

# 2023

Toimielinten palkitsemisraportti

# Toimielinten palkitsemisraportti

<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen</b> .....	<b>4</b>
<b>Hallituksen palkitseminen</b> .....	<b>6</b>
<b>Konsernijohtajan palkitseminen</b> .....	<b>8</b>
Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot ...	<b>12</b>
Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot ....	<b>13</b>
Konsernijohtajan osakeomistus .....	<b>14</b>

# Toimielinten palkitsemisraportti

## Johdanto

Tämä toimielinten palkitsemisraportti 2023 on laadittu Hallinnointikoodin 2020 Palkitsemista koskeva raportointi -osion mukaisesti. Hallinnointikoodi 2020 on kokonaisuudessaan nähtävillä Arvopaperimarkkinayhdistyksen verkkosivulla osoitteessa [www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi).

Toimielinten palkitsemisraportissa käsitellään hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemista sekä toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista. Maksetut ja ansaitut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet raportoidaan ilman sosiaalikuluja.

Toimielinten palkitsemisraportti 2022 esiteltiin vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Varsinainen yhtiökokous päätti hyväksyä palkitsemisraportin ilman äänestystä, mikä Suomen lain mukaan tulkitaan yksimieliseksi hyväksynnäksi. Ottaen huomioon hallintarekisteröityjen osakkeenomistajien ja ruotsalaisten talletustodistusten (SRD) haltijoiden etukäteen yhtiölle toimittamat äänestysohjeet, ehdotusta kannatti yhteensä 95,58 prosenttia kokouksessa edustetuista äänistä.

Toimielinten palkitsemisraportti 2023 noudattaa rakenteeltaan viime vuoden vastaavaa raporttia. Pieniä päivityksiä on tehty toteutuneiden palkkioiden ja lykkäyssääntöjen selkeyttämiseksi.

Sampo-konserni ylsi kuluneena vuonna vuosille 2021–2023 asetettujen taloudellisten tavoitteiden edelle, joita olivat pyrkimys kasvattaa underwriting-tulosta vuositasolla keskimäärin 4–6 prosenttia sekä konsernitasolla alle 86 prosentin yhdistetty kulusuhde.

Hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemisessa on noudatettu vuonna 2023 voimassa ollutta toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Poliitiikasta ei ole poikettu eikä hallituksen jäsenille tai konsernijohtajalle maksettuja palkkioita ole peritty takaisin.

# Palkitsemisen suhde pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen

Muuttuvaa palkitsemista käytetään Sammossa tukemaan yhtiön strategian toteutumista ja palkitsemaan saavutetuista tuloksista. Sampo hyödyntää laajasti lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvaa palkitsemista luoden näin palkitsemiskokonaisuuksia, jotka ovat erittäin kilpailukykyisiä ja linjassa osakkeenomistajien etujen kanssa.

Lyhytaikaiset kannustinohjelmat, jotka sisältävät sekä taloudellisia että ei-taloudellisia avainmittareita, linkittävät palkitsemisen Sampo-konsernin kannattavuuteen. Yhden vuoden avainmittareiden käyttö luo Sammolle joustavuutta palkita keskeisimmistä prioriteeteista ja yksilöllisestä suoriutumisesta, mikä puolestaan edistää yhtiön kannattavuutta pitkällä aikavälillä.

Pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä käytetään yhdistämään johdon ja osakkeenomistajien edut. Pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät ovat sidottuja Sammon osakkeen kokonaistuoton pitkän aikavälin kehitykseen. Lisäksi järjestelmät sisältävät ehtoja, joiden perusteella tietyllä osalla maksusta tulee ostaa Sammon osakkeita, jotka on säilytettävä omistuksessa määritellyn ajanjakson ajan.

Tämä huomioon ottaen konsernijohtajan palkitseminen muodostui vuonna 2023 (i) kiinteästä palkasta ja muista etuuksista, (ii) lyhytaikaisista kannustepalkkioista, (iii) pitkäaikaisista kannustepalkkioista ja (iv) lisäeläkemaksuista.

- Vuonna 2023 maksettu lyhytaikainen kannustepalkkio, mukaan lukien aiemmin lykätyn palkkion vapautus, muodosti 12 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta (lisäeläkemaksut mukaan lukien).
- Vuoden 2023 lyhytaikaisen kannustepalkkion toteuma oli 57,5 prosenttia maksimista, joka oli 401 931 euroa (4 611 952 Ruotsin kruunua). Kyseinen palkkio maksetaan vuonna 2024. 40 prosenttia palkkiototeumasta lykätään käteissummuna kolmeksi vuodeksi Sampo Oyj:hin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.
- Tämänhetkiset pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät on suunniteltu varmistamaan, että niiden maksut perustuvat pitkän aikavälin tuloksiin ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen. Sammon A-osakkeita ostetaan 50 prosentilla käteispalkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen.

jälkeen. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta. Tällä toimintatavalla yhdistetään konsernijohtajan ja osakkeenomistajien edut. Vuonna 2023 maksettu pitkäaikainen kannustepalkkio, mukaan lukien lykättävä osuus palkkiosta, muodosti 44 prosenttia konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta (lisäeläkemaksut mukaan lukien).

Hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien etujen yhdistämiseksi hallituksen jäsenten edellytetään hankkivan varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon A-osakkeita 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Hallituksen jäsenen tulee säilyttää osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan.

