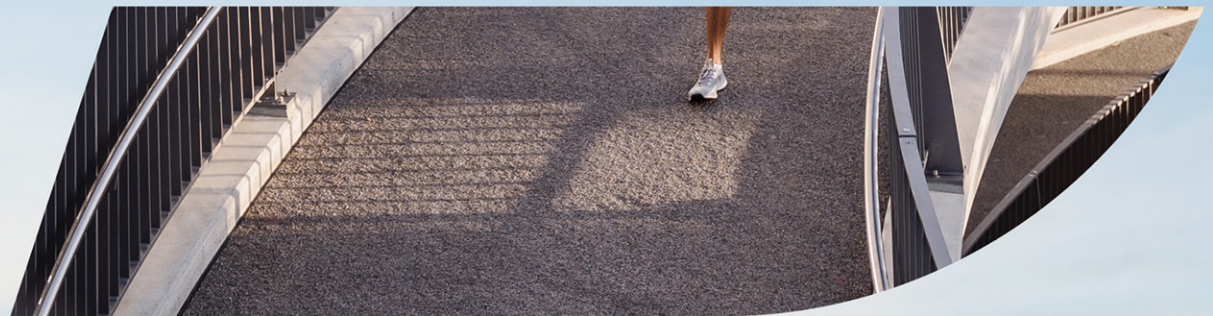
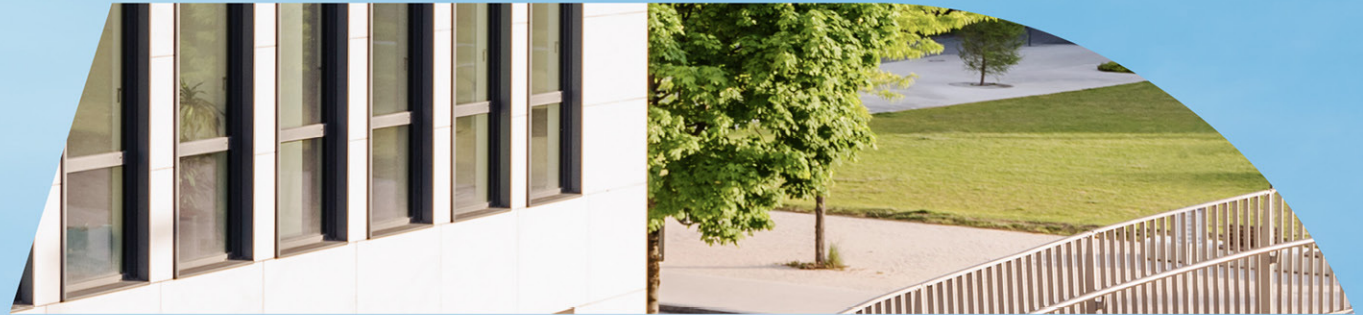


SAMPO  GROUP

2025

Toimielinten
palkitsemisraportti



Toimielinten palkitsemisraportti

Johdanto	3
Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen	4
Hallituksen palkitseminen	6
Konsernijohtajan palkitseminen	8
Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot.....	13
Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot.....	14
Konsernijohtajan osakeomistus.....	18

Toimielinten palkitsemisraportti

Johdanto

Tämä toimielinten palkitsemisraportti 2025 on laadittu Hallinnointikoodin 2025 Palkitsemista koskeva raportointi -osion mukaisesti. Hallinnointikoodi 2025 on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkina-yhdistyksen verkkosivulla osoitteessa 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.

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous vahvisti nykyisen toimielinten palkitsemispolitiikan, joka on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen. Palkitsemispolitiikkaan sisältyy muun muassa

- konsernijohtajalle asetettu velvoite 100 prosenttia kiinteää vuosipalkkaa vastaavasta osakeomistuksesta
- lyhytaikaisen kannustinjärjestelmän 150 prosentin kiinteää vuosipalkkaa vastaava enimmäispalkkio
- pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ansaintamahdollisuuden määrittelevä suhteessa kiinteään vuosipalkkaan 200 prosenttia vastaavalla enimmäispalkkiolla.

Toimielinten palkitsemisraportti 2024 esitettiin vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka vahvisti sen. Ottaen huomioon ennakkoäänestyksen tulokset sekä hallintarekisteröityjen osakkeenomistajien ja ruotsalaisten talletustodistusten (SRD) haltijoiden etukäteen yhtiölle toimittamat äänestysohjeet, ehdotusta kannatti yhteensä noin 94 prosenttia kokouksessa edustetuista äänistä.

Toimielinten palkitsemisraportti 2025 noudattaa rakenteeltaan edellisvuoden vastaavaa raporttia. Päivityksiä on tehty konsernijohtajan vaihtumisen vuoksi.

Hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemisessa on noudatettu vuonna 2025 voimassa ollutta toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Poliitikasta 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 toteuttamista 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.

Sammon strategisen muutoksen valmistuttua vuonna 2025, edellinen konsernijohtaja Torbjörn Magnusson ilmoitti hallitukselle päätöksestään jäädä eläkkeelle. Morten Thorsrud nimitettiin uudeksi konsernijohtajaksi 18.6.2025 ja hän aloitti tehtävässään 1.10.2025. Sammon pitkän aikavälin taloudellinen kehitys kyseisellä strategisen muutoksen ajanjaksolla heijastuu pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän maksuun, joka yhdistyy suoraan kyseisen strategisen muutoksen ajanjakson kokonaistuottoon osakkeenomistajille.

