



SAMPO  GROUP

2021

VASTUULLISUUSRAPORTTI

CONTENTS

Johdanto	3	Yrityskulttuuri	70	Yhteisöt	168
Sampo-konserni lyhyesti.....	4	Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö.....	72	Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu	170
Poimintoja vuodelta 2021	7	Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus	84	Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet	177
Esipuhe	9	Terveys ja hyvinvointi	95	Verojalanjälki.....	184
Vastuullisuuden johtaminen	11	Osaamisen kehittäminen	103		
YK:n kestävä kehityksen tavoitteet	14	Palkitseminen.....	111	Liitteet	187
Aloitteet ja sitoumukset	18			Liite 1: Laskentaperiaatteet	188
Riskienhallinta ja konsernin riskit	19	Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	119	Liite 2: Kasviuonekaasupäästöt.....	193
EU-taksonomia.....	24	Sijoitusten hallinta Ifissä, Mandatumissa ja Sampo Oyj:ssä.....	121	Liite 3: GRI-sisältöindeksi.....	198
		Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa	128	Liite 4: TCFD-sisältöindeksi.....	204
Liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	28	Sijoitusten hallinta Hastingsissa.....	131	Liite 5: SASB-sisältöindeksi.....	205
Korruption ja lahjonnan ehkäisy.....	30	Sijoitusten hiilijalanjälki.....	133	Vastuullisuusraportin allekirjoitukset	206
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen	33	Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi	136	Yhteystiedot	207
Tietosuoja.....	39				
Tietoturva ja kyberturvallisuus	46	Tuotteet ja palvelut	138		
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	53	Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta.....	140		
Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset.	60	Vastuullinen toimitusketjun hallinta.....	149		
		Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt.....	155		
		Asiakastytyväisyys	162		

VUOSIRAPORTIT 2021
WWW.SAMPO.COM/VUOSI2021

Yleistä raportista

Tämä on Sampo-konsernin 4.5.2022 julkaistu vastuullisuusraportti vuodelta 2021. Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt If Skadeförsäkring Holding AB:n (publ) (If), Topdanmark A/S:n (Topdanmark), Hastings Group (Consolidated) Ltd:n (Hastings) ja Mandatum Holding Oy:n (Mandatum).

Raportti luo katsauksen siihen, miten Sampo-konsernin yhtiöt varmistavat vastuulliset liiketoimintakäytännöt, integroivat vastuullisuusnäkökohdat sijoitustoimintaan ja tuotteisiin ja palveluihin, kehittävät henkilöstöään ja toimivat yhteisöissä. Suurimpia muutoksia edellisiin vuosiin verrattuna ovat Hastingsin sisällyttäminen osaksi raporttia ja uuden Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osion lisääminen raporttiin. Lisäksi Sampo Oyj muutti raportin nimen yritysraportista vastuullisuusraportiksi yhtenäistääkseen konsernin raportointikäytäntöjä ja vastataksaan paremmin lainsäädännön kehitykseen.

Raportin tärkeimmät kohderyhmät ovat sijoittajat, asiakkaat ja konserniyhtiöiden työntekijät sekä alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit, valvojat ja viranomaiset, suuri yleisö ja media. Raportin tiedot on suunnattu erityisesti asiantuntijayleisölle.

Lisätietoja raportista on liitteessä 1: Laskentaperiaatteet (sivu 188). Yksittäisten konserniyhtiöiden vastuullisuusraportit on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/vuosi2021.

JOHDANTO

4

Sampo-
konserni
lyhyesti

7

Poimintoja
vuodelta
2021

9

Esipuhe

11

Vastuullisuuden
johtaminen

14

YK:n kestävän
kehityksen
tavoitteet

18

Aloitteet ja
sitoumukset

19

Riskienhallinta
ja konsernin
riskit

24

EU-
taksonomia

Sampo-konserni lyhyesti

Sampo-konserni on merkittävä pohjoismainen vakuutus konserni, johon kuuluvat emoyhtiö Sampo Oyj ja sen vakuutustoimintaa harjoittavat tytäryhtiöt If, Topdanmark, Hastings ja Mandatum. Tytäryhtiöt vastaavat konsernin vahinko- ja henkivakuutustoiminnasta. Emoyhtiö Sampo Oyj on pörssissä noteerattu holding-yhtiö, jolla ei ole omaa vakuutustoimintaa.



Sampo Oyj on Sampo-konsernin emoyhtiö ja listattu Nasdaq Helsingissä. Sampo Oyj kontrolloi konsernin strategiaa, pääoman allokoointia, sijoituspolitiikkaa, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, vastuullisuutta sekä laki- ja veroasioita. Yhtiö työllistää noin 50 henkilöä ja sen pääkonttori on Helsingissä.



If

If tarjoaa vakuutusratkaisuja yksityishenkilöille, yrityksille ja kansainvälisille suuryrityksille. Yhtiöllä on noin 3,9 miljoonaa asiakasta Pohjoismaissa ja Baltiassa ja se on suurin vahinkovakuuttaja Pohjoismaiden alueella. Ifillä on lisäksi toimipisteet Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa, jotka palvelevat yhtiön kansainvälisiä asiakkaita. Ifin toiminnot on jaettu neljään liiketoiminta-alueeseen: Henkilöasiakkaat, Yritysiasiakkaat, Suurasiakkaat ja Baltia. If on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö, ja yhtiössä työskentelee noin 7 300 henkilöä. Ifin pääkonttori on Tukholmassa, Ruotsissa.



Topdanmark

Topdanmark on Tanskan toiseksi suurin vahinkovakuutusyhtiö ja merkittävä henkivakuuttaja. Topdanmark keskittyy henkilö-, maatalous- ja pk-yritysiasiakkaisiin. Topdanmarkin pääkonttori on Ballerupissa, Tanskassa, ja yhtiö työllistää noin 2 400 henkeä. Topdanmarkin osakkeet on listattu Nasdaq Kööpenhaminassa. Sampo Oyj omisti vuoden 2021 lopussa 48,3 prosenttia yhtiön osakkeista ja 49,4 prosenttia äänistä.



Hastings

Hastings on yksi johtavista vahinkovakuuttajista Ison-Britannian auto-, pakettiauto-, pyörä- ja kotivakuutusmarkkinoilla. Yhtiöllä on yli 3,1 miljoonaa myönnettyä vakuutusta asiakkailleen ja noin 3 000 työntekijää. Hastingsin pääkonttorin kotipaikkakunta on Bexhill Isossa-Britanniassa. Lisäksi yhtiöllä on toimistot Leicesterissä, Gibraltarilla ja Lontoossa. Hastings on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö.



Mandatum

Mandatum-konserniin kuuluu kaksi liiketoiminta-aluetta: Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö (Mandatum Life) tarjoaa henkivakuutuspalveluja ja Mandatum Asset Management Oy (MAM) omaisuudenhoitopalveluja. Mandatum tarjoaa varainhoidon, säästämisen, palkitsemisen ja henkilöriskivakuuttamisen palveluja. Yhtiöllä on noin 300 000 henkilöasiakasta ja 20 000 yritysasiakasta. MAM hallinnoi noin 29 miljardin euron varoja. Mandatumin pääkonttori on Helsingissä. Suomen lisäksi Mandatum toimi kaikissa Baltian maissa vuonna 2021. Mandatum on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiö työllistää noin 650 henkilöä.

