



MANDATUM OYJ:N TOIMIELINTEN
PALKITSEMISRAPORTTI

2025

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	5
Palkitseminen ja yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys	5
HALLITUKSEN PALKITSEMINEN	7
Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan palkitseminen	7
KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN	9
Konsernin toimitusjohtajan lyhytaikaiset kannustinpalkkiot	12
Konsernin toimitusjohtajan pitkäaikaiset kannustinpalkkiot	13

HYVÄT OSAKKEENOMISTAJAT

Mandatumin vuosi 2025 oli vahvan ja kannattavan kasvun aikaa. Strategian kannalta tärkeän pääomakevyeen liiketoiminnan tulos kasvoi, hallinnoitavat asiakasvarat nousivat 15,3 miljardiin euroon ja kulutehokkuus parani selvästi. Vakavaraisuus säilyi edelleen korkealla tasolla. Erityisiä onnistumisia vuoden varrelta olivat muun muassa kansainvälisen varainhoitoliiketoiminnan laajentuminen ja yksityisvarainhoidon hallinnoitavien asiakasvarojen 19 prosentin kasvu.

PALKITSEMISSRAPORTTI 2025

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana esittelen Mandatumin toimielinten palkitsemisraportin tilikaudelta 2025. Palkitsemisraportissa käsitellään toimielinten palkitsemispolitiikan soveltamista ja esitetään hallituksen jäsenten ja konsernin toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot vuoden 2025 osalta.

Toimielinten palkitsemisraportti vuodelta 2024 esitettiin Mandatumin varsinaiselle yhtiökokoukselle 15.5.2025. Yhtiökokous hyväksyi raportin neuvoa-antavalla päätöksellä. Haluan kiittää teitä edelleen osoittamastanne tuesta vuoden 2025 yhtiökokouksessa.

PALKITSEMINEN TUKEE STRATEGIAA JA HENKILÖSTÖN SITOUTUMISTA

Mandatumin palkitsemisjärjestelmät perustuvat yhtiön hallituksen määrittelemään strategiaan, ja ne tukevat pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisen kriteereissä huomioidaan myös kestävyysriskien hallinta relevantin henkilöstön osalta.

Vuoden 2025 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassa keskeisiä mittareita olivat yhtiön taloudelliset avainluvut, kuten nettorahavirta ja palkkiotulos sekä kulu/tuotto-suhde. Mittareihin sisältyi myös ESG-tavoitteita, joihin kuuluu muun muassa asiakastyytyväisyys (NPS), kestävyysstrategiassa tunnistettujen avainten edistämistä ja työntekijäkokemus.



Jannica Fagerholm, palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja ja hallituksen varapuheenjohtaja

Mandatum Oyj:n hallitus päätti jatkaa vuonna 2025 suoritusperusteista pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmää uudella ansaintajaksolla, joka kattaa tilikaudet 2025–2027. Ohjelman suoritusmittareina ovat osakkeen kokonaistuoton kehitys, pääomakevyyden liiketoiminnan tulos ennen veroja sekä ulkoiseen ESG-luokitukseen liittyvä vastuullisuustavoite. Osakepohjainen palkitseminen sitoo johtoa ja avainhenkilöitä yhtiön pitkän aikavälin menestykseen ja riskienhallintaan.

Mandatum sai vuoden aikana päätökseen tehtävien vaativuusarviointiprojektin, joka tukee palkkatasa-arvon valvontaa ja toteutumista. Se on myös keskeinen osa valmistautumista EU:n palkka-avoimuus-direktiivin voimaantuloon. Läpinäkyvyyden lisääminen ja palkkarakenteiden kuvaaminen vahvistavat työntekijöiden luottamusta ja sitoutumista yhtiöön. Ymmärrys suoriutumisen ja palkitsemisen välisestä yhteydestä motivoi ja kannustaa henkilöstöä entistä parempiin tuloksiin. Mandatum jatkaa palkka- ja palkitsemisrakenteidensa viestinnän kehittämistä vuonna 2026.

Korkea henkilöstötyytyväisyys on ollut Mandatumin keskeisimpiä tavoitteita jo yli vuosikymmenen ajan. Yhtiö seuraa henkilöstötyytyväisyyttä aktiivisesti ja mittaa sitä säännöllisesti sisäisillä työkaluilla sekä osallistumalla ulkoiseen tutkimukseen vuosittain. Henkilöstötyytyväisyys ja työntekijäkokemus säilyivät aiempien

vuosien tapaan hyvällä tasolla. Panostamalla vahvaan yrityskulttuuriin ja varmistamalla, että palkitsemiskokonaisuutemme ovat kannustavia sekä tukevat onnistumista yhtiön arvojen ja käytäntöjen mukaisesti, luomme keskeiset edellytykset Mandatumin menestykselle. Näin varmistamme myös asiakkaillemme laadukkaan ja ammattitaitoisen palvelun.

