



Toimielinten palkitsemispolitiikka

Mandatum Oyj

15.5.2024



Sisällys

1	JOHDANTO	3
1.1	Tausta ja tarkoitus	3
1.2	Lähestymistapamme palkitsemiseen	3
2	PALKITSEMISEN HALLINNOINTI JA PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI	4
2.1	Päätöksentekoprosessi ja roolit	4
2.2	Päätöksentekojärjestys palkkioiden maksamisesta osakkeina	5
2.3	Toimenpiteet eturistiriitojen välttämiseksi ja hallitsemiseksi	5
2.4	Politiikan täytäntöönpanon seuranta	5
3	HALLITUKSEN PALKITSEMINEN	5
3.1	Palkitsemisen kuvaus	5
3.2	Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan palkitseminen	6
4	KONSERNIJOHTAJAN PALKITSEMINEN	6
4.1	Konsernijohtajan palkitsemisen elementit	6
4.2	Palkkioiden lykkääminen, alentaminen ja takaisinperintä	8
4.3	Osakeomistussuositus	8
4.4	Toimisopimuksen päätyminen	9
4.5	Palkitsemisen periaatteet rekrytointitilanteessa	9
4.6	Aiemmin sovitut palkkiot	10
5	VÄLIAIKAINEN POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA	10

1 JOHDANTO

1.1 Tausta ja tarkoitus

Tässä Mandatum Oyj:n (jäljempänä "**Mandatum**" tai "**yhtiö**") toimielinten palkitsemispolitiikassa ("**Palkitsemispolitiikka**" tai "**Politiikka**") määritetään, miten yhtiön toimitusjohtajan (jäljempänä "**konsernijohtaja**") ja hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään. Tässä Palkitsemispolitiikassa määritetyjä konsernijohtajaa koskevia palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä sovelletaan myös mahdolliseen konsernijohtajan sijaiseen, mikäli sellainen nimitetään.

Palkitsemispolitiikka on laadittu muutetun osakkeenomistajien oikeuksia koskevan EU-direktiivin mukaisesti siten kuin se on Suomessa otettu käyttöön lainsäädännössä ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymässä hallinnointikoodissa 2020. Tämä yhtiön ensimmäinen Palkitsemispolitiikka esitetään Mandatumien varsinaiselle yhtiökokoukselle 15.5.2024. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava. Jatkossa Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi. Palkitsemispolitiikan soveltamisesta raportoidaan vuosittain toimielinten palkitsemisraportilla ("**Palkitsemisraportti**"), joka esitetään yhtiökokoukselle.

Tämä Palkitsemispolitiikka julkaistaan suomeksi ja englanniksi. Mahdollisessa ristiriitatilanteessa suomenkielinen versio on määrävä.

1.2 Lähestymistapamme palkitsemiseen

Mandatumien hallitus päättää konsernin henkilöstöä koskevista palkitsemisen periaatteista. Palkitsemispolitiikka noudattaa soveltuvin osin konsernin henkilöstöön sovellettavia palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä, ja se perustuu jäljempänä kuvattuihin pääperiaatteisiin. Konsernin palkitsemisperiaatteet sekä muut mahdolliset Mandatumien työntekijöitä koskevat palkitsemista koskevat ohjeistot voivat koskea myös konsernijohtajaa siltä osin kuin ne eivät ole ristiriidassa Palkitsemispolitiikan kanssa.

Mandatumissa palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja lisäarvon tuottamista osakkeenomistajille sekä muille sidosryhmille. Palkitsemisjärjestelmät ovat linjassa yhtiön liiketoimintastrategian ja riskienhallinnan periaatteiden kanssa, ja ne edistävät kestäviä liiketoimintakäytäntöjä. Palkitsemisella pyritään houkuttelemaan ja sitouttamaan osaavia ja motivoituneita yksilöitä sekä kannustamaan heitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Palkitsemiskokonaisuudet suunnitellaan siten, että ne palkitsevat onnistuneesta ja yhtiön käytäntöjen mukaisesta suorituksesta, millä edistetään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Muuttuvaa palkitsemista käytetään Mandatumissa varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukykyisyys, tukemaan yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista sekä vahvistamaan yhteyttä palkitsemisen ja suoriutumisen välillä. Tästä syystä merkittävä osa konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta perustuu muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksiin.

Palkitsemisessä noudatetaan eettisiä periaatteita sekä lainsäädännön ja muun Mandatumiin sovellettavan sääntelyn vaatimuksia. Palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan riskienhallinnan periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa luoda eturistiriitoja eikä houkuttaa tai rohkaista liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen. Ennen muuttuvien palkkioiden maksamista riskinottoa arvioidaan ja varmistetaan, että muuttuvien palkkioiden maksaminen ei vaaranna yhtiön vakavaraisuutta.

2 PALKITSEMISEN HALLINNOINTI JA PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

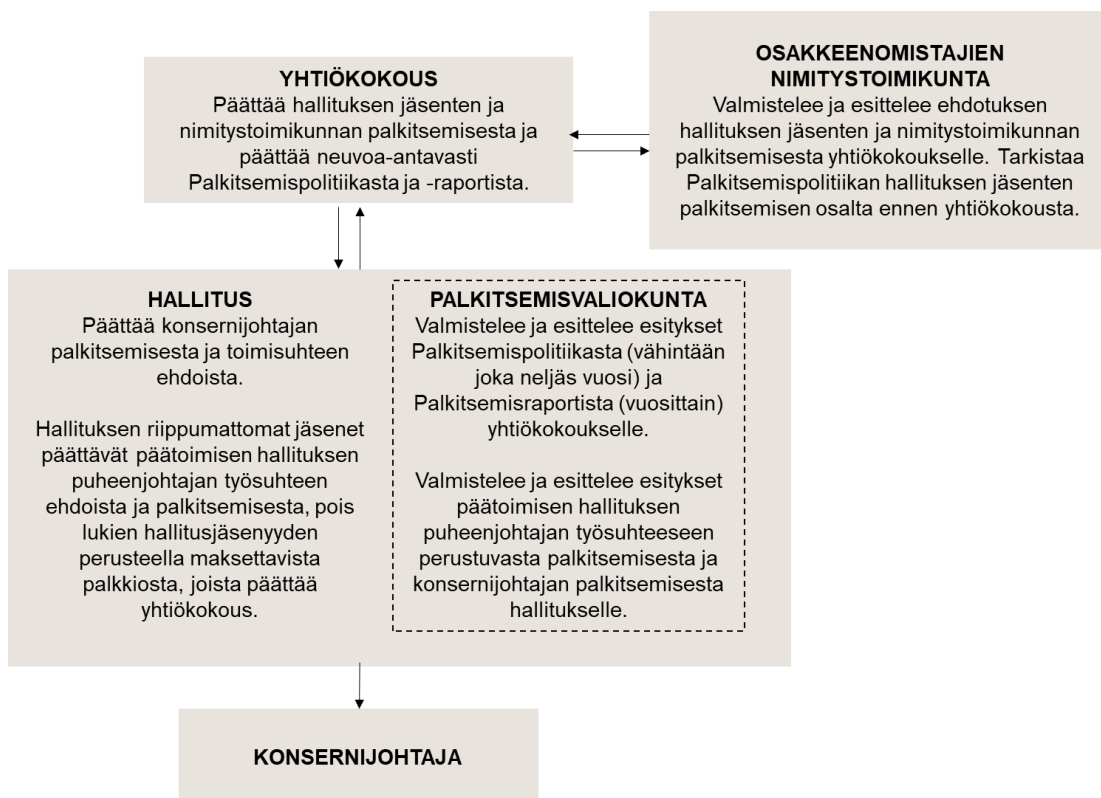
2.1 Päätöksentekoprosessi ja roolit

Toimielinten palkitsemiseen liittyvään hallinnointiin ja päätöksentekoon osallistuvat yhtiökokous, osakkeenomistajien nimitystoimikunta, yhtiön hallitus ja hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkitsemisesta nimitystoimikunnan esityksen pohjalta. Mahdollisen päätoimisen hallituksen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta päättää hallituksen riippumattomat jäsenet palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta ja Palkitsemispolitiikan puitteissa. Palkitsemisvaliokunnan jäsenistä enemmistön tulee olla riippumattomia yhtiöstä.