Konsernin liiketoimintamalli

Sampo Oyj:n vakuutustoimintaa harjoittavat tytäryhtiöt If, Topdanmark, Hastings ja Mandatum järjestävät liiketoimintansa emoyhtiön tekemien strategisten päätösten mukaisesti. Tytäryhtiöillä on omat infrastruktuurinsa, johtonsa sekä operatiiviset toimintaprosessinsa.

Sampo Oyj:n tärkein johtamisväline on yhtiöiden hallitus-työhön osallistuminen. Ifin, Hastingsin ja Mandatumin hallitukset koostuvat pääosin Sampo-konsernin johtoon kuuluvista henkilöistä. Näille täysin omistetuille tytäryhtiöille Sampo Oyj antaa täsmällisiä ohjeistuksia siitä, miten toiminnot tulisi organisoida konsernitasoisten periaatteiden puitteissa (esim. compliance-, palkitsemis-, riskinhallinta- ja toimintaperiaatteet) ja Sampo Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden välillä on tiivis keskusteluyhteys merkittävimpien operatiivisten asioiden osalta. Lisäksi Sampo Oyj seuraa tulosta, riskejä ja pääomitusta tarkalla tasolla.

Topdanmark on täysin omistettujen tytäryhtiöiden tavoin ottanut käyttöön Sampo-konsernin konsernitasoiset peri-

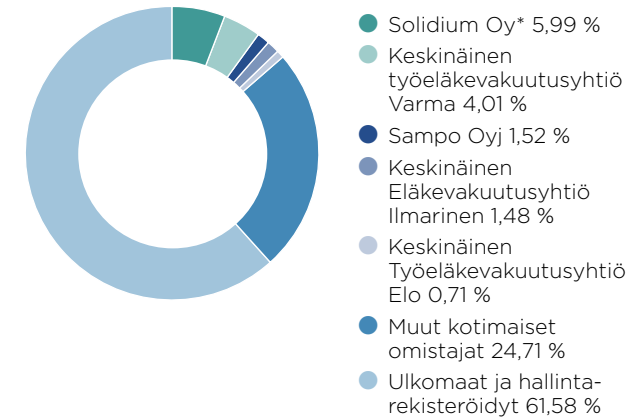
aatteet ja politiikat. Sampo Oyj:n ja Topdanmarkin välinen dialogi keskittyy kuitenkin ensisijaisesti tulos-, riski- ja pääomitusraportointiin, eikä se ole yhtä yksityiskohtaista kuin yhteydenpito Sampo Oyj:n ja sen täysin omistamien tytäryhtiöiden välillä. Topdanmarkin kuudesta yhtiökokouksen valitsemasta hallituksen jäsenestä kolme kuuluu Sampo-konsernin johtoon. Yksi heistä on Topdanmarkin hallituksen puheenjohtaja.

Vakuutustoimintaa harjoittavien tytäryhtiöiden lisäksi Sampo Oyj omisti vuoden 2021 lopussa 6,2 prosenttia Nordea Bank Abp:stä ("Nordea") ja 19,1 prosenttia Nordax Holding AB:stä. Molempia osuuksia käsitellään Solvenssi II:n mukaisina osakesijoituksina. Kirjanpidossa Nordax on osakkuusyhtiö ja omistusosuutta Nordeassa käsitellään IFRS 5:n mukaisesti myytävänä olevana omaisuuseränä. Sampo-konsernin vastuullisuusraportti ei kata Nordeaa tai Nordaxia, koska ne eivät ole Sampo Oyj:n määräysvallassa.

Lisätietoa Sampo-konsernin rakenteesta ja liiketoimintamallista on vuoden **2021 riskienhallintaraportissa** (www.sampo.com/vuosi2021).

Omistajarakenne

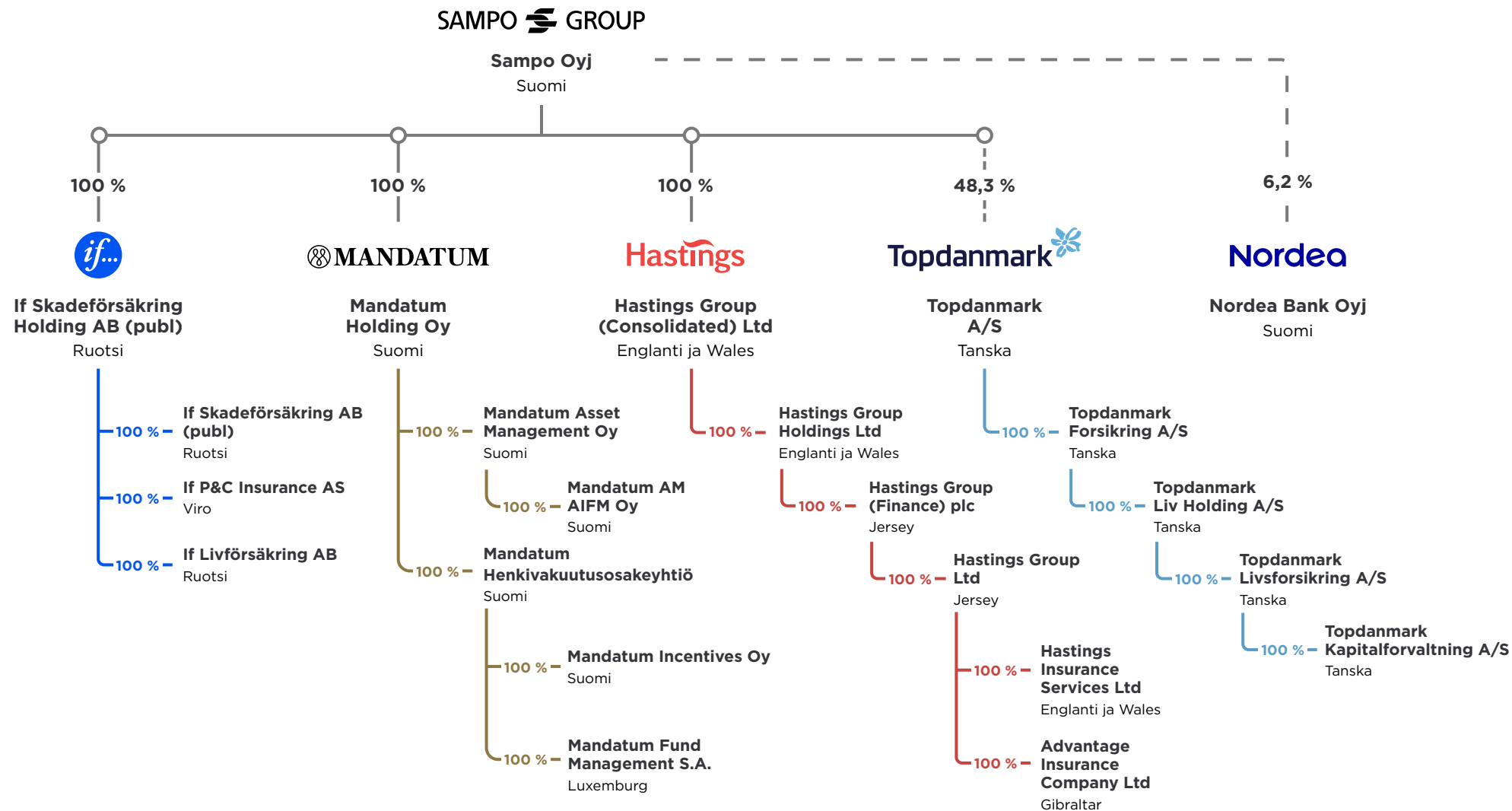
Sampo Oyj, 31.12.2021



* Solidium Oy on kokonaan Suomen valtion omistama.