Jannica Fagerholm

Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
ja hallituksen varapuheenjohtaja

JOHDANTO

Tämä toimielinten palkitsemisraportti (**”palkitsemisraportti”**) tilikaudelta 2025 on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymän hallinnointikoodin 2025 ja valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 vaatimusten mukaisesti. Palkitsemisraportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten toukokuussa 2026.

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 sosiaalikulua.

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

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIIKAN SOVELTAMINEN TILIKAUDELLA

Konsernin toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitseminen perustuu toimielinten palkitsemispolitiikkaan, jossa määritellään keskeiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit toimielinten palkitsemiselle. Yhtiön noudattama palkitsemispolitiikka on hyväksytty varsinaisessa yhtiökokouksessa 15.5.2024 eikä palkitsemispolitiikasta ole poikettu raportoitavan kauden aikana.

Hallituksen jäsenille ja konsernin toimitusjohtajalle maksettuja palkitsemiseriä ei ole peritty takaisin tilikaudella 2025.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN PITKÄN AIKAVÄLIN TALOUDELLINEN MENESTYS

Mandatumissa palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön taloudellista menestystä ja hallituksen määrittelemän strategian toteutumista. Muuttuvilla palkitsemisjärjestelmillä palkitaan tavoitteiden saavuttamisesta ennalta asetettujen mittareiden ja kriteerien mukaisesti. Näissä huomioidaan, miten valitut suorituskriteerit tukevat konsernin strategian ja tavoitteiden toteutumista sekä edistävät kestävyysstrategiassa tunnistettuja keskeisiä vastuullisuusteemoja. Riskiherkillä, oikeudenmukaisilla ja kannustavilla palkitsemismekanismeilla edistetään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja kestävää liiketoimintaa sekä varmistetaan, että Mandatum menestyy myös osaavasta työvoimasta kilpailtaessa.

Konsernin toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta merkittävä osa perustuu suoriteperusteisten muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin, millä vahvistetaan suorituksen ja palkitsemisen välistä yhteyttä. Mandatumin pitkän aikavälin suoritusperusteisella osakepalkkiojärjestelmällä sovitetaan entistä paremmin yhteen osakkeenomistajien ja konsernin johdon ja avainhenkilöiden edut. Lisäksi hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien intressien yhdistämiseksi hallituksen jäsenten vuosipalkkiosta 40 prosenttia maksettiin yhtiön osakkeina marraskuussa 2025 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 eivätkä ole vuositasolla vertailukelpoisia lukuja. Taulukkoon kootaan viiden vuoden vertailutiedot lisäämällä yksi tilikausi kerrallaan ensimmäisestä tilikaudesta alkaen.

Konsernin tulos sekä konsernin toimitusjohtajalle, hallituksen jäsenille ja työntekijöille maksetut palkat ja palkkiot kehittyivät samansuuntaisesti koko vertailujakson ajan. Konsernin toimitusjohtajan kokonaispalkkion kasvu vertailujakson aikana johtui pääasiallisesti siitä, että muuttuvat palkkiot kasvoivat tuloskehityksen mukaisesti. Konsernin toimitusjohtajan palkkiot ovat merkittävältä osin riippuvaisia tulospoikkeamisista palkkiojärjestelmistä.

Palkitseminen (€) ¹	1-12/2025	1-12/2024	10-12/2023
Hallituksen puheenjohtajan palkitseminen ²	678 716	661 184	187 000
Hallituksen varapuheenjohtajan palkkiot	81 400	68 200	39 000
Muiden hallituksen jäsenten palkkiot yhteensä	419 300	301 800	138 200
Konsernin toimitusjohtajan palkitseminen	2 446 429	1 869 682	160 127
Mandatum-konsernin työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen ³	108 200	100 150	18 130
Taloudelliset tunnusluvut	2025	2024	2023
Osakekohtainen tulos (€)	0,31	0,33	0,32
Konsernin tilikauden tulos ennen veroja (milj. €)	182,1	202,9	210,4
Hallinnoitavat asiakasvarat (milj. €) ⁴	15 323	13 957	11 892
Nettorahavirta (milj. €)	723	983	754
Vakavaraisuussuhde (%) ^{4, 5}	169	193	202

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

2) Hallituksen puheenjohtajan Patrick Lapveteläisen palkitseminen sisältää toimitusjohtajan palkitseminen (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.

4) Luvut 31.12.

5) Ilman siirtymäsäännöstä

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Mandatum Oyj:n yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Hallituksen toimikauden 2025–2026 palkkioista päätti Mandatumin varsinainen yhtiökokous 15.5.2025 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen mukaisesti. Yhtiökokouksen päätökseen perustuen hallituksen jäsenille maksetaan toimikaudelta 2025–2026 seuraavat palkkiot:

- Hallituksen puheenjohtajalle vuosipalkkiona 73 500 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle ja valiokuntien puheenjohtajille vuosipalkkiona 63 000 euroa ja hallituksen jäsenille vuosipalkkiona 49 500 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.
- Matkakulut korvataan Mandatumin matkustuskäytännön mukaisesti.

