



# MANDATUM

**MANDATUM OYJ:N TOIMIELINTEN  
PALKITSEMISRAPORTTI  
2023**

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>PUHEENJOHTAJAN TERVEHDYS .....</b>	<b>3</b>
<b>JOHDANTO .....</b>	<b>5</b>
Palkitseminen ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys .....	5
<b>HALLITUKSEN PALKITSEMINEN .....</b>	<b>7</b>
Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan palkitseminen .....	7
<b>KONSERNIJOHTAJAN PALKITSEMINEN .....</b>	<b>9</b>
Konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot .....	11
Konsernijohtajan pitkäaikaiset kannustepalkkiot .....	13
Konsernijohtajan osakeomistus .....	15

# HYVÄT OSAKKEENOMISTAJAT,

palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Mandatum Oyj:n ensimmäinen toimielinten palkitsemisraportti. Palkitsemisraportissa esitetään hallituksen jäsenten ja konsernijohtajan palkitsemista ohjaavat keskeiset periaatteet sekä maksetut ja ansaitut palkkiot tilikaudelta 1.10.-31.12.2023. Mandatum Oyj perustettiin 1.10.2023 Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen yhteydessä ja näin ollen raporttimme perustuu vuoden 2023 viimeiseen neljännekseen.

## TILIKAUDEN MERKITTÄVÄT TAPAHTUMAT JA TULOS

Vuosi 2023 oli Mandatumille historiallinen, kun yhtiö lokakuussa irtautui Sampo-konsernista ja listautui Helsingin pörssin päälistalle. Listautuminen ja Sammosta irtautuminen oli Mandatumille merkittävä virstanpylväs ja projekti toteutettiin tiiviissä aikataulussa Sammon hallituksen päätösten mukaisesti. Listautumisen yhteydessä konsernin hallintomalli uudistettiin vastaamaan listayhtiölle asetettuja vaatimuksia. Konsernijohtajaksi nimitettiin Petri Niemisvirta, joka on aiemmin toiminut Mandatum Holdingin ja Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön toimitusjohtajana. Patrick Lapveteläinen aloitti puolestaan Mandatum Oyj:n päätoimisena

hallituksen puheenjohtajana toimittuaan pitkään Mandatum-yhtiöiden hallituksissa puheenjohtajana.

Mandatumilla alkoi uusi aikakausi, kun siitä tuli itsenäinen pörssiyhtiö. Itsenäisenä yhtiönä pystymme entistä vahvemmin toteuttamaan kasvustrategiaamme ja luomaan sidosryhmillemme lisäarvoa rahan ja hengen erikoisosaajana. Etenemme nyt omalla polullamme yhdessä henkilöstön, osakkeenomistajiemme ja asiakkaidemme kanssa, itsenäisenä Mandatumina.

Mandatum-konsernin tilikauden 2023 tulos ennen veroja oli 210,4 miljoonaa euroa ja se kasvoi merkittävästi vertailukaudesta. Kaikki tuloksen osa-alueet tukivat kasvua, ja erityisesti sijoitustoiminnan tulos kasvoi voimakkaasti. Nettorahavirta ja hallinnoitavat asiakasvarat nousivat ennätyskorkealle tasolle. Lisäksi konsernin vakavaraisuus- asema on vahva, mikä antaa Mandatumille vankan pohjan toimia epävarmemmassakin markkinaympäristössä.



Jannica Fagerholm, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ja hallituksen varapuheenjohtaja

## **PALKITSEMINEN MANDATUM-KONSERNISSA**

Vuonna 2023 Mandatum-konsernin palkitseminen perustui Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteisiin ja Mandatum-konserniyhtiöiden yhtiökohtaisiin palkitsemispolitiikkoihin. Toimielinten palkitsemisessa sovellettiin tilikaudella Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaa vastaavia periaatteita, kuten myöhemmin tässä raportissa on tarkemmin kuvattu.

Palkitsemisjärjestelmämme ovat suunniteltu edistämään yhtiön taloudellista menestystä, kestäviä liiketoimintakäytäntöjä sekä lisäarvon tuottamista osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille. Järjestelmät ovat linjassa yhtiön liiketoimintastrategian kanssa ja huomioivat riskienhallinnan periaatteet.

Palkitsemiskokonaisuutemme ovat kilpailukykyisiä ja ne sisältävät sekä kiinteän että muuttuvan palkitsemisen elementtejä. Kokonaisuutta täydentää kattavat edut, kuten koko henkilöstölle suunnattu maksuperusteinen lisäeläke-etuus ja henkilöstörähoito.

Mandatumin ollessa osa Sampoa, Mandatum-konsernin avainhenkilöt ja konsernijohtaja ovat kuuluneet Sampo-konsernin pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin. Mandatum-konsernin irtauduttua Sammosta, Mandatumin hallitus päätti,

että Mandatum-konsernin avainhenkilöt ja konsernijohtaja jäivät Sammon pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020 kyseisten henkilöiden sitouttamiseksi. Mandatum-konsernin avainhenkilöille tai konsernijohtajalle ei tehdä uusia allokaatioita Sammon kannustinjärjestelmästä. Kyseinen kannustinjärjestelmä käynnistettiin elokuussa 2020 ja sen ehtoja muutettiin Sampo Oyj:n osittaisjatkautumisen johdosta syyskuussa 2023.

## **VASTUULLISUUDEN MERKITYS PALKITSEMISESSA**

Mandatumin palkitsemisjärjestelmät ovat vastuullisia sidosryhmiä kohtaan ja niissä huomioidaan, miten valitut suorituskriteerit tukevat konsernin strategian toteutumista ja arvon luontia sekä edistävät kestävyysstrategiassa tunnistettuja keskeisiä vastuullisuusteemoja. Vuoden 2023 lyhytaikaisessa kannustinojelmassa asiakastyytyväisyys oli osa jokaisen työntekijän ja ylimmän johdon palkitsemisen mittareita. Lisäksi esihenkilöillä oli työntekijäkokemukseen liittyviä tavoitteita. Sijoitustoiminnassa kestävä kehitys on olennainen osa sijoitus päätöksiä ja -prosesseja, ja tästä syystä asianomaisilla sijoitustoiminnan parissa työskentelevillä oli tavoitteita vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi vuoden 2023 kannustinojelmassaan. ESG:hen liittyvät tavoitteet olivat myös osa konsernijohtajan lyhytaikaisen kannustinohjelman suorituskriteereitä tilikaudella.