16,85 miljardin euron osakkeenomistuksen tuotto pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän ansaintajaksolta 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 ja kumulatiivinen osaketuotto -graafi seuraavalla sivulla). Vuonna 2025 pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 kolmas ja viimeinen maksuerä, joka myönnettiin lokakuussa 2020, erääntyi viiden vuoden ansaintajakson päätyttyä.

Palkitsemisen sekä Sammon pitkän aikavälin taloudellisen kehityksen tukemiseksi hallitus päätti maaliskuussa 2025 suoriteperusteisen pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän käyttöönotosta. Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2025 seuraa vuoden 2024 pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän rakennetta. Kannustinjärjestelmän maksimipalkkion saavuttamiseksi vaaditaan erinomaista taloudellista ja operatiivista menestystä. Lisätietoja pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2025 löytyy tämän raportin [Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustinpalkkiot](#) -osiosta.

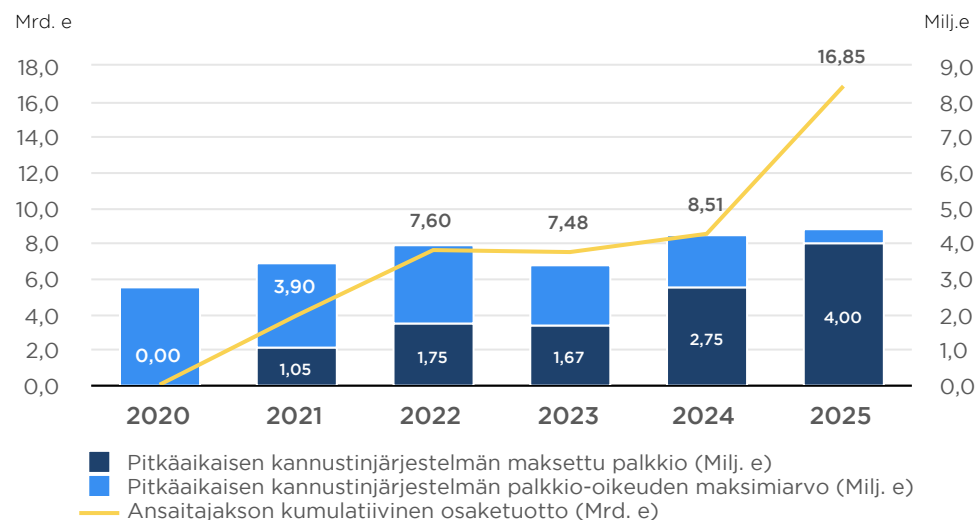
Kokonaispalkitsemisen ja yhtiön tuloskehityksen vertailu edelliseltä viideltä vuodelta

	Thorsrud 2025	2025	2024	Magnusson 2023	2022	2021
Konsernijohtajan palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) ¹	270 687	5 719 093	4 257 395	3 138 705	3 327 858	2 511 459
Muutos edellisvuodesta, %	—	34	36	-6	33	91
Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) ²	70 079	70 079	65 264	68 442	69 941	66 915
Muutos edellisvuodesta, %	7	7	-5	-2	5	-4
Hallituksen yhteenlasketut palkkiot (euroa)	1 088 200	1 088 200	1 153 400	1 164 350	1 052 800	925 000
Muutos edellisvuodesta, %	-6	-6	-1	11	14	3
Underwriting-tulos (Milj. e)	1 485	1 485	1 316	1 164	1 031	1 282
Muutos edellisvuodesta, %	13	13	13	13	-20	33
Osakkeen kokonaistuotto (lähtökohta 31.12.2020 = 100)	200	200	149	145	155	131
Muutos edellisvuodesta, %	34	34	3	-6	18	31

¹ Konsernijohtajan palkitseminen, pois lukien eläkemaksut vuonna 2025 sisältää Thorsrudin palkitsemisen ajalla 1.10.–31.12. ja Magnussonin palkitsemisen ajalla 1.1.–30.9.

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 raportoituihin lukuihin. Hastings on sisällytetty lukuihin vuodesta 2021 alkaen ja Mandatum 30.9.2023 saakka. Vuoden 2025 konsernijohtajien yhdistetyn palkitsemisen (sisältäen Thorsrudin palkitsemisen ajalla 1.10.–31.12. ja Magnussonin palkitsemisen ajalla 1.1.–30.9.) suhdeluku työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen oli 85:1.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 alaiset kannusteyksiköt myönnettiin osallistujille lokakuussa 2020, mahdollisten kannustepalkkioiden erääntyessä maksuun kolmessa erässä vuosina 2023, 2024 ja 2025 kolmi-, neli- ja viisivuotisissa ansaintajaksoissa. Alkuperäinen lähtökurssi kaikille maksuerille oli asetettu 5,728 euroon (päivitetty helmikuussa 2025 toteutetun osakesplittauksen mukaisesti). Siitä lähtien, kun pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 kannusteyksiköt myönnettiin vuonna 2020, Sampo-konserni on toteuttanut strategianmukaisen muutoksen vahinkovakuuttamiskonserniksi tulemisesta ja kustakin kannustinjärjestelmän erästä maksetut palkkiot ovat olleet läheisesti sidoksissa kannustinjärjestelmän kunkin ansaintajakson aikaiseen osaketuottoon.

Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien maksut
ja kumulatiivinen osaketuotto

Hallituksen palkitseminen

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

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenmäärä on kahdeksan jäsentä vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka. Georg Ehrnrooth ja Jannica Fagerholm olivat ilmoittaneet, etteivät he olleet käytettävissä uudelleenvalintaan, ja Sara Mella valittiin uudeksi jäseneksi Sammon hallitukseen.