Vuosipalkkiot maksettiin Mandatumin osakkeina ja rahana siten, että noin 40 prosenttia palkkion määrästä maksettiin yhtiön osakkeina ja loppuosa rahana. Osakkeet hankittiin markkinoilta hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun marraskuussa 2025. 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.

Vuonna 2025 hallituksen kokoonpano kasvoi yhdellä jäsenellä, kun varsinainen yhtiökokous valitsi hallituksen uudeksi jäseneksi Louise Sanderin. Hallituksen kokoonpanoon ei tullut muita muutoksia tilikaudella. Hallituksen päätoimista puheenjohtajaa lukuun ottamatta hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimsuhteessa Mandatumiin. Hallituksen jäsenet eivät myöskään kuulu Mandatumin kannustinjärjestelmien piiriin.

HALLITUKSEN PÄÄTOIMISEN PUHEENJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Hallituksen päätoiminen puheenjohtaja Patrick Lapveteläinen on toimsuhteessa yhtiöön. Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan toimsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta päättävät hallituksen riippumattomat jäsenet toimsielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Vuonna 2025 hallituksen päätoimisen puheenjohtajan palkitseminen koostui hallitusjäsenyyden perusteella maksettavien palkkioiden lisäksi kiinteästä kuukausipalkasta, maksuperusteisesta lisäeläkejärjestelystä ja muista tavanomaisista taloudellisista etuuksista. Hallituksen päätoiminen puheenjohtaja ei kuulu Mandatumin lyhyt- tai pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien piiriin.

Vuonna 2025 hallituksen päätoimisen puheenjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 25 000 euroa. Kuukausipalkkaan ei tehty muutoksia vuoden 2025 aikana. Kiinteä palkka perustuu tehtävän vastuisiin ja Patrick Lapveteläisen ammatilliseen osaamiseen ja kokemukseen.

Yhtiö maksaa vuosittain kiinteän summan Patrick Lapveteläisen lisäeläkesopimukseen, jota korotetaan sopimuksessa sovitulla indeksillä. Eläkemaksun tasoa määrittäessä on otettu huomioon Patrick Lapveteläisen kiinteän palkan taso sekä aiempi etuusperusteinen lisäeläkevakuutus, johon hän oli oikeutettu aiemmassa työsuhteessaan Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. Tilikaudella yhtiön suorittama eläkemaksu lisäeläkesopimukseen oli 268 428 euroa. Patrick Lapveteläinen on oikeutettu lisäeläkkeeseen 60 vuoden iästä lähtien.

Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan muihin taloudellisiin etuihin sisältyi tilikaudella puhelinetu ja vakuutusetu, kuten terveys-, matka- ja tapaturma-vakuutus sekä johdon vastuuvakuutus.

Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan Patrick Lapveteläisen toimsuhde 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 2025

Taulukossa esitetään kullekin hallituksen jäsenelle vuonna 2025 maksetut palkat ja palkkiot. Se kattaa toimikauden 2025–2026 palkkiot, jotka on maksettu vuonna 2025,

sekä toimikauden 2024–2025 kokouspalkkioita, joista osa on maksettu vuonna 2025. Lisäksi taulukossa esitetään vuonna 2025 maksetut muut palkat hallituksen päätoimiselle puheenjohtajalle.

Hallituksen jäsen	Palkitseminen vuonna 2025 (euroa)					Vuonna 2025 maksettu palkitseminen yhteensä	Hankitut osakkeet 11/2025 (kpl) Toimikausi 2025–2026
	Vuosipalkkio toimikaudelta 2025–2026 ¹	Kokouspalkkiot vuodelta 2025	Muut palkat ²	Lisäeläke	Kokouspalkkiot vuodelta 2024 maksettu 2025		
Patrick Lapveteläinen, hallituksen päätoiminen puheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	73 500	16 000	318 388	268 428	2 400	678 716	4 558
Jannica Fagerholm, hallituksen varapuheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	63 000	16 000	-	-	2 400	81 400	3 907
Johanna Lamminen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	63 000	17 600	-	-	2 400	83 000	3 907
Markus Aho, tarkastusvaliokunnan jäsen	49 500	17 600	-	-	2 400	69 500	3 069
Jukka Ruuska, palkitsemisvaliokunnan jäsen	49 500	16 000	-	-	2 400	67 900	3 069
Kimmo Laaksonen, hallituksen jäsen	49 500	11 200	-	-	1 600	62 300	3 069
Herman Korsgaard, tarkastusvaliokunnan jäsen	49 500	24 800	-	-	1 600	75 900	3 069
Louise Sander, hallituksen jäsen	49 500	11 200	-	-	-	60 700	3 069
Yhteensä	447 000	130 400	318 388	268 428	15 200	1179 416	27 717

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

2) Muut palkat sisältää hallituksen päätoimiselle puheenjohtajalle Patrick Lapveteläiselle tilikaudella maksetun toimsuhteeseen perustuvan kiinteän palkan, lomarahen ja puhelinedun.