Uskomme, että yhtiön liiketoiminnan kannalta keskeisten ESG-tavoitteiden sisällyttäminen palkitsemisjärjestelmiimme tukee yhtiön menestystä ja kykyä tuottaa lisäarvoa osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille pitkällä aikavälillä.

## **ENSIMMÄINEN VARSINAINEN YHTIÖKOKOUS**

Tämä toimielinten palkitsemisraportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle, joka järjestetään 15.5.2024. Lisäksi palkitsemisvaliokunta on valmistellut esityksen toimielinten palkitsemispolitiikasta varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöstä varten.

Tavoitteenamme on varmistaa, että palkitseminen tukee yhtiön strategian toteutumista ja kestävää liiketoimintaa pitkällä aikavälillä. Menestyksen edellytyksenä ovat sitoutunut ja motivoitunut johto ja henkilöstö, joilla on kannustavat ja kilpailukykyiset palkitsemiskokonaisuudet. Näiden tavoitteiden edistämiseksi jatkamme sitoutuneesti palkitsemiskäytäntöjemme kehittämistä.

### **Jannica Fagerholm**

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ja hallituksen varapuheenjohtaja

# JOHDANTO

Tämä toimielinten palkitsemisraportti (**”palkitsemisraportti”**) tilikaudelta 1.10.–31.12.2023 on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymän hallinnointikoodin 2020 ja valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 vaatimusten mukaisesti. Mandatum Oyj (jäljempänä myös **”Mandatum”** tai **”yhtiö”**) perustettiin 1.10.2023 ja tämä palkitsemisraportti on laadittu yhtiön ensimmäiseltä tilikaudelta 1.10.–31.12.2023. Palkitsemisraportti esitetään vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle toukokuussa.

Palkitsemisraportissa käsitellään Mandatum Oyj:n hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan (jäljempänä **”konsernijohtaja”**) 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 oikea.

## TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIIKAN SOVELTAMINEN TILIKAUDELLE

Konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu sovellettavaan toimielinten palkitsemispolitiikkaan, jossa määritellään keskeiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit toimielinten palkitsemiselle. Tilikaudella konsernijohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisessa on sovellettu Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaa vastaavia periaatteita. Mandatumin toimielinten palkitseminen on tilikaudella poikennut Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikan periaatteista vain seuraavin osin:

- Hallituksen puheenjohtaja on työsuhteessa Mandatum Oyj:öön ja on oikeutettu hallitusjäsenyyden perusteella maksettavien palkkioiden lisäksi kiinteään palkkaan, puhelinetuun ja muihin tavanomaisiin etuihin sekä maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta päättää hallituksen riippumattomat jäsenet.
- Konsernijohtaja on toimisopimuksensa perusteella oikeutettu irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvaukseen, joka vastaa 18 kuukauden kiinteää palkkaa, mikäli yhtiö irtisanoo toimisopimuksen

ilman konsernijohtajasta johtuvaa työsopimuslain mukaista purkuperusteen muodostavaa syytä. Erokorvauksen määrä perustuu konsernijohtajan aiemmassa tehtävässä Mandatum Holding Oy:n ja Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön toimitusjohtajana sovellettuihin ehtoihin, joista on sovittu ennen nykyisen toimisopimuksen solmimista.

Yhtiössä noudatettava Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka sallii väliaikaisen poikkeamisen hallituksen päätöksellä konsernin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi muun muassa yritysjärjestelytilanteessa ja sellaisen sopimusvelvoitteen täyttämiseksi, joka on syntynyt ennen palkitsemispolitiikan voimaantuloa. Mandatum Oyj perustettiin Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen seurauksena 1.10.2023 samanaikaisesti, kun Mandatum-konserni eriytettiin Sampo-konsernista. Konsernijohtaja Petri Niemisvirta aloitti Mandatum Oyj:n toimitusjohtajana 1.10.2023 ja hänen toimisopimuksessaan huomioitiin soveltuvin osin hänen aiemmassa tehtävässään sovelletut ehdot. Mandatum Oyj:n palkitsemisvaliokunta valmistelee ja esittelee Mandatumin toimielinten palkitsemispolitiikan ensimmäiselle varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvottavaa päätöstä varten toukokuussa 2024.

Hallituksen jäsenille ja konsernijohtajalle maksettuja palkitsemiseriä ei ole peritty takaisin tilikaudella 1.10.–31.12.2023.

## PALKITSEMINEN JA YHTIÖN PITKÄN AIKAVÄLIN TALOUDELLINEN MENESTYS

Mandatumin palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja lisäarvon tuottamista osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille. Palkitsemisjärjestelmät ovat linjassa yhtiön liiketoimintastrategian ja tavoitteiden kanssa ja ne edistävät kestäviä liiketoimintakäytäntöjä.

Palkitsemisen tavoitteena on houkutella ja sitouttaa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä sekä kannustaa heitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Riskienhallinnan periaatteiden mukaisilla ja kannustavilla palkitsemisjärjestelmillä edistetään yhtiön taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja kykyä luoda lisäarvoa sidosryhmilleen ja osakkeenomistajilleen. Palkitsemisjärjestelmät sisältävät eturistiriitoja estäviä elementtejä ja ne ottavat huomioon Mandatumin harjoittaman liiketoimintaan liittyvät kestävyysriskit.