Hallitus päättää konsernijohtajan palkitsemisesta palkitsemisvaliokunnan valmisteleman esityksen pohjalta ja Palkitsemispolitiikan puitteissa.

Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on lisäksi valmistella ja esitellä yhtiökokoukselle esitykset Palkitsemispolitiikasta ja Palkitsemisraportista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkistaa Palkitsemispolitiikan hallituksen jäsenten palkitsemisen osalta ennen yhtiökokousta.



2.2 Päätöksentekojärjestys palkkioiden maksamisesta osakkeina

Palkkioiden mahdollisesta maksamisesta osakkeina hallituksen jäsenille päättää yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen pohjalta.

Konsernijohtajan osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä päättää hallitus. Osakepalkkion maksamisen konsernijohtajalle tulee perustua joko yhtiökokouksen päätökseen tai yhtiökokouksen hallitukselle antamaan valtuutukseen (hallituksen esittämän ehdotuksen perusteella).

Yhtiön osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien kuten optio-oikeuksien antaminen edellyttää vastaavasti yhtiökokouksen päätöstä tai yhtiökokouksen hallitukselle antamaa valtuutusta (hallituksen esittämän ehdotuksen perusteella).

2.3 Toimenpiteet eturistiriitojen välttämiseksi ja hallitsemiseksi

Mandatumin noudattamat hallinnointiperiaatteet pyrkivät estämään eturistiriitojen syntymistä. Toimielin tai henkilö ei voi osallistua itseään koskevaa palkitsemista koskevaan valmisteluun tai päätöksentekoon, pois lukien osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka valmistelee omaa palkitsemistaan koskevan ehdotuksen yhtiökokoukselle. Lisäksi toimielin tai henkilö ei voi osallistua palkitsemista koskevaan valmisteluun tai päätöksentekoon tilanteessa, jossa toimielimen tai henkilön etu on muutoin ristiriidassa Mandatumin edun kanssa. Mandatum huomioi Suomen osakeyhtiölain ja hallinnointikoodin säännökset, jotka koskevat hyvää hallinnointitapaa ja eturistiriitojen välttämistä sekä hallituksen jäsenten riippumattomuutta.

2.4 Poliitikan täytäntöönpanon seuranta

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka valmistelee hallituksen palkitsemista koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle, tarkastelee ja arvioi politiikan toteutumista hallituksen osalta. Palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta hallitus tarkastelee säännöllisesti politiikan toteutumista konsernijohtajan ja mahdollisen päätoimisen hallituksen puheenjohtajan osalta. Palkitsemispolitiikan toteutumisesta raportoidaan Palkitsemisraportilla, joka esitetään yhtiökokoukselle vuosittain.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

3.1 Palkitsemisen kuvaus

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen pohjalta. Esitystä valmistellessaan nimitystoimikunta huomioi hallituksen jäsenten palkitsemisen verrokkiyhtiöissä sekä hallitustyöskentelyn vaativuuden ja siinä mahdollisesti tapahtuneet muutokset, esimerkiksi sääntelyn kehityksen tai organisaatorakenteessa tapahtuneiden muutosten seurauksena. Tällä varmistetaan, että hallituksen palkitseminen on kilpailukykyistä ja yhtiö pystyy houkuttelemaan ja sitouttamaan hallituksen jäseniä, joilla on tehtävän kannalta vaadittava asiantuntemus ja osaaminen.