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. Hallitus päätti toimitusjohtajan palkitsemisesta vuonna 2025 palkitsemispolitiikan periaatteiden

mukaisesti toimitusjohtajan tehtävät, suoriutuminen ja markkinakäytäntö huomioon ottaen.

Konsernin toimitusjohtajan palkitsemiselementit

	Toimielinten palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet	Tilikautta koskevat tiedot
Kiinteä palkka	- Kiinteä palkka on palkitsemiskokonaisuuden perusta ja sen tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta vältetään liiallinen riippuvaisuus muuttuvista palkkioista. - Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain.	Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka oli 32 500 euroa kesäkuuhun 2025 asti ja heinäkuun 2025 alusta alkaen 33 637,50 euroa. Kiinteää palkkaa korotettiin 3,5 %. Kiinteän palkan tasoa määrittäessä on huomioitu toimitusjohtajan lisäeläkesopimus.
Lyhytaikaiset kannustinpalkkiot	- 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.	- Vuodelta 2024 toimitusjohtajan ansaitsema lyhytaikainen kannustinpalkkio oli 374 751 euroa, josta lykättiin 40 % (149 900 euroa) kolmeksi vuodeksi ja jäljelle jäävä osa maksettiin vuonna 2025. Lisäksi vuonna 2025 toimitusjohtajalle maksettiin vuonna 2022 lykätty (vuodelta 2021 ansaittu) lyhytaikainen kannustinpalkkio 75 307 euroa kolmen vuoden lykkäysjakson päätyttyä. - Vuoden 2025 kannustinohjelmalle asetettu konsernin kannattavuuteen liittyvä kynnysarvo ylitettiin, mikä oli ehto palkkioiden maksamiselle. Toimitusjohtajan tavoitteiden toteuma oli yhteensä 58,5 % ja ansaittu palkkio oli 236 135 euroa. Palkkiosta maksetaan 118 068 euroa vuonna 2026 ja jäljelle jäävä osa (50 % palkkiosta) lykätään rahana kolmeksi vuodeksi.

	Toimielinten palkitsemispolitiikan keskeiset periaatteet	Tilikautta koskevat tiedot
Pitkäaikaiset kannustinpalkkiot	- 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 kokonaispalkitsemisessa. - 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.	- Toimitusjohtajalle maksettiin pitkäaikainen kannustinpalkkio 1 485 120 euroa (brutto) vuonna 2025. Maksetusta nettopalkkiosta lykättiin 50 % kolmeksi vuodeksi kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti. Kannustinpalkkio lykättiin Sampo A-osakkeina, sillä kyseinen palkkio maksettiin Sampo-konsernin pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2020, johon Mandatum-konsernin toimitusjohtaja kuuluu historiallisista syistä. Järjestelmässä Petri Niemisvirralle allokoitunut kannustinyksiköt perustuivat hänen aiempaan tehtäväänsä Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. - Toimitusjohtaja kuuluu Mandatumin suoritusperusteiseen pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään, joka perustettiin vuonna 2024 ja josta käynnistettiin uusi ohjelma vuonna 2025. Ohjelma on täysin osakeperusteinen (Mandatumin osake). Vuonna 2025 käynnistetystä osakepalkkio-ohjelmasta konsernin toimitusjohtajalle allokoitiin 260 000 osaketta. Allokoitu osakemäärä on enimmäismäärä (brutto), joka ohjelmasta on mahdollista ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut suoritusavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan.
Eläke-etuus	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 268 428 euroa. Eläkemaksua korotetaan sopimuksessa sovitulla indeksillä vuosittain.
Muut taloudelliset etuudet	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	- Konsernin toimitusjohtajan suositellaan kerryttävän ja säilyttävän omistuksessaan Mandatumin osakkeita määrän, jonka arvo vastaa vähintään toimitusjohtajan kiinteää vuosipalkkaa. - Konsernin toimitusjohtajan suositellaan säilyttävän omistuksessaan puolet pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti saaduista/hankituista Mandatumin osakkeista, kunnes osakeomistusvaatimus täyttyy.	- Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka oli 396 825 euroa ja hänen omistamiensa Mandatum Oyj:n osakkeiden lukumäärä oli 209 600 kappaletta vuoden 2025 lopussa. Osakkeen hinnan ollessa 6,88 euroa osakkeelta 31.12.2025 toimitusjohtajan osakeomistus vastasi 363 % hänen kiinteästä bruttomääräisestä vuosipalkastaan. Näin ollen osakeomistussuositus täyttyi. - Ajantasaiset tiedot toimitusjohtajan osakeomistuksesta ovat saatavilla Mandatumin verkkosivuilla: <u>Johdon omistus ja liiketoimet</u>.
Toimisuhteen päättymisen	Konsernin toimitusjohtajan toimisopimuksessa on määritelty irtisanomisaika ja erokorvaus. Toimitusjohtajan toimisopimuksen irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta yhtiön irtisanoessa sopimuksen ja kolme (3) kuukautta toimitusjohtajan itse irtisanoessa toimisopimuksen. Irtisanomisajalta maksetaan irtisanomisajan palkka. Yhtiöllä on myös oikeus irtisanoa toimisopimus heti ilman irtisanomisaikaa niin, että irtisanomisajan palkka maksetaan toimitusjohtajalle kertakorvauksena. Mikäli yhtiöllä on työsopimuslain 8 luvun 1 §:n mukaista perustetta vastaava peruste purkaa toimisopimus, voidaan toimisuhte päättää tällöin välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Tällöin ei makseta irtisanomisajan palkkaa eikä muuta päättymiskorvausta. Mikäli toimisopimus irtisanotaan yhtiön toimesta ilman toimitusjohtajasta johtuvaa työsopimuslain mukaista purkuperusteen muodostavaa syytä, suoritetaan toimitusjohtajalle 18 kuukauden kiinteää kuukausipalkkaa vastaava korvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Toimitusjohtajan toimisopimus päättyy ilman irtisanomista toimitusjohtajan täyttäessä 63 vuotta.	