Muuttuvaa palkitsemista käytetään Mandatumissa varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukykyisyys ja tukemaan yhtiön strategian toteutumista. Merkittävä osa konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin, millä vahvistetaan suorituksen ja palkitsemisen välistä yhteyttä. Muuttuvien kannustepalkkioiden taloudelliset ja ei-taloudelliset suorituskriteerit linkittyvät yhtiön strategiaan ja arvon kehitykseen, ja edistävät näin yhtiön strategisten avaintavoitteiden toteutumista ja pitkän aikavälin taloudellista kehitystä.

Hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien intressien yhdistämiseksi hallituksen jäsenten edellytetään hankkivan jakautumissuunnitelman ja Sampo Oyj:n yhtiökouksen päätöksen mukaisesti Mandatum Oyj:n osakkeita 50 prosentilla toimikauteen perustuvasta nettopalkkiostaan ja säilyttävän osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan.

## PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TULOS

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimielinten palkitseminen verrattuna työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemiseen ja yhtiön taloudelliseen menestykseen. Mandatum Oyj perustettiin 1.10.2023 ja taulukossa esitetyt palkitsemisluvut perustuvat yhtiön ensimmäiseen tilikauteen 1.10.-31.12.2023. Taulukkoon kootaan viiden vuoden vertailutiedot lisäämällä yksi tilikausi kerrallaan ensimmäisestä tilikaudesta alkaen.

	2023
<b>Palkitseminen<sup>1</sup> (€)</b>	
Hallituksen puheenjohtajan palkitseminen <sup>2</sup>	187 000
Hallituksen varapuheenjohtajan palkkiot (maksetaan vuonna 2024)	39 000
Muiden hallituksen jäsenten palkkiot yhteensä (maksetaan vuonna 2024)	138 200
Konsernijohtajan palkitseminen	160 127
Mandatum-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen <sup>3</sup>	18 130
<b>Taloudelliset tunnusluvut</b>	
Osakekohtainen tulos (€)	0,32
Konsernin tilikauden tulos ennen veroja (milj. €)	210,4
Hallinnoitavat asiakasvarat (milj. €)	11 892
Nettorahavirta hallinnoitavien asiakasvarojen osalta (milj. €)	753,8
Vakavaraisuussuhde (%)	221,4

1 Esitetyt palkitsemisluvut perustuvat Mandatum Oyj:n ensimmäiseen tilikauteen 1.10.-31.12.2023.

2 Hallituksen puheenjohtajan palkitseminen sisältää päätoimisen hallituksen puheenjohtajan Patrick Lapveteläisen työsuhteeseen perustuvan palkitsemisen (kiinteä palkka, luontoisedut ja lisäeläke) sekä hallitusjäsenyyteen perustuvat palkkiot, jotka erääntyvät maksettavaksi vuonna 2024. Tarkempi erittely erääntyvistä palkkioista on esitetty hallituksen palkitseminen -osiossa.

3 Mandatum-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen on laskettu jakamalla ajalla 1.10.-31.12.2023 maksettujen palkkojen, luontoisetujen ja muuttuvien palkkioiden kokonaissumma konsernin keskimääräisellä henkilöstömäärällä (FTE) samalla ajanjaksolla. Merkittävä osa konsernin työntekijöille vuonna 2023 maksetuista muuttuvista palkkioista maksettiin ennen Mandatum Oyj:n perustamista.

# HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Mandatum Oyj:n hallituksen ensimmäisen toimikauden palkkioista päätti Sampo Oyj:n varsinainen yhtiökokous 17.5.2023 Sampo Oyj:n hallituksen hyväksymän jakautumissuunnitelman palkkioehdotuksen mukaisesti. Sampo Oyj:n yhtiökokouksen päätöksen ja jakautumissuunnitelman mukaisesti, Mandatum Oyj:n hallituksen jäsenille maksetaan ensimmäiseltä toimikaudelta seuraavat palkkiot:

- kullekin hallituksen jäsenelle 27 000 euroa, hallituksen puheenjohtajalle 42 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle 36 000 euroa sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 36 000 euroa;
- hallituksen jäsenille kultakin hallituksen kokoukselta kokouspalkkiota 600 euroa sekä puheenjohtajalle tai varapuheenjohtajalle tämän toimiessa puheenjohtajana 1 500 euroa;
- kultakin tarkastusvaliokunnan kokoukselta 600 euroa kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle ja 1 000 euroa tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle.

Hallituksen jäsenten toimikausi alkoi 1.10.2023 ja se päättyy Mandatum Oyj:n ensimmäisen varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Tilikauden aikana hallituksen jäsenille ei maksettu palkkioita. Hallituksen jäsenten

matkakulut korvattiin yhtiön matkustuspolitiikan mukaisesti.

Hallituksen jäsenten ansaitsemat kokouspalkkiot syksyllä 2023 pidetyistä kokouksista sekä toimikauteen perustuvat palkkiot maksetaan helmikuussa 2024. Mikäli hallituksen jäsenen toimi yhtiön hallituksessa tai vastaavasti tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan toimi tarkastusvaliokunnassa päättyy ennen Mandatum Oyj:n ensimmäisen varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, voidaan kyseiselle hallituksen jäsenelle tai tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksettu palkkio periä takaisin samassa suhteessa kuin toimikautta on jäänyt kesken.

Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan Mandatum Oyj:n osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla hallituksen jäsenen toimikauden perusteella maksettavasta palkkiosta, joka jää jäljelle verojen, maksujen ja mahdollisten lakisääteisten sosiaali- ja eläkekulujen vähentämisen jälkeen. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta mahdollisesti aiheutuvasta varainsiirtoverosta.

Hallituksen jäsen on velvollinen hankkimaan osakkeet Mandatum Oyj:n vuoden 2023 tilinpäätöstiedotteen julkistamisen jälkeen, mutta ennen Mandatum Oyj:n ensimmäistä varsi-

naista yhtiökokousta tai, mikäli tämä ei olisi mahdollista, ensimmäisenä mahdollisena ajankohtana tämän jälkeen. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan. Luovutusrajoituksen voimassaolo päättyy kuitenkin aikaisemmin, mikäli hallituksen jäsenen toimikausi yhtiön hallituksessa päättyy.