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 2025 varsinainen yhtiökokous hyväksyi ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksesta keskimäärin noin 3,5 prosentilla. Lisätietoa hallituksen palkitsemisesta on löydettävissä nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä hallituksen palkitsemiseksi vuoden 2025 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 Sampo-konsernin kanssa maantieteellisesti samalla markkina-alueella toimivista finanssialan yhtiöistä.

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuotuista palkkiota seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka seuraavasti:

- (i) 243 000 euroa hallituksen puheenjohtajalle
- (ii) 140 000 euroa hallituksen varapuheenjohtajalle
- (iii) 108 000 euroa kullekin muulle hallituksen jäsenelle
- (iv) tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle lisäksi 30 000 euroa
- (v) kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle lisäksi 6 800 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 98,9 prosenttia vuonna 2025. Lisätietoja hallituksen asettamien valiokuntien työstä, jäsenistä ja läsnäolosta on luettavissa vuoden 2025 **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 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. 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	2025		2024		2023		2022		2021	
	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
Antti Mäkinen ³ Puheenjohtaja	243 000	5 914	235 000	7 700	228 000	5 910	—	—	—	—
Risto Murto Varapuheenjohtaja	140 000	3 833	104 000	3 500	101 000	3 600	98 000	2 980	95 000	2 805
Christian Clausen ⁴ Jäsen	108 000	—	104 000	—	101 000	3 300	98 000	2 600	95 000	2 600
Markus Rauramo ⁵ Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	138 000	3 779	110 600	3 680	101 000	3 695	98 000	2 925	101 000	2 960
Steve Langan Tarkastusvaliokunnan jäsen	114 800	3 551	110 600	4 160	107 400	4 125	104 200	3 365	—	—
Annica Witschard Tarkastusvaliokunnan jäsen	114 800	3 493	110 600	4 100	107 400	4 525	—	—	—	—
Astrid Stange Tarkastusvaliokunnan jäsen	114 800	7 568	110 600	4 445	—	—	—	—	—	—
Sara Mella Tarkastusvaliokunnan jäsen	114 800	6 287	—	—	—	—	—	—	—	—
Jannica Fagerholm Varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 23.4.2025 saakka	—	—	164 000	—	159 000	5 770	152 000	4 750	147 000	4 345
Georg Ehrnrooth Hallituksen jäsen 23.4.2025 saakka	—	—	104 000	4 065	107 400	4 255	104 200	3 595	101 000	3 375
Fiona Clutterbuck Tarkastusvaliokunnan jäsen 25.4.2024 saakka	—	—	—	—	107 400	4 125	104 200	3 340	101 000	3 200
Johanna Lamminen Tarkastusvaliokunnan jäsen 30.9.2023 saakka	—	—	—	—	44 750	1 590	104 200	3 200	101 000	3 010
Björn Wahlroos Hallituksen puheenjohtaja 17.5.2023 saakka	—	—	—	—	—	—	190 000	6 835	184 000	6 490
Yhteensä	1 088 200	34 425	1 153 400	31 650	1 164 350	40 895	1 052 800	33 590	925 000	28 785

¹ Palkkio maksetaan kerran vuodessa ja se kattaa koko toimikauden, joka kestää valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.² Sammon A-osakkeiden hankinnasta aiheutuneet 1,5 prosentin varainsiirtoverot on korvattu hallituksen jäsenille varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti. Aikaisemmin hankitut osakkeet päivitetty helmikuussa 2025 toteutetun osakesplittauksen mukaisesti.³ Antti Mäkinen oli tarkastusvaliokunnan jäsen huhtikuuhun 2019 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen. Mäkinen oli hallituksen jäsen 19.5.2021 saakka ja hänet valittiin uudelleen hallituksen jäseneksi 17.5.2023.⁴ Tarkastusvaliokunnan jäsen 2016–2020, nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 2020 alkaen.⁵ Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen 2022–2024, tarkastusvaliokunnan jäsen 2021–2022 ja 2024 alkaen sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja 2025 alkaen.

Konsernijohtajan palkitseminen

Sammon hallitus nimitti Morten Thorsrudin konsernijohtajaksi 1.10.2025 alkaen. 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 toimsuhteen päättyessä. Konsernijohtaja on Norjan kansalainen, joten pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä lukuun ottamatta hänen palkitsemisensa suoritetaan Norjan 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 suoritukseen ja yhtiön menestyksen välille. Suoritukseen perustuvan palkitsemisen merkityksen korostamiseksi merkittävä osa konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta muodostuu suoriteperusteisista muuttuvista palkkioista.