Konsernin toimitusjohtajalle maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2025 (euroa)

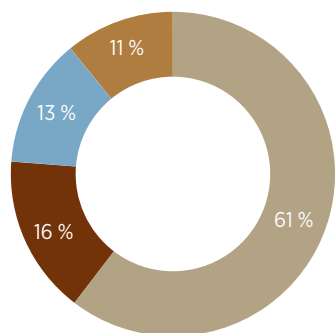
	Kiinteä palkka (sis. luontoisedut ja lomarahat) ¹	Lisäeläke	Kiinteä palkitseminen yhteensä	Lyhytaikaiset kannustin- palkkiot ²	Aiemmin lykätyt lyhytaikaiset kannustin- palkkiot ³	Pitkäaikaiset kannustin- palkkiot ⁴	Muuttuva palkitseminen yhteensä	Kertaluonteiset erät	Muista konserniyhtiöistä maksetut palkkiot	Palkitseminen yhteensä
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	386 223	268 428	654 651	231 351	75 307	1 485 120	1 791 778	-	-	2 446 429

1) Rahana maksettavien kiinteiden palkkaerien verotettava arvo ja luontoisetujen verotusarvo

2) Lyhytaikainen kannustinpalkkio ei sisällä palkkion lykättyä osuutta, joka oli 149 900 euroa (40 prosenttia palkkiosta). Taulukossa esitetty palkkiosumma sisältää henkilöstörahastoon siirretyn osuuden, joka rahaston sääntöjen mukaan voi vastata enintään yhden kuukauden kiinteää kuukausipalkkaa. Henkilöstörahastoon siirrettyä osuutta korotettiin 20 prosentilla yhtiön soveltaman käytännön mukaisesti.

3) Aiemmin lykättyjen lyhytaikaisten kannustinpalkkioiden vapautus vuoden 2021 ohjelmasta, josta maksettiin palkkiot vuonna 2022.

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
- Lyhytaikaiset kannustinpalkkiot
- Lisäeläke

KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN LYHYTAIKAISET KANNUSTINPALKKIOT

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

Vuoden 2025 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassa konsernin toimitusjohtajan tavoitteet perustuivat konsernin avaintavoitteisiin, kulu/tuotto-suhteeseen sekä ESG-tavoitteisiin.

Konsernin avaintavoitteet ovat nettorahavirta, palkkiotulos ja asiakastytyväisyys.

Nettorahavirta ja palkkiotulos ovat yhtiön keskeisiä taloudellisia tunnuslukuja. Palkkiotulos nousi hallintoitavien asiakasvarojen kasvun myötä, ja nettorahavirta pysyi vahvana. Asiakastytyväisyys on liiketoiminnan laadullinen mittari ja sitä mitataan käyttämällä Net Promoter Score (NPS) -mittaria, joka kuvaa asiakkaiden halukkuutta suositella yrityksen tuotteita tai palveluita muille. Asiakastytyväisyys, NPS, oli erinomaisella tasolla vuonna 2025.

Hyvä kulu/tuotto-suhde on tärkeä Mandatumille kilpailukyvyyn ja asiakasluottamuksen ylläpitämisessä sekä kannattavan kasvun tukemisessa. Tilikaudella kulu/tuotto-suhteen kehitys oli tavoitteiden mukaista.