Konsernin rakenne

31.12.2021



Ajantasainen konsernirakenne on esitetty osoitteessa www.sampo.com/fi/tietoa-meista/konsernin-rakenne.

Poimintoja vuodelta 2021



Tulos ennen veroja

2 189 milj. euroa

Underwriting-tulos

1 282 milj. euroa

Konsernin yhdistetty kulusuhde

81,4 %

Henkilöstö 31.12.2021

13 340

6,1 %

lasku konsernin oman toiminnan
kasvihuonekaasupäästöissä

365,4 milj. euroa

maksettua yhteisöveroja

44,4 %

naisjohtajia

420 715 euroa

käytetty lahjoituksiin ja muihin humanitaarisiin toimiin



Poimintoja vuodelta 2021



Sitoutui

Science Based Targets -aloitteeseen ja asettamaan Pariisin ilmastositoumuksen mukaiset kunnianhimoiset ilmastotavoitteet.

Saavutti

tavoitteensa saada yli 75 prosenttia alihankkijoista allekirjoittamaan Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteet.

Sisällytti

ESG-näkökohdat vakuutus-sopimuksiinsa YK:n Global Compact -periaatteiden mukaisesti.

Ylitti

50 pisteen henkilöstötyytyväisyys-tavoitteensa (eNPS).



Topdanmark

Kasvatti

naisten osuuden seuraajasuunnitelmissa 47 prosenttiin.

Ylitti

työntekijöiden sitoutuneisuutta mittaavalle kyselylle asettamansa 78 pisteen tavoitteen.

Vähensi

oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöjä 23 prosenttia vuoden 2019 tasosta.

Paransi

asiakastyytyväisyyttä (tNPS) puhelimitse ja digitaalisen itsepalvelun kautta tapahtuneissa yhteydenotoissa.



Lupasi

vähentää sijoitussalkkunsaa hiili-intensiteettiä 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä ja saavuttaa hiili-neutraaliuden vuoteen 2050 mennessä.

Sai

CarbonNeutral®-sertifikaatin toisena vuonna peräkkäin.

Sitoutui

allekirjoittamaan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet.

Saavutti

29. sijan Ison-Britannian työnantajien Inclusive Top 50 -listalla.



Mandatum

Saavutti

ensimmäisen sijan Great Place to Work® -henkilöstökyselyssä.

Ylitti

70 pisteen asiakastyytyväisyys-tavoitteensa (NPS).

Ylitti

henkilöstötyytyväisyystavoitteensa kuudetta vuotta peräkkäin.

Esipuhe



Vastuullisuus kuului Sampo-konsernin painopisteisiin vuonna 2021. Konserniyhtiöt ovat työskennelleet vastuullisuuden edistämiseksi jo vuosia, mutta asetimme kuluneena vuonna työllemme aiempaakin kunnianhimoisempia tavoitteita.

Useat johtavat ESG-luokitajat korottivat Sampo-konsernin ESG-luokituksia menneenä vuonna. Tämä todistaa vahvasti, että etenemme hyvin pyrkimyksessämme kehittää liiketoimintaamme entistä vastuullisemmaksi. Parantuneet luokitukset osoittavat myös, että olemme onnistuneet kehittämään osa-alueita, jotka ovat olennaisia sekä meille vahinkovakuutus konsernina sekä sidosryhmillemme.

Ilmasto keskiössä

Yksi vuoden 2021 keskeisimmistä edistysaskelista oli päätös liittyä Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi). Konsernin suurin vahinkovakuuttaja If on sitoutunut asettamaan kunnianhimoiset ilmastotieteeseen pohjautuvat tavoitteet Pariisin ilmastopimuksen mukaisesti. Suunnitelmassa on määrittää tavoitteet Ifin omalle toiminnalle sekä korvauspalveluille ja sijoitustoiminnalle viimeistään vuonna 2023.

Myös Sampo-konsernin brittiliiketoiminto Hastings päätti vuonna 2021 pyrkiä hiilineutraaliuteen vuoteen 2050 mennessä käyttäen tieteeeseen pohjautuvia ilmasto-tavoitteita. Työn suunnittelu- ja analyysivaiheen on tarkoitus alkaa vuonna 2022. Yhtiö on lisäksi asettanut tavoitteeksi vähentää sijoitussalkkunsaa hiili-intensiteettiä 50 prosenttia vuoteen 2030 mennessä.

ESG-näkökohtien sisällyttäminen vakuuttamiseen

Vakuutusliiketoiminnan puolelta haluan nostaa esille työn, jonka Sampo-konserni on tehnyt sisällyttääkseen ESG-näkökohdat suoraan vakuutusstandardeihinsa ja osaksi asiakkaan tuntemisvelvollisuutta koskevaa selvitysprosessia (customer due diligence). If odottaa yritysasiakkailtaan vastuullista toimintaa YK:n Global Compact -periaatteiden mukaisesti, joihin kuuluvat ihmis-oikeudet, työikätytännöt, ympäristö ja korruption ehkäisy.

If oli Pohjoismaiden ensimmäinen vakuutusyhtiö, joka sisällytti vastuullisuusnäkökohdat vakuutustoimintaansa

tällä tavalla. Edistymisen takaamiseksi koko konsernissa myös Topdanmark päätti vuonna 2021 sisällyttää Global Compact -periaatteet osaksi yritysasiakkaiden vakuuttamista ja siihen liittyvää due diligence -prosessia vuonna 2022.

Korkea asiakastyytyväisyys ja henkilöstön sitoutuneisuus

Koronapandemia vaikutti vuonna 2021 edelleen asiakkaidemme ja työntekijöidemme elämään. Lisäksi vuoden 2022 alun geopolittiset tapahtumat ovat lisänneet epävarmuutta. Olemme sitoutuneet tekemään yhteistyötä kaikkien sidosryhmiemme kanssa näinä epätavallisina aikoina ja vahvistamaan entisestään vastuullisuuskäytäntöjämme.

Pitkään jatkuneen yhteistyön tulokset näkyvät jo, sillä esimerkiksi asiakastyytyväisyys parani kaikissa konsernin vakuutustoiminnoissa vuonna 2021. Lisäksi työntekijöiden sitoutuneisuus säilyi korkeana koko konsernissa. If, Topdanmark ja Mandatum jopa ylittivät vuodelle 2021 asetetut työntekijöiden sitoutuneisuutta mittaavat tavoitteensa.

Kehitystä myös jatkossa

Vastuullisuus kehittyy osa-alueena nopeasti.

Sampo-konsernin tavoitteena on pysyä mukana kehityksessä ja keskittyä konsernin kannalta olennaisimpiin aiheisiin sekä niihin teemoihin, jotka ovat tärkeitä asiakkaillemme, työntekijöillemme sekä sijoittajille ja muille sidosryhmille.

Työskentelemme jatkuvasti vastuullisuusnäkökohtien, kuten YK:n Global Compact -periaatteiden, sisällyttämissä osaksi konsernin toimintatapoja ja liiketoimintaa. Merkittävänä pohjoismaisena riskien vakuuttajana ja sijoittajana haluamme edistää positiivista kehitystä missä ikinä se on mahdollista. Odotan innolla vastuullisuustyömme jatkumista tulevaisuudessa.

