaiseen matkapassiin, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot, sairausvakuutukseen sekä henkilökohtaiseen turvallisuusetuun.</p> <p><b>Toteuma</b> Konsernijohtajan etuudet olivat 11 702 euroa (133 801 Ruotsin kruunua) vuonna 2024.</p>
<b>Toimisuhteen päätyminen</b>	<p>Konsernijohtajan toimitusmuksessa määrittää irtisanomisajan ja erokorvauksen. Konsernijohtajan toimitusmuksessa 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 irtisanoo sopimuksen tai ii) konsernijohtaja irtisanoo sopimuksen yhtiön rikottua merkittävästi sopimusta tai vastuiden merkittävästi muututtua Sampo-konsernin yhtiörakenteessa tai omistajuudessa tapahtuneiden huomattavien muutoksien seurauksena. Erakorvauksen enimmäismäärä perustuu konsernijohtajan aiemmassa tehtävässä If Skadeförsäkring Holding AB:n toimitusjohtajana sovellettuihin ehtoihin.</p>	

<sup>1</sup>Kannusteyksikkö on teoreettinen laskennallinen yksikkö, jota käytetään määrittelemään kannustepalkkio. Lisätietoa on saatavilla Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot -osiesta.

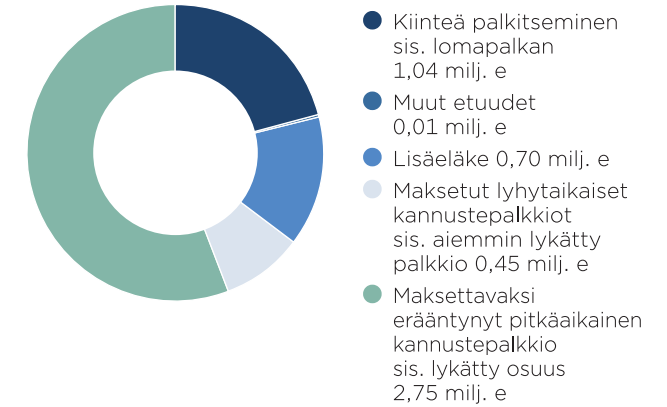
### Kokonaispalkitseminen



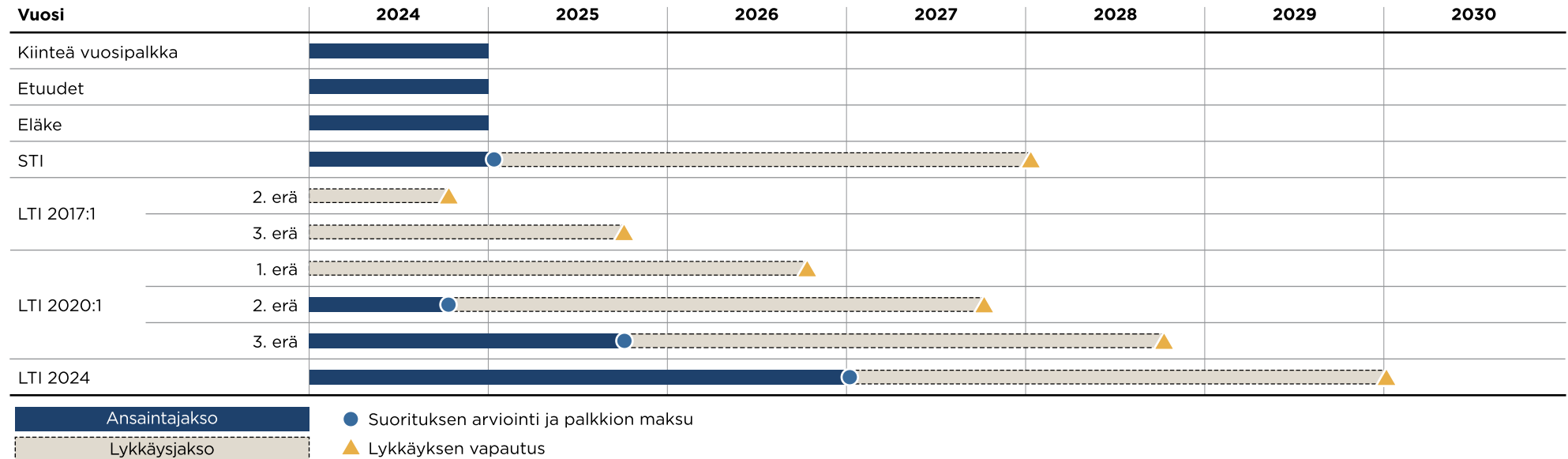
### Palkitsemiselementit 2023



### Palkitsemiselementit 2024



### Palkitsemisen ansainta- ja maksuaikataulu



## Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen

		<b>Torbjörn Magnusson, Group CEO</b>	
		<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>Palkitsemiselementti</b>			
<b>Kiinteä palkitseminen</b>	Kiinteä vuosipalkka	EUR 982 037 (SEK 11 229 102)	EUR 932,013 (SEK 10,694,382)
	Muu kiinteä palkitseminen (esim. lomapalkka) <sup>1</sup>	EUR 61 521 (SEK 703 460)	EUR 74,543 (SEK 855,341)
	Muut etuudet <sup>2</sup>	EUR 11 702 (SEK 133 801)	EUR 8,499 (SEK 97,517)
<b>Muuttuva palkitseminen</b>	Lyhytaikaiset kannustepalkkiot edellisen vuoden ohjelmasta, pois lukien lykätty osuus palkkiosta <sup>3</sup>	EUR 242 002 (SEK 2 767 171)	EUR 342,784 (SEK 3,933,270)
	Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä <sup>4</sup>	EUR 207 559 (SEK 2 373 333)	EUR 107,167 (SEK 1,229,688)
	Pitkäaikaiset kannustepalkkiot, sisältäen pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaiset osakehankinnat <sup>5</sup>	EUR 2 752 575 (SEK 31 474 319)	EUR 1,673,700 (SEK 19,204,871)
	<b>Maksettu kiinteä ja muuttuva palkitseminen yhteensä</b>	<b>EUR 4 257 395</b> <b>(SEK 48 681 186)</b>	<b>EUR 3,138,705</b> <b>(SEK 36,015,070)</b>
	Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet	25/75	32/68
<b>Täydentävät palkkiot</b>	Lisäeläke	EUR 696 898 (SEK 7 968 682)	EUR 676,735 (SEK 7,765,200)
	Kertaluonteiset erät	—	—
	Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	—	—
	<b>Kokonaispalkitseminen</b>	<b>EUR 4 954 293</b> <b>(SEK 56 649 868)</b>	<b>EUR 3,815,440</b> <b>(SEK 43,780,270)</b>

<sup>1</sup> Lomapalkka sisältää sekä kiinteän että muuttuvan palkitsemisen perusteella maksettavan lomapalkan paikallisen lainsäädännön mukaisesti.

<sup>2</sup> Muut etuudet sisältävät lounasedun, vuosittaisen matkapassin, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot, sairausvakuutuksen sekä henkilökohtaisen turvallisuusedun.

<sup>3</sup> Vuonna 2024 maksettiin vuodelta 2023 ansaittu lyhytaikainen kannustepalkkio. Konsernijohtaja ansaitsi vuoden 2023 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta yhteensä 403 337 euroa (4 611 952 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia, yhteensä 161 335 euroa (1 844 781 Ruotsin kruunua), lykättiin. Lykätty kannustepalkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2027.

<sup>4</sup> Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus liittyy vuoden 2020 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta lykättyyn osuuteen, joka maksettiin vuonna 2024 pakollisen compliance- ja riskiarvioinnin jälkeen.