Päätoimista hallituksen puheenjohtajaa lukuun ottamatta hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa Mandatum Oyj:n kanssa. Hallituksen jäsenet eivät kuulu Mandatum Oyj:n kannustinjärjestelmien piiriin.

## PÄÄTOIMISEN HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Päätoiminen hallituksen puheenjohtaja Patrick Lapveteläinen aloitti tehtävässään 1.10.2023 ja hän on työsuhteessa yhtiöön. Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta päättävät hallituksen riippumattomat jäsenet. Palkitseminen arvioidaan vuosittain ja se perustuu yhtiön soveltamiin palkitsemisperiaatteisiin ja -politiikkoihin.

Tilikaudella päätoimisen hallituksen puheenjohtajan Patrick Lapveteläisen palkitseminen koostui hallitusjäsenyyden perusteella maksettavien palkkioiden lisäksi

kiinteästä kuukausipalkasta, maksuperusteisesta lisäeläkejärjestelystä ja muista tavanomaisista taloudellisista etuuksista. Päätoiminen hallituksen puheenjohtaja ei kuulu Mandatum Oyj:n lyhyt- tai pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien piiriin.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan kiinteä kuukausipalkka on 25 000 euroa 1.10.2023 alkaen. Kiinteä palkka sisältää puhelinedun. Kiinteä palkka perustuu tehtävän vastuisiin (puheenjohtajuuden lisäksi muun muassa Mandatum Oyj:n strategian kehittäminen ja sijoittajasuhteiden hoitaminen) ja Lapveteläisen työkokemukseen. Maksuperusteiseen lisäeläkesopimukseen maksetaan yhtiön toimesta kiinteä summa vuosittain. Tilikaudella yhtiön suorittama eläkemaksu lisäeläkesopimukseen oli 62 500 euroa. Lisäeläkesopimuksen ehtojen mukaisesti eläkeikä on 60 vuotta.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan palkitsemiskokonaisuutta (kiinteä palkka ja lisäeläke) määrittäessä keskeiset tekijät ovat olleet Patrick Lapveteläisen vastuut, osaaminen ja finanssialan tuntemus. Hän on muun muassa toiminut pitkään ja menestyksekkäästi Sampo Oyj:n sijoitusjohtajana ja Mandatum-konserniyhtiöiden hallituksissa puheenjohtajana. Lisäksi palkitsemista määrittäessä on tarkasteltu saatavilla

olevaa markkinadataa, jonka perusteella hallituksen päätoimisen puheenjohtajan kokonaispalkitseminen (kiinteä palkka ja lisäeläke-etuus) on linjassa Mandatumin kanssa vastaavan kokoisten ja samalla toimialalla toimivien yhtiöiden hallitusten päätoimisten puheenjohtajien kokonaispalkitsemisen kanssa.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan muihin taloudellisiin etuihin on tilikaudella

sisältyneet vakuutusetuja, kuten terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus sekä johdon vastuuvakuutus.

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

Alla olevassa taulukossa on esitetty päätoimiselle hallituksen puheenjohtajalle tilikaudella maksettu palkka ja lisäeläkemaksu sekä hallituksen jäsenten ensimmäiseen toimikauteen perustuvat palkkiot ja ansaitut kokouspalkkiot tilikauden päättyessä. Toimikauteen perustuvat palkkiot ja kokouspalkkiot maksetaan helmikuussa 2024 ja esitetään taulukossa erääntyvinä palkkioina. Toimikauteen perustuviin palkkioihin liittyvät osakehankinnat toteutetaan Sampo Oyj:n

yhtiökokouksen päätöksen ja jakautumissuunnitelman mukaisesti Mandatumin vuoden 2023 tilinpäätöstiedotteen julkistamisen jälkeen, mutta ennen Mandatum Oyj:n ensimmäistä varsinaista yhtiökokousta. Hallituksen jäsenten hankkimien osakkeiden lukumäärät raportoidaan vuoden 2024 palkitsemisraportissa.

## Hallituksen jäsenten palkat ja palkkiot (euroa)

Hallituksen jäsen	Tilikaudella maksetut palkat ja palkkiot			Erääntyvät palkkiot (maksetaan vuonna 2024)			
	Muut palkat <sup>4</sup>	Lisäeläke	Maksettu yhteensä	Toimikauteen 1.10.2023–15.5.2024 perustuvat palkkiot <sup>5</sup>	Ansaitut kokouspalkkiot <sup>6</sup>	Muista konserniyhtiöistä ansaitut palkkiot <sup>7</sup>	Erääntyvät palkkiot yhteensä
Patrick Lapveteläinen, päätoiminen hallituksen puheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	75 000	62 500	<b>137 500</b>	42 000	7 500	-	<b>49 500</b>
Jannica Fagerholm, hallituksen varapuheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	-	-	-	36 000	3 000	-	<b>39 000</b>
Johanna Lamminen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	-	-	-	36 000	5 000	-	<b>41 000</b>
Markus Aho, tarkastusvaliokunnan jäsen	-	-	-	27 000	4 200	-	<b>31 200</b>
Jukka Ruuska, tarkastus- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	-	-	-	27 000	4 200	2 400	<b>33 600</b>
Kimmo Laaksonen, hallituksen jäsen	-	-	-	27 000	3 000	2 400	<b>32 400</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>75 000</b>	<b>62 500</b>	<b>137 500</b>	<b>195 000</b>	<b>26 900</b>	<b>4 800</b>	<b>226 700</b>

4 Muut palkat sisältää päätoimiselle hallituksen puheenjohtajalle Patrick Lapveteläiselle tilikaudella maksetun kiinteän palkan, sisältäen puhelinedun.