Konsernijohtaja Morten Thorsrudin palkitsemiselementit

Kiinteä vuosipalkka	Tavoite Yhtiön kannalta parhaan konsernijohtajan rekrytointi ja sitouttaminen. Käytännöt 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. Kiinteä vuosipalkka tarkistetaan vuosittain. Tarkistuksen yhteydessä otetaan huomioon yleinen markkinakehitys, sisäinen palkkojen yhdenvertaisuus, toimialakohtaiset muutokset, kiinteän palkan suhde markkinakäytäntöön sekä henkilökohtainen suoriutuminen. Mahdollisen palkankorotuksen yhteydessä konsernijohtajan kiinteää palkkaa verrataan myös yleiseen markkinadataan sekä verrokkiyhtiöihin.	Ansaintamahdollisuus 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. Toteuma Thorsrudin kiinteä vuosipalkka tarkastettiin hänen konsernijohtajaksi nimittämisen yhteydessä kesäkuussa 2025 ja se asetettiin 1 074 902 euroon vuodessa (12 600 000 Norjan kruunua). Uudelle konsernijohtajalle vuonna 2025 maksettu kiinteä palkka oli 268 725 euroa (3 150 000 Norjan kruunua).
Lyhytaikaiset kannuste-palkkiot	Tavoite Palkita ja kannustaa määrällisten ja laadullisten liiketoiminnallisten tavoitteiden 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 Sampoon kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.	Ansaintamahdollisuus Palkkio vuoden 2025 kannustinohjelmasta voi olla maksimissaan 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Toteuma Tavoitteiden toteuma lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmästä vuodelta 2025 oli 94 prosenttia enimmäismäärästä. Ansaittu palkkio oli 252 423 euroa (2 958 904 Norjan kruunua), josta 40 prosenttia lykättiin. Lykätty palkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2029.

Pitkäaikaiset kannustepalkkiot	Tavoite Konsernijohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen. Käytännöt Sampo-konsernissa on käytössä käteisperusteisia pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä, joissa osallistujille allokoidaan kannusteyksiköitä¹. Palkkiot kytketään tiettyihin ansaintakriteereihin ja yhtiön osakkeen arvon kehitykseen sekä maksettuihin osinkoihin. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampoon sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Konsernijohtaja oli vuonna 2025 mukana kolmessa käynnissä olevassa pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä, 2020:1:ssä, 2024:ssä sekä uudessa pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä 2025.	Ansaintamahdollisuus Konsernijohtajalle myönnettiin sekä vuoden 2024 että vuoden 2025 pitkäaikaisissa kannustinjärjestelmissä suoritusperusteisia kannusteyksiköjä siten, että kummankin järjestelmän perusteella myönnettyjen kannustinyksiköiden arvo vastaa 150 prosenttia konsernijohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Kannustinjärjestelmien ehdoissa on asetettu enimmäisrajat sekä maksuun mahdollisesti erääntyvien kannusteyksiköiden määrälle että järjestelmien perustana olevan osakkeen arvon kehitykselle. Toteuma Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 kolmas ja viimeinen erä erääntyi maksettavaksi ja maksettiin vuonna 2025 ennen kuin Thorsrud aloitti uudessa tehtävässään konsernijohtajana. Kannustinjärjestelmän ehtojen sekä sovellettavan sääntelyn mukaisesti, 50 prosentilla nettomaksusta hankitaan Sammon A-osakkeita, jotka ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta. Lisätietoa lykkäyksen piirissä olevista osakkeista ja konsernijohtajaan sovellettavista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä on saatavilla taulukossa Yhteenveto konsernijohtaja Morten Thorsrudin voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä.
Eläke	Tavoite Kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen. Käytännöt Konsernijohtaja on Norjan lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. Norjalainen eläkejärjestelmä mahdollistaa joustavan eläköitymisen 62 ja 75 ikävuoden välillä.	Ansaintamahdollisuus Ylimääräinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, jonka vakuutusmaksu on noin 24 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Lisäeläkejärjestelmä on rakenteeltaan samanlainen kuin mitä Sampo-konsernin muihin norjalaisiin työntekijöihin sovelletaan konsernin käytäntöjen mukaisesti. Toteuma Lisäeläkkeeseen maksettu eläkemaksu oli 62 279 euroa (730 037 Norjan kruunua) vuonna 2025.
Muut etuudet	Tavoite Konsernijohtajan sitouttamisen tukeminen. Käytännöt 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.	Ansaintamahdollisuus Konsernijohtajalle tarjottaville eduille ei ole asetettu ylärajaa, mutta etuudet noudattavat yleistä viitekehystä, joka pätee Sammon työntekijöihin, ellei konsernijohtajan toimisopimuksessa ole toisin määritelty. Vuonna 2025 konsernijohtaja oli oikeutettu puhelinetuun, sairausvakuutukseen ja henkilökohtaiseen turvallisuusetuun. Toteuma Uuden konsernijohtajan etuudet olivat 1 771 euroa (20 760 Norjan kruunua) vuonna 2025.
Toimisuhteen päätyminen	Konsernijohtajan toimisopimus määrittää irtisanomisajan ja erokorvauksen. Konsernijohtajan toimisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta yhtiön irtisanoessa sopimuksen ja kuusi kuukautta konsernijohtajan itse irtisanoessa sopimuksen. Irtisanomisajalta konsernijohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkka. Konsernijohtaja on tämän lisäksi oikeutettu enintään 12 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen, mikäli Sampo irtisanoo sopimuksen.	

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

Edeltävän konsernijohtajan Torbjörn Magnussonin palkitseminen

Torbjörn Magnusson eläköityi Sammon konsernijohtajan tehtävästä 30.9.2025. Aikavälillä 1.1–30.9.2025 hänen kiinteä palkkansa oli 817 985 euroa (9 053 463 Ruotsin kruunua).

Magnussonin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän 2025 tavoitteiden toteuma oli 94 prosenttia enimmäismäärästä. Ansaittu palkkio oli 768 362 euroa (8 504 230 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia lykättiin. Lykätty palkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2029.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 kolmas ja viimeinen erä erääntyi maksettavaksi vuonna 2025. Hallitus päätti 3 998 400 euron (44 254 291 Ruotsin kruunun) maksusta suoritussuoritusmittareiden täytyttyä.