## Kokonaispalkitsemisen ja yhtiön tuloskehityksen vertailu edelliseltä viideltä vuodelta

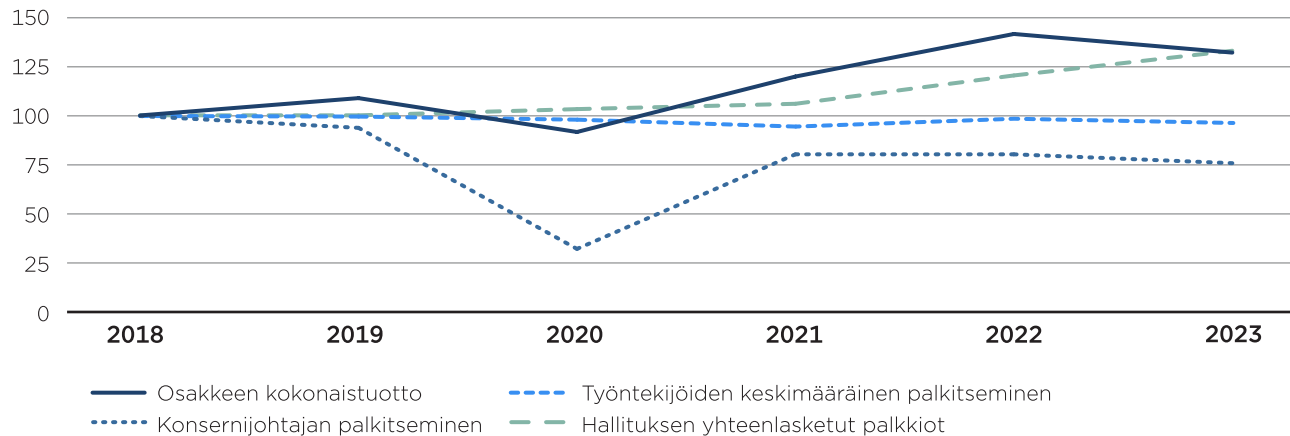
	2023	Magnusson			Stadigh
		2022	2021	2020	2019
Konsernijohtajan palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) <sup>1</sup>	3 138 705	3 327 858	2 511 459	1 313 694	3 891 196
Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, pois lukien eläkemaksut (euroa) <sup>2</sup>	68 442	69 941	66 915	69 580	70 781
Hallituksen yhteenlasketut palkkiot (euroa)	1 164 350	1 052 800	925 000	901 000	873 000
Konsernijohtajan palkitsemisen suhdeluku työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen	46:1	48:1	38:1	19:1	55:1
Osakkeen kokonaistuotto (lähtökohta 31.12.2018 = 100) <sup>3</sup>	132,36	141,95	120,02	91,48	108,92

<sup>1</sup> Aiempi konsernijohtaja Kari Stadigh jäi eläkkeelle 31.12.2019 ja Torbjörn Magnusson nimitettiin uudeksi konsernijohtajaksi 1.1.2020 alkaen.

<sup>2</sup> Sampo-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen on laskettu jakamalla kiinteän palkan, luontoisetujen ja muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu summa vuoden keskimääräisellä Sampo-konsernin henkilöstömäärällä. Valuuttakurssivaihtelulla on vaikutusta raportoituhiin lukuihin. Hastings on sisällytetty lukuihin vuodesta 2021 alkaen ja Mandatum 30.9.2023 saakka.

<sup>3</sup> Sammon taloudellinen kehitys on vuodesta 2022 alkaen esitetty osakkeen kokonaistuottona, joka heijastaa yhtiön arvonkehitystä ja pitkän aikavälin tulostasoa.

## Vertailutiedot



# Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Sampo Oyj:hin tai muihin Sampo-konsernin yhtiöihin, eivätkä kuulu lyhyt- tai pitkäaikaisten palkkiojärjestelmien piiriin. Hallituksen jäsenet eivät myöskään toimi yhtiön neuvonantajina.

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti nostaa hallituksen jäsenmäärää kymmeneen (10). Antti Mäkinen ja Annica Witschard valittiin hallituksen uusiksi jäseniksi. Kuten yhtiökokousehdotuksessa todettiin, Johanna Lamminen ei jatkaisi hallituksen jäsenenä Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen toteutuessa. Hän jätti hallituksen Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen toteutuessa lokakuussa 2023. Jakautumisen jälkeen hallituksen jäsenmäärä on yhdeksän (9) vuonna 2024 pidettävän varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

Sampo Oyj:n hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee ja esittelee esitykset hallituksen palkitsemisesta yhtiökokoukselle. Valmistelussa valiokunta voi kuulla yhtiön suurimpia osakkeenomistajia ja huomioi toimielinten palkitsemispolitiikan lisäksi asiaankuuluvilla markkina-alueilla ja verrokkiyhtiöissä tapahtuneen palkkiokehityksen. Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous hyväksyi ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksesta keskimäärin noin kolmella prosentilla ja hallituksen puheenjohtajan palkkion korotuksesta noin 20 prosentilla. Lisätietoa hallituksen palkitsemisesta on löydettävissä

nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksestä hallituksen palkitsemiseksi vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Ehdotettuja palkkioita määrittäessä nimitys- ja palkitsemisvaliokunta otti huomioon Sampo-konserniin soveltuvan sääntelyn heijastumisen hallitustyöskentelyn vaativuuteen sekä palkkiotason liiketoiminnan laajuudelta Sampo-konsernia vastaavien yhtiöiden hallituksissa. Hallituksen palkkioita verrataan säännöllisesti laajaan suomalaisen markkinadataan ja verrokkiyhtiöihin, jotka koostuvat Sammon kanssa maantieteellisesti samalla markkina-alueella toimivista finanssialan yhtiöistä.

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdotti vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan vuotuisena palkkiona seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka 101 000 euroa ja hallituksen puheenjohtajalle 228 000 euroa. Kyseisten palkkioiden lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ehdotti, että hallituksen ja sen valiokuntien jäsenille maksetaan seuraavat vuosipalkkiot:

- (i) varapuheenjohtajalle 30 000 euroa
- (ii) tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 28 000 euroa
- (iii) tarkastusvaliokunnan jäsenelle 6 400 euroa.

Hallituksen jäsenten matkoista ja majoituksesta aiheutuneet kulut maksettiin todellisten kustannusten mukaan. Muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvien

hallituksen jäsenten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen suorittamisesta vastasi Sampo Oyj sovellettavan kansallisen lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita taloudellisia etuuksia eikä erillisiä kokouspalkkioita. Hallituksen jäsenten läsnäolo prosentti oli 96 prosenttia vuonna 2023. Lisätietoja hallituksen asettamien valiokuntien työstä, jäsenistä ja läsnäolosta on luettavissa Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2023 -raportin Hallituksen asettamat valiokunnat -osiosta.

Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Sammon A-sarjan osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla hallituksen jäsenen vuosipalkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta mahdollisesti aiheutuvasta varainsiirtoverosta. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa Sammon A-sarjan osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan. Osakkeisiin kohdistuvan luovutusrajoituksen sitovuus kuitenkin päättyy, mikäli hallituksen jäsenen toimikausi yhtiön hallituksessa päättyy ennen kahden vuoden määräajan umpeutumista.

## Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot

Hallituksen jäsen	2023		2022		2021		2020		2019	
	Vuosi-palkkio, euroa <sup>1</sup>	Hankitut osakkeet, kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, euroa <sup>1</sup>	Hankitut osakkeet, kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, euroa <sup>1</sup>	Hankitut osakkeet, kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, euroa <sup>1</sup>	Hankitut osakkeet, kpl <sup>2</sup>	Vuosi-palkkio, euroa <sup>1</sup>	Hankitut osakkeet, kpl <sup>2</sup>
Antti Mäkinen <sup>3</sup> Puheenjohtaja	228 000	1 182	-	-	-	-	93 000	697	90 000	667
Jannica Fagerholm <sup>4</sup> Varapuheenjohtaja ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	159 000	1 154	152 000	950	147 000	869	145 000	1 077	140 000	1 103
Christian Clausen <sup>5</sup> Jäsen	101 000	660	98 000	520	95 000	520	93 000	650	96 000	650
Risto Murto Jäsen	101 000	720	98 000	596	95 000	561	93 000	697	90 000	673
Fiona Clutterbuck Tarkastusvaliokunnan jäsen	107 400	825	104 200	668	101 000	640	99 000	792	96 000	753
Johanna Lamminen Tarkastusvaliokunnan jäsen 30.9.2023 saakka	44 750	318	104 200	640	101 000	602	99 000	742	96 000	711
Georg Ehrnrooth Tarkastusvaliokunnan jäsen	107 400	851	104 200	719	101 000	675	99 000	787	-	-
Markus Rauramo <sup>6</sup> Jäsen	101 000	739	98 000	585	101 000	592	-	-	-	-
Steve Langan Tarkastusvaliokunnan jäsen	107 400	825	104 200	673	-	-	-	-	-	-
Annica Witschard Jäsen	107 400	905	-	-	-	-	-	-	-	-
Björn Wahlroos Hallituksen puheenjohtaja 17.5.2023 saakka	-	-	190 000	1 367	184 000	1 298	180 000	1 595	175 000	1 533
Veli-Matti Mattila Hallituksen jäsen 2.6.2020 saakka	-	-	-	-	-	-	93 000	697	90 000	667
<b>Yhteensä</b>	<b>1 164 350</b>	<b>8 179</b>	<b>1 052 800</b>	<b>6 718</b>	<b>925 000</b>	<b>5 757</b>	<b>901 000</b>	<b>7 037</b>	<b>873 000</b>	<b>6 757</b>

<sup>1</sup> Palkkio maksetaan kerran vuodessa ja se kattaa koko toimikauden, joka kestää valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen saakka.

<sup>2</sup> Sammon A-osakkeiden hankinnasta aiheutuneet 1,6 prosentin varainsiirtoverot on korvattu hallituksen jäsenille varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.

<sup>3</sup> Antti Mäkinen oli tarkastusvaliokunnan jäsen huhtikuuhun 2019 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen. Antti Mäkinen oli hallituksen jäsen 19.5.2021 saakka ja hänet valittiin uudelleen hallituksen jäseneksi 17.5.2023.

<sup>4</sup> Jannica Fagerholm on toiminut hallituksen varapuheenjohtajana huhtikuusta 2019 alkaen.

<sup>5</sup> Christian Clausen oli tarkastusvaliokunnan jäsen kesäkuuhun 2020 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen.

<sup>6</sup> Markus Rauramo oli tarkastusvaliokunnan jäsen toukokuuhun 2022 saakka, jonka jälkeen hänestä tuli nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen.

# Konsernijohtajan palkitseminen

Konsernijohtajan palkitseminen arvioidaan vuosittain, ja se perustuu Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteisiin sekä Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaan. Konsernijohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, muista etuuksista ja maksuperusteisesta lisäeläkkeestä sekä mahdollisista lyhytaikaisista ja pitkäaikaisista kannustepalkkioista. Lisäksi palkitsemispolitiikan ja hänen toimisopimuksensa perusteella konsernijohtaja on oikeutettu erokorvaukseen toimsuhteen päättyessä.

Konsernijohtaja on Ruotsin kansalainen, joten hänen palkitsemisensa, pitkäaikaisia kannustinjärjestelmiä lukuun ottamatta, suoritetaan Ruotsin kruunuissa.

Konsernijohtajan palkitsemista verrataan säännöllisesti valikoituihin verrokkiyhtiöihin sekä ulkoisten selvityksien tuottamaan yleiseen markkinadataan, joka perustuu vastaavanlaisiin positioihin ja/tai vaatuvuusluokkiin.

Yhtiön strategiaan ja taloudellisiin tavoitteisiin perustuva palkitseminen luo yhteyden konsernijohtajan suorituksen ja yhtiön menestyksen välille. Suorituksesta palkitsemisen korostamiseksi merkittävä osa konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin.