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi sisältää muun muassa toimikauteen perustuvia palkkioita, valiokuntatyöskentelyn perusteella maksettavia palkkioita, erilaisiin rooleihin kuten hallituksen tai valiokunnan puheenjohtajuuteen tai varapuheenjohtajuuteen perustuvia palkkioita, yksittäisiin tehtävänäntoihin perustuvia palkkioita sekä kokouspalkkioita. Yhtiökokous voi lisäksi päättää, että osa hallituksen jäsenelle maksettavasta palkkiosta maksetaan yhtiön osakkeina tai että osa palkkiosta käytetään yhtiön osakkeiden hankintaan sekä mahdollisista omistusvaatimuksista hankittuihin osakkeisiin liittyen. Lisäksi hallituksen

jäsenten matka- ja majoituskulut voidaan korvata yhtiön yleisen käytännön mukaisesti, mikäli yhtiökokous näin päättää.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, pois lukien mahdollinen päätoiminen hallituksen puheenjohtaja. Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön toimivan johdon tai henkilöstön kannustinjärjestelmien piirissä.

Hallituksen jäsenten toteutunut palkitseminen esitetään Palkitsemisraportissa vuosittain.

3.2 Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan palkitseminen

Mahdollisen päätoimisen hallituksen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta ja työsuhteen ehdoista päättää hallituksen riippumattomat jäsenet Palkitsemispolitiikan puitteissa. Työsuhteeseen perustuva palkitseminen arvioidaan vuosittain.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan palkitseminen koostuu hallitusjäsenyyden perusteella maksettavien palkkioiden lisäksi kiinteästä palkasta ja muista taloudellisista etuuksista. Muita taloudellisia etuuksia voi olla vakuutusedut, kuten terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus sekä tavanomaiset luontoisedut kuten puhelin- ja ravintoetu. Lisäksi päätoiminen hallituksen puheenjohtaja voi olla oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn. Päätoiminen hallituksen puheenjohtaja on oikeutettu yhtiön matkustusohjeen mukaisiin matkakulukorvauksiin.

Päätoiminen hallituksen puheenjohtaja ei ole oikeutettu osallistumaan yhtiön lyhytaikaisiin tai pitkäaikaisiin kannustinjärjestelmiin.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan kokonaispalkitsemista määrittäessä otetaan huomioon puheenjohtajan asiantuntemus, kokemus, vastuut ja suoriutuminen sekä mahdollisuuksien mukaan vastaavanlaisten tehtävien palkitsemistaso verrokkiyhtiöissä.

Päätoimisen hallituksen puheenjohtajan työsopimus on tyyppillisesti määräaikainen ja lisäksi aina ehdollinen sille, että yhtiökokous valitsee henkilön hallitukseen ja hallitus valitsee hänet puheenjohtajaksi. Mahdollisista työsuhteen päättymiseen liittyvistä korvauksista ja niiden ehdoista voidaan sopia työsopimuksessa ja silloin niistä päättävät hallituksen riippumattomat jäsenet.

4 KONSERNIJOHTAJAN PALKITSEMINEN

4.1 Konsernijohtajan palkitsemisen elementit

Konsernijohtajan palkitseminen arvioidaan vuosittain. Konsernijohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, muista taloudellisista etuuksista ja mahdollisesta lisäeläkejärjestelystä. Lisäksi kokonaispalkitsemiseen voi sisältyä muuttuvia palkitsemisen osia kuten lyhyt- ja pitkäaikaisia kannustinpalkkioita. Konsernijohtaja voi olla myös toimisopimuksen perusteella oikeutettu irtisanomiskorvauksiin toimisuhteen päättyessä.

Konsernijohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen on oltava tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon yhtiön liiketoimintastrategian, tavoitteet ja pitkän aikavälin edun. Merkittävä osa konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta koostuu muuttuvien palkkioiden ansaintamahdollisuuksista, millä vahvistetaan suoriutumisen ja palkitsemisen välistä yhteyttä sekä yhdistetään osakkeenomistajien ja konsernijohtajan edut.

Palkitsemiselementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Kiinteä palkka	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen kiinteä palkka, jotta mahdollistetaan osaavan ja motivoituneen konsernijohtajan sitouttaminen.	Kiinteä palkka on palkitsemiskokonaisuuden perusta ja sen tulee muodostaa riittävän suuri osuus kokonaispalkitsemisesta, jotta vältetään liiallinen riippuvuus muuttuvista palkkioista. Kiinteä palkka tarkistetaan vuosittain. Valmistellessaan esitystä kiinteän palkan tasosta palkitsemisvaliokunta tarkastelee muun muassa konsernijohtajan suoriutumista, tehtävän vastuita ja vaativuutta, vastaavien tehtävien palkitsemistasoja verrokkiyhtiöissä sekä yleisiä palkankorotustasoja/-ennusteita asiaankuuluvilla markkinoilla.
Lyhytaikaiset kannustinpalkkiot	Tarkoituksena on kannustaa ja palkita yhtiön strategian mukaisten lyhyen aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta.	<p>Konsernijohtaja on oikeutettu osallistumaan yhtiön lyhyen aikavälin kannustinohjelmiaan. Hallitus päättää lyhytaikaisista kannustinohjelmista ja niitä koskevista suoritusmittareista vuosittain. Hallitus asettaa laadulliset ja määrälliset suoritusmittarit sekä näiden suhteelliset painoarvot ja tavoitetasot ansaintakauden alussa. Suoritusmittareiden tulee perustua yhtiön strategiaan ja niiden tulee sisältää sekä taloudellisia että ei-taloudellisia mittareita, jotka tukevat liiketoimintastrategian toteutumista ja edistävät vastuullista liiketoimintaa. Suoritusmittareiden ja niiden suhteellisten painoarvojen määrittämisessä tulee noudattaa yhtiön kulloinkin sovellettavaa sääntelyä. Suoritusmittarit voivat koostua henkilökohtaisista, liiketoiminta-alueen, yhtiön ja/tai konsernitason tavoitteista. Ohjelmalle asetetaan aina kynnysarvo, jonka ylittäminen on edellytys palkkioiden maksamiselle. Palkkioiden ansaintakausi on yhtiön tilikausi.</p> <p>Konsernijohtajalle maksettava lyhytaikainen kannustinpalkkio voi vastata enintään 100 % kiinteästä vuosipalkasta kunakin tilikautena.</p> <p>Hallitus päättää lyhytaikaisista kannustinohjelmista maksettavista palkkioista asetettujen tavoitteiden toteutumien perusteella ansaintajakson päätyttyä. Mahdolliset palkkiot maksetaan rahana. Osa maksettavasta palkkiosta lykätään Mandatumiin kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Lisäksi lyhytaikaisiin kannustinpalkkioihin sovelletaan palkkioiden alentamiseen ja takaisinperintään liittyviä ehtoja, jotka on tarkemmin kuvattu kohdassa 4.2.</p>
Pitkäaikaiset kannustinpalkkiot	Tarkoituksena on palkita yhtiön pitkän aikavälin arvon kehityksestä, vahvistaa konsernijohtajan sitouttamista sekä yhdistää osakkeenomistajien ja konsernijohtajan edut.	<p>Konsernijohtaja on oikeutettu osallistumaan yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Hallitus päättää pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista. Kannustinjärjestelmien suoritusmittareihin voi sisältyä esimerkiksi taloudellisia mittareita tai muita yhtiön strategiaan, vastuullisuuteen tai osakekurssiin liittyviä mittareita. Hallitus määrittää mittarit ja niiden suhteelliset painoarvot. Kannustinjärjestelmistä maksettaville palkkioille asetetaan kynnysarvo ja yläraja.</p> <p>Konsernijohtajan ansaintamahdollisuus asetetaan markkinan mukaiselle kilpailukykyiselle tasolle. Jos kannustinjärjestelmän mittareihin perustuva suoritus on hyvä tai erinomainen, pitkäaikaisilla kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo konsernijohtajan kokonaispalkitsemisessa.</p> <p>Palkkioiden ansaintakauden tulee olla lähtökohtaisesti vähintään kolme vuotta. Palkkiot voidaan maksaa rahana tai yhtiön osakkeina tai näiden yhdistelmänä. Lisäksi järjestelmät voivat sisältää ehtoja, joiden mukaan osa maksettavasta palkkiosta on käytettävä yhtiön osakkeiden hankintaan. Osa maksettavasta palkkiosta lykätään Mandatumiin kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Lisäksi pitkäaikaisiin kannustinpalkkioihin sovelletaan palkkioiden</p>