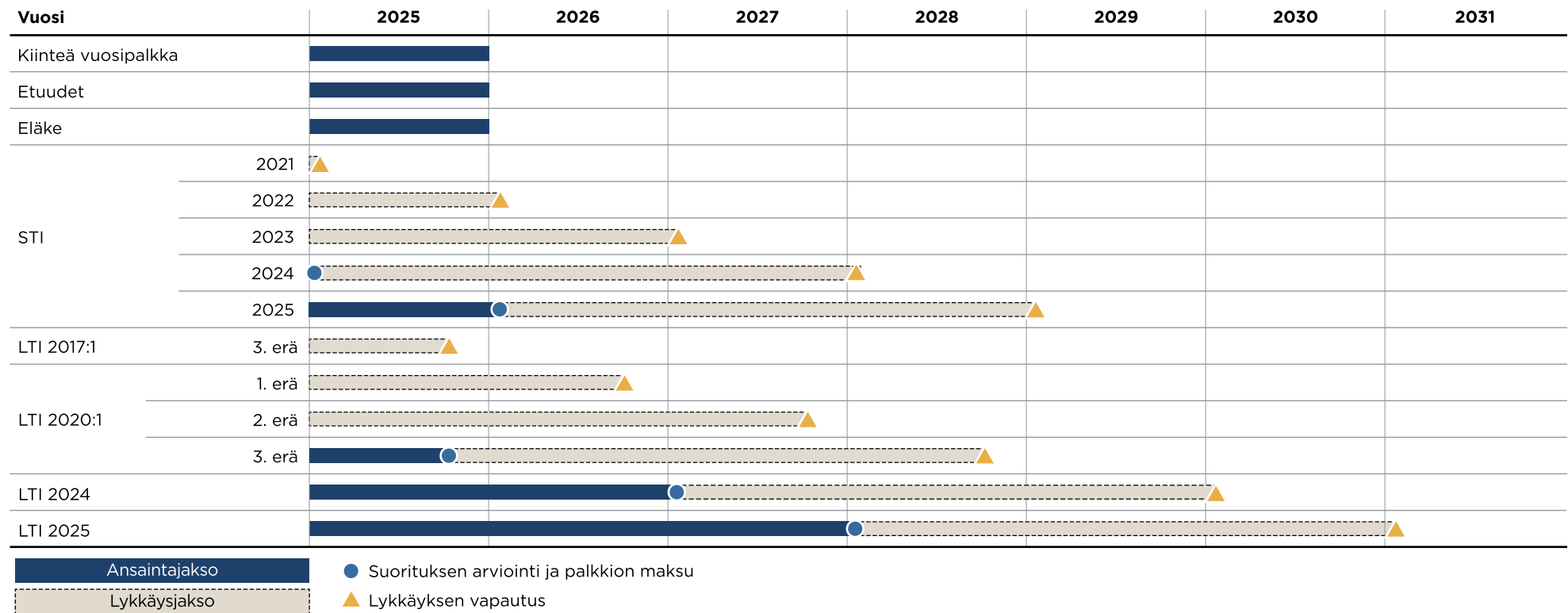
Vuonna 2025 Magnussonin lisäeläkejärjestelmään maksettiin 718 089 euroa (7 947 808 Ruotsin kruunua). Hänen muut etuudet olivat 2 320 euroa (25 682 Ruotsin kruunua) vuonna 2025.

Edellä mainitut summat ovat siltä ajanjaksolta, jolla Magnusson toimi Sammon konsernijohtajana vuonna 2025.

Lisäksi Magnusson jatkaa osallistumistaan meneillään olevissa pitkäaikaisissa kannustinjärjestelmissä 2024 ja 2025. Magnussonille myönnettiin yhteensä 189 545 suorituserusteista kannusteyksikköä pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä 2024 ja 196 284 pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä 2025. Suorituserusteiset kannusteyksiköt voivat erääntyä maksettavaksi vuonna 2027 ja 2028 kuhunkin kannustinjärjestelmään sovellettavien ehtojen mukaisesti. Maksuun mahdollisesti erääntyvistä suorituserusteisista kannusteyksiköistä 50 prosentilla nettomaksusta hankitaan Sammon A-osakkeita, jotka ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta ja jotka voidaan vapauttaa aikaisintaan vuonna 2030 ja 2031. Lisätietoa Magnussonille hankituista vuoden 2025 lopulla luovutusrajoituksen alaisista Sammon A-osakkeista löytyy tämän raportin [Yhteenveto edellisen konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä](#) -taulukossa.

Magnussonilta on lykätty lyhytaikaisia kannustepalkkioita yhteensä 1 055 820 euroa (11 685 817 Ruotsin kruunua). Summa sisältää 236 915 euroa (2 622 180 Ruotsin kruunua) lykättyjä kannustepalkkioita vuoden 2022 ohjelmasta, 166 677 euroa (1 844 781 Ruotsin kruunua) vuoden 2023 ohjelmasta, 344 883 euroa (3 817 164 Ruotsin kruunua) vuoden 2024 ohjelmasta ja 307 345 euroa (3 401 692 Ruotsin kruunua) vuoden 2025 ohjelmasta. Lykätyt lyhytaikaiset kannustepalkkiot mukaan lukien niihin liittyvät paikallisen sääntelyn ja lainsäädännön mukaan maksettavat lomapalkka ja maksuserusteiset eläkemaksut maksetaan Magnussonille vuonna 2026, 2027, 2028 ja 2029 kunkin järjestelmän mukaan suoritettavan compliance- ja riskiarvioinnin jälkeen.