## Konsernijohtaja Torbjörn Magnussonin palkitsemiselementit

<p><b>Kiinteä palkka</b></p>	<p><b>Tavoite</b> Yhtiön kannalta parhaan konsernijohtajan rekrytointi ja sitouttaminen.</p> <p><b>Käytännöt</b> Kiinteä palkka on kokonaispalkitsemisen perusta Sampo-konsernissa. Kiinteän palkan tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta varmistetaan riittävä taloudellinen vakaus sekä vältetään tulemasta liian riippuvaiseksi muuttuvasta palkitsemisesta. Samalla se antaa Sampo-konsernille mahdollisuuden joustavampiin palkitsemiskäytäntöihin ja mahdollisuuden olla maksamatta muuttuvia palkkioita.</p> <p>Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain. Tarkistuksen yhteydessä otetaan huomioon yleinen markkinakehitys, sisäinen palkkojen yhdenvertaisuus, toimialakohtaiset muutokset, kiinteän palkan suhde markkinakäytäntöön sekä henkilökohtainen suoriutuminen.</p> <p>Mahdollisen palkankorotuksen yhteydessä konsernijohtajan kiinteää palkkaa verrataan myös yleiseen markkinadataan sekä verrokkiyhtiöihin.</p>	<p><b>Ansaintamahdollisuus</b> Kiinteän palkan tulee olla kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava. Toimielinten palkitsemispolitiikassa ei ole asetettu ylä- tai alarajoja vuosittaisille palkankorotuksille, mutta mahdolliset korotukset perustuvat aina vuosittaiseen palkantarkistukseen, jossa hallitus ottaa huomioon kaikki edellä mainitut kiinteään palkkaan vaikuttavat tekijät.</p> <p><b>Toteuma</b> Vuosittainen palkantarkistus toteutettiin joulukuussa 2023, jonka perusteella uusi kiinteä palkka on 978 614 euroa vuodessa (11 229 102 Ruotsin kruunua). Palkkaa korotettiin 5,0 prosenttia ja palkankorotus tuli voimaan 1.1.2024.</p> <p>Kiinteä vuosipalkka oli 932 013 euroa (10 694 382 Ruotsin kruunua) vuonna 2023.</p>
<p><b>Lyhytaikaiset kannuste-palkkiot</b></p>	<p><b>Tavoite</b> Palkita ja kannustaa määrällisten ja laadullisten liiketoiminnallisten tavoitteiden ylittämiseen.</p> <p><b>Käytännöt</b> Ansaintakriteerit ja niiden suhteelliset painoarvot määritellään etukäteen. Lyhytaikaisen kannustinohjelman ansaintakriteerit ovat sekä määrällisiä (taloudellisia) että laadullisia (ei-taloudellisia) ehtojen ja sääntelyn mukaisesti. Palkkiot maksetaan rahana toteutuneiden tavoitteiden perusteella ansaintajakson päättymisen jälkeen. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampo Oyj:hin kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.</p>	<p><b>Ansaintamahdollisuus</b> Palkkio voi olla maksimissaan yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä.</p> <p><b>Toteuma</b> Tavoitteiden toteuma oli 57,5 prosenttia enimmäismäärästä. Ansaittu palkkio oli 401 931 euroa (4 611 952 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia lykättiin. Lykätty palkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2027.</p>



**Pitkäaikaiset kannustepalkkiot****Tavoite**

Konsernijohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen yhtiön pitkän aikavälin taloudelliseen kehitykseen.

**Käytännöt**

Sampo-konsernissa on käytössä käteisperusteinen pitkäaikainen kannustinjärjestelmä, jossa osallistujille allokoidaan kannusteyksiköitä<sup>1</sup>. Palkkiot kytketään tiettyihin ansaintakriteereihin ja yhtiön osakkeen arvon kehitykseen sekä maksettuihin osinkoihin. Osa maksettavista palkkioista lykätään Sampo Oyj:hin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Konsernijohtaja oli vuonna 2023 mukana kahdessa käynnissä olevassa pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä, 2017:1:ssä ja 2020:1:ssä.

**Ansaintamahdollisuus**

Kannustinjärjestelmien maksut on aina rajattu eli maksulle on määritelty enimmäismäärä. Konsernijohtajalle on alun perin allokoitu 350 000 kannusteyksikköä kummastakin kannustinjärjestelmästä.

**Toteuma**

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 ensimmäinen erä erääntyi maksettavaksi vuonna 2023. Hallitus päätti maksaa konsernijohtajalle 1 673 700 euroa (19 204 871 Ruotsin kruunua) suoritusmittareiden täyttyessä. Kannustinjärjestelmän ehtojen sekä sovellettavan sääntelyn mukaisesti, 50 %:lla nettomaksusta hankitaan Sammon A-osakkeita, jotka ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta.

**Eläke****Tavoite**

Kilpailukykyisen eläketulotason tarjoaminen.

**Käytännöt**

Konsernijohtaja on Ruotsin lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. Konsernijohtajan eläkeikä on 65 vuotta.

**Ansaintamahdollisuus**

Lisäeläkkeen eläkemaksut koostuvat kolmesta osasta:

- kiinteä summa 200 444 euroa (2 300 000 Ruotsin kruunua) vuosittain
- 38 % kiinteästä vuosipalkasta ja
- 25 % vuosittain maksetusta lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta.

**Toteuma**

Lisäeläkkeeseen maksettu eläkemaksu oli 676 735 euroa (7 765 200 Ruotsin kruunua) vuonna 2023.

**Muut etuudet****Tavoite**

Konsernijohtajan sitouttamisen tukeminen.

**Käytännöt**

Etuuksia tarjotaan soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihtua aika ajoin. Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin- ja autoetu, sairausvakuutus sekä muut vakuutukset, johdon vastuuvakuutus ja henkilökohtainen veroneuvonta muualla kuin Suomessa vakituisesti asuvalle konsernijohtajalle.

**Ansaintamahdollisuus**

Konsernijohtajalle tarjottaville eduille ei ole asetettu ylärajaa, mutta etuudet noudattavat yleistä viitekehystä, joka pätee Sampo Oyj:n työntekijöihin, ellei konsernijohtajan toimosopimuksessa ole toisin määritelty. Vuonna 2023 konsernijohtaja oli oikeutettu lounasetuun, sairausvakuutukseen ja vuosittaiseen matkapassiin, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot.

**Toteuma**

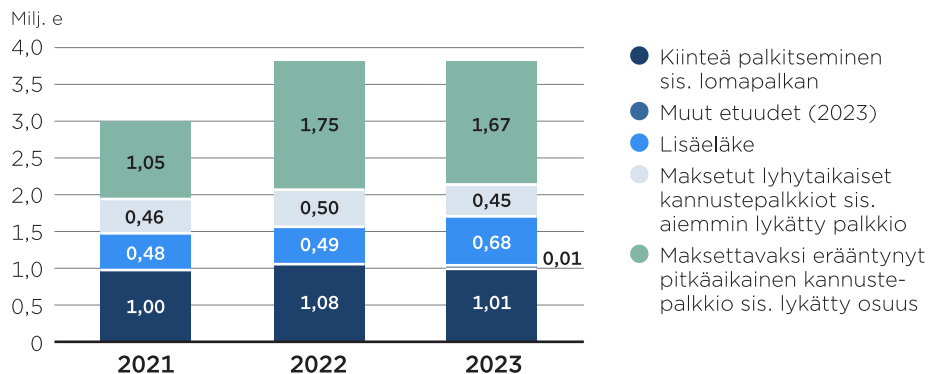
Konsernijohtajan etuudet olivat 8 499 euroa (97 517 Ruotsin kruunua) vuonna 2023.

**Toimisuhteen päätyminen**

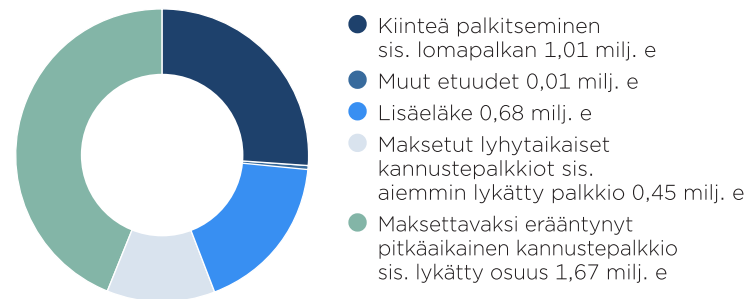
Konsernijohtajan toimosopimus määrittää irtisanomisajan ja erokorvauksen. Konsernijohtajan toimosopimuksen irtisanomisaika on 12 kuukautta yhtiön irtisanoessa sopimuksen ja kuusi (6) kuukautta konsernijohtajan itse irtisanoessa sopimuksen. Irtisanomisajalta konsernijohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkka. Konsernijohtaja on tämän lisäksi oikeutettu enintään 24 kuukauden palkkaa vastaavaan erokorvaukseen, mikäli i) Sampo Oyj irtisanoo sopimuksen tai ii) konsernijohtaja irtisanoo sopimuksen yhtiön rikottua merkittävästi sopimusta tai vastuiden merkittävästi muututtua Sampo-konsernin yhtiörakenteessa tai omistajuudessa tapahtuneiden huomattavien muutoksien seurauksena. Erakorvauksen enimmäismäärä perustuu konsernijohtajan aiemmassa tehtävässä If Skadeförsäkring Holding AB:n toimitusjohtajana sovellettuihin ehtoihin.

<sup>1</sup> Kannusteyksikkö on teoreettinen laskennallinen yksikkö, jota käytetään määrittelemään kannustepalkkio. Lisätietoa on saatavilla Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot -osiesta.

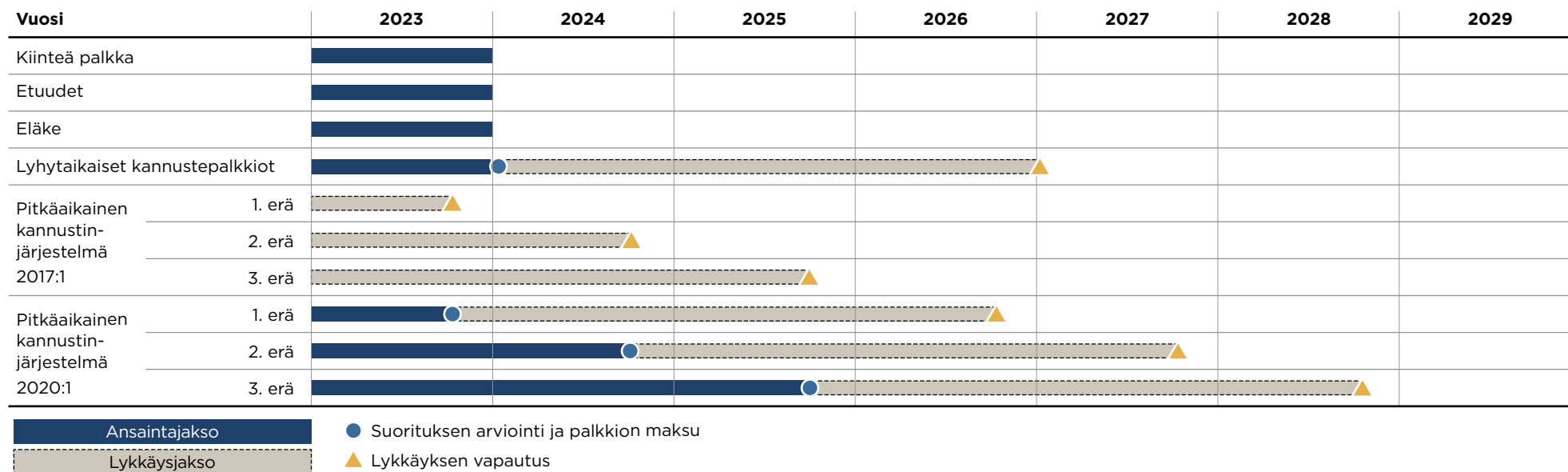
### Kokonaispalkitseminen



### Palkitsemiselementit 2023



### Palkitsemisen ansainta- ja maksuaikataulu



## Konsernijohtajan kokonaispalkitseminen

		<b>Torbjörn Magnusson, konsernijohtaja</b>	
<b>Palkitsemiselementti</b>		<b>2023</b>	<b>2022</b>
<b>Kiinteä palkitseminen</b>	Kiinteä palkitseminen	EUR 932 013 (SEK 10 694 382)	EUR 967 490 (SEK 10 283 060)
	Muu kiinteä palkitseminen (esim. lomapalkka) <sup>1</sup>	EUR 74 543 (SEK 855 341)	EUR 110 343 (SEK 1 172 791)
	Muut etuudet <sup>2</sup>	EUR 8 499 (SEK 97 517)	EUR 2 040 (SEK 21 679)
<b>Muuttuva palkitseminen</b>	Lyhytaikaiset kannustepalkkiot edellisen vuoden ohjelmasta, pois lukien lykätty osuus palkkiosta <sup>3</sup>	EUR 342 784 (SEK 3 933 270)	EUR 390 190 (SEK 4 147 178)
	Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä <sup>4</sup>	EUR 107 167 (SEK 1 229 688)	EUR 110 945 (SEK 1 179 193)
	Pitkäaikaiset kannustepalkkiot, sisältäen pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaiset osakehankinnat <sup>5</sup>	EUR 1 673 700 (SEK 19 204 871)	EUR 1 746 850 (SEK 18 566 570)
<b>Maksettu kiinteä ja muuttuva palkitseminen yhteensä</b>		<b>EUR 3 138 705</b> <b>(SEK 36 015 070)</b>	<b>EUR 3 327 858</b> <b>(SEK 35 370 471)</b>
Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet		32/68	32/68
<b>Täydentävät palkkiot</b>	Lisäeläke	EUR 676 735 (SEK 7 765 200)	EUR 493 719 (SEK 5 247 540)
	Kertaluonteiset erät	-	-
	Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	-	-
<b>Kokonaispalkitseminen</b>		<b>EUR 3 815 440</b> <b>(SEK 43 780 270)</b>	<b>EUR 3 821 577</b> <b>(SEK 40 618 011)</b>

<sup>1</sup> Lomapalkka sisältää sekä kiinteän että muuttuvan palkitsemisen perusteella maksettavan lomapalkan paikallisen lainsäädännön mukaisesti. Marraskuussa 2022 maksettiin takautuvasti lomapalkat, jotka perustuivat vuosien 2019–2021 lyhytaikaisista kannustinohjelmista ansaittuihin palkkioihin (palkkiot maksettiin vuosina 2020–2022). Kolmelta vuodelta kertynyt takautuva lomapalkka oli yhteensä 80 120 euroa (851 567 Ruotsin kruunua). Vastaavat takautuvat lomapalkkamaksut suoritettiin kaikille Sampo-konsernin ruotsalaisille työntekijöille lainsäädännön tulkinnan tarkistuksen pohjalta.

<sup>2</sup> Muut etuudet sisältävät lounasedun, vuosittaisen matkapassin, joka kattaa Tukholman ja Helsingin väliset lennot, sekä sairausvakuutuksen.

<sup>3</sup> Vuonna 2023 maksettiin vuodelta 2022 ansaittu lyhytaikainen kannustepalkkio. Konsernijohtaja ansaitsi vuoden 2022 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta yhteensä 571 306 euroa (6 555 451 Ruotsin kruunua), josta 40 prosenttia, yhteensä 228 522 euroa (2 622 180 Ruotsin kruunua), lykättiin. Lykätty kannustepalkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2026.

<sup>4</sup> Lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus liittyy vuoden 2019 lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta lykättyyn osuuteen, joka maksettiin vuonna 2023 pakollisen compliance- ja riskiarvioinnin jälkeen.

<sup>5</sup> Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 ensimmäinen maksuerä erääntyi maksettavaksi syyskuussa 2023. Kannustepalkkion suoritus ehdot liittyen riskisopeutetun pääoman tuottoon täyttyivät 100-prosenttisesti. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 kolmas maksuerä erääntyi syyskuussa 2023. Kannustepalkkion suoritus ehtoihin liittyvät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät 100-prosenttisesti. Lisätietoa konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä on saatavilla taulukosta Yhteenvedo konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä.

## Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot

Hallitus päättää kunakin vuonna erikseen yhden vuoden mittaisista lyhytaikaisista kannustinohjelmista sekä niistä rahana maksettavista palkkioista seuraavana vuonna. Konsernijohtaja osallistuu vuoden mittaiseen lyhytaikaiseen kannustinohjelmaan, jossa palkkion maksu perustuu taloudellisiin ja ei-taloudellisiin avainmittareihin, jotka liittyvät Sampo-konserniin ja sen tytäryhtiöihin. Näiden ansaintakriteereiden lisäksi kannustinohjelmalle

on asetettu osakekohtaiseen tulokseen perustuva kynnysarvo. Mikäli kynnysarvoa ei ylitetä, palkkiota ei makseta. Sampo-konserniin sovellettavan sääntelyn mukaisesti lyhytaikaisen kannustinohjelman ansaintakriteerit ovat sekä taloudellisia (määrällisiä) että ei-taloudellisia (laadullisia), ja näiden keskinäiset painoarvot tulee olla tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa jokaisessa ohjelmassa. Lisäksi osa ansaitusta palkkiosta lykätään ennalta määritellyksi ajaksi. Tällä hetkellä konsernijohtajan ansaitusta palkkiosta lykätään 40 prosenttia kolmen vuoden ajaksi.

Hallitus voi päättää jättää lyhytaikaiset kannustepalkkiot kokonaan tai osittain maksamatta, tai lykätä lyhytaikaisen kannustepalkkion maksua, mikäli merkittävä ei-hyväsytty riskinottaminen tai liiketoiminnan sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkominen on realisoitunut. Hallitus voi lisäksi päättää edelleen lykätä tai jättää kokonaan tai osittain maksamatta lykätty muuttuvat palkkiot, mikäli maksaminen vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

### Lyhytaikainen kannustinohjelma 2023

	Suoritusperusteiden kuvaus	Suhteellinen painoarvo	Suoritusperusteen toteuma	Tavoitteesta saavutettu <sup>1</sup>	Toteuma yhteensä <sup>2</sup>	
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	<b>Sampo-konserni</b>	Sampo-konsernin yhdistetty kulusuhde	12,5 %	84,6 %	EUR 0 (SEK 0)	
		Osakekohtainen vakuutusosinko	12,5 %	Kasvoi 0,10 euroa	100 %	EUR 87 376 (SEK 1 002 598)
		Muut synergiaetuja ja lisäarvoa luovat kehitysprojektit ja aktiviteetit	20 %	Osittain saavutettu	50 %	EUR 69 901 (SEK 802 079)
	<b>Tytäryhtiöt</b>	Arvonluomiseen tähtäävä Mandatum-strategia	10 %	Täysimääräisesti saavutettu	100 %	EUR 69 901 (SEK 802 079)
		Ifin yhdistetty kulusuhde	10 %	83,1 %	0 %	EUR 0 (SEK 0)
		Ifin bruttovakuutusmaksutulon kasvu	15 %	6,7 %	100 %	EUR 104 851 (SEK 1 203 118)
		Hastingsin operatiivinen kulusuhde	10 %	89,8 %	0 %	EUR 0 (SEK 0)
	<b>Vastuullisuus</b>	Sitoutuminen SBTi-aloitteeseen ja tavoitteiden kehittämisen aloittaminen	10 %	Täysimääräisesti saavutettu	100 %	EUR 69 901 (SEK 802 079)
		<b>Yhteensä</b>	<b>100 %</b>		<b>57,5 %</b>	<b>EUR 401 931 (SEK 4 611 952)</b>
		<b>Maksettu 2024</b>				<b>EUR 241 158 (SEK 2 767 171)</b>
	<b>Lykätty</b>				<b>EUR 160 772 (SEK 1 844 781)</b>	

<sup>1</sup> Prosenttiosuus enimmäismäärästä.

<sup>2</sup> Lyhytaikaisten kannustinohjelmien ansaintajakso on tilikausi 1.1.–31.12. Suoritus arvioidaan ansaintajakson päättymisestä seuraavana keväänä. Sampo Oyj:hin sovellettavan sääntelyn mukaisesti 60 prosenttia lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta maksetaan suoritusarvioinnin jälkeen ja 40 prosenttia lykätään kolmeksi vuodeksi.

## Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot

Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista. Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien tavoitteena on osakkeenomistajien ja konsernijohtajan etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen. Vuoden 2023 aikana voimassa olleet pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät olivat rakenteeltaan sekä suorituskriteereiltään samankaltaiset ja ne on otettu käyttöön vuosina 2017 ja 2020. Molemmat kannustinjärjestelmät ovat käteisperusteisia ja niissä allokoidaan ensimmäisenä vuonna suurin osa kannusteyksiköistä (90–95 prosenttia kyseisen järjestelmän kaikista kannusteyksiköistä) ja toisena sekä kolmantena vuonna allokoidaan loput kannusteyksiköistä (5–10 prosenttia kannusteyksiköistä) uusille työntekijöille tai nykyisille työntekijöille, joiden osalta olosuhteet ovat olennaisesti muuttuneet.

Kumpikin pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä on jaettu kolmeen vuosittaiseen erään ja niillä on vastaavanlaiset ansaintajaksot. Ensimmäinen erä, joka perustuu 30 prosenttiin myönnettyistä kannusteyksiköistä, eräännyty kolmen vuoden

ansaintajakson päätyttyä, 35 prosenttia kannusteyksiköistä eräännyty neljän vuoden ansaintajakson jälkeen ja loput 35 prosenttia eräännyty viiden vuoden ansaintajakson päätyttyä. Kannustepalkkion arvo perustuu Sammon osakkeen arvon kehitykseen sekä maksettuihin osinkoihin kyseisen erän ansaintajaksolla, joka alkaa kannustinjärjestelmän käyttöönotosta. Lisäksi arvoon vaikuttavat kullekin erälle soveltuvat vakuutusliikkeen tuottoon ja/tai riskisopeutetun pääoman tuottoon liittyvät ansaintakriteerit.

Konsernijohtaja Torbjörn Magnusson oli vuonna 2023 mukana pitkäaikaisissa kannustinjärjestelmissä, jotka oli otettu käyttöön vuosina 2017 (LTI 2017:1) ja 2020 (LTI 2020:1). Hänelle allokoitiin 350 000 kannusteyksikköä syyskuussa 2017 (LTI 2017:1) ja 350 000 kannusteyksikköä elokuussa 2020 (LTI 2020:1). Vuoden 2017 allokaatio perustui hänen aiempaan tehtävänsä If Skadeförsäkring Holding AB:n toimitusjohtajana.

Palkkioiden maksun yhteydessä konsernijohtaja on velvollinen ostamaan Sammon A-osakkeita 50 prosentilla kunkin saamansa palkkioerän määrästä

tuloveron ja vastaavien maksujen vähentämisen jälkeen. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta kunkin erän maksupäivästä. Hallitus päättää rajoitettujen osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta kolmen vuoden luovutusrajoituksen päätyttyä.

Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 ensimmäinen erä eräännyty maksettavaksi syyskuussa 2023. Riskisopeutetun pääoman tuottoon liittyvä mittari täyttyi 100-prosenttisesti. Lisäksi vaihdolla painotettu Sammon A-osakkeen keskipurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä oli 40,48 euroa (laskettuna ajanjaksolta 10.8.–13.9.2023), joka on vähemmän kuin maksimiarvo 56,94 euroa, mutta kuitenkin enemmän kuin lähtökurssi 25,54 euroa. Näin ollen yhden kannusteyksikön arvoksi muodostui 15,94 euroa.

Vuoden 2023 aikana hallitus teki strategisen arvioinnin pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä. Johtopäätös on, että nykyisten kannustinjärjestelmien rakenne ei tue Sampo-konsernin vahinkovakuutusstrategiaa, jonka seurauksena uudistettu pitkäaikainen kannustinjärjestelmä käynnistetään vuonna 2024.

### Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2023

Kannustinjärjestelmä	Eräännyvä erä	Ansaintajakso	Suoritusmittarit <sup>1</sup>	Painoarvo	Kynnysarvo	Toteuma	Osakkeiden vaihdolla painotettu keskipurssi järjestelmän käyttöönottohetkellä <sup>2</sup>	Yhteenlasketut osingot ansaintajaksolla <sup>3</sup>	Lähtökurssi <sup>4</sup>	Osakkeen vaihdolla painotettu keskipurssi	Yhden kannusteyksikön arvo <sup>5</sup>
Pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	1. erä	3 vuotta	Riskisopeutetun pääoman tuotto	100 %	Riskitön tuotto <sup>6</sup> + 2 %	100 %	EUR 32,94	EUR 8,40	EUR 24,54	EUR 40,48	EUR 15,94

<sup>1</sup> Pitkäaikaisessa kannustinjärjestelmässä 2020:1 riskisopeutetun pääoman tuotto muodostaa osakkeen hinnan ja osinkojen kanssa suoritusmittarin, joka määrittää kunkin erän toteuman. Kyseisen kannustinjärjestelmän ehdot ovat kokonaisuudessaan nähtävillä osoitteessa [www.sampo.com/kannustinehdot](http://www.sampo.com/kannustinehdot).

<sup>2</sup> Järjestelmän käyttöönottohetkellä määritelty osakkeen vaihdolla painotettu keskipurssi on laskettu ajanjaksolta 6.8.–9.9.2020.

<sup>3</sup> Yhteenlasketut osingot koostuvat maksetuista osingoista vuosina 2021 (1,70 euroa), 2022 (4,10 euroa) ja 2023 (2,60 euroa).