		alentamiseen ja takaisinperintään liittyviä ehtoja kuten kohdassa 4.2 on tarkemmin kuvattu.
Muut taloudelliset etuudet	Tarkoituksena on tukea konsernijohtajan sitouttamista.	Muita taloudellisia etuuksia tarjotaan yleisen markkinakäytännön mukaisesti ja ne voivat vaihdella aika ajoin. Muihin taloudellisiin etuuksiin voi sisältyä luontoisetuja, esimerkiksi puhelin-, ravinto- ja autoetu sekä vakuutusetuja, kuten terveys-, tapaturma-, henki- ja matkavakuutus sekä johdon vastuuvakuutus.
Eläke-etuus	Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen eläketulotaso.	Konsernijohtaja voi lakisääteisen eläkkeen lisäksi olla oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkkeeseen. Mahdollisen lisäeläkkeen tarkemmat ehdot, kuten eläkeikä ja eläkemaksujen määräytymisperusteet määritellään toimi- tai lisäeläkesopimuksessa.

4.2 Palkkioiden lykkääminen, alentaminen ja takaisinperintä

Osa konsernijohtajalle maksettavasta muuttuvasta palkkiosta lykätään määritellyn ajanjakson ajaksi Mandatumiin kulloinkin sovellettavan sääntelyn mukaisesti. Jäljelle jäävä osa muuttuvasta palkkiosta maksetaan ansaintakauden ja suorituksen arvioinnin jälkeen.

Lykkäysjakson päättyessä suoritetaan taannehtiva riskiarviointi ja hallitus päättää, voidaanko lykätyt muuttuvat palkkiot maksaa/vapauttaa. Hallitus voi päättää jättää lykätyt muuttuvat palkkiot kokonaan tai osittain maksamatta/vapauttamatta, mikäli liiketoiminnan sisäisiä tai ulkoisia sääntöjä on rikottu tai ei-hyväksyty riskinottaminen on realisoitunut. Kyseisessä riskiarvioinnissa hallituksen on konsultoitava ulkoista tai sisäistä tarkastajaa, tai muuta riippumatonta sisäistä toimintoa sekä riskienhallintaa.

Lisäksi hallituksen on päätettävä lykätyjen muuttuvien palkkioiden lykkäämisestä edelleen tai päättää jättää ne kokonaan tai osittain maksamatta/vapauttamatta, mikäli maksaminen/vapauttaminen vaarantaisi yhtiön kyvyn ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

Hallitus voi päättää olla maksamatta palkkiota kokonaan tai osittain tai peruuttaa palkkion tietyissä poikkeuksellisissa olosuhteissa kuten yhtiötä, sen liiketoimintaa, markkinaa, toimintaolosuhteita tai taloudellista asemaa koskevan poikkeuksellisen olosuhteen vuoksi. Lisäksi hallitus voi harkintansa mukaan jättää muuttuvat palkkiot osittain tai kokonaan maksamatta, mikäli sisäisiä tai ulkoisia sääntöjä on rikottu tai ei-hyväksyty riskinottaminen on realisoitunut tai mikäli käy ilmi palkkioiden mittaamisen perusteisiin tai muutoin ohjelman toteutukseen liittyvä väärinkäytös. Hallitus voi myös päättää periä takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita osittain tai kokonaan, mikäli jälkikäteen käy ilmi, että palkkiot on maksettu virheellisen tiedon perusteella tai mikäli sisäisiä tai ulkoisia sääntöjä tai lakia on rikottu.

4.3 Osakeomistussuositus

Konsernijohtajan suositellaan kerryttävän ja säilyttävän omistuksessaan Mandatumin osakkeita määrän, jonka arvo vastaa vähintään konsernijohtajan kiinteää vuosipalkkaa. Konsernijohtajan suositellaan säilyttävän omistuksessaan puolet pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti saadut/hankitut Mandatumin osakkeet, kunnes osakeomistusvaatimus täyttyy. Tieto konsernijohtajan osakeomistuksesta esitetään vuosittain Palkitsemisraportilla.