Palkitsemisen ansainta- ja maksuaikataulu



Vuonna 2025 konsernijohtajana toimineelle henkilölle maksettu kokonaispalkitseminen

Palkitsemiselementti		Morten Thorsrud 10-12/2025	Torbjörn Magnusson 1-9/2025	2024
Kiinteä palkitseminen	Kiinteä vuosipalkka	EUR 268 725 (NOK 3 150 000)	EUR 817 985 (SEK 9 053 463)	EUR 982 037 (SEK 11 229 102)
	Muu kiinteä palkitseminen (esim. lomapalkka) ¹	EUR 191 (NOK 2 234)	EUR 133 263 (SEK 1 474 955)	EUR 61 521 (SEK 703 460)
	Muut etuudet ²	EUR 1 771 (NOK 20 760)	EUR 2 320 (SEK 25 682)	EUR 11 702 (SEK 133 801)
Muuttuva palkitseminen	Lyhytaikainen kannustinohjelma 2024 maksettu 2025, pois lukien lykätty osuus palkkiosta ³	—	EUR 517 324 (SEK 5 725 745)	EUR 242 002 (SEK 2 767 171)
	Lykättyjen palkkioiden vapautus lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta 2021 kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä ⁴	—	EUR 249 800 (SEK 2 764 785)	EUR 207 559 (SEK 2 373 333)
	Pitkäaikainen kannustejärjestelmä 2020:1 maksettu 2025, sisältäen pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaiset osakehankinnat ⁵	—	EUR 3 998 400 (SEK 44 254 291)	EUR 2 752 575 (SEK 31 474 319)
	Maksettu kiinteä ja muuttuva palkitseminen yhteensä	EUR 270 687 (NOK 3 172 994)	EUR 5 719 093 (SEK 63 298 921)	EUR 4 257 395 (SEK 48 681 186)
	Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet	100/0	17/83	25/75
Täydentävät palkkiot	Lisäeläke	EUR 62 279 (NOK 730 037)	EUR 718 089 (SEK 7 947 808)	EUR 696 898 (SEK 7 968 682)
	Kertaluonteiset erät	—	—	—
	Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	—	—	—
	Kokonaispalkitseminen	EUR 332 966 (NOK 3 903 031)	EUR 6 437 182 (SEK 71 246 729)	EUR 4 954 293 (SEK 56 649 868)

¹ Lomapalkka sisältää sekä kiinteän että muuttuvan palkitsemisen perusteella maksettavan lomapalkan paikallisen lainsäädännön mukaisesti.

² Muut etuudet sisältävät esimerkiksi sairausvakuutuksen sekä henkilökohtaisen turvallisuusedun.

³ Vuonna 2025 maksettiin vuodelta 2024 ansaittu lyhytaikainen kannustepalkkio. Edeltävä konsernijohtaja ansaitsi vuoden 2024 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta yhteensä 862 207 euroa (9 542 909 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia, yhteensä 344 883 euroa (3 817 164 Ruotsin kruunua), lykättiin. Lykätty kannustepalkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2028.

⁴ Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus liittyy vuoden 2021 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta lykättyyn osuuteen, joka maksettiin vuonna 2025 pakollisen compliance- ja riskiarvioinnin jälkeen.

⁵ Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 kolmas ja viimeinen maksuerä erääntyi maksettavaksi syyskuussa 2025. Kannustepalkkion suoritusehdot liittyen riskisopeutetun pääoman tuottoon täytyivät täysimääräisesti. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 toinen maksuerä erääntyi syyskuussa 2024. Kannustepalkkion suoritusehdot liittyen riskisopeutetun pääoman tuottoon täytyivät täysimääräisesti. Lisätietoa on saatavilla tämän raportin taulukosta Yhteenveto edeltävän 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 kannustinohjelmaan, 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 kynnysarvo. Mikäli kynnysarvoa 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, jos merkittävää ei-hyväksyttyä riskinottamista on tapahtunut tai liiketoimintaan liittyviä sisäisiä tai ulkoisia sääntöjä on rikottu. Hallitus voi lisäksi päättää edelleen lykätä tai jättää kokonaan tai osittain maksamatta lykätyt muuttuvat palkkiot, mikäli maksaminen vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

Lyhytaikainen kannustinohjelma 2025

Suoritusperusteiden kuvaus		Suhteellinen painoarvo	Suoritusperusteen toteuma	Tavoitteesta saavutettu ¹	Morten Thorsrud 10-12/2025 Toteuma yhteensä ²	Torbjörn Magnusson 1-9/2025 Toteuma yhteensä ²
Taloudelliset	Underwriting-tuloksen kasvu	30 %	13 %	100 %	EUR 80 618 (NOK 945 000)	EUR 245 396 (SEK 2 716 039)
	Yhdistetty kulusuhde (oikaistuna diskonttovaikutuksella)	15 %	83,9 %	91 %	EUR 36 844 (NOK 431 880)	EUR 112 150 (SEK 1 241 273)
	Osakekohtaisen operatiivisen tuloksen kasvu	20 %	Kasvoi 0,03 euroa	76 %	EUR 40 908 (NOK 479 523)	EUR 124 522 (SEK 1 378 206)
Ei-taloudelliset	Muut synergiaetuja ja lisäarvoa luovat kehitysprojektit ja aktiviteetit	25 %	Täysimääräisesti saavutettu	100 %	EUR 67 181 (NOK 787 500)	EUR 204 496 (SEK 2 263 366)
	Riskinhallinta	10 %	Täysimääräisesti saavutettu	100 %	EUR 26 873 (NOK 315 000)	EUR 81 799 (SEK 905 346)
Yhteensä		100 %		94 %	EUR 252 423 (NOK 2 958 904)	EUR 768 362 (SEK 8 504 230)
Maksetaan vuonna 2026					EUR 151 454 (NOK 1 775 342)	EUR 461 017 (SEK 5 102 538)
Lykätään vuoteen 2029 asti					EUR 100 969 (NOK 1 183 561)	EUR 307 345 (SEK 3 401 692)

¹ Prosenttiosuus enimmäispalkkiosta.