5 Hallituksen jäsenen edellytetään hankkivan Mandatum Oyj:n osakkeita markkinoilta julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan 50 prosentilla hallituksen jäsenen toimikauden perusteella maksettavasta nettopalkkiosta. Hallituksen jäsenen edellytetään säilyttävän hankkimansa osakkeet omistuksessaan hankintahetkestä lukien kahden vuoden ajan. Mikäli hallituksen jäsenen toimi yhtiön hallituksessa tai tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan toimi tarkastusvaliokunnassa päättyy ennen ensimmäisen varsinaisen yhtiökokouksen päättymistä, voidaan kyseiselle hallituksen jäsenelle tai tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksettu palkkio periä takaisin samassa suhteessa, kuin toimikautta on jäänyt kesken.

6 Vuonna 2023 pidetyistä hallituksen ja tarkastusvaliokunnan kokouksista ansaitut kokouspalkkiot, jotka maksetaan hallituksen jäsenille helmikuussa 2024.

7 Muista konserniyhtiöistä ansaitut palkkiot sisältävät Mandatum Holding Oy:n hallituksen kokouksista maksettavat kokouspalkkiot.



# KONSERNIJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Konsernijohtajan palkitsemisesta päättää hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta. Konsernijohtajan palkitseminen arvioidaan vuosittain, ja se perustuu

Mandatumin soveltamaan toimielinten palkitsemispolitiikkaan ja soveltuvin osin koko henkilöstöä koskeviin yleisiin palkitsemisperiaatteisiin. Konsernijohtajan palkitsemisessa

on tilikaudella sovellettu Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaa vastaavia periaatteita kuten raportin johdannossa on tarkemmin selostettu.

Konsernijohtajan palkitsemiselementit ja niihin liittyvät tilikauden tiedot on kuvattu alla olevassa taulukossa.

## Konsernijohtajan palkitsemiselementit

Kuvaus tilikaudella sovelletuista periaatteista	Tilikautta koskevat tiedot
<p>Kiinteä palkka</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kiinteä palkka on palkitsemiskokonaisuuden perusta ja sen tulee luoda taloudellista vakautta muodostamalla riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta vältetään liiallinen riippuvaisuus muuttuvasta palkitsemisesta. Tällä tavoin mahdollistetaan joustavammat palkitsemiskäytännöt ja mahdollisuuden olla maksamatta muuttuvia palkkioita.</li> <li>Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernijohtajan kiinteä kuukausipalkka on 32 500 euroa 1.10.2023 alkaen. Kiinteä palkka perustuu konsernijohtajan vastuisiin ja työkokemukseen. Kiinteän palkan tasoa määrittäessä on otettu huomioon konsernijohtajan lisäeläkesopimus ja lisäksi tarkasteltu finanssialalla toimivien verrokkiyhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemisesta koostuvaa markkinadataa. Merkittävimmät tekijät konsernijohtajan palkitsemistasoa asettaessa ovat kuitenkin olleet Petri Niemisvirran osaaminen, vastuut ja toimialatuntemus. Hän on toiminut pitkään ja menestyksekkäästi Mandatum-konsernin ja erityisesti Mandatum Lifen toimitusjohtajana sekä kerryttänyt kokemusta listayhtiöiden johtamisesta toimimalla mm. hallituksen jäsenenä muissa listayhtiöissä.</li> </ul>
<p>Lyhytaikaiset kannustepalkkiot</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hallitus päättää vuosittain lyhytaikaisista kannustinohjelmista ja niiden ansaintakriteereistä.</li> <li>Ansaintakriteerit ja niiden suhteelliset painoarvot määritellään etukäteen.</li> <li>Ansaintakriteerit ovat sekä määrällisiä että laadullisia ja ne voivat liittyä esimerkiksi taloudellisiin tai operatiivisiin tunnuslukuihin, yritysvastuuseen tai omistaja-arvon kehittymiseen.</li> <li>Lyhytaikaisesta kannustinohjelmasta konsernijohtajalle maksettava palkkio voi olla maksimissaan yhdeksän (9) kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Osa maksettavasta palkkiosta lykätään.</li> <li>Palkkiot maksetaan rahana toteutuneiden tavoitteiden perusteella ansaintajakson päättymisen jälkeen. Palkkioita ei makseta, jos ansaintakriteereille asetettua vähimmäistavoitetta ei saavuteta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernijohtajalle ei maksettu lyhytaikaisia kannustepalkkioita tilikaudella 1.10.-31.12.2023.</li> <li>Konsernijohtajan lyhytaikaisen kannustinohjelman ansaintakriteerit perustuivat tilikaudella 1.10.-31.12.2023 Mandatum-konsernin avaintavoitteisiin sekä ESG:hen (ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan) liittyvään tavoitteeseen.</li> <li>Tilikauden tavoitteiden toteuma oli yhteensä 71 % ja maksettava palkkio on 51 773 euroa.</li> <li>Vuodelta 2023 tavoitteiden yhteenlasketun toteuman perusteella konsernijohtajalle maksettava lyhytaikainen kannustepalkkio on yhteensä 243 068 euroa ja se maksetaan vuonna 2024. Palkkiosta lykätään 40 prosenttia rahana. Lykätty palkkio voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2027. Lisätiedot vuodelta 2023 maksettavasta kannustepalkkioista on esitetty konsernijohtajan lyhytaikaiset kannustepalkkiot -osiossa.</li> </ul>
<p>Pitkäaikaiset kannustepalkkiot</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista.</li> <li>Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmien tavoitteena on konsernijohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdistäminen sekä konsernijohtajan sitouttaminen.</li> <li>Pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä maksettaville palkkioille on asetettava yläraja.</li> <li>Osa maksettavista palkkioista lykätään.</li> <li>Ansaintajakso on vähintään kolme vuotta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernijohtajalle ei maksettu pitkäaikaisia kannustepalkkioita tilikaudella 1.10.-31.12.2023.</li> <li>Perustuen konsernijohtajan aiempaan tehtävään Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä, Petri Niemisvirta kuuluu Sampo-konsernin avainhenkilöille suunnattuun pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020:1. Kyseisessä kannustinjärjestelmässä konsernijohtajalle on allokoitu kannusteyksiköitä vuonna 2020. Näistä kannusteyksiköistä oli tilikauden alkaessa ja päättyessä jäljellä 91 000 yksikköä. Jäljellä olevat kannusteyksiköt erääntyvät maksettaviksi vuosina 2024 ja 2025. Kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti konsernijohtajan tulee ostaa palkkioiden maksun yhteydessä Sampo Oyj:n A-osakkeita 50 prosentilla kunkin saamansa palkkioerän määrästä, joka jää jäljelle tuloveron ja vastaavien maksujen vähentämisen jälkeen. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta erän maksamispäivästä.</li> </ul>