ESG- tavoitteita arvioitiin kestävyysstrategian edistymisellä sekä työntekijäkokemusta mittaavien, ulkopuolisen kumppanin toteuttaman henkilöstötytyväisyyskyselyn tulosten ja johtamistyön arvioinnin perusteella.

Tilikauden 2025 suoritusmittareiden toteuma oli yhteensä 58,5 prosenttia (100 prosentista) ja palkkio on 236 135 euroa. Lyhytaikainen kannustinpalkkio maksetaan keväällä 2026. Maksettavasta palkkiosta lykätään 50 prosenttia rahana, ja lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2029. Toimitusjohtaja voi halutessaan siirtää osan lyhytaikaisesta kannustinpalkkiostaan henkilöstörahastoon samoilla ehdoilla kuin Mandatum-konsernin henkilöstö.

Konsernin toimitusjohtajan lyhytaikainen kannustinpalkkio vuoden 2025 ohjelmasta (maksetaan vuonna 2026)

Suoritusmittarit		Painoarvo	100 % toteumaan oikeuttava tulos	Suoritusmittarin tulos	Toteuma (0-100 %)	Painotettu toteuma	Palkkio yhteensä ¹
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	Asiakastyytyväisyys (NPS)	12,4 %	78	79,7	100,0 %	12,4 %	
	Mandatum-konsernin avaintavoitteet	Nettorahavirta (milj. €)	24,8 %	1 100	723	29,4 %	7,3 %
		Mandatum-konsernin palkkiotulos (milj. €)	24,8 %	85	80,9	59,0 %	14,6 %
	Taloudellinen tavoite	Kulu/tuotto-suhde (%)	20,0 %	45	49	60,0 %	12,0 %
	ESG-tavoitteet	Kestävyysstrategian edistäminen	8,0 %	Hallitus arvioi toteuman ansaintajakson päätyttyä	Saavutettu osittain	90,0 %	7,2 %
		Työntekijäkokemus	10,0 %	Hallitus arvioi toteuman ansaintajakson päätyttyä	Saavutettu osittain	50,0 %	5,0 %
Yhteensä		100 %				58,5 %	236 135 €

1) Konsernin toimitusjohtajan lyhytaikaisesta kannustinpalkkiosta lykätään 50 prosenttia (118 068 euroa). Lykätty osa palkkiosta voidaan maksaa aikaisintaan vuonna 2029.

KONSERNIN TOIMITUSJOHTAJAN PITKÄAIKAISET KANNUSTINPALKKIOT

Konsernin toimitusjohtaja on tilikaudella kuulunut Sampo-konsernin pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020:1 ja Mandatumin suoritusperusteiseen pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään. Vuonna 2025 palkkioita maksettiin ainoastaan Sampo-konsernin pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2020:1.

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 2020:1 Sampo Oyj:n hallituksen tekemään päätökseen perustuen. Sampo-konsernin avainhenkilöille suunnattu pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1 otettiin käyttöön elokuussa 2020 ja sen ehtoja muutettiin syyskuussa 2023 Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen johdosta.

Kannustinjärjestelmä 2020:1 on käteisperusteinen ja siinä osallistujille on jaettu kannusteyksiköitä (teoreettisia laskennallisia yksiköitä, joita käytetään kannustepalkkion määrittämisessä). Kannusteyksiköt erääntyvät maksettavaksi

kolmessa vuosittaisessa erässä kunkin erän ansaintajakson päätyttyä. Konsernin toimitusjohtaja Petri Niemisvirrälle on jaettu kannustinyksiköitä vuonna 2020 tehdyssä allokoinnissa, jolloin vuonna 2025 erääntyi maksettavaksi kolmas ja samalla viimeinen maksuerä (35 prosenttia myönnettyistä kannusteyksiköistä). Myönnetyt kannusteyksiköt perustuivat konsernin toimitusjohtajan aiempaan tehtävään Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. Palkkion maksun yhteydessä konsernin 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 2025 toimitusjohtajalle vapautettiin kolmen vuoden luovutusrajoituksen päätyttyä yhteensä 20 135 Sampo A-osaketta, jotka perustuivat Sampo-konsernin edelliseen pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2017:1. Hallitus päättää kunakin vuonna erikseen osakkeiden mahdollisesta vapauttamisesta riski- ja suoritusarviointin perusteella.

Mandatumin suoritusperusteinen pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmä

Konsernin toimitusjohtaja kuuluu Mandatumin suoritusperusteiseen pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään, jonka perustamisesta Mandatumin hallitus päätti 19.3.2024. Osakepalkkiojärjestelmässä on käynnissä kolme ansaintajaksoa, joista kaksi on alkanut vuonna 2024 ja yksi vuonna 2025. Konsernin toimitusjohtaja on kaikkien käynnissä olevien ohjelmien piirissä.

Suoritusperusteinen osakepalkkiojärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä osakepalkkio-ohjelmista, joista kukin sisältää lähtökohtaisesti 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. Maaliskuussa 2025 hallitus päätti jatkaa vuonna 2024 käyttöön otettua suoriteperusteista pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmää uudella ansaintajaksolla, joka kattaa tilikaudet 2025–2027. Mahdolliset palkkiot maksetaan vuonna 2028.

