

Palkitseminen

Työntekijöiden tasapuolinen ja kannustava palkitseminen on tärkeä keino, jolla Sampo-konserni vahvistaa kykyään luoda omistaja-arvoa kilpaillussa liiketoimintaympäristössä. Palkitseminen on myös tärkeä menestystekijä Sammon kilpaillen 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 hyväksynyt koko Sampo-konsernille yhteiset palkitsemisperiaatteet. Periaatteet ovat käytössä kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä.

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

Palkka- ja palkkioselvitys

Sampo on julkaissut listayhtiöiden hallinnointikoodin 7. jakson (Palkitseminen) suositusten mukaisen palkka- ja palkkioselvityksen sivustollaan.

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

Hallituksen jäsenten palkitseminen

Sammon yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Vuoden 2013 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille on maksettu hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä vuosipalkkiota vuonna 2014 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka seuraavasti: hallituksen puheenjohtajalle 160 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 100 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 80 000 euroa siten, että noin 50 prosenttia palkkiosta suoritetaan verojen ja vastaavien maksujen jälkeen Sammon A-sarjan osakkeina ja loput rahana. Muille

kuin suomalaisille hallituksen jäsenille aiheutuvien lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen suorittamisesta vastaa Sampo Oyj kulloinkin sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla.

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

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

Toimitusjohtajan 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 ja konsernijohtajan varamiestä lukuun ottamatta johtoryhmään kuuluvien johtajien palkkoista.

Palkitsemisjärjestelmän perusteet

Konsernin johtoryhmään kuuluville johtajille maksettavan kuukausipalkan lisäksi he kuuluvat vuosittain erikseen päätettävän konsernin tulospalkkiojärjestelmän piiriin. Tulospalkkion määräytymiseen vaikuttavat konsernin tulos,

liiketoiminta-alueen tulos ja henkilökohtainen suoriutuminen. Johtoryhmään kuuluville johtajille vuodelta 2013 maksettava tulospalkkio voi olla enintään yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä.

Lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat Sampo-konsernin johdon pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2011 I piiriin. Kannustinjärjestelmän ehdot ovat nähtävissä Sammon sivustolla.

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

Konsernijohtajalle maksetaan hänen työsopimukseensa perustuen kiinteää kuukausipalkkaa ja vuosittaista tulospalkkiota, joka voi olla enintään yhdeksän kuukauden palkkaa vastaava määrä. Lisäksi konsernijohtaja kuuluu Sampo-konsernin johdon pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2011 I piiriin.

Sammon konsernijohtajana toimii Kari Stadigh. Vuodelta 2013 konsernijohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita seuraavasti: kiinteää palkkaa 902 961 euroa, lyhytaikaisia kannustinpalkkioita (lykätyt palkkiot pois lukien) 288 996 euroa sekä pitkäaikaisia

kannustinpalkkioita 2 338 000 euroa eli yhteensä 3 529 957 euroa.

Osa johtoryhmään kuuluvien johtajien tulospalkkioista lykätään kussakin konserniin kuuluvassa yhtiössä sovellettavan sääntelyjärjestelmän mukaisesti. Lykkäysajanjakson jälkeen hallitus päättää riskiarvioinnin perusteella, voidaanko lykättyjä muuttuvia palkkioita maksaa kokonaan tai osittain vai jätetäänkö ne kokonaan maksamatta.

Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kukin asuinvaltionsa työeläkejärjestelmän piiriin. Osana työsopimustensa ehtoja valtaosa kuuluu myös lisäeläkejärjestelmien piiriin. Heidän sopimuksen mukainen eläkeikänsä on 60 tai 65 vuotta taikka heidän asuinvaltionsa työeläkejärjestelmässä asetettu eläkeikä.

Yksityiskohtaisempaa tietoa Sampo-konsernin palkitsemisesta vuodelta 2013 on saatavissa Sammon julkaisemasta palkka- ja palkkioselvityksestä.