<sup>5</sup> Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 toinen maksuerä erääntyi maksettavaksi syyskuussa 2024. Kannustepalkkion suoritus ehdot liittyen riskisopeutetun pääoman tuottoon täytyivät täysimääräisesti. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 ensimmäinen maksuerä erääntyi syyskuussa 2023. Kannustepalkkion suoritus ehdot liittyen riskisopeutetun pääoman tuottoon täytyivät täysimääräisesti. Lisätietoa konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä on saatavilla taulukosta Yhteenveto konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä.

## 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 kannustinojelmaan, jossa palkkion maksu perustuu taloudellisiin ja ei-taloudellisiin avainmittareihin, jotka liittyvät Sampo-konserniin ja sen tytäryhtiöihin. Näiden ansaintakriteereiden lisäksi

kannustinohjelmalle on asetettu osakekohtaiseen tulokseen perustuva kynnyсарvo. Mikäli kynnyсарvoa 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-hyväksyty 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 2024

Suoritusperusteiden kuvaus		Suhteellinen painoarvo	Suoritusperusteiden toteuma	Tavoitteesta saavutettu <sup>1</sup>	Toteuma yhteensä <sup>2</sup>
<b>Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson</b>	<b>Sampo-konserni</b>	Underwriting-tuloksen kasvu	25 %	13 %	EUR 166 795 (SEK 1 907 215)
		Yhdistetty kulusuhde (oikaistuna diskonttovaikutuksella)	10 %	83,8 %	EUR 29 453 (SEK 336 778)
		Osakekohtaisen operatiivisen tuloksen kasvu	10 %	Kasvoi 0,26 euroa	EUR 98 204 (SEK 1 122 910)
		Muut synergiaetuja ja lisäarvoa luovat kehitysprojektit ja aktiviteetit	20 %	Täysimääräisesti saavutettu	EUR 196 407 (SEK 2 245 820)
		Riskinhallinta	5 %	Täysimääräisesti saavutettu	EUR 49 102 (SEK 561 455)
<b>Tytäryhtiöt</b>		Hastingsin underwriting-tuloksen kasvu	10 %	49 %	EUR 98 204 (SEK 1 122 910)
		Hastingsin operatiivinen kulusuhde (oikaistuna diskonttovaikutuksella)	10 %	87,8 %	EUR 98 204 (SEK 1 122 910)
<b>Vastuullisuus</b>		Tieteeseen perustuvien päästövähennystavoitteiden kehitys	10 %	Täysimääräisesti saavutettu	EUR 98 204 (SEK 1 122 910)
<b>Yhteensä</b>			<b>100 %</b>	<b>85 %</b>	<b>EUR 834 572 (SEK 9 542 909)</b>
<b>Maksettu 2025</b>					<b>EUR 500 743 (SEK 5 725 745)</b>
<b>Lykätty</b>					<b>EUR 333 829 (SEK 3 817 164)</b>

<sup>1</sup> Prosenttiosuus enimmäispalkkiosta.

<sup>2</sup> Lyhytaikaisten kannustinohjelmien ansaintajakso on tilikausi 1.1.–31.12. Suoritus arvioidaan ansaintajakson päättymisestä seuraavana keväänä. Sampoon sovellettavan sääntelyn mukaisesti 60 prosenttia lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta maksetaan suoritusarvioinnin jälkeen ja 40 prosenttia lykätään kolmeksi vuodeksi.

## Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot

Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista. Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien tavoitteena on osakkeenomistajien ja konsernijohtajan etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen.

Vuoden 2024 aikana oli voimassa kolme pitkäaikaista kannustinjärjestelmää: kannustinjärjestelmät 2017:1 ja 2020:1, jotka ovat rakenteeltaan sekä suorituskriteereiltään samankaltaiset, sekä kannustinjärjestelmä 2024, jonka rakennetta on muutettu aiempiin kannustinjärjestelmiin verrattuna. Kaikki kannustinjärjestelmät ovat käteisperusteisia ja konsernijohtaja on velvollinen ostamaan Sammon A-osakkeita 50 prosentilla kunkin saamansa palkkioerän määrästä tuloveron ja vastaavien maksujen vähentämisen jälkeen.

Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät 2017:1 ja 2020:1 otettiin käyttöön vuosina 2017 ja 2020, edellä mainitussa järjestyksessä. Kummassakin kannustinjärjestelmässä allokoitiin suurin osa kannusteyksiköistä kunkin järjestelmän käyttöönottovuonna (90–95 prosenttia kyseisen

järjestelmän kaikista kannusteyksiköistä) ja vähäisiä allokaatioita suoritettiin seuraavina vuosina uusille työntekijöille tai nykyisille työntekijöille, joiden osalta tehtävät olivat olennaisesti muuttuneet (5–10 prosenttia kannusteyksiköistä).

Vuonna 2024 hallitus otti käyttöön uuden, suoritusperusteisen pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän. Pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2024 osallistuvat konsernijohtaja, konsernin johtoryhmän muut jäsenet sekä noin seitsemänkymmentä (70) ylimmän johdon henkilöä ja avainhenkilöä, joiden työsuorituksella ja osaamisella on suora vaikutus Sampo-konsernin operatiiviseen suorituskykyyn ja strategiaan. Kannustinjärjestelmän osallistujille myönnettiin suoritusperusteisia kannusteyksiköitä vuonna 2024 ja suoritusperusteisilla kannusteyksiköillä on kolmivuotinen ansaintajakso, joka kattaa toimintavuodet 2024–2026. Suoritusarvio perustuu seuraaviin ansaintakriteereihin:

- Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto: 25 prosenttia palkkiosta perustuu Sammon A-osakkeen kokonaistuottoon suhteessa verrokkiryhmän yhtiöihin. Erääntyvien kannusteyksiköiden määrä määräytyy Sammon A-osakkeen suhteellisen kokonaistuoton perusteella verrattuna verrokkiryhmän yhtiöihin. Verrokkiryhmä koostuu seuraavista kahdeksasta,

maantieteellisesti painotetuista yhtiöstä: Admiral Group plc, Allianz SE, Alm.Brand A/S, Aviva plc, Direct Line Insurance Group plc, Gjensidige Forsikring ASA, Tryg A/S ja Zurich Insurance Group Ltd.

- Oikaistu absoluuttinen osaketuotto: 25 prosenttia palkkiosta perustuu Sammon A-osakkeen kurssikehitykseen ja yhteenlaskettuihin osinkoihin ansaintajakson aikana.
- Underwriting-tuloksen kehitys: 40 prosenttia palkkiosta perustuu Sampo-konsernin underwriting-tuloksen kehitykseen ansaintajakson aikana.
- Vastuullisuusperiaate: 10 prosenttia palkkiosta perustuu Sampo-konsernin vastuullisuustoimintaan. Vastuullisuuteen perustuva ansaintakriteeri koostuu tieteeseen pohjautuvien ilmastotavoitteiden (science-based targets) kehittämiseen, käyttöönottoon ja tuloksiin liittyvistä konsernin ja tytäryhtiöiden tasapainotetuista mittaristoista.

Suoritusperusteiset kannusteyksiköt peilaavat Sammon A-osaketta ja näin ollen niiden arvo muuttuu ansaintajakson aikana Sammon A-osakkeen kurssikehityksen mukaisesti. Osakkeen kurssikehitys on rajoitettu enimmäistasoon liiallisten palkkioiden ja riskinoton rajoittamiseksi.