Mandatumin osakepalkkio-ohjelmien suoritusperusteet sekä niiden suhteelliset painoarvot on määritelty Mandatumin liiketoiminta- ja kestävyysstrategioiden pohjalta. Ohjelmien suoritusvaatimukset on asetettu siten, että enimmäispalkkion saaminen edellyttää hyvää taloudellista ja vastuullisuutta edistävää tulosta. Osakepalkkio-ohjelman suoritusmittarit koostuvat yhtiön osakkeen absoluuttisen kokonaistuoton kehityksestä (TSR), pääomakevyen liiketoiminnan kehityksestä sekä ulkoiseen ESG-luokitukseen liittyvästä vastuullisuustavoitteesta.

Konsernin toimitusjohtajalle allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto ennen veroja) on 260 000 osaketta kaikissa edellä mainitussa ohjelmissa. Kyseinen osakemäärä on mahdollista ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut suoritustavoitteet saavutetaan kokonaisuudessaan.

Konsernin toimitusjohtajan pitkäaikainen kannustinpalkkio vuonna 2025

	Kannustinjärjestelmä	Erääntyneet kannusteyksiköt (kpl) ¹	Riskisopeutetun pääoman tuotto ²	Osinkokorjattu lähtökurssi (€) ³	Osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi (€) ⁴	Yhden kannusteyksikön arvo (€)	Maksettu palkkio yhteensä (€)	Hankittujen Sampo A-osakkeiden määrä (kpl)
Toimitusjohtaja, Petri Niemisvirta	Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1	227 500	100 %	3,282	9,810	6,528	1 485 120	36 835

1) Vuonna 2025 erääntyi maksettavaksi pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän kolmas 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–Q2/2025 on vähintään riskitön tuotto +5 prosenttia, maksetaan syyskuussa 2025 maksettavaksi erääntyvästä erästä 100 prosenttia.

3) Lähtökurssi, joka on määritelty järjestelmän käyttöönottohetkellä, oli 32,94 (Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi ajanjaksolta 6.8.–9.9.2020). Lähtökurssissa on huomioitu Sampo Oyj:n osakkeen splittaus. Lähtökurssista on vähennetty kokonaistuoton huomioimiseksi yhteenlasketut Sampo Oyj:n maksupäivään mennessä päätetyt osakekohtaiset osingot ja Mandatum Oyj:n julkistaman vuoden 2024 puolivuosisikatsauksen menneessä päätetyt Mandatum Oyj:n osakekohtaiset osingot. Lisäksi lähtökurssista on vähennetty Mandatum Oyj:n vuoden 2024 puolivuosisikatsauksen jälkeinen vaihdolla painotettu keskimurssi.

4) Sammon A-osakkeen vaihdolla painotettu keskimurssi Nasdaq Helsingin pörssilistalla ajalla 7.8.–10.9.2025

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

Kannustinyksiköiden määrät päivitetty Sampo Oyj:n osakesplittauksen johdosta.

Suoritusmittarit												
	Kannustin-järjestelmä	Maksettavien kannustin-yksiköiden osuus	Kannustin-yksikön arvo ²	Ansainta-jakso	Maksuvuosi ja erääntyvät kannusteyksiköt	Lykkäys-jakso ja osakkeiden luovutus-rajoitus päättyy	Kannuste-yksiköiden määrä tilikauden alussa (kpl)	Tilikaudella erääntyneet kannuste-yksiköt (kpl)	Jäljellä olevat kannuste-yksiköt tilikauden lopussa (kpl)	Luovutus-rajoituksen alla olevat Sampo A-osakkeet tilikauden alussa (kpl)	Tilikaudella hankitut Sampo A-osakkeet (kpl)	Luovutus-rajoituksen alla olevat Sampo A-osakkeet tilikauden lopussa (kpl)
Toimitus-johtaja, Petri Niemisvirta	Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustin-järjestelmä 2017:1	Riskisopeutetun pääoman tuotto (RoCaR), Sampo-konserni (painoarvo 40 %)	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	-	-	-	-	-	-
		Vakuutusliikkeen tuotto (painoarvo 60 %)		2017–2022	2022 (3. erä, 35 % yksiköistä)	2025	-	-	-	20 135	-	0
	Sampo-konsernin pitkäaikainen kannustin-järjestelmä 2020:1	Riskisopeutetun pääoman tuotto (RoCaR), Sampo-konserni (painoarvo 100 %) ¹	Sampo Oyj:n A-osakkeen arvon kehitys sekä osakekohtaiset osingot ²	2020–2023	2023 (1. erä, 30 % yksiköistä)	2026	-	-	-	19 500	-	19 500
				2020–2024	2024 (2. erä, 35 % yksiköistä)	2027	-	-	-	30 125	-	30 125
				2020–2025	2025 (3. erä, 35 % yksiköistä)	2028	227 500	227 500	0	-	36 835	36 835
	Yhteensä						227 500	227 500	0	69 760	36 835	86 460