## Konsernijohtajan palkitsemiselementit

	Kuvaus tilikaudella sovelletuista periaatteista	Tilikautta koskevat tiedot
Eläke	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernijohtaja on Suomen lakisääteisen eläkkeen lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Yhtiö maksaa kiinteän eläkemaksun konsernijohtajan lisäeläkesopimukseen vuosittain. Yhtiön suorittaman eläkemaksun tasoa määrittäessä on otettu huomioon kiinteän palkan taso sekä konsernijohtajan aiempi etuusperusteinen lisäeläkevakuutus, johon hän oli oikeutettu Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä.</li> <li>Lisäeläkesopimuksen ehtojen mukaisesti eläkeikä on 63 vuotta.</li> <li>Tilikaudella lisäeläkesopimukseen maksettu eläkemaksu oli 62 500 euroa (3/12 vuosittaisesta eläkemaksusta).</li> </ul>
Muut etuudet	<ul style="list-style-type: none"> <li>Etuuksia tarjotaan soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihtua aika ajoin. Muita etuuksia voivat olla muun muassa puhelin, auto, sairausvakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä muut vakuutukset.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Konsernijohtajan muihin etuuksiin sisältyi tilikaudella luontoisetuja, mm. puhelin-, asunto- ja ravintoetu sekä muita taloudellisia etuuksia, kuten terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus. Yhtiön henkilöstön käytännön mukaisesti luontoiseduista ainoastaan puhelin- ja ravintoetu maksettiin kiinteän palkan lisäksi.</li> <li>Konsernijohtajalle ei ole maksettu allekirjoittamispalkkiota.</li> </ul>
Toimisuhteen päättymisen	<p>Konsernijohtajan toimitusopimuksessa on määritetty irtisanomisaika ja erokorvaus. Konsernijohtajan toimitusopimuksen irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta yhtiön irtisanoessa sopimuksen ja kolme (3) kuukautta konsernijohtajan itse irtisanoessa toimitusopimuksen. Irtisanomisajalta maksetaan irtisanomisajan palkka. Yhtiöllä on myös oikeus irtisanoa toimitusopimus heti ilman irtisanomisaikaa niin, että irtisanomisajan palkka maksetaan konsernijohtajalle kertakorvauksena. Mikäli yhtiöllä on työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukainen perustetta vastaava peruste purkaa toimitusopimus, voidaan toimitusuhde päättää tällöin välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Tällöin ei makseta irtisanomisajan palkkaa eikä muuta päättymiskorvausta. Mikäli toimitusopimus irtisanoetaan yhtiön toimesta ilman konsernijohtajasta johtuvaa työsopimuslain mukaista purkuperusteen muodostavaa syytä, suoritetaan konsernijohtajalle 18 kuukauden kiinteää kuukausipalkkaa vastaava korvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.</p> <p>Konsernijohtajan toimitusopimus päättyi ilman irtisanomista konsernijohtajan täyttäessä 63 vuotta.</p>	

**Konsernijohtajalle maksetut palkat ja palkkiot tilikaudella 1.10.–31.12.2023 (euroa)**

	Kiinteä palkitseminen		Muuttuva palkitseminen			Kertaluonteiset erät	Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	Palkitseminen yhteensä	Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet <sup>9</sup>
	Kiinteä palkka (sis. luontoisedut) <sup>8</sup>	Lyhytaikaiset kannustepalkkiot	Aiemmin lykättyjen lyhytaikaisten kannustepalkkioiden vapautus	Pitkäaikaiset kannustepalkkiot	Lisäeläke				
Konsernijohtaja, Petri Niemisvirta	97 627	-	-	-	62 500	-	-	<b>160 127</b>	100/0

8 Konsernijohtajalle maksetun kiinteän palkitsemisen verotettava arvo (sis. rahana maksetut palkkaerät ja luontoisetujen verotusarvot).

9 Konsernijohtajalle ei ole maksettu muuttuvia palkkioita tilikaudella 1.10.–31.12.2023. Vuonna 2023 Petri Niemisvirralle maksetut muuttuvat palkkiot maksettiin ennen Mandatumin irtautumista Sampo-konsernista ja Mandatum Oyj:n perustamista.

**KONSERNIJOHTAJAN  
LYHYTAIKAISET KANNUSTEPALKKIOT**

Hallitus päättää kunakin vuonna erikseen yhden vuoden mittaisista lyhytaikaisista kannustinohjelmista sekä kannustepalkkioiden suoritusperusteista ja niiden painoarvoista. Lyhytaikaisten kannustinohjelmien palkkioiden maksu perustuu sekä määrällisiin että laadullisiin suoritusmittareihin. Hallitus päättää ohjelmista maksettavista palkkioista toteutuneiden tavoitteiden perusteella ansaintajaksoa seuraavana vuonna.

Tilikaudella 1.10.–31.12.2023 konsernijohtajan lyhytaikaisen kannustinohjelman tavoitteet ovat perustuneet vuoden 2023 alussa määritettyihin Mandatum-konsernin avaintavoitteisiin ja ESG:hen liittyvään

tavoitteeseen. Mandatum Oyj:n hallitus päätti konsernijohtajan Q4/2023 tavoitteista tilikauden 1.10.–31.12.2023 alussa.