² 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 2025 aikana oli voimassa neljä pitkäaikaista kannustinjärjestelmää: kannustinjärjestelmät 2017:1 ja 2020:1, jotka ovat rakenteeltaan sekä suoritus-kriteereiltään samankaltaiset, sekä kannustinjärjestelmät 2024 ja 2025, joiden 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. Ostetut Sammon A-osakkeet ovat luovutusrajoituksen (lykkäysjakso) alaisia. Hallitus päättää mahdollisesta osakkeiden vapauttamisesta kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä.

Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät 2017:1 ja 2020:1 otettiin käyttöön vuosina 2017 ja 2020, edellä mainitussa järjestyksessä. Kummassakin kannustinjärjestelmässä alokoitiin 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 2025 hallitus otti käyttöön suoritusperusteisen pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2025, joka vastaa rakenteeltaan vuoden 2024 pitkäaikaista kannustinjärjestelmää. Pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2025 osallistuu noin sata (100) ylimmän johdon henkilöä ja avainhenkilöä, mukaan lukien konsernijohtaja sekä konsernin johtoryhmän muut jäsenet, joiden työsuorituksella ja osaamisella on suora vaikutus Sampo-konsernin operatiiviseen suorituskäyttöön ja strategiaan. Kannustinjärjestelmän osallistujille myönnettiin suoritusperusteisia kannusteyksiköitä vuonna 2025 ja suoritusperusteisilla kannusteyksiköillä on kolmivuotinen ansaintajakso, joka kattaa toimintavuodet 2025–2027. 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 seitsemästä, maantieteellisesti painotetuista yhtiöstä: Admiral Group plc, Allianz SE, Alm.Brand A/S, Aviva 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.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2025

Kannustin- järjestelmä	Erääntyvä erä	Ansainta- jakso	Suoritus- mittarit ¹	Painoarvo	Kynnysarvo	Toteuma	Osakkeiden vaihdolla painotettu keskikurssi järjestelmän käyttöö- ottohetkellä, euroa ²	Yhteen- lasketut osingot ansainta- jaksolla, euroa ³	Lähtö- kurssi, euroa ⁴	Osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi, euroa	Yhden kannuste- yksikön arvo, euroa ⁵
			Riski- sopeutetun pääoman tuotto								
LTI 2020:1	3. erä	5 vuotta		100 %	Riskitön tuotto ⁶ +3%	100 %	5,728	2,446	3,282	9,810	6,528

¹ Pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä 2020:1 riskisopeutetun pääoman tuotto muodostaa osakkeen hinnan ja osinkojen kanssa suoritusmittarin, joka määrittää kunkin erän toteuman.

² Järjestelmän käyttöönottohetkellä määritelty osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi on laskettu ajanjaksolta 6.8.–9.9.2020 huomioituna Sampo Oyj:n osittaisjakautuminen.

³ Yhteenlasketut osingot koostuvat maksetuista osingoista vuosina 2021–2025 ja Mandatum Oyj:n vuonna 2024 maksama osinko.

⁴ Lähtökurssi on osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi järjestelmän käyttöönottohetkellä vähennettynä ansaintajakson yhteenlasketuilla osingoilla.

⁵ Yhden kannusteyksikön yhdistetty arvo on Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi ajanjaksolla 7.8.–10.9.2025 vähennettynä lähtökurssilla.

⁶ Riskitön tuotto on määritelty Suomen valtion obligaatioiden kolmen vuoden keskimääräisenä tuottona käyttöönottovuoden kolmannesta vuosineljänneksestä kunkin maksuvuoden toiseen vuosineljännekseen, tai nollana, kumpi tahansa on korkeampi.

Yhteenveto konsernijohtaja Morten Thorsrudin voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä

Kannustin-järjestelmä	Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisimmät ehdot						Tiedot 1.10.2025 alkaen					
							Vuoden aikana maksuun erääntyneet kannusteyksiköt ²			Luovutusrajoitus		
	Allo- kaatio- vuosi	Konserni- johtajalle allokoitunut kannuste- yksiköt	Suoritusmittarit	Ansainta- jakso	Maksuvuosi ja erääntyvien kannuste- yksiköiden osuus	Luovu- tusrajoi- tuksen pääTTY- minen	Luovu- tusrajoi- tuksen pääTTY- minen ¹	Vuoden aikana maksuun erääntyneet kannusteyksiköt ²	Suoritus- kriteerien alaiset kannuste- yksiköt vuoden lopulla ³	Luovutus- rajoitettujen osakkeiden alkusaldo ⁴	Vuoden aikana hankitut osakkeet ⁵	Luovutusrajoitetut osakkeet vuoden lopulla ⁶
Pitkäaikainen kannustin- järjestelmä 2020:1	2020	750 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto	2020-2023 (3 vuotta)	2023, 1. erä 30 %	2026				22 220 EUR 216 956		22 220 EUR 229 533
				2020-2024 (4 vuotta)	2024, 2. erä 35 %	2027				35 785 EUR 349 405		35 785 EUR 369 659
				2020-2025 (5 vuotta)	2025, 3. erä 35 %	2028				44 854 EUR 437 954		44 854 EUR 463 342
				Yhteensä						102 859 EUR 1 004 315		102 859 EUR 1 062 533
Pitkäaikainen kannustin- järjestelmä 2024	2024	116 235	Suhteellisen osakkeen kokonaistuotto, oikaistu absoluuttinen osaketuotto, underwriting- tuloksen kehitys, vastuullisuus- periaate	2024-2026 (3 vuotta)	2027	2030	116 235		116 235			
Pitkäaikainen kannustin- järjestelmä 2025	2025	117 847	Suhteellisen osakkeen kokonaistuotto, oikaistu absoluuttinen osaketuotto, underwriting- tuloksen kehitys, vastuullisuus- periaate	2025-2027 (3 vuotta)	2028	2031	117 847		117 847			