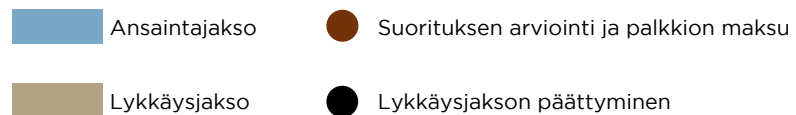
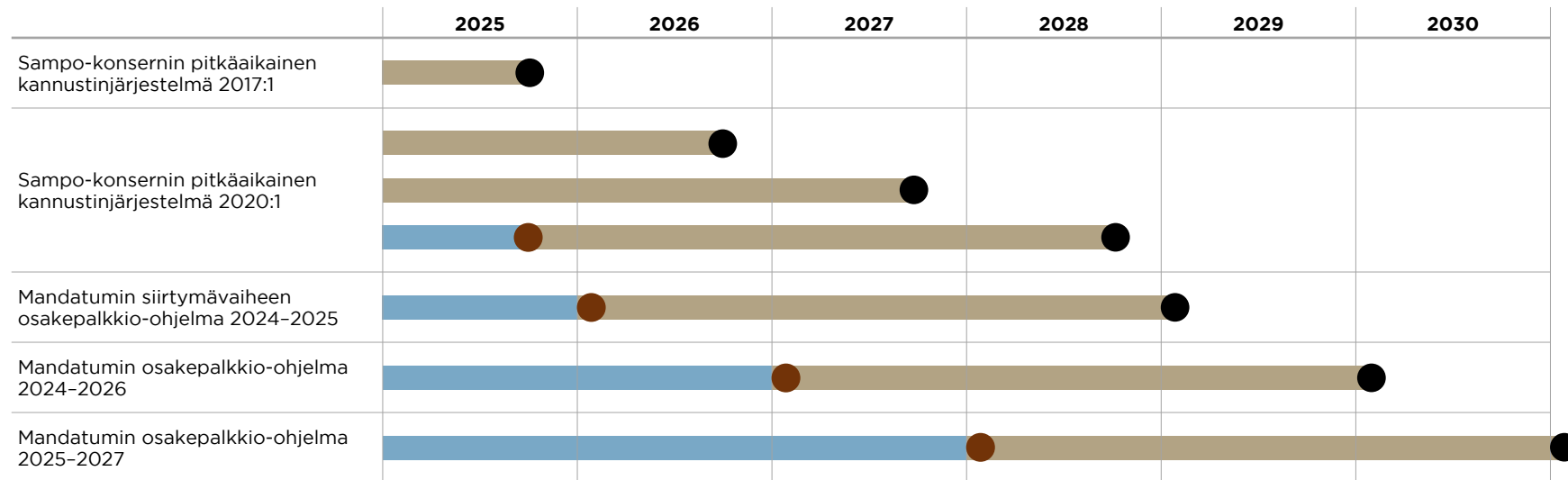
1) Mikäli RoCaR on vähintään riskitön tuotto +3 prosenttia, mutta vähemmän kuin riskitön tuotto +5 prosenttia, maksetaan 50 prosenttia erästä. Mikäli RoCaR on vähintään riskitön tuotto +5 prosenttia, maksetaan 100 prosenttia erästä.

2) Kannustinyksikön arvo lasketaan maksuajankohtana Sampo A-osakkeen vaihdolla painotetun kesikurssin ja järjestelmän lähtökurssin erotuksena. Lähtökurssista vähennetään kokonaistuoton huomioimiseksi yhteenlasketut Sampo Oyj:n maksupäivään mennessä päätetyt osakekohtaiset osingot ja Mandatum Oyj:n julkistaman vuoden 2024 puolivuositarkastukseen menneessä päätetyt Mandatum Oyj:n osakekohtaiset osingot. Lisäksi lähtökurssista vähennetään Mandatum Oyj:n vuoden 2024 puolivuositarkastuksen jälkeinen vaihdolla painotettu kesikurssi.

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
		Nettorahavirta	20 %					
		Ulkoinen ESG-luokitus	10 %					
	Osakepalkkio-ohjelma 2024-2026	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR)	70 %	2024-2026	260 000	2.4.2024	2027	2030
		Nettorahavirta	20 %					
		Ulkoinen ESG-luokitus	10 %					
	Osakepalkkio-ohjelma 2025-2027	Osakkeen absoluuttinen kokonaistuoton kehitys (TSR)	70 %	2025-2027	260 000	17.3.2025	2028	2031
		Mandatumin pääomakevyyden liiketoiminnan tulos ennen veroja	20 %					
		Ulkoinen ESG-luokitus	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