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Vastuullisuuden johtaminen

Sampo-konserni on sitoutunut kehittämään konsernin vastuullisuustoimintaa sekä siihen liittyviä tunnuslukuja, tavoitteita ja raportointia konsernin sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien etujen ja odotusten mukaisesti.

Vastuullisuuden hallinnointirakenne

Sampo Oyj:n hallituksella on ylin päätösvalta konsernitason vastuullisuusasioissa, jotka kattavat kaikki ympäristövastuuseen (ilmastonmuutos mukaan lukien), sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvät näkökohdat. Hallitus on nimennyt tarkastusvaliokunnan valvomaan Sampo-konsernin vastuullisuusraportointia ja -toimintaa.

Sampo-konsernin talousjohtaja, joka on myös konsernin johtoryhmän jäsen, johtaa Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikköä. Talousjohtaja varmistaa myös, että vastuullisuusasioista raportoidaan riittävästi Sammon konsernijohtajalle.

Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikkö vastaa vastuullisuusjohtajan johdolla vastuullisuuden kehittämisestä ja

koordinoinnista konsernitason vastuullisuusyksikkö valmistelee konsernitason vastuullisuusraportit ja vastuullisuusohjelman, joka määrittää konsernin vastuullisuustyön suunnan. Lisäksi yksikkö asettaa aikatauluja ja toiveita, tarjoaa ohjeistusta tytäryhtiöille, sekä järjestää säännöllisiä vastuullisuustapaamisia.

Tytäryhtiöissä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin vastuullisuustyössä ja -raportoinnissa. Konsernitason vastuullisuusraportointi perustuu suurelta osin tytäryhtiöiden Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikön määrittelemässä muodossa ja aikataulussa antamiin tietoihin. Kukin tytäryhtiö vastaa omasta raportoinnistaan emoyhtiölle ja raportointiensa tietojen oikeellisuudesta.

Lisätietoa Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatumin vastuullisuuden hallinnointirakenteista löytyy yhtiöiden omista vastuullisuusraporteista: **If Sustainability Report 2021, Topdanmark Sustainability Report 2021, Hastings Group Sustainability Report 2021 ja Mandatum yritys vastuuraportti 2021** (www.sampo.com/vuosi2021).

Vastuullisuusohjelma ja olennaisuusanalyysi

Sampo-konsernilla on vastuullisuusohjelma (aiemmin yritys vastuuohtjelma), joka ohjaa vastuullisuustyötä konsernitason. Ohjelma myös korostaa vastuullisuustoiminnan merkitystä konserniyhtiöiden liiketoiminnalle. Ohjelma koostuu strategisista vastuullisuusteemoista, ja jokaisesta teemasta on määritelty vastuullisuuden kannalta oleellimmat aihealueet olennaisuusanalyysin avulla.

Raportointikauden jälkeiset tapahtumat

Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunta päätti helmikuussa 2022 lakkauttaa Sampo-konsernin yritys vastuuohtausryhmän. Konsernin vastuullisuustyö on kehittynyt huomattavasti sitten ohjausryhmän perustamisen vuonna 2019, ja ohjausryhmän tehtävät ovat siirtyneet konsernin muiden hallintoelinten vastuulle ja osaksi olemassa olevia raportointirakenteita.

Vastuullisuusorganisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 9.2.2022

Sampo Oyj:n hallitus	<ul style="list-style-type: none"> Kantaa kokonaisvastuun konsernin vastuullisuustyöstä, joka kattaa kaikki ympäristövastuuseen (ml. ilmastonmuutos), sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan liittyvät näkökohdat. Hyväksyy konsernin vastuullisuusraportin ja toimintaperiaatteet. Tekee vuosittain itsearviointin, johon kuuluu vastuullisuuskysymyksiä.
Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunta	<ul style="list-style-type: none"> Avustaa hallitusta vastuullisuusasioiden valvonnassa. Valvoo konsernin vastuullisuusraportointia, ja vastuullisuusteemat ovat säännöllisesti tarkastusvaliokunnan kokousten asialistalla.
Konsernijohtaja	<ul style="list-style-type: none"> Vastaa konsernin vastuullisuustyön toteutuksesta.
Konsernin talousjohtaja	<ul style="list-style-type: none"> Ohjaa Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikköä. Varmistaa vastuullisuusasioiden asianmukaisen raportoinnin konsernijohtajalle.
Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikkö	<ul style="list-style-type: none"> Kehittää ja koordinoi konsernin vastuullisuustyötä. Valmistelee konsernitasoisen vastuullisuusohjelman mukaan lukien päämäärät ja tavoitteet. Asettaa aikatauluja ja toiveita sekä tarjoaa konsernitasoisen ohjeistusta tytäryhtiöille.
If, Topdanmark, Hastings ja Mandatum	<ul style="list-style-type: none"> Jokaisessa tytäryhtiössä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin vastuullisuustyössä. Konsernin vastuullisuusraportointi perustuu pääosin tytäryhtiöiden Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikön määrittelemän aikataulun ja sisällön mukaisesti toimittamaan tietoon. Konsernitasoisen vastuullisuusorganisaation lisäksi kullakin konserniyhtiöllä on omat sisäiset hallinnointirakenteensa vastuullisuusasioille.















Sampo Oyj päivitti vastuullisuusohjelman vuonna 2021 yhdessä konserniyhtiöiden edustajien kanssa. Ohjelmaan lisättiin päivityksen myötä viides teema, tuotteet ja palvelut. Uuden teeman on tarkoitus korostaa ESG-näkökohtien olennaisuutta esimerkiksi vakuuttamisessa, vastuullisessa tuote- ja palvelutarjonnassa ja toimitusketjuissa. Olennaisia aiheita myös tarkasteltiin sisäisesti tässä yhteydessä. Lisäksi päivitysprosessin aikana otettiin huomioon nykyistä ja tulevaa vastuullisuusraportointia koskevat sääntelyvaatimukset, alan parhaat käytännöt, asiaankuuluvat raportointiviitekehykset (esim. GRI-standardit ja TCFD) ja eri ESG-luokittajien näkemykset.

Konsernin talousjohtaja hyväksyi päivitetyn vastuullisuusohjelman joulukuussa 2021, ja se esiteltiin Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunnalle helmikuussa 2022.

Kaikki teemat ja aihealueet on esitelty Strategiset vastuullisuusteemat ja -päämäärät -kaaviossa ([sivu 13](#)).

Strategiset vastuullisuusteemat ja -päämäärät

Sampo-konserni

Strategiset vastuullisuusteemat	Olennaiset aihealueet	Päämäärä	Yhteys liiketoimintaan	Yhteys kestävän kehityksen tavoitteisiin
Liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	<ul style="list-style-type: none"> Korruption ja lahjonnan ehkäisy Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen Tietosuoja Tietoturva ja kyberturvallisuus Ihmisoikeudet ja työkäytännöt Konsernin toiminnan ympäristövaikutukset Poliittinen toiminta ja lobbaus 	Sampo-konserni varmistaa hallinnoinnin ja liiketoiminnan vastuullisuuden.	Compliance Riskienhallinta Sidosryhmien odotukset	   
Yrityskulttuuri	<ul style="list-style-type: none"> Voimaannuttava työympäristö Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus Terveys ja hyvinvointi Osaamisen kehittäminen Palkitseminen 	<p>Sampo-konsernin syrjimätön yrityskulttuuri edistää henkilöstön hyvinvointia, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ammatillista kehitystä.</p> <p>Sampo-konsernin yrityskulttuuri ja työnantajakuva houkuttelevat ja sitouttavat ammattitaitoisia työntekijöitä.</p>	Compliance Riskienhallinta Työnantajakuva Taloudellinen tulos Sidosryhmien odotukset	 
Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	<ul style="list-style-type: none"> Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen Vastuullisen sijoittamisen strategiat kaikissa omaisuuslajeissa Sijoitusten hiilijalanjälki ja ilmastovaikutusten arviointi 	Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat (mukaan lukien ilmastonmuutos) osaksi sijoitustoimintaa ja sijoitusten hallinnointia.	Riskienhallinta Taloudellinen tulos Sidosryhmien odotukset	  
Tuotteet ja palvelut	<ul style="list-style-type: none"> Vastuulliset tuotteet ja palvelut Vastuullinen toimitusketjujen hallinnointi Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt Asiakastytytvyisyys 	Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat (mukaan lukien ilmastonmuutos) osaksi tuote- ja palvelutarjontaa sekä toimitusketjujen hallinnointia.	Compliance Riskienhallinta Taloudellinen tulos Sidosryhmien odotukset	  
Yhteisöt	<ul style="list-style-type: none"> Sidosryhmäyhteistyö ja -vuoropuhelu Lahjoitukset ja muut humanitaariset teot Verojalanjälki 	Sampo-konserni edistää turvallisuutta sekä luo hyvinvointia ja taloudellista turvaa yhteiskunnassa.	Riskienhallinta Työnantajakuva Sidosryhmien odotukset	 

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

Sampo Oyj on arvioinut Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) kestävän kehityksen tavoitteet ja niiden alatavoitteet löytääkseen niistä ne, joihin Sampo-konsernin yhtiöt voivat vaikuttaa eniten. Projektin aikana käytiin läpi kaikki 17 kestävän kehityksen tavoitetta ja 169 alatavoitetta suhteessa konserniyhtiöiden liiketoimintaan ja konsernin vastuullisuusteemoihin.

Arvioinnin mukaan Sampo-konsernin toiminnalla on suuri vaikutus kestävän kehityksen tavoitteisiin 3, 5, 8, 12 ja 13. Siksi Sampo-konserni on päättänyt keskittyä kyseisiin tavoitteisiin. Konserniyhtiöt pyrkivät myötävaikuttamaan kestävän kehityksen tavoitteisiin muun muassa tuotteidensa ja palvelujensa avulla, parantamalla

omaa toimintaansa, toimimalla aktiivisesti omissa yhteisöissään ja sitoutumalla arvoketjujensa kehittämiseen.

Sampo-konsernin yhtiöt voivat myös vaikuttaa negatiivisesti YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin esimerkiksi oman toimintansa ympäristövaikutuksilla ja sijoituskohteiden tai vakuutustoiminnan kautta. Mahdollisten negatiivisten vaikutusten hallitsemiseksi sijoituskohteita seulotaan sensitiivisten toimialojen ja kansainvälisten normien ja standardien varalta. Lisäksi Sampo-konserni pyrkii olemaan aktiivinen omistaja vaikuttamalla yrityksiin, joihin se sijoittaa. Vakuutustoiminnan osalta konserniyhtiöt esimerkiksi pyrkivät varmistamaan toimitusketjujen vastuullisuuden yhteistyössä alihankkijoiden

ja muiden liikekumppaneiden kanssa ja arvioivat yritysasiakkaiden liiketoimintakäytäntöjen vastuullisuutta normiperusteisesti. Lisätietoa sijoituksista ja vakuuttamisesta löytyy osiosta Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi ([sivu 119](#)) ja Vastuulliset tuotteet ja palvelut ([sivu 138](#)).

Koko konsernia koskevien kestävän kehityksen tavoitteiden lisäksi Sampo Oyj:n tytäryhtiöt ovat määrittäneet itsensä kannalta keskeisimmät kestävän kehityksen tavoitteet. Lisätietoa Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatumin työstä kestävän kehityksen tavoitteiden hyväksi on yhtiöiden omissa vastuullisuusraporteissa (www.sampo.com/vuosi2021).

Valitut kestävän kehityksen tavoitteet ja poimintoja vuodelta 2021

Sampo-konserni

Kestävän kehityksen tavoite



(3.4) Edistää henkistä terveyttä ja hyvinvointia

Poimintoja vuodelta 2021

(3.4) Sampo-konsernin yhtiöt edistävät työntekijöidensä henkistä ja fyysistä hyvinvointia tarjoamalla mielekkäitä työtehtäviä, erilaisia kehitysohjelmia ja monipuolisia terveydenhuollon palveluja ja etuuksia.
(3.4) Sampo-konsernin yhtiöt ovat rajoittaneet sijoittamista tupakkateollisuuteen.
(3.4) Konserniyhtiöiden vuosittaiset rahalliset lahjoitukset tukevat hankkeita, jotka edistävät terveyttä ja hyvinvointia.
(3.4) If tarjoaa Norjassa ennaltaehkäiseviä mielenterveyspalveluja, kuten neuvontaa ja itsehoidon ohjausta, yhteistyössä Overvinne-sovelluksen kanssa.

(3.6) Puolittaa maailmanlaajuisten liikenneonnettomuuksista johtuvien kuolemien ja vammojen määrä

(3.6) If tukee Keltanokka-kampanjaa Suomessa ja lahjoittaa 1. luokan aloittaneille heijastavia keltaisia lippalakkeja parantaakseen lasten liikenneturvallisuutta. Vuonna 2021 kouluihin lähetettiin lähes 55 000 lakkia.

(3.8) Saavuttaa yleiskattava terveydenhuolto, mukaan lukien turva taloudellisilta riskeiltä, pääsy laadukkaiden ja olennaisten terveydenhoitopalvelujen piiriin sekä turvalliset, tehokkaat, laadukkaat ja edulliset välttämättömät lääkkeet ja rokotukset kaikille

(3.8) Mandatumin henkilöriskivakuutukset lisäävät asiakkaiden ja heidän perheidensä taloudellista turvaa vakavan sairauden, vamman tai kuoleman sattuessa. Vakuutus auttaa kattamaan sairaudesta aiheutuvia tulonmenetyksiä.
(3.8) Kun Topdanmarkin vakuuttamalla asiakkaalla todetaan vakava sairaus tai tapaturmainen vamma, Topdanmark pyrkii auttamaan yksilöidyn ratkaisuihin. Esimerkkejä ovat TopOmsorg®-ohjelma ja yksilölliset toimet, jotka kuuluvat kolmannen osapuolen vastuuvakuutuksen tai työtapaturmavakuutuksen piiriin.
(3.8) Topdanmark tarjoaa asiakkaille, joilla on vähintään kaksi vakuutusta, käyttöoikeuden Sundhedshjælp-terveyssovellukseen.
(3.8) Topdanmark laajensi vuonna 2021 yhteistyötään Tanskan terveysministeriön käynnistämän Together for Mental Health -hankkeen kanssa, jonka tarkoituksena on vastata mielenterveyden haasteisiin työpaikoilla.
(3.8) If aloitti vuonna 2021 yhteistyön Ruotsin sydän- ja keuhkosäätiön kanssa tavoitteenaan lisätä defibrillaattorien määrää asuinalueilla.

- Terveys ja hyvinvointi
- Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta
- Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi
- Lahjoitukset ja muut humanitaariset teot



(5.1) Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva syrjintä kaikkialla

(5.1) Sampo-konsernin yhtiöt toteuttivat vuonna 2021 vuosittaisen palkkatasa-arvoanalyysin perusteettomien palkkaerojen tunnistamiseksi ja poistamiseksi.
(5.1) If asetti vuonna 2021 tavoitteita johtoryhmien monimuotoisuuden parantamiselle ja henkilöstön osallisuuden tuntemukselle.
(5.1) If otti vuonna 2021 käyttöön uuden HealthBeat-työympäristökyselyn, joka sisältää kysymyksiä myös syrjinnästä ja häirinnästä.
(5.1) Mandatum tekee palkkaselvityksiä, joissa asiakasyritys selvittää esimerkiksi, miten naiset ja miehet sijoittuvat organisaation eri rooleihin ja onko sukupuolten välillä palkkaeroja.

(5.5) Taata naisille yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla



(5.5) Sampo-konsernin yhtiöt ovat asettaneet tavoitteita ja pyrkivät sukupuolten väliseen tasa-arvoon eri toiminnoissa ja johdossa.
(5.5) Vuonna 2018 perustettu FEMALE@if-verkosto jatkoi toimintaansa vuoden aikana.

- Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus
- Palkitseminen

Valitut kestävän kehityksen tavoitteet ja poimintoja vuodelta 2021

Sampo-konserni

Kestävän kehityksen tavoite

Alatavoitteet	Poimintoja vuodelta 2021	Lisätietoa
 <p>(8.5) Saavuttaa täysi ja tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä</p>	<p>(8.5) Sampo-konsernin yhtiöt toteuttivat vuonna 2021 vuosittaiset palkkatasa-arvoanalyysit perusteettomien palkkaerojen tunnistamiseksi ja poistamiseksi.</p>	
<p>(8.6) Vähentää merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy työssä tai opiskele</p>	<p>(8.6) If työllisti syksyllä 2021 noin 25 harjoittelijaa ja kesällä 2021 noin 15 harjoittelijaa. (8.6) Mandatumilla oli vuonna 2021 yhteensä 18 kesäharjoittelijaa ja muutama harjoittelija, jotka jatkoivat työskentelyä kesän jälkeen. (8.6) Topdanmark on asettanut tavoitteeksi osallistua vakuutusalan koulutukseen työllistämällä vuosittain vähintään 20 rahoitusharjoittelijaa, ja vuonna 2021 yritys työllisti 16 rahoitusharjoittelijaa, 11 harjoittelijaa ja 28 taloustieteilijää.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö • Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus • Ihmisoikeudet ja työkäytännöt • Terveys- ja hyvinvointi • Osaamisen kehittäminen • Palkitseminen • Sidosryhmä-yhteistyö ja vuoropuhelu
<p>(8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille</p>	<p>(8.8) Sampo-konserni on YK:n Global Compact -aloitteen allekirjoittaja. (8.8) Sampo-konsernin toimintaperiaatteet pyrkivät takaamaan hyvän ja houkuttelevan työympäristön ja edistämään tasa-arvoa koko konsernissa. (8.8) If otti vuonna 2021 käyttöön HeartBeat-työkalun työntekijöiden sitoutumisen mittaamiseen ja edistämiseen tiimi-, yksikkö- ja yritystasolla. (8.8) If aloitti vuonna 2021 kuukausittaisen HeartRate-pulssikyselyn entistä tarkemman tiedon saamiseksi työntekijöiden tilanteesta ja heidän näkemyksistään Ifistä työnantajana. (8.8) Mandatum palkittiin parhaana työpaikkana Suomessa ja yhtenä parhaista työpaikasta Euroopassa Great Place to Work® -tutkimuksessa. (8.8) Hastings oli 29. vuoden 2021/2022 Inclusive Top 50 UK Employers -listalla. (8.8) Henkilöstön sitoutuneisuus parani tai pysyi korkealla tasolla vuonna 2021 kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä.</p>	
 <p>(12.5) Vähentää merkittävästi jätteiden syntymistä ennaltaehkäisyn, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin</p>	<p>(12.5) If korjasi ja käytti uudelleen yhteensä 3 398 tonnia varaosia ajoneuvokorjauksissa vuonna 2021. (12.5) Topdanmark korjasi 72 prosenttia vaurioituneista IT-laitteista ja 41 prosenttia autojen tuulilaseista niiden vaihtamisen sijaan vuonna 2021.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta • Vastuullinen toimitusketjujen hallinta • Oman toiminnan ympäristö-vaikutukset
<p>(12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävä kehitysraportointiin yritysvastuutiedot</p>	<p>(12.6) Kaikilla Sampo-konsernin yhtiöillä on ohjelmia, joilla pyritään edistämään ympäristöystävällisempiä toimistoja. (12.6) Topdanmark asetti vuonna 2021 uusia tavoitteita vastuulliselle toimitusketjujen hallinnalle. (12.6) 87 prosenttia Ifin alihankkijoista oli allekirjoittanut Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuoden 2021 lopussa, joten yhtiö saavutti 75 prosentin tavoitteensa. (12.6) If testasi vuonna 2021 alihankkijoiden itsearviointikyselyä, jota yritys aikoo käyttää alihankkijoiden toimintaperiaatteiden noudattamisen arviointiin.</p>	

Valitut kestävän kehityksen tavoitteet ja poimintoja vuodelta 2021

Sampo-konserni

Kestävän kehityksen tavoite



Alatavoitteet

Poimintoja vuodelta 2021

Lisätietoa

(13.1) Parantaa kaikkien maiden kykyä sopeutua ilmastoon liittyviin riskitekijöihin ja luonnonkatastrofeihin

(13.1) If tarjoaa riskienhallintapalveluja suurille yritysasiakkaille ja kodin kuntotarkastuksia yksityisasiakkaille, mitkä vähentävät ilmastoon liittyviä riskejä ja lisäävät sietokykyä.
(13.1) Topdanmark tarjoaa asiakkaille apua ennen kuin vahinko on tapahtunut tarjoamalla esimerkiksi vesivahinkoja havaitsevan LeakBotin kaltaisia tuotteita. Topdanmark oli asentanut 10 269 LeakBot-vesianturia vuoden 2021 lopussa.
(13.1) Topdanmark otti vuonna 2021 käyttöön autojen maalauskonseptin, jonka uusi teknologia kuluttaa vähemmän energiaa ja vähentää siten kasvihuonekaasupäästöjä jopa 94 prosenttia maalausurakkaa kohti.

(13.2) Integroida ilmastonmuutosta koskevat toimenpiteet politiikkaan, strategioihin ja suunnitteluun

(13.2) Ilmastonmuutos ja ympäristönäkökohdat ovat olennainen osa Sampo-konsernin yhtiöiden sijoitus- ja vakuutustoimintaa.
(13.2) Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöt vähenivät 6,1 prosenttia vuonna 2021.
(13.2) Topdanmarkin tavoitteena on olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä.
(13.2) If sitoutui vuonna 2021 Science Based Targets -aloitteeseen ja asettamaan Pariisin ilmastopimuksen mukaiset kunnianhimoiset ilmastotavoitteet.
(13.2) Hastings on asettanut tavoitteekseen vähentää yhtiön kasvihuonekaasupäästöjä 50 prosenttia vuoden 2019 tasosta vuoden 2023 loppuun mennessä.
(13.2) Hastings pyrkii täyteen hiilineutraaliuteen vuoteen 2050 mennessä tieteeseen perustuvien päästövähennystavoitteiden avulla.
(13.2) If, Mandatum ja Sampo Oyj kompensoivat oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt vuonna 2021 Gold Standard -verifioitujen projektien kautta.

- Vastuullinen tuote- ja palvelutarjoama
- Oman toiminnan ympäristövaikutukset
- Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi
- Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu

(13.3) Parantaa ilmastonmuutoksen hidastamiseen, sopeutumiseen, vaikutusten lievittämiseen ja ennakkovaroituksiin liittyvää koulutusta, tietämyksen lisäämistä sekä kansalaisten ja instituutioiden valmiuksia

(13.3) If rahoitti ja tuki vuonna 2021 ilmastonmuutokseen sopeutumiseen liittyviä energia-alan tutkimushankkeita.
(13.3) Mandatum järjesti vuonna 2021 useita avoimia webinaareja vastuullisesta sijoittamisesta ja sijoitusten ilmastovaikutuksista.

Aloitteet ja sitoumukset

Oheen on listattu merkittävimmät aloitteet ja sitoumukset, joissa Sampo-konsernin yhtiöt olivat mukana 31.12.2021.

Sampo-konserni

- YK:n Global Compact
- YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (If, Mandatum ja Sampo Oyj)
- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet
- Climate Action 100+ (If, Mandatum ja Sampo Oyj)

Sampo Oyj

- FIBS, Finnish Business & Society
- Finsif, Finland's Sustainable Investment Forum

If

- Science Based Targets initiative (SBTi)
- Baltic Sea Action Group (BSAG)
- Business for Climate (Norja)
- The Stockholm Climate Pact (Ruotsi)
- Energiansäästöviikko (Suomi)
- Joutsenmerkki
- Paris Pledge for Action
- WWF Green Office (Suomi)

Topdanmark

- CDP
- Dansif, Denmark's Sustainable Investment Forum
- Pariisin ilmastopöytäkirja
- Paris Call for Trust and Security in Cyberspace
- Sammen om mental sundhed
- Tanskan hallituksen tavoite vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 70 prosenttia vuoteen 2030 mennessä

Hastings

- CarbonNeutral®
- Inclusive Employers
- Business Disability Forum
- 30% Club
- Women in Data
- Women in Finance Charter
- Black Leaders

Mandatum

- FIBS, Finnish Business & Society
- Finsif, Finland's Sustainable Investment Forum
- GRESB
- Montréal Pledge
- Portfolio Decarbonization Coalition



Riskienhallinta ja konsernin riskit

Sampo-konserni julkaisee joka vuosi kattavan riskienhallintaraportin, jossa kerrotaan yksityiskohtaisesti konsernin riskeistä, riskienhallintaprosessista ja riskienhallinnan hallintorakenteesta. **Riskienhallintaraportti 2021** on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/vuosi2021. Riskienhallinnan periaatteet ovat luettavissa osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/sisainen-valvonta/riskienhallinta.

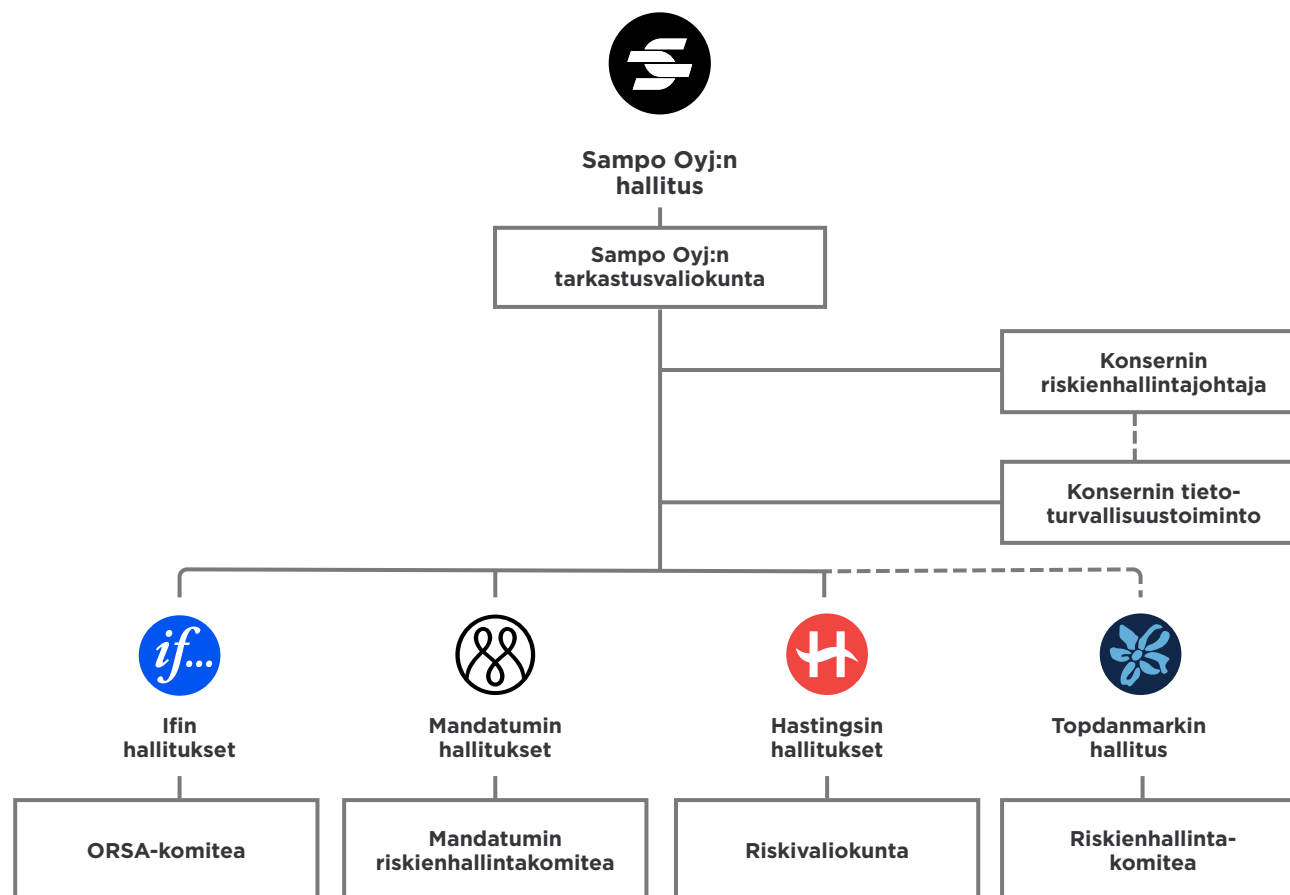
Riskienhallinnan hallintorakenne

Sampo Oyj:n hallitus on vastuussa siitä, että konsernin riskejä hallitaan ja valvotaan asianmukaisesti. Hallitus määrittää tytäryhtiöiden taloudelliset tavoitteet ja hyväksyy konsernitasoiset periaatteet, jotka ohjaavat tytäryhtiöiden toimintaa.