4.4 Toimisopimuksen päättyminen

Konsernijohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa toimisopimuksessa, jonka hallitus hyväksyy. Toimisopimus on tyypillisesti voimassa toistaiseksi. Konsernijohtajan toimisopimuksen irtisanomisaika on vähintään kolme (3) kuukautta, mikäli konsernijohtaja irtisanoo sopimuksen itse. Yhtiön irtisanoessa toimisopimuksen irtisanomisaika on vähintään kuusi (6) kuukautta. Konsernijohtajalle maksetaan irtisanomisajalta irtisanomisajan palkka. Toimisopimuksessa määritetään myös kilpailukieltä koskevat ehdot.

Irtisanomisajan palkan lisäksi konsernijohtajalle voidaan maksaa enintään 12 kuukauden palkkaa vastaava erokorvaus, mikäli toimisopimus irtisanoaan yhtiön toimesta ilman konsernijohtajasta johtuvaa syytä. Edellä mainitusta poiketen, mikäli konsernijohtaja nimitetään Mandatum-konsernin sisältä, hallitus voi päättää noudattaa erokorvauksen enimmäismäärän osalta henkilön aiemmassa tehtävässä sovitun erokorvauksen ehtoja. Nykyinen konsernijohtaja nimitettiin Mandatum-konsernin sisältä 1.10.2023 ja hänen erokorvauksensa vastaa 18 kuukauden kiinteää palkkaa.

Mikäli yhtiöllä on työsopimuslain mukainen purkuperusteen muodostava syy purkaa toimisopimus, voidaan toimisuhte päättyä tällöin välittömästi ilman irtisanomisaikaa. Tällöin ei makseta irtisanomisajan palkkaa eikä muuta päättymiskorvausta.

Toimisuhteen päättyessä konsernijohtajan oikeus lyhyt- ja pitkäaikaisiin kannustinpalkkioihin määräytyy niitä koskevien kannustinohjelmien ja -järjestelmien sääntöjen/ehtojen mukaisesti. Hallituksella on kuitenkin oikeus päättää harkintansa mukaan muuttuvien palkkioiden maksamisesta kokonaan tai osittain tai palkkioiden maksamatta jättämisestä toimisuhteen päättyessä.

4.5 Palkitsemisen periaatteet rekrytointitilanteessa

Palkitsemisvaliokunta valmistelee esityksen uuden konsernijohtajan tai mahdollisen konsernijohtajan sijaisen palkitsemisesta hallitukselle. Esitystä valmistellessaan palkitsemisvaliokunta huomioi tehtävän vaativuustason, liiketoiminnan tarpeet, henkilön kokemuksen ja osaamisen. Hallitus pyrkii lähtökohtaisesti yhdenmukaistamaan uuden konsernijohtajan tai mahdollisen konsernijohtajan sijaisen palkitsemiskokonaisuuden Palkitsemispolitiikan mukaiseksi.

Mikäli uusi konsernijohtaja tai mahdollinen konsernijohtajan sijainen rekrytoidaan yhtiön ulkopuolelta, hallitus voi harkintansa mukaan ottaa huomioon kyseisen henkilön palkitsemisjärjestelyt hänen aiemmassa tehtävässään. Nimityksen yhteydessä hallitus voi päättää ylimääräisten palkkioiden, kuten allekirjoituspalkkion maksamisesta, jos se nähdään tarpeelliseksi yhtiön kannalta sopivimman konsernijohtajan rekrytoimiseksi. Kyseisten palkkioiden tarkoituksena on korvata palkitsemisjärjestelyjä kuten muuttuvia palkkioita, jotka nimitetty henkilö menettää lähtiessään aiemmasta tehtävästään. Palkkiot rajoitetaan vertailukelpoiseen arvoon menetetyistä palkitsemisjärjestelyistä. Tällaisen ylimääräisen palkkion myöntämisperusteet ja tarkemmat tiedot raportoidaan seuraavassa Palkitsemisraportissa.

