

# Palkitseminen

Työntekijöiden oikeudenmukainen ja kannustava palkitseminen on tärkeä keino, jolla Sampo-konserni vahvistaa kykyään luoda omistaja-arvoa kilpailussa liiketoimintaympäristössä. Palkitseminen on myös tärkeä menestystekijä Sammon kilpailussa osaavasta työvoimasta. Sammon palkitsemisstrategia on vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan, joten pitkän aikavälin taloudellinen vakaus ja konsernin arvon kehitys ohjaavat

palkitsemisjärjestelmien suunnittelua.

Sampo Oyj:n hallitus on määritellyt Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet, jotka koskevat kaikkia Sampo-konsernin yhtiöitä.

[Palkitsemisperiaatteet \(www.sampo.com/palkitseminen\)](http://www.sampo.com/palkitseminen)

## Palkka- ja palkkioselvitys

Sampo on julkaissut listayhtiöiden hallinnointikoodin edellyttämän palkka- ja palkkioselvityksen sivustollaan.

[Palkka- ja palkkioselvitys \(www.sampo.com/palkkajapalkkioselvitys\)](http://www.sampo.com/palkkajapalkkioselvitys)

## Hallituksen jäsenten palkitseminen

Sammon yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille on maksettu hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuosipalkkiota vuonna 2017 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 160 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 100 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 80 000 euroa. Hallituksen jäsenen edellytettiin hankkivan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon A-sarjan osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, josta on ensin vähennetty verot ja vastaavat maksut. Loput

palkkiosta maksettiin rahana. Sampo Oyj vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvasta varainsiirtoverosta. Muille kuin suomalaisille hallituksen jäsenille aiheutuneiden lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen suorittamisesta vastasi Sampo Oyj kulloinkin sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

Yhtiön palveluksessa oleville hallituksen jäsenille ei makseta erikseen palkkiota hallitustyöskentelystä työtai toimituksen voimassaoloaikana.

Hallituksen jäsenet eivät ole saaneet muita etuuksia eivätkä he ole osallisina Sammon kannustinjärjestelmissä.

## Konsernijohtajan ja muun johdon palkitseminen

Hallitus päättää konsernijohtajan sekä Sampo-konsernin johtoryhmään kuuluvien johtajien palvelussuhteen ehdoista ja muusta kompensatiosta nimitys- ja palkkiovaliokunnan esityksestä. Nimitys- ja palkkiovaliokunnalla on kuitenkin hallituksen valtuuttamana oikeus päättää konsernijohtajaa lukuun ottamatta johtoryhmään kuuluvien johtajien kiinteistä palkoista.

Konsernijohtaja Kari Stadighin palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista ja maksuperusteisesta lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista.

Konsernijohtaja osallistuu lyhytaikaiseen kannustinohjelmaan, josta päätetään vuosittain erikseen. Konsernijohtajalle voidaan maksaa ohjelmasta palkkiona enintään yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä.

Vuoden 2016 aikana konsernijohtaja osallistui Sampo-konsernin avainhenkilöiden pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin 2011 I ja 2014 I. Kannustinjärjestelmien ehdot ovat nähtävissä Sammon sivustolla.

[Kannustinjärjestelmien ehdot \(www.sampo.com/kannustinehdot\)](http://www.sampo.com/kannustinehdot)

Vuonna 2016 konsernijohtajalle maksettiin palkkaa ja

palkkioita seuraavasti: kiinteää palkkaa ja luontoisetuja 1 108 336 euroa, lyhytaikaisia kannustinpalkkioita (sisältäen vuoteen 2012 liittyvät lykätyt palkkiot mutta pois lukien vuonna 2016 lykätyt palkkiot) 565 441 euroa sekä pitkäaikaisia kannustinpalkkioita 3 262 000 euroa eli yhteensä 4 935 777 euroa.

Osana 1.1.2016 voimaan tullutta toimitusjohtajasopimusta konsernijohtajan kanssa on solmittu maksuperusteinen lisäeläkesopimus, jonka vuosikustannus Sammolle on 400 000 euroa.

Konsernin johtoryhmän jäsenten palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, luontoiseduista, lisäeläkesopimuksesta sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista.

Konsernin johtoryhmän jäsenet osallistuvat vuosittain erikseen päätettäviin yhtiökohtaisiin lyhytaikaisiin kannustinohjelmiin. Tulospalkkion määräytymiseen vaikuttavat konsernin tulos, liiketoiminta-alueen tulos ja henkilökohtainen suoriutuminen. Konsernin johtoryhmään kuuluville johtajille vuodelta 2016 maksettava tulospalkkio voi olla enintään yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Vuoden 2016 aikana konsernin johtoryhmän jäsenet osallistuivat Sampo-konsernin avainhenkilöiden pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin 2011 I ja 2014 I.

Osa konsernijohtajan ja johtoryhmään kuuluvien johtajien muuttuvista palkkioista lykätään kussakin konserniin kuuluvassa yhtiössä sovellettavan sääntelyjärjestelmän mukaisesti. Lykkäysjakson jälkeen tehdään jälkikäteen riskiarviointi ja hallitus päättää, voidaanko lykätyjä muuttuvia palkkioita maksaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta.

Osana työsopimustensa ehtoja konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat lisäeläkejärjestelmien piiriin. Heidän sopimuksen mukainen eläkeikänsä on 60 tai 65 vuotta taikka heidän asuinvaltionsa työeläkejärjestelmässä asetettu eläkeikä.

Yksityiskohtaisempaa tietoa Sampo-konsernin palkitsemisesta vuonna 2016 on saatavissa Sammon julkaisemasta palkitsemisraportista osoitteessa [www.sampo.com/palkitsemisraportti](http://www.sampo.com/palkitsemisraportti).