¹ Niiden allokoitujen kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vielä kesken ja jotka erääntyvät myöhemmin.² Konsernijohtajan erääntyneet kannusteyksiköt vuonna 2025.³ 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 1.10.2025 osakkeiden lukumäärällä kerrottuna.⁵ 50 prosenttia pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän maksusta lykätään Sammon A-osakkeiden muodossa.⁶ Luovutusrajoituksen alla olevien osakkeiden määrä yhteensä. Osakkeiden arvo euroissa on yhden Sammon A-osakkeen arvo vuoden viimeisenä kauppapäivänä osakkeiden lukumäärällä kerrottuna.

Yhteenveto edeltävän konsernijohtaja Torbjörn Magnussonin voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä

Kannustinjärjestelmä	Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisimmät ehdot						Tilikautta 2025 koskevat tiedot					
	Allokaatio-vuosi	Allokoidut kannusteyksiköt	Suoritusmittarit	Ansaintajakso	Maksuvuosi ja erääntyvien kannusteyksiköiden osuus	Luovutusrajoituksen päättyminen	Vuoden aikana maksuun erääntyneet kannusteyksiköt ²			Luovutusrajoitus		
							Luovutusrajoituksen päättyminen	Vuoden aikana maksuun erääntyneet kannusteyksiköt ²	Suoritus-kriteerien alaiset kannusteyksiköt vuoden lopulla ³	Luovutus-rajoitettujen osakkeiden alkusaldo ⁴	Vuoden aikana hankitut osakkeet ⁵	Luovutusrajoitetut osakkeet vuoden lopulla ⁶
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1	2017	1 750 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto, vakuutus-liikkeen tuotto	2017–2022 (5 vuotta)	2022, 3. erä 35 %	2025 ⁷				39 920 EUR 314 410		
						Yhteensä				39 920 EUR 314 410		
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	2020	1 750 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto	2020–2023 (3 vuotta)	2023, 1. erä 30 %	2026				43 940 EUR 346 071		43 940 EUR 453 900
				2020–2024 (4 vuotta)	2024, 2. erä 35 %	2027				70 435 EUR 554 746		70 435 EUR 727 594
				2020–2025 (5 vuotta)	2025, 3. erä 35 %	2028	612 500	612 500 EUR 3 998 400			94 061 EUR 917 790	94 061 EUR 971 650
						Yhteensä	612 500	612 500 EUR 3 998 400		114 375 EUR 900 818	94 061 EUR 917 790	208 436 EUR 2 153 144
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2024	2024	189 545	Suhteellisen osakkeen kokonaistuotto, oikaistu absoluuttinen osaketuotto, underwriting-tuloksen kehitys, vastuullisuus-periaate	2024–2026 (3 vuotta)	2027	2030	189 545		189 545			
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2025	2025	196 284	Suhteellisen osakkeen kokonaistuotto, oikaistu absoluuttinen osaketuotto, underwriting-tuloksen kehitys, vastuullisuus-periaate	2025–2027 (3 vuotta)	2028	2031	196 284		196 284			

¹ Niiden allokoitujen kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vuoden alussa vielä kesken ja jotka erääntyvät myöhemmin.² Edeltävän konsernijohtajan erääntyneet kannusteyksiköt vuonna 2025. Kannusteyksikön arvo on kuvattu Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2025 -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 edeltävän vuoden viimeisenä kauppapäivänä osakkeiden lukumäärällä kerrottuna.⁵ 50 prosenttia pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän maksusta lykätään Sammon A-osakkeiden muodossa. Osakkeiden arvo on euromäärä, jolla edeltävä 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 Lykätyt osakkeet vapautettiin edeltävälle konsernijohtajalle luovutusrajoituksen päätyttyä hallituksen suorittaman compliance- ja riskiarvioinnin 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.

	Sammon A-osakkeiden lukumäärä, 30.12.2025	Sammon A-osakkeen hintaa, 30.12.2025, euroa	Osakkeiden markkina- arvo, 30.12.2025, euroa	Kiinteä vuosipalkka, 2025, euroa ¹	Osakeomistuksen osuus (%) kiinteästä vuosipalkasta, 2025
Konsernijohtaja, Morten Thorsrud	450 204	10,33	4 650 607	1 074 902	433 %

¹ Konsernijohtajan hyväksytty kiinteä vuosipalkka oli 12 600 000 Norjan kruunua vuonna 2025.

SAMPO  GROUP

 www.sampo.com

 [Sampo_plc](#)

 [sampo_oj](#)

 [sampo-plc](#)

Sampo Oyj

Fabianinkatu 21

00130 Helsinki

Puhelin: 010 516 0100

Y-tunnus: 0142213-3