Tämä on käyttäjän laatima ote Sammon verkkovuosikertomuksesta, eikä tätä otetta voi kutsua missään yhteydessä Sammon vuosikertomukseksi tai sen osaksi. Sammon vuosikertomus on kokonaisuudessaan luettavissa osoitteessa www.sampo.com/vuosikertomus.

Palkitseminen

Sampo-konsernissa palkitseminen perustuu Sammon hallituksen 4.11.2013 hyväksymiin palkitsemisperiaatteisiin. Palkitsemisperiaatteet saatavilla osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen.

Konsernin eri yhtiöiden liiketoimintaan lähtökohtaisesti kuuluvat riskit huomioon ottaen on äärimmäisen tärkeää, että palkitsemismekanismit ja riskienhallinta ovat toisiinsa kytkettyjä. Minkään palkitsemismallin suunnittelua tai sitä seuraavien maksujen arviointia ei voida erottaa niihin liittyvien riskien samanaikaisesta arvioinnista. Sammon palkitsemisstrategian on oltava vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan, joten pitkän aikavälin taloudellisen vakauden ja konsernin arvon kehittämisen on ohjattava palkitsemisjärjestelmien suunnittelua.

Kaikkien palkitsemismekanismien lähtökohtana on rohkaista ja kannustaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Palkitsemiskokonaisuudet on suunniteltava palkitsemaan työntekijöitä kaikilla tasoilla niin, että huolella, oikeiden käytäntöjen mukaisesti ja menestyksekkäästi tehty työ palkitaan oikeudenmukaisesti. Samalla on kuitenkin muiden sidosryhmien edun suojaamiseksi huomattava, että palkitsemismekanismit eivät saa houkutella tai rohkaista työntekijöitä liiallisten ja ei-haluttujen riskien ottamiseen.

Sampo-konsernissa on käytössä seuraavat palkitsemismuodot:

(a) Kiinteä palkitseminen
Kiinteä palkka on tavallisesti työntekijän palkitsemiskokonaisuuden perusta. Kiinteä palkka tarjoaa taloudellista vakautta muodostamalla riittävän suuren osuuden kokonaispalkitsemisesta. Sen tulee olla kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden korkein. Tavallisesti kiinteä palkka perustuu työntekijän yleiseen vastuutasoon ja asemaan organisaatiossa.

(b) Muuttuva palkitseminen
Muuttuva palkitseminen voidaan jakaa palkitsemisperusteen mukaan kahteen pääryhmään:

- (i) Yhtiön tulokseen liittyvään kontribuutioon perustuvat muuttuvat palkkiot. Tässä palkitsemismuodossa palkkiot perustuvat yksittäisen työntekijän panokseen yhtiön tuloksen hyväksi. Henkilökohtaisten suorituskriteerien lisäksi Sampo-konsernin yhtiöiden kyky maksaa tiettyjä muuttuvia palkkioita riippuu yhtiön, liiketoiminta-alueen ja/tai liiketoimintayksikön tuloksesta sekä koko divisioonan tai konsernin kokonaistuloksesta.
- (ii) Työntekijöiden konserniin sitouttamiseen liittyvät muuttuvat palkkiot. Sampo-konserni voi osana kokonaispalkitsemisjärjestelmää, kiinteän palkitsemisjärjestelmän ja erilaisten muuttuvien palkitsemisjärjestelmien lisäksi, Sampo Oyj:n hallituksen harkintaan perustuen, käyttää pitkäaikaisia kannustinohjelmia sitouttaakseen johtajia ja avainhenkilöitä konserniin pidemmäksi ajaksi. Ohjelmat suunnitellaan yhdenmukaistamaan osallistujien edut

osakkeenomistajien etuihin pitkällä aikavälillä siten, että ohjelmien maksut linkitetään sekä tiettyihin suorituskriteereihin että Sammon osakkeen positiiviseen hintakehitykseen. Ohjelmien maksut on rajoitettu tiettyyn maksimiarvoon.

Lisäksi pitkäaikaisiin kannustinohjelmiin on sisällytettävä aina tietyn tason yläpuolella tai tietyille osallistujaryhmille ehto, jonka mukaan edunsaajan on käytettävä tietty osa palkkiosta Sammon osakkeiden ostoon ja säilytettävä ne tietyn ajanjakson ajan.

(c) Eläke
Eläkkeet perustuvat työehtosopimuksiin ja/tai vastaavat kyseisten työmarkkinoiden tilannetta. Pääsääntöisesti eläkejärjestelmien tulee olla maksuperusteisia.

(d) Muut edut
Muut edut perustuvat pääasiassa paikallisiin käytäntöihin ja riippuvat maakohtaisesta verokohtelusta. Sampo-konsernin etukokonaisuudet vastaavat kyseisten työmarkkinoiden tilannetta.

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. Vuoden 2013 osalta osaa lyhytaikaisista kannustinpalkkioista on lykätty. Ennen valvovan viranomaisen lykkäyssuositusten julkaisemista päätettyjen sopimusten tai ohjelmien maksua ei ole lykätty.

Pitkäaikaisen kannustinohjelman 2009:1 perusteella maksettiin vuonna 2013 palkkioita sosiaalikuluineen 27 miljoonaa euroa (17). Lyhytaikaisia kannustimia maksettiin sosiaalikulut mukaan lukien samalla ajanjaksolla 34 miljoonalla eurolla (28). Johdon pitkäaikaisen kannustinohjelmien perusteella maksettavat maksut perustuvat Sammon osakekurssin kehitykseen noin kolmen vuoden aikajaksolla kunkin kannustinjärjestelmän liikkeelle laskemisesta alkaen. Kannustinohjelmissa on asetettu minimivaatimukset osakekurssikehitykselle ja yhtiön kannattavuudelle sekä yläraja maksettaville kannustimille. Lisäksi osa kannustimina saaduista suorituksista on käytettävä Sammon osakkeiden hankkimiseen ja osakkeet on pidettävä tietyn ajan.

Sampo-konsernin pitkäaikaisten kannustinohjelmien ehdot ovat luettavissa osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen. Sampo Oyj:n hallitus ei päättänyt uusien kannustinjärjestelmien käyttöönotosta vuonna 2013.

Sampo-konserni julkaisee maaliskuussa 2014 myös palkka- ja palkkioselvityksen. Selvitys on laadittu listayhtiöiden hallinnointikoodin 7. luvun (Palkitseminen) suositusten mukaisesti. Selvitys on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen.