

MANDATUM

MANDATUM OYJ:N TOIMIELINTEN
PALKITSEMISRAPORTTI
2024

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	5
PALKITSEMINEN JA YHTIÖN PITKÄN AIKAVÄLIN TALOUDELLINEN MENESTYS	5
HALLITUKSEN PALKITSEMINEN	7
PÄÄTOIMISEN HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJAN PALKITSEMINEN ..	7
KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN	10
KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN LYHYTAIKAiset KANNUSTINPALKKIOT	13
KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN PITKÄAIKAiset KANNUSTINPALKKIOT	14

HYVÄT OSAKKEENOMISTAJAT

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Mandatumin toimielinten palkitsemisraportti tilikaudelta 2024. Palkitsemisraportissa käsitellään toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista ja esitetään hallituksen jäsenten ja konsernin toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot vuoden 2024 osalta.

Toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2023 esitettiin Mandatumin varsinaiselle yhtiökokoukselle 15.5.2024.

Yhtiökokouksessa käsiteltiin myös esityksemme toimielinten palkitsemispolitiikasta, jossa määritetään keskeiset periaatteet ja raamit konsernin toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiselle. Yhtiökokous hyväksyi sekä raportin että politiikan neuvoo-antavalla päätöksellä. Haluan kiittää teitä osoittamastanne tuesta vuoden 2024 yhtiökokouksessa.

VIISI 2024 OLI MANDATUMILLE MENESTYKSEKÄS

Vuosi 2024 oli Mandatumin ensimmäinen kalenterivuosi itsenäisenä pörssiyhtiönä. Vuosi oli Mandatumille menestyksekkäs ja liiketoiminnan kasvu jatkui monella osa-alueella. Liiketoiminnan kasvun lisäksi

Mandatumin vakavaraisuus pysyi korkealla tasolla, ja olemme edelleen vahvasti pääomitettu yhtiö.

Mandatum-konsernin tilikauden 2024 tulos ennen veroja, 203 miljoonaa euroa, oli lähes viime vuoden tasolla, kun taas Mandatumin strategialle olennainen palkkiotulos nousi viime vuodesta 27 prosenttia ja oli 67 miljoonaa euroa. Lisäksi ylsimme vuositasolla lähes miljardin euron nettorahavirtaan. Mandatumin hallinnoitavat asiakasvarat kasvoivat 14 miljardiin euroon.

Vuoden kohokohtiin kuului Mandatumin henkilöstölle suunnattu osakeanti, josta tiedotimme elokuussa. Anti ylimerkittiin selvästi, ja merkinnän teki yli puolet henkilöstöstä – yhteensä 394 henkilöä, konsernin toimitusjohtaja mukaan lukien. Oli ilo nähdä, että niin moni mandatumlainen osallistui antiin ja että osakkeen kysyntä henkilöstön keskuudessa oli vahvaa. Tämä osoittaa, että työntekijät ovat sitoutuneita yhtiöön, sen strategiaan ja tavoitteisiin.



Jannica Fagerholm, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ja hallituksen varapuheenjohtaja

PALKITSEMINEN ON SIDOTTU TALOUDELLISEEN MENESTYKSEEN JA VASTUULLISUUTEEN

Mandatumissa palkitsemisjärjestelmät on suunniteltu edistämään yhtiön taloudellista menestystä ja kestäväää liiketoimintaa. Palkitsemisjärjestelmiin kytkettävät suoritusmittarit ja -kriteerit perustuvat konsernin strategiaan, tavoitteisiin ja vastuulliseen liiketoimintaan. Niillä vahvistetaan palkitsemisen ja suoriutumisen välistä yhteyttä huomioiden sekä määrälliset että laadulliset kriteerit.

Vuoden 2024 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassa yhtiön taloudellisista avainluvista nettorahavirta ja palkkiotulos olivat osa jokaisen työntekijän ja ylimmän johdon suoritusmittareita. Lisäksi kaikkien lyhytaikaisen kannustinohjelman piiriin kuuluvien työntekijöiden ja konsernin toimitusjohtajan suoritusmittareihin sisältyi myös ESG-mittarina asiakastytyväisyys (NPS), joka oli erinomaisella tasolla vuonna 2024. Konsernin yhteisen vastuullisuustavoitteen lisäksi kannustinohjelmaan sisältyi myös muita ESG-mittareita, jotka vaihtelivat roolista ja työtehtävistä riippuen.

Käynnistimme vuonna 2024 myös kaksi pitkän aikavälin osakepalkkio-ohjelmaa, joihin kytkimme yhtenä suoritusmittarina vastuullisuustavoitteen. Tämän lisäksi suoritusmittareina ovat yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys ja pääomakevyyden liiketoiminnan tulos, jotka ovat keskeisiä tunnuslukuja kuvaamaan konsernin pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja kannattavuutta. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on suunnattu konsernin johtoryhmälle ja valituille avainhenkilöille, ja sen tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön omistaja-arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä, sitouttaa avainhenkilöt toteuttamaan yhtiön strategiaa ja palkita erinomaisesta suoriutumisesta.

Pyrimme jatkuvasti kehittämään palkitsemiskäytänteitämme ja huolehdimme, että palkitseminen on linjassa konsernin strategian ja tavoitteiden kanssa. Vuonna 2024 jatkoimme palkitsemisen alueella irtautumista aiemmasta Sampo-kytköksestä, ja Mandatumilla on nyt omat palkitsemisperiaatteet, toimielinten palkitsemispolitiikka ja pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät, jotka tukevat osaltaan konsernin pitkän aikavälin menestystä.

Jatkamme palkitsemiskäytänteidemme kehittämistä ja seuraamme aktiivisesti palkitsemisen markkinakäytäntöjä myös jatkossa.

Jannica Fagerholm

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
ja hallituksen varapuheenjohtaja

JOHDANTO

Tämä toimielinten palkitsemisraportti (**”palkitsemisraportti”**) tilikaudelta 2024 on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymän hallinnointikoodin 2025 ja valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 vaatimusten mukaisesti. Palkitsemisraportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten toukokuussa 2025.

Palkitsemisraportissa käsitellään Mandatum Oyj:n (jäljempänä myös **”Mandatum”** tai **”yhtiö”**) hallituksen jäsenten ja konsernin toimitusjohtajan (jäljempänä myös **”toimitusjohtaja”**) palkitsemista sekä toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista. Maksetut ja ansaitut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet raportoidaan ilman sosiaalikuluja.

Tämä palkitsemisraportti julkaistaan suomeksi ja englanniksi. Mikäli kieliversiot ovat ristiriidassa keskenään, suomenkielinen versio on määrävä.

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIIKAN SOVELTAMINEN TILIKAUDELLE

Konsernin toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu toimielinten palkitsemispolitiikkaan, jossa määritellään keskeiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit toimielinten palkitsemiselle. Ajalla **1.1.-15.5.2024** konsernin toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisessa sovellettiin Sampo Oyj:n kyseisellä ajanjaksolla voimassa ollutta toimielinten palkitsemispolitiikkaa vastaavia periaatteita. Mandatumin toimielinten palkitseminen poikkesi Sampo Oyj:n silloisen toimielinten palkitsemispolitiikan periaatteista vain seuraavin osin:

- Hallituksen puheenjohtaja on työsuhteessa Mandatum Oyj:hin ja on oikeutettu hallitusjäsenyyden perusteella maksettavien palkkioiden lisäksi kiinteään palkkaan, puhelinetuun ja muihin tavanomaisiin etuihin sekä maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Päätöksen hallituksen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta päättävät hallituksen riippumattomat jäsenet.
- Konsernin toimitusjohtaja on toimitusjohtajansa perusteella oikeutettu

irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvaukseen, joka vastaa 18 kuukauden kiinteää palkkaa, mikäli yhtiö irtisanoi toimitusjohtajasta johtuvaa työsuhteen mukaisesti purkuperusteen muodostavaa syytä.

Edellä mainittu Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka, jota Mandatum sovelsi 15.5.2024 asti, salli väliaikaisen poikkeamisen hallituksen päätöksellä konsernin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, muun muassa yritysjärjestelytilanteessa.

Ajalla 15.5.-31.12.2024 toimielinten palkitsemisessa on noudatettu Mandatumin varsinaisen yhtiökokouksen 15.5.2024 hyväksymää toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Kyseisestä palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu edellä mainitulla ajanjaksolla.

Hallituksen jäsenille ja konsernin toimitusjohtajalle maksettuja palkitsemiseriä ei ole peritty takaisin tilikaudella 2024.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN PITKÄN AIKAVÄLIN TALOUDELLINEN MENESTYS

Mandatumissa palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön taloudellista menestystä ja kestävästä liiketoimintaa. Palkitsemisjärjestelmät ovat oikeudenmukaisia ja kannustavia ja ne ovat linjassa riskienhallinnan periaatteiden kanssa. Palkitsemisjärjestelmissä huomioidaan, miten valitut suorituskriteerit tukevat konsernin strategian ja tavoitteiden toteutumista sekä edistävät kestävyysstrategiassa tunnistettuja keskeisiä vastuullisuusteemoja.

Palkitsemisella pyritään houkuttelemaan ja sitouttamaan osaavia ja motivoituneita työntekijöitä sekä kannustamaan heitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Muuttuvaa palkitsemista käytetään varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukyky ja tukemaan yhtiön strategian ja tavoitteiden toteutumista. Merkittävä osa konsernin toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta perustuu suoritusperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin, millä vahvistetaan suorituksen ja palkitsemisen välistä yhteyttä.

Muuttuvien kannustinpalkkioiden taloudelliset ja ei-taloudelliset suorituskriteerit linkittyvät yhtiön strategiaan ja arvon kehitykseen ja edistävät näin yhtiön strategisten avaintavoitteiden toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Konsernin toimitusjohtaja kuuluu Mandatumin pitkän aikavälin suoritusperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään, jonka tarkoituksena on muun muassa osakkeenomistajien ja toimitusjohtajan tavoitteiden yhdistäminen. Lisäksi hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien intressien yhdistämiseksi hallituksen jäsenten vuosipalkkiosta 40 prosenttia maksettiin yhtiön osakkeina elokuussa 2024 yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TULOS

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenten ja konsernin toimitusjohtajan palkitseminen sekä työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen. Lisäksi taulukkoon on koottu taloudellisia tunnuslukuja kuvaamaan Mandatum-konsernin taloudellista tulosta.

Mandatum Oyj perustettiin 1.10.2023 ja taulukossa esitetyt vuoden 2023 palkitsemisluvut perustuvat yhtiön ensimmäiseen tilikauteen ajalta 1.10.-31.12.2023. Vuoden 2024 palkitsemisluvuille ei ole edellä mainitusta syystä täyttä vertailukautta saatavilla. Taulukkoon kootaan viiden vuoden vertailutiedot lisäämällä yksi tilikausi kerrallaan ensimmäisestä tilikaudesta alkaen.

Palkitseminen (€) ¹	Q1-4/2024	Q4/2023
Hallituksen puheenjohtajan palkitseminen ²	661 184	187 000
Hallituksen varapuheenjohtajan palkkiot	68 200	39 000
Muiden hallituksen jäsenten palkkiot yhteensä	301 800	138 200
Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen	1 869 682	160 127
Mandatum-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen ³	100 150	18 130
Taloudelliset tunnusluvut	2024	2023
Osakekohtainen tulos (€)	0,33	0,32
Konsernin tilikauden tulos ennen veroja (milj. €)	202,9	210,4
Hallinnoitavat asiakasvarat (milj. €)	13 957	11 892
Nettorahavirta (milj. €)	983,1	753,8
Vakavaraisuussuhde (%)	210,4	221,4

1) Vuoden 2023 palkitsemisluvut perustuvat Mandatum Oyj:n ensimmäiseen tilikauteen 1.10.-31.12.2023.

2) Hallituksen puheenjohtajan Patrick Lapveteläisen palkitseminen sisältää työsuhteeseen perustuvan palkitsemisen (kiinteä palkka, puhelinetu ja lisäeläke) sekä hallitusjäsenyyteen perustuvat palkkiot. Tarkempi erittely palkitsemisesta on esitetty Hallituksen palkitseminen-osiossa.

3) Mandatum-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen on laskettu jakamalla tilikaudella maksettujen palkkojen, muuttuvien palkkioiden, luontoisetujen verotusarvojen ja lisäeläkemaksujen kokonaissumma konsernin keskimääräisellä henkilöstömäärällä (FTE) samalla ajanjaksolla.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Mandatum Oyj:n yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Hallituksen toimikauden 2024–2025 palkkioista päätti Mandatumin varsinainen yhtiökokous 15.5.2024 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen mukaisesti. Yhtiökokouksen päätökseen perustuen hallituksen jäsenille maksetaan toimikaudelta 2024–2025 seuraavat palkkiot:

- Hallituksen puheenjohtajalle vuosipalkkiona 70 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle ja valiokuntien puheenjohtajille vuosipalkkiona 60 000 euroa ja hallituksen jäsenille vuosipalkkiona 47 000 euroa.
- Hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista maksetaan kokouspalkkiona 800 euroa. Kokouspalkkiona maksetaan kuitenkin 1600 euroa silloin, kun hallituksen tai valiokunnan jäsen osallistuu fyysisesti hallituksen jäsenen vakituiseen asuinmaan ulkopuolella järjestettävään kokoukseen.

Vuosipalkkiot maksettiin Mandatumin osakkeina ja rahana siten, että 40 prosenttia palkkion määrästä maksettiin yhtiön osakkeina ja loppuosa rahana. Osakkeet hankittiin markkinoilta hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun elokuussa 2024. Yhtiö vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirtoveroista. Hallituksen jäsen ei saa luovuttaa osakkeita edelleen, ennen kuin saantopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin jäsenyys hallituksessa on päättynyt, riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.

Tilikaudella hallituksen jäsenille maksettiin lisäksi palkkioita hallituksen edelliseltä toimikaudelta 1.10.2023–15.5.2024. Edellä mainittuun toimikauteen perustuvat palkkiot sekä kokouspalkkiot vuodelta 2023 maksettiin helmikuussa 2024.

Vuonna 2024 hallituksen kokoonpano kasvoi yhdellä jäsenellä, kun varsinainen yhtiökokous valitsi hallituksen uudeksi jäseneksi Herman Korsgaardin. Hallituksen kokoonpanoon ei tullut muita muutoksia tilikaudella. Päätoimista hallituksen puheenjohtajaa lukuun ottamatta hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimitushteessä Mandatumiin. Hallituksen jäsenet eivät kuulu Mandatumin kannustinjärjestelmien piiriin.

PÄÄTOIMISEN HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Päätoiminen hallituksen puheenjohtaja Patrick Lapveteläinen on työsuhteessa yhtiöön. Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta päättävät hallituksen riippumattomat jäsenet toimitusjohtajan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Vuonna 2024 päätoimisen hallituksen puheenjohtajan palkitseminen koostui hallitusjäsenyyden perusteella maksettavien palkkioiden lisäksi kiinteästä kuukausipalkasta, maksuperusteisesta lisäeläkejärjestelystä ja muista tavanomaisista taloudellisista etuuksista. Päätoiminen hallituksen puheenjohtaja ei kuulu Mandatumin lyhyt- tai pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien piiriin.

Vuonna 2024 päätoimisen hallituksen puheenjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 25 000 euroa. Kuukausipalkka määriteltiin 1.10.2023 eikä siihen tehty muutoksia vuoden 2024 aikana. Kiinteä palkka perustuu tehtävän vastuisiin ja Patrick Lapveteläisen työkokemukseen.

Yhtiö maksaa kiinteän summan lisäeläkesopimukseen vuosittain. Yhtiön suorittaman eläkemaksun tasoa määrittäessä on otettu huomioon kiinteän palkan taso sekä Patrick Lapveteläisen aiempi etuusperusteinen lisäeläkevakuutus, johon hän oli oikeutettu Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. Lisäeläkesopimuksen ehtojen mukaisesti vuosimaksuun lisättiin indeksikorotus 1.1.2024 alkaen. Tilikaudella yhtiön suorittama eläkemaksu lisäeläkesopimukseen oli 262 675 euroa. Patrick Lapveteläinen on oikeutettu lisäeläkkeeseen 60 vuoden iästä lähtien.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan muihin taloudellisiin etuihin sisältyi tilikaudella puhelinetu ja vakuutusetuja, kuten terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus sekä johdon vastuuvakuutus.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan Patrick Lapveteläisen työsopimus on voimassa määräajaisesti siihen yhtiökokoukseen saakka, jota ennen hän on täyttänyt 60 vuotta, mutta joka tapauksessa enintään sen ajan, kun Patrick Lapveteläinen toimii yhtiön hallituksen puheenjohtajana.

Hallituksen jäsenten palkitseminen vuonna 2024 (euroa)

Hallituksen jäsen	Palkitseminen vuonna 2024					Aiemmin ansaitut palkkiot (maksettu helmikuussa 2024)				Vuonna 2024 maksettu palkitseminen yhteensä
	Vuosipalkkio toimikaudelta 2024–2025 ²	Kokouspalkkiot vuodelta 2024 ³	Muut palkat ⁴	Lisäeläke	Palkitseminen yhteensä	Toimikauteen 1.10.2023–15.5.2024 perustuva palkkio	Kokouspalkkiot vuodelta 2023	Muista konserniyhtiöistä ansaitut palkkiot vuodelta 2023 ⁵	Palkitseminen yhteensä	
Patrick Lapveteläinen, päätoiminen hallituksen puheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	70 000	10 100	318 409	262 675	661 184	42 000	7 500	-	49 500	710 684
Jannica Fagerholm, hallituksen varapuheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	60 000	8 200	-	-	68 200	36 000	3 000	-	39 000	107 200
Johanna Lamminen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	60 000	12 000	-	-	72 000	36 000	5 000	-	41 000	113 000
Markus Aho, tarkastusvaliokunnan jäsen	47 000	10 800	-	-	57 800	27 000	4 200	-	31 200	89 000
Jukka Ruuska, palkitsemisvaliokunnan jäsen ¹	47 000	11 200	-	-	58 200	27 000	4 200	2 400	33 600	91 800
Kimmo Laaksonen, hallituksen jäsen	47 000	8 600	-	-	55 600	27 000	3 000	2 400	32 400	88 000
Herman Korsgaard, tarkastusvaliokunnan jäsen	47 000	11 200	-	-	58 200	-	-	-	-	58 200
Yhteensä	378 000	72 100	318 409	262 675	1 031 184	195 000	26 900	4 800	226 700	1 257 884

1) Jukka Ruuska toimi palkitsemisvaliokunnan ja tarkastusvaliokunnan jäsenenä 15.5.2024 asti.

2) Vuosipalkkiot maksettiin Mandatumin osakkeina ja rahana siten, että 40 prosenttia palkkion bruttomäärästä maksettiin yhtiön osakkeina ja loppuosa rahana.

3) Jukka Ruuskan ja Kimmo Laaksosen osalta kokouspalkkiot sisältävät myös vuonna 2024 pidetyistä Mandatum Holding Oy:n hallituksen kokouksista maksetut kokouspalkkiot. Kyseiset kokouspalkkiot olivat kummankin hallituksen jäsenen osalta yhteensä 1 200 euroa.

4) Muut palkat sisältää päätoimiselle hallituksen puheenjohtajalle Patrick Lapveteläiselle tilikaudella maksetun työsuhteeseen perustuvan kiinteän palkan, lomarahana ja puhelinedun.

5) Muista konserniyhtiöistä ansaitut palkkiot sisältävät Mandatum Holding Oy:n hallituksen vuonna 2023 pidetyistä kokouksista maksetut kokouspalkkiot.

Hallituksen jäsenen vuosipalkkio toimikaudelta 2024–2025 maksettiin rahana ja Mandatumin osakkeina siten, että 40 prosenttia bruttopalkkiosta maksettiin yhtiön osakkeina. Osakkeet hankittiin

markkinoilta elokuussa 2024. Hallituksen edelliseen toimikauteen 1.10.2023–15.5.2024 perustuvien palkkioiden maksun yhteydessä hallituksen jäsenten edellytettiin hankkivan Mandatum Oyj:n osakkeita markkinoilta

julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla jäsenen nettopalkkiosta. Osakkeet hankittiin helmikuussa 2024.

Hallituksen jäsen	Hankitut osakkeet 8/2024 (kpl) Toimikausi 2024–2025	Hankitut osakkeet 2/2024 (kpl) Toimikausi 1.10.2023–15.5.2024	Hallituspalkkioiden perusteella hankitut osakkeet yhteensä (kpl)
Patrick Lapveteläinen	6 479	2 832	9 311
Jannica Fagerholm	5 553	2 538	8 091
Johanna Lamminen	5 553	2 583	8 136
Markus Aho	4 350	1 903	6 253
Jukka Ruuska	4 350	1 903	6 253
Kimmo Laaksonen	4 350	2 260	6 610
Herman Korsgaard	4 350	-	4 350
Yhteensä	34 985	14 019	49 004

KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Konsernin toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää Mandatum Oyj:n hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta. Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu

toimielinten palkitsemispolitiikkaan ja siinä huomioidaan soveltuvin osin koko Mandatum-konsernin henkilöstöä koskevat palkitsemisperiaatteet. Palkitsemista

määrittäessä huomioidaan lisäksi markkinakäytännöt ja toimitusjohtajan suoriutuminen.

Konsernin toimitusjohtajan palkitsemiselementit

	Toimielinten palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet	Tilikautta koskevat tiedot
Kiinteä palkka	<ul style="list-style-type: none"> Kiinteä palkka on palkitsemiskokonaisuuden perusta ja sen tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta vältetään liiallinen riippuvaisuus muuttuvista palkkioista. Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain. 	<ul style="list-style-type: none"> Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 32 500 euroa vuonna 2024. Kiinteän palkan tasoa määrittäessä on huomioitu toimitusjohtajan lisäeläkesopimus. Kuukausipalkkaan ei tehty muutoksia vuoden 2024 aikana.
Lyhytaikaiset kannustinpalkkiot	<ul style="list-style-type: none"> Hallitus asettaa laadulliset ja määrälliset suoritusmittarit sekä näiden suhteelliset painoarvot ja tavoitetasot ansaintakauden alussa. Ansaintakausi on yhtiön tilikausi. Suoritusmittareiden tulee perustua yhtiön strategiaan ja niiden tulee sisältää sekä taloudellisia että ei-taloudellisia mittareita, jotka tukevat strategian toteutumista ja edistävät vastuullista liiketoimintaa. Konsernin toimitusjohtajalle maksettava lyhytaikainen kannustinpalkkio voi vastata enintään 100 % kiinteästä vuosipalkasta kunakin tilikautena. Mahdolliset palkkiot maksetaan rahana. Osa maksettavasta palkkiosta lykätään kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> Vuodelta 2023 toimitusjohtajan ansaitsema lyhytaikainen kannustinpalkkio oli 243 068 euroa, josta lykättiin 40 % (97 227 euroa) kolmeksi vuodeksi ja jäljelle jäävä osa maksettiin vuonna 2024. Lisäksi vuonna 2024 toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2021 lykätty lyhytaikainen kannustinpalkkio 53 528 euroa kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä. Vuoden 2024 kannustinohjelmalle asetettu konsernin kannattavuuteen liittyvä kynnyksiarvo ylitettiin, mikä oli ehto palkkioiden maksamiselle. Toimitusjohtajan tavoitteiden toteuma oli yhteensä 96,1 % ja ansaittu palkkio oli 374 751 euroa. Palkkiosta maksetaan 224 851 euroa vuonna 2025 ja jäljelle jäävä osa (40 prosenttia palkkiosta) lykätään rahana kolmeksi vuodeksi. Vuonna 2024 toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus päivitettiin markkinan mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa. Toimitusjohtajan lyhytaikainen kannustinpalkkio voi vastata enintään 100 % kiinteästä vuosipalkasta vuodesta 2024 alkaen.

Toimielinten palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet	Tilikautta koskevat tiedot
Pitkäaikaiset kannustinpalkkiot	<ul style="list-style-type: none"> • Kannustinjärjestelmistä maksettaville palkkioille asetetaan kynnysarvo ja yläraja. • Konsernin toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus asetetaan markkinan mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle. Jos kannustinjärjestelmän mittareihin perustuva suoritus on hyvä tai erinomainen, pitkäaikaisilla kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessä. • Palkkioiden ansaintakauden tulee olla lähtökohtaisesti vähintään kolme vuotta. • Palkkiot voidaan maksaa rahana tai yhtiön osakkeina tai näiden yhdistelmänä. Osa konsernin toimitusjohtajalle maksettavasta palkkiosta lykätään kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti.
Eläke-etuus	<ul style="list-style-type: none"> • Konsernin toimitusjohtaja voi lakisääteisen eläkkeen lisäksi olla oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. • Yhtiö maksaa kiinteän eläkemaksun toimitusjohtajan maksuperusteiseen lisäeläkesopimukseen vuosittain. Yhtiön suorittaman eläkemaksun tasoa määrittäessä on otettu huomioon toimitusjohtajan kiinteän palkan taso sekä aiempi etuusperusteinen lisäeläkevakuutus, johon hän oli oikeutettu Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. • Toimitusjohtaja on oikeutettu lisäeläkkeeseen 63 vuoden iästä lähtien. • Tilikaudella lisäeläkesopimukseen maksettu eläkemaksu oli 262 675 euroa. Lisäeläkesopimuksen ehtojen mukaisesti vuosimaksuun lisättiin indeksikorotus 1.1.2024 alkaen.
Muut taloudelliset etuudet	<ul style="list-style-type: none"> • Muita taloudellisia etuuksia tarjotaan yleisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihdella aika ajoin. Muihin taloudellisiin etuuksiin voi sisältyä luontoisetuja sekä vakuutusetuja. • Toimitusjohtajan muihin etuuksiin sisältyi tilikaudella luontoisetuja, mm. puhelin-, asunto- ja ravintoetu sekä vakuutusetuja, kuten terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus. Yhtiön henkilöstöön sovellettavan käytännön mukaisesti luontoiseduista ainoastaan puhelin- ja ravintoetu maksettiin kiinteän palkan lisäksi.
Osakeomistus-suositus	<ul style="list-style-type: none"> • Konsernin toimitusjohtajan suosittelaaan kerryttävän ja säilyttävän omistuksessaan Mandatumin osakkeita määrän, jonka arvo vastaa vähintään toimitusjohtajan kiinteää vuosipalkkaa. • Konsernin toimitusjohtajan suosittelaaan säilyttävän omistuksessaan puolet pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti saaduista/hankituista Mandatumin osakkeista, kunnes osakeomistusvaatimus täyttyy • Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka oli 390 000 euroa ja hänen omistamiensa Mandatum Oyj:n osakkeiden lukumäärä oli 189 600 kappaletta vuoden 2024 lopussa. Osakkeen hinnan ollessa 4,48 euroa osakkeelta 31.12.2024 toimitusjohtajan osakeomistus vastasi 218 % hänen kiinteästä bruttomääräisestä vuosipalkastaan. Näin ollen osakeomistussuositus täyttyi. • Ajantasaiset tiedot toimitusjohtajan osakeomistuksesta ovat saatavilla Mandatumin verkkosivuilla: Johdon omistus ja liiketoimet.
Toimisuhteen päättymisen	<p>Konsernin toimitusjohtajan toimosopimuksessa on määritelty irtisanomisaika ja erokorvaus. Toimitusjohtajan toimosopimuksen irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta yhtiön irtisanoessa sopimuksen ja kolme (3) kuukautta toimitusjohtajan itse irtisanoessa toimosopimuksen. Irtisanomisajalta maksetaan irtisanomisajan palkka. Yhtiöllä on myös oikeus irtisanoa toimosopimus heti ilman irtisanomisaikaa niin, että irtisanomisajan palkka maksetaan toimitusjohtajalle kertakorvauksena. Mikäli yhtiöllä on työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaista perustetta vastaava peruste purkaa toimosopimus, voidaan toimosuhde päättää tällöin välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Tällöin ei makseta irtisanomisajan palkkaa eikä muuta päättymiskorvausta. Mikäli toimosopimus irtisanotaan yhtiön toimesta ilman toimitusjohtajasta johtuvaa työsopimuslain mukaista purkuperusteen muodostavaa syytä, suoritetaan toimitusjohtajalle 18 kuukauden kiinteää kuukausipalkkaa vastaava korvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Toimitusjohtajan toimosopimus päättyi ilman irtisanomista toimitusjohtajan täyttäessä 63 vuotta.</p>

Konsernin toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2024 (euroa)

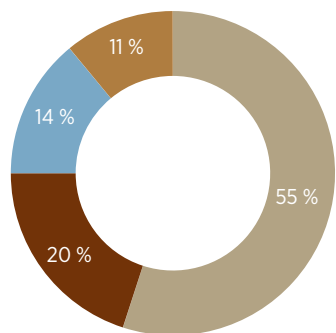
	Kiinteä palkka (sis. luontoisedut ja lomarahat) ¹	Lisäeläke	Kiinteä palkitseminen yhteensä	Lyhytaikaiset kannustin- palkkiot ²	Aiemmin lykätyt lyhytaikaiset kannustinpalkkiot ³	Pitkäaikaiset kannustin- palkkiot ⁴	Muuttuva palkitseminen yhteensä	Kertaluonteiset erät	Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	Palkitseminen yhteensä
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	382 004	262 675	644 679	149 090	53 528	1 022 385	1 225 003	-	-	1 869 682

1) Rahana maksettavien kiinteiden palkkaerien verotettava arvo ja luontoisetujen verotusarvo.

2) Lyhytaikainen kannustinpalkkio ei sisällä palkkion lykättyä osuutta, joka oli 97 277 euroa (40 prosenttia palkkiosta). Taulukossa esitetty palkkiosumma sisältää henkilöstörahastoon siirretyyn osuuden, joka rahaston sääntöjen mukaan voi vastata enintään 0,5 kuukauden kiinteää kuukausipalkkaa. Henkilöstörahastoon siirrettyä osuutta korotettiin 20 prosentilla rahaston sääntöjen mukaisesti.

3) Aiemmin lykättyjen lyhytaikaisten kannustinpalkkioiden vapautus vuoden 2020 ohjelmasta, josta maksettiin palkkiot vuonna 2021.

4) Kannustinpalkkion maksun yhteydessä konsernin toimitusjohtaja oli velvollinen ostamaan Sampo A-osakkeita 50 prosentilla nettopalkkiostaan Sampo-konsernin pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020 ehtojen mukaisesti. Yhtiö vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvasta varainsiirtoverosta. Osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolmen vuoden ajan.

Kokonaispalkitseminen


- Pitkäaikaiset kannustinpalkkiot
- Kiinteä palkka, sis. luontoisedut
- Lisäeläke
- Lyhytaikaiset kannustinpalkkiot

KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN LYHYTAIKAISET KANNUSTINPALKKIOT

Hallitus päätti konsernin toimitusjohtajan lyhytaikaista kannustinohjelmaa koskevista suoritusmittareista ja niiden suhteellisista painoarvoista tilikauden alussa. Palkkion maksu perustuu sekä määrällisiin että laadullisiin suoritusmittareihin ja niiden toteumiin.

Vuoden 2024 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassa konsernin toimitusjohtajan tavoitteet perustuivat konsernin avaintavoitteisiin, Mandatumin kokonaistulokseen ja hyvään hallintotapaan (governance) liittyvään tavoitteeseen. Konsernin avaintavoitteisiin sisältyi kolme mittaria: nettorahavirta, palkkiotulos ja asiakastyytyväisyys.

Nettorahavirta ja palkkiotulos ovat yhtiön keskeisiä taloudellisia tunnuslukuja ja kumpikin kasvoi selvästi vertailukaudesta. Asiakastyytyväisyys on liiketoiminnan laadullinen mittari ja sitä mitataan käyttämällä Net Promoter Score (NPS) -mittaria, joka kuvaa asiakkaiden halukkuutta suositella yrityksen tuotteita tai palveluita muille. Asiakastyytyväisyys, NPS, oli erinomaisella tasolla vuonna 2024.

Konsernin toimitusjohtajan henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät Mandatumin kokonaistulokseen ja hyvään hallintotapaan (governance). Mandatumin kokonaistuloksen mittarina oli onnistuminen strategisissa projekteissa ja konsernin kokonaisvaltainen menestys vuonna 2024 – laadulliset ja määrälliset kriteerit huomioiden. Riskienhallintaan ja vaatimusten noudattamiseen (compliance)

liittyvää tavoitetta arvioitiin kyseisten osa-alueiden prioriteettien edistymisellä.

Tilikauden 2024 suoritusmittareiden toteuma oli yhteensä 96,1 prosenttia (100 prosentista) ja palkkio on 374 751 euroa. Lyhytaikainen kannustinpalkkio maksetaan keväällä 2025. Maksettavasta palkkiosta lykätään 40 prosenttia rahana, ja lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2028. Toimitusjohtaja voi halutessaan siirtää osan lyhytaikaisesta kannustinpalkkiostaan henkilöstörahastoon samoilla ehdoilla kuin Mandatum-konsernin henkilöstö.

Konsernin toimitusjohtajan lyhytaikainen kannustinpalkkio vuoden 2024 ohjelmasta (maksetaan vuonna 2025)

Suoritusmittarit		Painoarvo	100 % toteumaan oikeuttava tulos	Suoritusmittarin tulos	Toteuma (0-100 %)	Painotettu toteuma	Palkkio yhteensä ¹
Mandatum-konsernin avaintavoitteet	Asiakastyytyväisyys (NPS)	14 %	78	78,5	100 %	14,0 %	
	Nettorahavirta (milj. €)	28 %	1 000	983,1	96,8 %	27,1 %	
	Mandatum-konsernin palkkiotulos (milj. €)	28 %	60	66,6	100 %	28,0 %	
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	Muu konserniin liittyvä tavoite	Mandatumin kokonaistulos	15 %	Hallitus arvioi toteuman ansaintajakson päätyttyä	Saavutettu osittain	90 %	13,5 %
	Hyvään hallintotapaan (governance) liittyvä tavoite	Riskienhallinta/Vaatimusten noudattaminen (compliance)	15 %	Hallitus arvioi toteuman ansaintajakson päätyttyä	Saavutettu osittain	90 %	13,5 %
Yhteensä		100 %				96,1 %	374 751 €

1) Konsernin toimitusjohtajan lyhytaikaisesta kannustinpalkkiosta lykätään 40 prosenttia (149 900 euroa). Lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2028.

KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN PITKÄAIKAISET KANNUSTINPALKKIOT

Konsernin toimitusjohtaja on tilikaudella kuulunut Sampo-konsernin pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020 ja Mandatum suoritusperusteiseen pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään. Vuonna 2024 palkkioita maksettiin ainoastaan Sampo-konsernin pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2020.

Sammon pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020

Sampo Oyj:n 1.10.2023 tapahtuneen osittaisjakautumisen ja Mandatum Oyj:n listautumisen jälkeen Mandatumin hallitus päätti, sitouttaakseen Mandatum-konsernin avainhenkilöitä ja toimitusjohtajaa, että kyseessä olevat henkilöt jäävät Sammon pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020 Sampo Oyj:n hallituksen tekemään päätökseen perustuen. Sampo-konsernin avainhenkilöille suunnattu pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020 otettiin käyttöön elokuussa 2020 ja sen ehtoja muutettiin syyskuussa 2023 Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen johdosta.