Ajalla 1.1.–30.9.2023 konsernijohtaja Petri Niemisvirta kuului Sampo-konsernin johtoryhmään ja hänen lyhytaikainen kannustepalkkionsa kyseiseltä ajalta perustui Sampo-konserniin liittyviin tavoitteisiin (painoarvo 40 prosenttia), Mandatum-konserniin liittyviin tavoitteisiin (painoarvo 50 prosenttia) ja ESG:hen liittyviin mittareihin (painoarvo 10 prosenttia).

Tilikauden 1.10.–31.12.2023 suoritusmittareiden toteuma oli yhteensä 71 prosenttia (100 prosentista) ja maksettava palkkio on 51 773 euroa. Ajanjaksoon 1.1.–30.9.2023

perustuvien suoritusmittareiden toteuman (87 prosenttia) perusteella maksettava lyhytaikainen kannustepalkkio on 191 295 euroa. Konsernijohtajan edellä mainittujen vuoden 2023 suoritusmittareiden kokonaistoteuma oli 83 prosenttia (100 prosentista) ja yhteenlaskettu palkkio 243 068 euroa. Lyhytaikainen kannustepalkkio maksetaan keväällä 2024. Maksettavasta palkkiosta lykätään 40 prosenttia ja lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2027. Konsernijohtaja voi halutessaan siirtää osan lyhytaikaisesta kannustepalkkiostaan henkilöstörahastoon samoilla ehdoilla kuin Mandatum-konsernin henkilöstö.

**Lyhytaikainen kannustinohjelma tilikaudella 1.10.–31.12.2023**

		Suoritusmittarit	Painoarvo	Toteuma (0–100 %)	Suoritusmittareiden toteuma
Konsernijohtaja, Petri Niemisvirta	Mandatum- konsernin avaintavoitteet	Asiakastyytyväisyys (NPS)	20 %	100 %	20,0 %
		Mandatum Groupin operatiivinen tulos (milj. €)	50 %	43,3 %	21,7 %
		Asiakasvarojen nettomerkinnot (milj. €)	20 %	100 %	20,0 %
	ESG	Nykyisten ESG-aloitteiden viimeistely ja luokitustason säilyttäminen	10 %	90 %	9,0 %
<b>Yhteensä</b>			<b>100 %</b>		<b>70,7 %</b>

**Vuodelta 2023 konsernijohtajalle maksettavien lyhytaikaisten kannustepalkkioiden kokonaistoteuma (maksetaan vuonna 2024)**

		Ansaintajakso <sup>10</sup>	Suoritusmittareiden toteuma yhteensä (0–100 %)	Suoritusmittareiden toteuma yhteensä suhteutettuna ansaintajaksoon	Lyhytaikainen kannustepalkkio yhteensä <sup>11</sup>
Konsernijohtaja, Petri Niemisvirta		1.1.–30.9.2023	87,2 %	65,4 % (max. 75 %)	191 295 €
		1.10.–31.12.2023	70,7 %	17,7 % (max. 25 %)	51 773 €
<b>Yhteensä</b>			<b>83,1 %</b>		<b>243 068 €</b>

<sup>10</sup> Tilikauteen 1.10.–31.12.2023 perustuvien ansaintakriteerien lisäksi vuonna 2024 konsernijohtajalle maksettava lyhytaikainen kannustepalkkio perustuu ajalle 1.1.–30.9.2023 asetettuihin ansaintakriteereihin, jotka jakautuivat kolmeen pääosaan: i) Sampo-konserniin liittyvät tavoitteet, ii) Mandatum-konserniin liittyvät tavoitteet, sisältäen muun muassa konsernin vuoden 2023 avaintavoitteet ja iii) ESG:hen liittyvään tavoitteeseen. Ajanjakson 1.1.–30.9.2023 ansaintakriteerit perustuivat konsernijohtajan aiempaan tehtävään Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä.

<sup>11</sup> Konsernijohtajan lyhytaikaisesta kannustepalkkiosta lykätään 40 prosenttia (97 227 euroa). Lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2027.

## KONSERNIJOHTAJAN PITKÄAIKAISET KANNUSTEPALKKIOT

Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista. Sampo Oyj:n 1.10.2023 tapahtuneen osittaisjakautumisen ja Mandatum Oyj:n listautumisen jälkeen Mandatumin hallitus päätti, sitouttaakseen Mandatum-konsernin avainhenkilöitä ja konsernijohtajaa, että kyseessä olevat henkilöt jäävät Sammon pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020 Sampo Oyj:n hallituksen tekemään päätökseen perustuen.

Tilikaudella konsernijohtaja on osallistunut Sampo-konsernin avainhenkilöille suunnattuun pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020:1. Kannustinjärjestelmä otettiin käyttöön elokuussa 2020 ja sen ehtoja muutettiin syyskuussa 2023 Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen johdosta. Päivitettyjen ehtojen mukaisesti kannustinjärjestelmästä maksettava kannustepalkkio perustuu Sampo Oyj:n A-osakkeen ja Mandatum Oyj:n osakkeen arvon kehitykseen sekä Sampo Oyj:n ja Mandatum Oyj:n osakekohaistisiin osinkoihin. Lisäksi kannustepalkkiota laskettaessa otetaan huomioon riskisopeutetun pääoman tuottoon liittyvä suoritusteruste sekä myönnettyjen kannusteyksiköiden määrä.

Kannustinjärjestelmä 2020:1 on käteisperusteinen ja siinä osallistujille on jaettu kan-

nusteyksiköitä (teoreettisia laskennallisia yksiköitä, joita käytetään kannustepalkkion määrittämisessä). Konsernijohtaja Petri Niemisvirralle on jaettu kannusteyksiköitä järjestelmän käyttöönoton yhteydessä vuonna 2020. Myönnetyt kannusteyksiköt perustuvat hänen aiempaan tehtäväänsä Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. Konsernijohtajalle jaetuista kannusteyksiköistä oli tilikauden alkaessa ja päättyessä jäljellä 91 000 yksikköä.