<sup>4</sup> Lähtökurssi on osakkeen vaihdolla painotettu keskipurssi järjestelmän käyttöönottohetkellä vähennettynä ansaintajakson yhteenlasketuilla osingoilla.

<sup>5</sup> Yhden kannusteyksikön arvo on osakkeen vaihdolla painotettu keskipurssi ajanjaksolla 10.8.–13.9.2023 vähennettynä lähtökurssilla.

<sup>6</sup> Riskitön tuotto on määritelty Suomen valtion obligaatioiden kolmen vuoden keskimääräisenä tuottona käyttöönottovuoden kolmannelta vuosineljänneksestä kunkin maksuvuoden toiseen vuosineljännekseen, tai nollana, kumpi tahansa on korkeampi.

## Yhteenvedo konsernijohtajan voimassa olevista pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä

Kannustinjärjestelmä	Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien keskeisimmät ehdot						Tilikautta 2023 koskevat tiedot					
	Allokaatio- vuosi	Konserni- johtajalle allokoituidut kannusteyksiköt	Suoritus- mittarit	Ansaintajakso	Maksuvuosi ja erääntyvien kannusteyksiköiden osuus	Lykkäysaika päättyy	Ansaintajakso			Lykkäys (luovutusrajoitus)		Luovutus- rajoituksen alla olevat osakkeet
							Kannuste- yksiköiden määrä vuoden alussa <sup>1</sup>	Erääntyneet kannusteyksiköt vuoden aikana <sup>2</sup>	Jäljellä olevat kannusteyksiköt vuoden lopussa <sup>3</sup>	Lykätyt osakkeet vuoden alussa <sup>4</sup>	Hankitut osakkeet vuoden aikana <sup>5</sup>	Luovutus- rajoituksen alla olevat osakkeet vuoden lopussa <sup>6</sup>
Pitkäaikainen kannustin- järjestelmä 2017:1	2017	350 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto, vakuutus- liikkeen tuotto	2017-2020 (3 vuotta)	2020, 1. erä 30 % <sup>7</sup>	2023						
				2017-2021 (4 vuotta)	2021, 2. erä 35 %	2024		5 036 (EUR 245 858)		5 036 (EUR 199 476)		
				2017-2022 (5 vuotta)	2022, 3. erä 35 %	2025		7 984 (EUR 389 779)		7 984 (EUR 316 246)		
				<b>Yhteensä</b>				<b>13 020 (EUR 635 636)</b>		<b>13 020 (EUR 515 722)</b>		
Pitkäaikainen kannustin- järjestelmä 2020:1	2020	350 000	Osakkeen arvon kehitys, riskisopeutetun pääoman tuotto	2020-2023 (3 vuotta)	2023, 1. erä 30 %	2026	105 000	105 000 (EUR 1 673 700)			8 788 (EUR 359 098)	8 788 (EUR 348 093)
				2020-2024 (4 vuotta)	2024, 2. erä 35 %	2027	122 500		122 500			
				2020-2025 (5 vuotta)	2025, 3. erä 35 %	2028	122 500		122 500			
				<b>Yhteensä</b>			<b>350 000</b>	<b>105 000 (EUR 1 673 700)</b>	<b>245 000</b>		<b>8 788 (EUR 359 098)</b>	<b>8 788 (EUR 348 093)</b>

<sup>1</sup> Allokoitujen kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vielä kesken ja jotka erääntyvät myöhemmin.

<sup>2</sup> Konsernijohtajan erääntyneet kannusteyksiköt vuonna 2023. Yhden kannusteyksikön arvon muodostuminen on selitetty Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän toteuma vuonna 2023 -taulukossa.

<sup>3</sup> Vuoden lopussa jäljellä olevien erääntymättömien kannusteyksiköiden määrä, joiden ansaintajakso on vielä kesken.

<sup>4</sup> Luovutusrajoituksen alla olevien osakkeiden määrä vuoden alussa. Osakkeiden arvo on yhden Sammon A-osakkeen arvo edeltävän vuoden viimeisenä kauppapäivänä osakkeiden lukumäärällä kerrottuna.

<sup>5</sup> 50 prosenttia pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän maksusta lykätään Sammon A-osakkeiden muodossa. Osakkeiden arvo on euromäärä, jolla konsernijohtaja osti Sammon A-osakkeita.

<sup>6</sup> Luovutusrajoituksen alla olevien osakkeiden määrä yhteensä. Osakkeiden arvo euroissa on yhden Sammon A-osakkeen arvo vuoden viimeisenä kauppapäivänä osakkeiden lukumäärällä kerrottuna.

<sup>7</sup> Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäinen maksuerä erääntyi syyskuussa 2020. Kannustepalkkion suoritusehtoihin liittyvät mittarit koskien vakuutusliikkeen tuottoa ja riskisopeutetun pääoman tuottoa täyttyivät 100-prosenttisesti. Kannusteyksikön arvoon vaikuttava Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskikurssi Nasdaq Helsinki Oy:ssä oli kuitenkin alle lähtökurssin, minkä vuoksi ensimmäisestä maksuerästä ei realisoitunut maksua vuonna 2020.

## Konsernijohtajan osakeomistus

Konsernijohtajan osakeomistukselle ei ole määritelty muodollista vaatimusta. Ajantasainen tieto johdon osakeomistuksista on luettavissa verkkosivuilla osoitteessa

[www.sampo.com/johdonosakeomistus](http://www.sampo.com/johdonosakeomistus).

	Sammon A-osakkeiden lukumäärä 31.12.2023	Sammon A-osakkeen hintaa 31.12.2023	Osakkeiden markkina- arvo 31.12.2023	Kiinteä vuosipalkka 2023 <sup>1</sup>	Osakeomistuksen osuus (%) kiinteästä vuosipalkasta 2023
Konsernijohtaja, Torbjörn Magnusson	46 568	EUR 39,61	EUR 1 832 675	EUR 932 013	197 %

<sup>1</sup> Konsernijohtajan kiinteä vuosipalkka oli 10 694 382 Ruotsin kruunua vuonna 2023.

# 2023

SAMPO  GROUP

Fabianinkatu 27, 00100 Helsinki

Puhelin: 010 516 0100

Y-tunnus: 0142213-3

 [Sampo\\_plc](#)  [sampo\\_oyj](#)  [sampo-plc](#)  [sampo.com](#)