Kannustinjärjestelmä 2020 on käteisperusteinen ja siinä osallistujille on jaettu kannusteyksiköitä (teoreettisia laskennallisia yksiköitä, joita käytetään kannustepalkkion määrittämisessä). Kannusteyksiköt eräänntyvät maksettavaksi kolmessa vuosittaisessa erässä kunkin erän

ansaintajakson päätyttyä. Vuonna 2024 eräännyi maksettavaksi toinen maksuerä (35 prosenttia myönneystistä kannusteyksiköistä). Kolmas ja samalla viimeinen maksuerä (35 prosenttia myönneystistä kannusteyksiköistä) eräännyi maksettavaksi vuonna 2025. Mandatumin toimitusjohtajalle tai muille avainhenkilöille ei jaeta uusia kannusteyksiköitä Sammon pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä.

Konsernin toimitusjohtaja Petri Niemisvirralle on myönnetty kannusteyksiköitä järjestelmän käyttöönoton yhteydessä vuonna 2020. Myönneyst kannusteyksiköt perustuvat hänen aiempaan tehtävänsä Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. Myönneystistä kannusteyksiköistä eräännyi maksettavaksi yhteensä 45 500 kannusteyksikköä vuonna 2024. Palkkion maksun yhteydessä toimitusjohtaja oli velvollinen ostamaan Sampo Oyj:n A-osakkeita 50 prosentilla nettopalkkiostaan kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti. Yhtiö vastasi osakkeiden hankinnasta aiheutuvasta varainsiirtoverosta. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta kunkin erän maksupäivästä lukien. Hallitus päättää rajoitettujen osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta kolmen vuoden luovutusrajoituksen (lykkäysjakson) päätyttyä.

Lisäksi vuonna 2024 toimitusjohtajalle vapautettiin kolmen vuoden luovutusrajoituksen päätyttyä yhteensä 2 564 Sampo A-osaketta, jotka perustuivat Sampo-konsernin edelliseen pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2017. Hallitus päättää kunkin vuonna erikseen osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta riski- ja suoritusarvioinnin perusteella.

Mandatumin suoritusperusteinen pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä

Konsernin toimitusjohtaja kuuluu Mandatumin suoritusperusteiseen pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään, jonka perustamisesta Mandatumin hallitus päätti 19.3.2024.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakepalkkio-ohjelmista, joista kukin sisältää kolmen vuoden pituisen suoritusjakson ja sen jälkeen mahdollisesti maksettavan osakepalkkion, ottaen huomioon Mandatum-konserniin sovellettavasta sääntelystä mahdollisesti johtuvan palkkioiden lykkäämisen ja/tai luovutusrajoituksen. Kunkin yksittäisen ohjelman alkaminen järjestelmän puitteissa edellyttää Mandatum Oyj:n hallituksen erillistä päätöstä.

Ensimmäisen järjestelmän puitteissa käynnistetyn ohjelman ansaintajakso kattaa tilikaudet 2024–2026 ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2027. Lisäksi hallitus päätti maaliskuussa 2024 siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelman perustamisesta. Siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelman tarkoituksena on järjestelmän kohderyhmän kannustaminen ja sitouttaminen Sampo-konsernin pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020 ja Mandatumin ensimmäisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän välisessä siirtymävaiheessa. Siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelman ansaintajakso kattaa tilikaudet 2024–2025 ja mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2026.

Konsernin toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto ennen veroja) on 260 000 osaketta kummassakin edellä mainitussa ohjelmassa. Kyseinen osakemäärä on mahdollista ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut suoritusavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan. Suoritusmittareiksi on kummassakin edellä mainitussa ohjelmassa asetettu yhtiön osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR), kannattavuuteen liittyvä mittari (Mandatumin pääomakevyyden liiketoiminnan tulos) sekä ulkoiseen ESG-luokitukseen liittyvä vastuullisuustavoite.

Konsernin toimitusjohtajan pitkäaikainen kannustinpalkkio vuonna 2024

		Sampo Oyj:n A-osakkeen ja Mandatum Oyj:n osakkeen yhteenlaskettu kokonaistuotto							
Kannustinjärjestelmä	Erääntyneet kannusteyksiköt (kpl) ¹	Riskisopeutetun pääoman tuotto ²	Sampo Oyj:n A-osakkeiden vaihdolla painotettu keskimurssi järjestelmän käyttöönottohetkellä (€) ³	Osinkokorjattu lähtökurssi (€) ⁴	Osakkeiden vaihdolla painotetut keskimurssit yhteensä (€) ⁵	Yhden kannusteyksikön arvo (€)	Maksettu palkkio yhteensä (€)	Hankittujen Sampo A-osakkeiden määrä (kpl)	
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	45 500	100 %	32,94	22,41	44,88	22,47	1 022 385	6 025

1) Vuonna 2024 erääntyi maksettavaksi pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän toinen maksuerä, joka vastasi 35 prosenttia toimitusjohtajalle vuonna 2020 jaetuista kannusteyksiköistä.

2) Kannustinpalkkiota laskettaessa otetaan huomioon Sampo-konsernin riskisopeutetun pääoman tuoton kehitys kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti. Mikäli riskisopeutetun pääoman tuotto ajalla Q3/2020–Q2/2024 on vähintään riskitön tuotto +5 %, maksetaan syyskuussa 2024 maksettavaksi erääntyvästä erästä 100 %.

3) Järjestelmän käyttöönottohetkellä määritelty Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi, joka on laskettu ajanjaksolta 6.8.–9.9.2020.

4) Osinkokorjattu lähtökurssi on Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi järjestelmän käyttöönottohetkellä vähennettynä Sampo Oyj:n ja Mandatum Oyj:n yhteenlasketuilla osingoilla. Maksetut osingot olivat ansaintajaksolla Sammon osalta yhteensä 10,20 euroa ja Mandatum osalta 0,33 euroa.

5) Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi Nasdaq Helsingin pörssilistalla ajalla 8.8.–11.9.2024 oli 40,58 euroa. Mandatum osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi Nasdaq Helsingin pörssilistalla ajalla 14.8.–17.9.2024 oli 4,30 euroa.

Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1 ja 2020:1
Suoritusmittarit

	Kannustinjärjestelmä	Maksettavien kannustinyksiköiden osuus	Kannustinyksikön arvo ²⁰	Ansaintajakso	Maksuvuosi ja erääntyvät kannusteyksiköt	Lykkäysjakso ja osakkeiden luovutusrajoitus päättyy	Kannusteyksiköiden määrä tilikauden alussa (kpl)	Tilikaudella erääntyneet kannusteyksiköt (kpl)	Jäljellä olevat kannusteyksiköt tilikauden lopussa (kpl)	Luovutusrajoituksen alla olevat Sampo A-osakkeet tilikauden alussa (kpl)	Tilikaudella hankitut Sampo A-osakkeet (kpl)	Luovutusrajoituksen alla olevat Sampo A-osakkeet tilikauden lopussa (kpl)	
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2017:1	Riskiopeutetun pääoman tuotto (RoCaR), Sampo konserni (painoarvo 40 %) Vakuutusliikkeen tuotto (painoarvo 60 %)	Sampo Oyj:n A-osakkeen arvon kehitys ja maksetut osingot	2017-2020	2020 (1. erä, 30 % yksiköistä)	2023	-	-	-	-	-	-	
				2017-2021	2021 (2. erä, 35 % yksiköistä)	2024	-	-	-	2 564	-	0	
				2017-2022	2022 (3. erä, 35 % yksiköistä)	2025	-	-	-	4 027	-	4 027	
	Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	Riskiopeutetun pääoman tuotto (RoCaR), Sampo-konserni (painoarvo 100 %) ¹	Sampo Oyj:n A-osakkeen ja Mandatum Oyj:n osakkeen arvon kehitys sekä osakekohtaiset osingot ²	2020-2023	2023 (1.erä, 30 % yksiköistä)	2026	-	-	-	3 900	-	-	3 900
				2020-2024	2024 (2.erä, 35 % yksiköistä)	2027	45 500	45 500	0	0	6 025	6 025	
				2020-2025	2025 (3.erä, 35 % yksiköistä)	2028	45 500	-	45 500	-	-	-	
				Yhteensä			90 000	45 500	45 500	10 491	6 025	13 952	

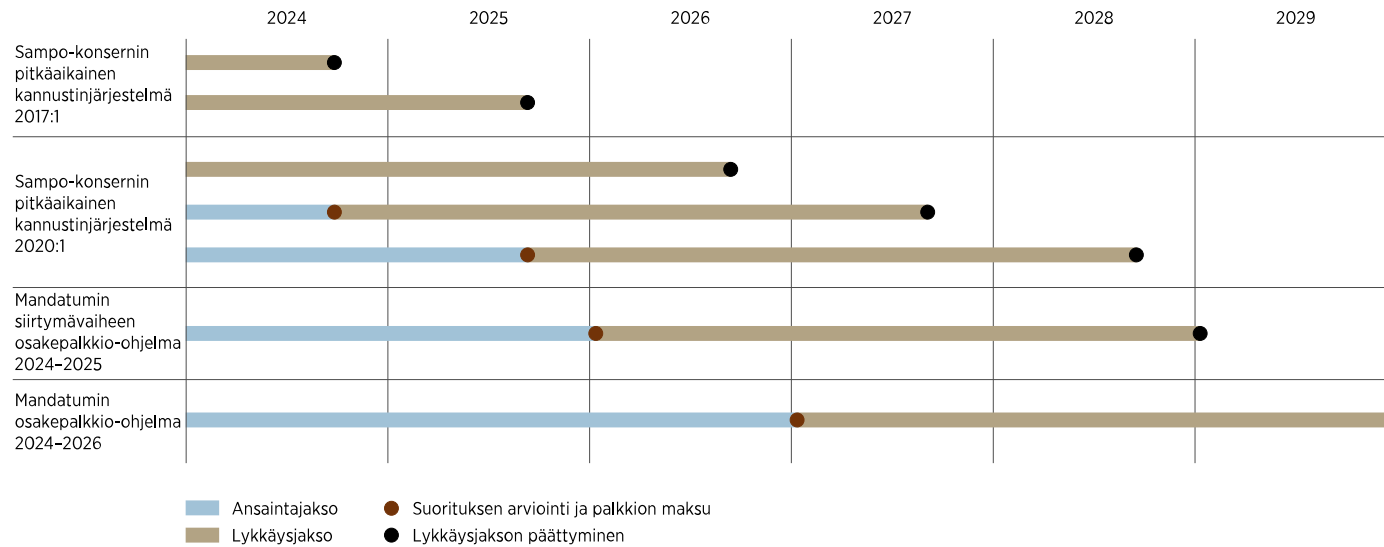
1) Mikäli RoCaR on vähintään riskitön tuotto +3 %, mutta vähemmän kuin riskitön tuotto +5 %, maksetaan 50 % erästä. Mikäli RoCaR on vähintään riskitön tuotto +5 %, maksetaan 100 % erästä.

2) Kannustinyksikön arvo lasketaan maksuajankohtana yhteenlasketun Sampo A-osakkeen ja Mandatum osakkeen vaihdolla painotetun keskipurssin ja järjestelmän lähtökurssin erotuksena. Lähtökurssista vähennetään ansaintajaksolla päätetyt osingot osakkeiden kokonaistuoton huomioimiseksi.

Mandatumin pitkän aikavälin suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä

	Kannustinjärjestelmä	Suoritusmittarit	Painoarvo	Ansaintajakso	Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto) ¹	Myöntämispäivä	Maksuvuosi	Lykkäysjakso päättyy
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	Siirtymävaiheen osakepalkkio-ohjelma 2024–2025	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR)	70 %	2024–2025	260 000	28.3.2024	2026	2029
		Mandatumin pääomakevyen liiketoiminnan tulos	20 %					
		Vastuullisuustavoite	10 %					
	Osakepalkkio-ohjelma 2024–2026	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR)	70 %	2024–2026	260 000	2.4.2024	2027	2030
		Mandatumin pääomakevyen liiketoiminnan tulos	20 %					
		Vastuullisuustavoite	10 %					

1) Konsernin toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto ennen veroja), joka on mahdollista ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan.

Pitkäaikaisten kannustinpalkkioiden maksuaikataulu




Mandatum Oyj

Rekisteröity kotipaikka ja osoite
Bulevardi 56, 00120 Helsinki, Suomi
Y-tunnus 3355142-3

www.mandatum.fi