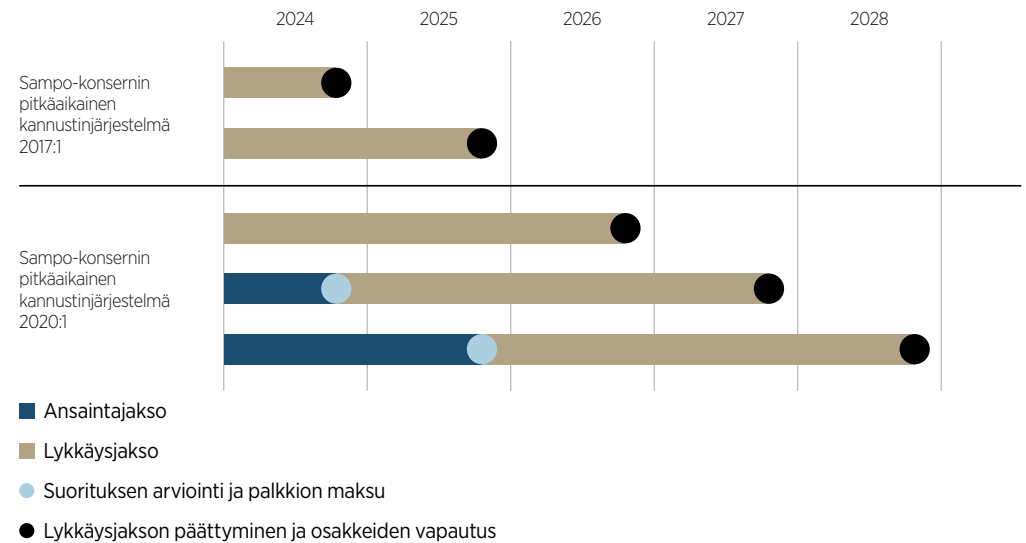
Kannusteyksiköt erääntyvät maksettavaksi kolmessa vuosittaisessa erässä kunkin erän ansaintajakson päättyttyä. Kannusteyksiköitä ei erääntynyt maksettavaksi eikä konsernijohtajalle maksettu pitkäaikaisia kannustepalkkioita tilikaudella 1.10.-31.12.2023. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2020:1 toinen maksuerä (35 prosenttia myönnettyistä kannusteyksiköistä) erääntyy maksettavaksi vuonna 2024 ja kolmas ja samalla viimeinen maksuerä (35 prosenttia myönnettyistä kannusteyksiköistä) erääntyy maksettavaksi vuonna 2025. Mandatumin konsernijohtajalle tai muille avainhenkilöille ei jaeta uusia kannusteyksiköitä Sammon pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä.

Kannustinjärjestelmän 2020:1 palkkioiden maksun yhteydessä konsernijohtaja on velvollinen ostamaan Sampo Oyj:n A-osakkeita 50 prosentilla kunkin saamansa palkkioerän määrästä tuloveron

ja vastaavien maksujen vähentämisen jälkeen. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta mahdollisesti aiheutuvasta varainsiirtoverosta. Hankitut osakkeet ovat luovutusrajoituksen alaisia kolme vuotta kunkin erän maksupäivästä lukien. Hallitus päättää rajoitettujen osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta kolmen vuoden luovutusrajoituksen päättyttyä.

Tilikauden päättyessä konsernijohtajalla oli luovutusrajoituksen alaisia osakkeita myös edellisestä Sampo-konsernin avainhenkilöiden pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2017:1. Kyseisten Sampo A-osakkeiden luovutusrajoitukset päättyvät vuosina 2024 (2 564 osaketta) ja 2025 (4 027 osaketta), jolloin hallitus päättää osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta.

### Pitkäaikaisen kannustepalkkioiden maksuaikataulu



Pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien yleiset tiedot							Tilikauden 1.10.–31.12.2023 tiedot						
Kannustinjärjestelmä	Tilikauden päättyessä jäljellä olevat kannusteyksiköt (kpl)	Allokaatiovuosi	Suoritusmittarit	Ansaintajakso	Maksuvuosi ja erääntyvät kannusteyksiköt	Lykkäysjakso 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)	Vapautetut Sampo A-osakkeet (kpl)	Luovutusrajoituksen alla olevat Sampo A-osakkeet tilikauden lopussa (kpl)	
Petri Niemisvirta, konsernijohtaja	Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	91 000	2020	Sampo Oyj:n osakkeen arvon kehitys ja Mandatum Oyj:n osakkeen arvon kehitys sekä osakekohtaiset osingot, ja riskisopeutetun pääoman tuotto (Sampo-konserni)	2020–2023	Q3/2023 (1. erä, 30 %)	2026	-	-	-	3 900	-	3 900
				2020–2024	2024 (2. erä, 35 %)	2027	45 500	-	45 500	-	-	-	
				2020–2025	2025 (3. erä, 35 %)	2028	45 500	-	45 500	-	-	-	
						<b>Yhteensä</b>	<b>91 000</b>	<b>-</b>	<b>91 000</b>	<b>3 900</b>	<b>-</b>	<b>3 900</b>	

**KONSERNIJOHTAJAN  
OSAKEOMISTUS**

Konsernijohtajalle ei ole asetettu muodollista Mandatum Oyj:n osaketta koskevaa omistusvaatimusta. Konsernijohtajan osakeomistus suhteessa kiinteään vuosipalkkaan oli 187 prosenttia 31.12.2023 kuten taulukossa on esitetty. Ajantasaiset tiedot konsernijohtajan osakeomistuksesta on saatavilla Mandatumin verkkosivuilla:

**Johdon omistus ja liiketoimet.**

	Mandatum Oyj:n osakkeiden lukumäärä 31.12. (kpl)	Mandatum Oyj:n osakkeen hinta 31.12. (€)	Osakkeiden markkina-arvo 31.12. (€)	Kiinteä vuosipalkka (€)	Osakeomistus suhteessa kiinteään vuosipalkkaan (%)
Konsernijohtaja, Petri Niemisvirta	179 370	4,07	730 036	390 000	187



## **Mandatum Oyj**

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

**[www.mandatum.fi](http://www.mandatum.fi)**