

Palkitseminen

Sampo-konsernin palkitseminen perustuu kaikissa konserniyhtiöissä Sammon hallituksen hyväksymiin palkitsemisperiaatteisiin. Sampo-konsernin 17.9.2014 hyväksytyissä palkitsemisperiaateissa esitetään palkkiorakenne ja palkitsemisjärjestelmien laatimisperiaatteet, jotka ovat osa Sampo-konsernin yleistä hallintomallia ja riskienhallinnan periaatteita. Palkitsemisperiaatteet ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen.

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

Sampo-konsernissa käytetyt 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 2015 osaa sekä lyhytaikaisista että pitkäaikaisista kannustinpalkkioista on lykätty. Lykättyjen palkkioiden yhteismäärä oli vuonna 2015 kokonaisuudessaan 10,6 miljoonaa euroa.

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

Pitkäaikaisten kannustinohjelmien perusteella maksettiin vuonna 2015 palkkioita sosiaalikuluneen 34 miljoonaa euroa (26). Lyhytaikaisia kannustimia maksettiin sosiaalikulut mukaan lukien samalla ajanjaksolla 33 miljoonalla eurolla (33). 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. Vuonna 2015 voimassa olevien pitkäaikaisten kannustinohjelmien tulosvaikutus oli 33 miljoonaa euroa (34). Sampo-konsernin pitkäaikaisten kannustinohjelmien ehdot ovat luettavissa osoitteessa www.sampo.com/kannustinehdot.

Sampo-konserni julkaisee maaliskuussa 2016 palkka- ja palkkioselvityksen. Selvitys on laadittu vuonna 2015 hyväksytyyn uuden hallinnointikoodin sallimalla tavalla lokakuussa 2010 julkaistun listayhtiöiden hallinnointikoodin 7. luvun (Palkitseminen) suositusten mukaisesti. Selvitys on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/palkitseminen.