

Palkitseminen

Sampo-konsernin palkitseminen perustuu kaikissa konserniyhtiöissä Sammon hallituksen hyväksymiin palkitsemisperiaatteisiin. Palkitsemisperiaatteissa esitetään Sampo-konsernin hallintomallin ja riskienhallintaperiaatteiden mukainen palkkiorakenne ja palkitsemisjärjestelmien laatimisperiaatteet. Palkitsemisperiaatteet ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen.

Palkitsemisperiaatteiden peruslähdekohta on, että Sampo-konsernin palkitsemisjärjestelmät eivät saa vaarantaa konsernin taloudellista vakautta ja niiden on noudatettava lainsäädännön vaatimuksia ja eettisiä periaatteita. Ne on myös suunniteltava siten, että niissä huomioidaan eri sidosryhmien, kuten osakkeenomistajien, työntekijöiden, asiakkaiden ja valvontaviranomaisten, edut. Lisäksi kaikki palkitsemismekanismit on suunniteltava rinnakkain riskienhallinnan periaatteiden kanssa.

Kaikkien palkitsemismekanismien lähtökohtana on rohkaista ja kannustaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Palkitsemiskokonaisuudet on suunniteltava palkitsemaan eri asemissa olevia työntekijöitä niin, että huolella, oikeiden käytäntöjen mukaisesti ja menestyksekkäästi tehty työ palkitaan oikeudenmukaisesti. Samalla on kuitenkin muiden sidosryhmien edun suojaamiseksi huolehdittava siitä, että palkitsemismekanismit eivät saa houkuttaa tai rohkaista työntekijöitä liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen. Näin ollen palkitsemismekanismeja ei voida erottaa riskienhallintakäytännöistä.

Haluttujen ohjausvaikutusten saavuttamiseksi ja niiden riskiherkkyyden varmistamiseksi palkitsemisen jokainen osatekijä (määritelty tarkemmin yhtiökohtaisissa palkitsemispolitiikoissa) on suunniteltava rinnakkain sekä konsernin yleisen että jokaisen yhtiön oman, tarkemman riskienhallintakehikon kanssa. Keskeisenä ajatuksena Sammon palkitsemisperiaatteissa on, että kaikki palkitseminen on linkitettävä eri liiketoimintaprosesseille ominaisiin riskeihin ja vastuihin.

Sampo-konsernissa käytetyt palkitsemismuodot ovat seuraavat:

- (a) Kiinteä palkitseminen
- (b) Muuttuva palkitseminen

- (c) Eläke
- (d) Muut edut

Tietty osuus ylimmälle johdolle ja tietyille avainhenkilöille maksettavista muuttuvista palkkioista lykätään määritellyn ajanjakson ajaksi kussakin konserniin kuuluvassa yhtiössä sovellettavan sääntelyjärjestelmän mukaisesti. Lykkäysajanjakson jälkeen tehdään jälkikäteinen riskiarviointi ja hallitus päättää voidaanko lykättyjä muuttuvia palkkioita maksaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta. Vuonna 2016 osaa sekä lyhytaikaisista että pitkäaikaisista kannustinpalkkioista lykättiin. Lykättyjen palkkioiden yhteismäärä oli vuonna 2016 kokonaisuudessaan 10,4 miljoonaa euroa (10,6).

Sampo-konsernin käyttämät erilaiset palkitsemismuodot on kuvailtu tarkemmin Sammon verkkosivuilla osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen.

Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien perusteella maksettiin vuonna 2016 palkkioita sosiaalikuluneen 37 miljoonaa euroa (34). Lyhytaikaisia kannustimia maksettiin sosiaalikulut mukaan lukien samalla ajanjaksolla 38 miljoonalla eurolla (33). Johdon pitkäaikaisen kannustinjärjestelmien perusteella maksettavat maksut perustuvat Sammon osakekurssin kehitykseen 3 - 5 vuoden aikajaksolla kunkin kannustinjärjestelmän liikkeelle laskemisesta alkaen. Kannustinohjelmassa on asetettu minimivaatimukset osakekurssi-kehitykselle ja yhtiön kannattavuudelle sekä yläraja maksettaville kannustimille. Lisäksi osa kannustimina saaduista suorituksista on käytettävä Sammon osakkeiden hankkimiseen ja osakkeet on pidettävä tietty aika. Vuonna 2016 voimassa olevien pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien tulosvaikutus oli 15 miljoonaa euroa (33). Sampo-konsernin pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehdot ovat luettavissa osoitteessa www.sampo.com/kannustinehdot.

Sampo-konserni julkaisee maaliskuussa 2017 palkka- ja palkkioselvityksen. Selvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistyksen hyväksymän, 1.1.2016 voimaan tulleen uuden hallinnointikoodin suositusten mukaisesti. Selvitys on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/palkkajapalkkioselvitys.