Mikäli uusi konsernijohtaja tai mahdollinen konsernijohtajan sijainen nimitetään yhtiön sisältä ylennyksen tai yritysjärjestelyn seurauksena (esim. yritysoston jälkeen), hallitus voi päättää kunnioittaa ja noudattaa ennen nimitystä mahdollisesti tehtyjä oikeudellisesti sitovia sopimuksia. Lisäksi hallitus pidättää itsellään oikeuden maksaa kaikki sellaiset palkkiot, joista on sovittu ennen henkilön nimittämistä, vaikka palkkiot tai niiden ehdot ei olisi tämän Palkitsemispolitiikan mukaisia.

4.6 Aiemmin sovitut palkkiot

Hallitus pidättää itsellään oikeuden maksaa kaikki sellaiset palkkiot riippumatta siitä ovatko ne tässä Palkitsemispolitiikassa esitetyn mukaisia siinä tapauksessa, että palkkioista tai niiden ehdoista on sovittu ennen tämän Palkitsemispolitiikan esittämistä yhtiökokoukselle.¹

5 VÄLIAIKAINEN POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA

Hallitus voi palkitsemisvaliokunnan suosituksesta ja huolellisen harkinnan jälkeen päättää väliaikaisesti poiketa mistä tahansa Palkitsemispolitiikan kohdasta, jos se tapahtuu Mandatumin pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Arvioidessaan pitkän aikavälin etujaan yhtiö voi ottaa huomioon muun muassa sen pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen sekä kilpailukyvyn ja omistaja-arvon luomisen. Palkitsemispolitiikasta voidaan väliaikaisesti poiketa seuraavissa tapauksissa:

- Konsernijohtajan vaihtuminen;
- Konsernijohtajan sijaisen nimittäminen;
- yhtiön rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa tapahtuneiden olennaisten muutosten yhteydessä (esimerkiksi yritysosto, jakautuminen, sulautuminen jne.);
- olennainen muutos yhtiön strategiassa tai taloudellisissa tavoitteissa;
- muutokset Mandatumiin tai sen toimielimiin sovellettavassa sääntelyssä tai lainsäädännössä (ml. verotuksessa) tai näiden tulkinnassa;
- sellaisen sopimusvelvoitteen täyttäminen, joka on syntynyt ennen Palkitsemispolitiikan voimaantuloa; tai
- muut poikkeukselliset olosuhteet, jotka edellyttävät poikkeamista Mandatumin pitkän aikavälin etujen turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi.

Palkitsemispolitiikasta poikkeamisessa noudatetaan samaa menettelytapaa kuin yllä tämän Palkitsemispolitiikan toteutusta koskevan päätöksentekojärjestyksen kohdalla on kuvattu. Väliaikainen poikkeaminen Palkitsemispolitiikasta ja sen perusteet selostetaan seuraavassa Palkitsemisraportissa, joka esitetään yhtiökokoukselle. Jos poikkeaman arvioidaan jatkuvan siten, että sitä ei voida pitää tilapäisenä, yhtiö valmistelee uuden Palkitsemispolitiikan esitettäväksi seuraavalle mahdolliselle yhtiökokoukselle.

¹ Tämän Palkitsemispolitiikan voimaan tullessa konsernijohtaja kuuluu Sampo-konsernin avainhenkilöiden pitkäaikaiseen kannustinjärjestelmään 2020:1, jossa palkkioiden ehdot, kuten niille asetettu enimmäismäärä määräytyy järjestelmän ehtojen mukaisesti. Järjestelmään kohdistuvat kannusteyksiköt on jaettu konsernijohtajalle vuonna 2020, jolloin pitkäaikainen kannustinjärjestelmä 2020:1 on otettu käyttöön. Jaetut kannusteyksiköt pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2020:1 perustuvat konsernijohtajan aiempaan tehtävään Sampo-konsernin johtoryhmän jäsenenä. Konsernijohtajalle ei jaeta uusia kannusteyksiköitä kyseisestä järjestelmästä.



Mandatum Oyj

Rekisteröity kotipaikka ja osoite:
Bulevardi 56, 00120 Helsinki, Suomi

Y-tunnus: 3355142-3

www.mandatum.fi