## Yhteenveto konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä

Kannustinjärjestelmä	Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisimmät ehdot						Tilikautta 2024 koskevat tiedot								
	Allokaatiovuosi	Konsernijohtajalle allokoituidet kannusteyksiköt	Suoritusmittarit	Ansaintajakso	Maksuvuosi ja erääntyvien kannusteyksiköiden osuus	Luovutusrajoituksen päättyminen	Vuoden aikana maksumuun erääntyneet kannusteyksiköt <sup>2</sup>			Luovutusrajoitus					
							Luovutusrajoituksen päättyminen	Vuoden aikana maksumuun erääntyneet kannusteyksiköt <sup>2</sup>	Suorituskriteerien alaiset kannusteyksiköt vuoden lopulla <sup>3</sup>	Luovutusrajoitettujen osakkeiden alkusaldo <sup>4</sup>	Vuoden aikana hankitut osakkeet <sup>5</sup>	Luovutusrajoitetut osakkeet vuoden lopulla <sup>6</sup>			
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1	2017	350 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto, vakuutusliikkeen tuotto	2017–2021 (4 vuotta)	2021, 2. erä 35%	2024 <sup>7</sup>									
							2017–2022 (5 vuotta)	2022, 3. erä 35%	2025						
<b>Yhteensä</b>									<b>13 020</b>		<b>7 984</b>				
									<b>EUR 515 722</b>		<b>EUR 314 410</b>				
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	2020	350 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto	2020–2023 (3 vuotta)	2023, 1. erä 30%	2026									
							2020–2024 (4 vuotta)	2024, 2. erä 35%	2027	122 500	122 500		8 788		8 788
										EUR 2 752 575			EUR 348 093		
										14 087	14 087				
										EUR 590 574	EUR 554 746				
<b>Yhteensä</b>						<b>245 000</b>	<b>122 500</b>	<b>122 500</b>	<b>8 788</b>	<b>14 087</b>	<b>22 875</b>				
									<b>EUR 348 093</b>	<b>EUR 590 574</b>	<b>EUR 900 818</b>				
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2024	2024	37 909	Suhteellisen osakkeen kokonaistuotto, oikaistu absoluuttinen osaketuotto, underwriting-tuloksen kehitys, vastuullisuusperiaate	2024–2026 (3 vuotta)	2027	2030	37 909		37 909						

<sup>1</sup> Niiden allokoitujen kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vielä kesken ja jotka erääntyvät myöhemmin.

<sup>2</sup> Konsernijohtajan erääntyneet kannusteyksiköt vuonna 2024. Yhden kannusteyksikön arvon muodostuminen on selitetty Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2024 -taulukossa.

<sup>3</sup> Vuoden lopussa jäljellä olevien erääntymättömien kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vielä kesken.

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

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

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

<sup>7</sup> Lykätty osakkeet vapautettiin konsernijohtajalle luovutusrajoituksen päätyttyä hallituksen suorittaman riski- ja compliance-arvioinnin jälkeen.

## Konsernijohtajan osakeomistus

Vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän toimielinten palkitsemispolitiikan mukaan

konsernijohtaja veloitetaan omistamaan Sammon A-osakkeita yhden vuoden kiinteää vuosipalkkaa vastaavalla summalla. Konsernijohtajan tulee säilyttää Sampo-konsernin pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti hankitut osakkeet, kunnes

osakeomistusvelvoite on täyttynyt. Ajantasainen tieto johdon osakeomistuksista on luettavissa verkkosivuilla osoitteessa [www.sampo.com/johdonosakeomistus](http://www.sampo.com/johdonosakeomistus).


	Sammon A-osakkeiden lukumäärä, 31.12.2024, euroa	Sammon A-osakkeen hinta, 31.12.2024, euroa	Osakkeiden markkina-arvo, 31.12.2024, euroa	Kiinteä vuosipalkka, 2024, euroa	Osakeomistuksen osuus (%) kiinteästä vuosipalkasta, 2024
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	48 355	39,38	1 904 220	982 037	194 %

<sup>1</sup> Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli 11 229 102 Ruotsin kruunua vuonna 2024.



# 2024

SAMPO  GROUP

 [www.sampo.com](http://www.sampo.com)

 [Sampo\\_plc](https://twitter.com/Sampo_plc)

 [sampo\\_ojy](https://www.instagram.com/sampo_ojy)

 [sampo-plc](https://www.linkedin.com/company/sampo-plc)

Sampo Oyj  
Fabianinkatu 27  
00100 Helsinki

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