

Palkitseminen

Sampo Oyj:n hallitus hyväksyi Sampo-konsernin päivitettyt palkitsemisperiaatteet 17.9.2014. Periaatteet ovat käytössä kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä.

Palkitsemisperiaatteiden ytimenä on, että Sampo-konsernin palkitsemisjärjestelmät eivät saa vaarantaa konsernin taloudellista vakautta ja niiden on noudatettava eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia. 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 kaikilla tasoilla 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 huolehdittava siitä, että palkitsemismekanismit eivät saa houkuttaa tai rohkaista työntekijöitä liiallisten tai ei-haluttujen riskien ottamiseen.

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. Johtoajatuksena Sammon palkitsemisperiaateissa on, että kaikki palkitseminen on linkitettävä eri liiketoimintaprosesseille ominaisiin riskeihin ja vastuihin.

Sampo-konsernin käyttämät erilaiset 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 2014 osaa sekä lyhytaikaisista että pitkäaikaisista kannustinpalkkioista on lykätty. Lykättyjen palkkioiden yhteismäärä oli vuonna 2014 kokonaisuudessaan 9,3 miljoonaa euroa.

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

Pitkäaikaisen kannustinohjelman 2011:1 perusteella maksettiin vuonna 2014 palkkioita sosiaalikuluneen 26 miljoonaa euroa (27). Lyhytaikaisia kannustimia maksettiin sosiaalikulut mukaan lukien samalla ajanjaksolla 33 miljoonalla eurolla (34). 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. Voimassa olevien pitkäaikaisten kannustinohjelmien tulosvaikutus oli 34 miljoonaa euroa vuonna 2014 (42).

Sampo Oyj:n hallitus on päättänyt 17.9.2014 uuden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän 2014:1 käyttöönotosta. Järjestelmä on suunnattu Sampo-konsernin johdolle (Sammon konsernihohtaja mukaan lukien) sekä erikseen nimettäville konsernin avainhenkilöille. Järjestelmään kuuluu kaikkiaan noin 120 henkilöä. Kannustinjärjestelmä on Sampo-konsernin samana päivänä hyväksytyjen uudistettujen palkitsemisperiaatteiden mukainen ja noudattaa tämän järjestelmän käyttöönoton hetkellä voimassa olevia, eri konserniyhtiöiden omia palkitsemispolitiikkoja.

Sampo-konsernin pitkäaikaisten kannustinohjelmien ehdot ovat luettavissa osoitteessa www.sampo.com/kannustinehdot.

Sampo-konserni julkaisee maaliskuussa 2015 myös palkka- ja palkkioselvityksen. Selvitys on laadittu listayhtiöiden hallinnointikoodin 7. luvun (Palkitseminen) suositusten mukaisesti. Selvitys on

luettavissa osoitteessa www.sampo.com/

[palkitseminen.](#)