Tarkastusvaliokunta vastaa hallituksen nimissä Sampo-konsernin riskienhallinnan periaatteiden ja niihin liittyvien ohjeistusten laatimisesta. Tarkastusvaliokunta varmistaa, että konsernin eri toiminnot noudattavat kyseisiä ohjeistuksia, valvoo Sampo-konsernin riskejä ja riskikeskittymiä sekä valvoo, että konserniyhtiöiden riskienhallinta on laadukasta ja kattavaa.

Riskienhallintaorganisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2021



Konsernin riskienhallintajohtaja on vastuussa riskienhallinnan asianmukaisuudesta konsernitasolla. Riskienhallintajohtajan vastuulla on seurata Sampo-konsernin riskipositiota sekä ohjata ja valvoa konsernin ja sen tytäryhtiöiden riskienhallintaa. Riskienhallintajohtaja johtaa Sampo Oyj:n riskienhallintatoimintoa, ja myös konsernin tietoturvatointi raportoi välillisesti riskienhallintajohtajalle. Molemmat toiminnot ovat suoraan Sampo Oyj:n hallituksen ja tarkastusvaliokunnan alaisia.

Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatumin hallituksilla on omien yhtiöidensä ylimpinä päätöksentekijöinä kokonaisvastuu yhtiöidensä riskienhallintaprosesseista.

Vastuullisuuteen, ilmastonmuutos mukaan lukien, liittyvät riskit ovat osa Sampo-konsernin yleistä riskienhallintaa. Näistä teemoista aiheutuvien riskien raportointi on esitetty Riskienhallintaorganisaatio ja raportointirakenne -kaaviossa ([sivu 19](#)).

Konsernin riskit

Sampo-konsernissa liiketoimintaan liittyvät riskit jaotellaan kolmeen pääryhmään: liiketoimintariskeihin, maineriskeihin sekä liiketoimintaan luontaisesti kuuluviin riskeihin.

Liiketoimintariskit

Liiketoimintariski on kilpailuympäristön muutoksista tai sisäisestä operatiivisesta joustamattomuudesta johtuva tappion riski. Odottamattomat muutokset tai jo havaitut, mutta huomiotta jätetyt kehityssuunnat voivat aiheuttaa odotettua suurempia vaihteluita taloudelliseen tulokseen, kun volyymit, marginaalit, kulut ja pääomakustannukset muuttuvat. Pitkällä aikavälillä ne voivat myös vaarantaa Sampo-konsernin liiketoimintamallien olemassaolon.

Koska kilpailuympäristön muutosvoimat ja kehitys riippuvat pääosin ulkoisista tekijöistä, liiketoimintariskit ovat ylimmän johdon vastuualuetta. Ennakoiva strateginen päätöksenteko on ylimmän johdon keskeinen työkalu kilpailuetuun liittyvien liiketoimintariskien hallinnassa. Sisäisen operatiivisen joustavuuden ylläpito, eli kyky muuttaa liiketoimintamallia ja kustannusrakennetta tarvittaessa, on myös tehokas työkalu liiketoimintariskien hallinnassa.

Vastuullisuuskysymykset liiketoimintariskien ajurina

Vastuullisuuteen liittyvät teemat muokkaavat Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden sidosryhmien mieltymyksiä ja arvoja, minkä seurauksena myös toiminta- ja kilpailuympäristö muuttuvat monilla tavoin. Esimerkiksi sijoittajat ja viranomaiset korostavat vastuullisuuskysymyksiä yhä enemmän, mutta myös kuluttajat ja työntekijät painottavat näitä aiheita valitessaan tuotemerkkiä tai työnantajaa.

Sampo-konsernin yhtiöt toimivat pääasiassa maissa, joille on ominaista ihmisoikeuksien kunnioittaminen, avoimuus sekä vähäinen korruptio ja lahjonta. Lisäksi työntekijöiden oikeuksia, terveyst- ja ympäristölainsäädäntöä sekä sanan- ja yhdistymisvapautta noudatetaan laajalti. Nämä teemat ovat myös luonnollinen osa kaikkien konserniyhtiöiden toimintaa.

Vastuullisuuteen liittyvät keskeiset liiketoimintariskit voidaan Sampo-konsernissa jakaa viiteen pääryhmään:

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

ovat Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden toiminnan perusta. Hyvä hallintotapa tarkoittaa Sampo-konsernissa tehokkaita toimintaperiaatteita, johtamiskäytäntöjä ja koulutusta, jotka varmistavat, että konserniyhtiöt ja niiden henkilöstö, alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit noudattavat ihmisoikeuksia, työoikeuksia, ympäristöä, rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjuntaa sekä korruption ja lahjonnan ehkäisemistä koskevia lakeja, määräyksiä ja yleisesti hyväksyttyjä periaatteita. Se sisältää myös kattavat tietoturvan ja kyberturvallisuuden hallinnointijärjestelmät ja tietosuojatoimet.

Vastuulliseen yrityskulttuuriin kuuluvat työympäristöön, monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon, työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, ammatilliseen kehitykseen, palkitsemiseen sekä lahjakkaiden työntekijöiden houkuttelemiseen ja pitämiseen liittyvät tekijät. Sampo-konsernin yhtiöt haluavat tarjota asiakkailleen parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Ammattitaitoiset ja motivoituneet työntekijät ovat siten konsernille keskeinen menestystekijä. Osaamisen menettäminen tai huono työnantajakuva voivat aiheuttaa suuria riskejä konsernin liiketoiminnoille. Siksi Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät takaamaan henkilöstölleen vakaan työympäristön, ei vain siksi, että se on laissa säädetty, vaan myös siksi, että se luo perustan kestäväälle liiketoiminnan tuloksel-

lisuudelle. Monimuotoisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä Sampo-konsernin yhtiöille, jotka ovat sitoutuneet tarjoamaan henkilöstölleen syrjimättömän, avoimen ja miellyttävän työympäristön, jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Näihin aiheisiin liittyviä riskejä hallitaan esimerkiksi vahvoilla sisäisillä politiikoilla, toteuttamalla organisaation kehittämisohjelmia ja tarjoamalla työntekijöille koulutusta, mielenkiintoisia uramahdollisuuksia ja houkutteleva kokonaispalkitseminen.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten

hallinnointi ovat tärkeitä sijoitusriskien ja mahdollisten maine vaikutusten hallinnassa. Siksi Sampo-konsernin yhtiöt ottavat ESG-näkökohdat huomioon arvioidessaan sijoitusten turvallisuutta, laatua, likviditeettiä ja kannattavuutta. Mahdolliset sijoituskohteet tutkitaan huolellisesti ennen kuin sijoituksia tehdään, ja ESG-näkökohtia tarkastellaan yhdessä muiden yksittäisen sijoituksen riskituottosuhteeseen mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden kanssa. Omaisuusluokasta riippuen konserniyhtiöt käyttävät erilaisia ESG-strategioita varmistaakseen ESG-tekijöistä aiheutuvien sijoitusriskien tehokkaan arvioinnin ja hallinnan. Tällaisia strategioita ovat ESG-integraatio, toimialakohtainen seulonta, normipohjainen seulonta ja aktiivinen omistajuus.

Vastuulliset tuotteet ja palvelut ovat tärkeä osa pyrittäessä vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin, ja lievennettäessä mahdollisia haitallisia

vaikutuksia Sampo-konsernin maineelle. Tämän takia Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät ottamaan ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, huomioon tuote- ja palvelukehityksessä, vakuutusten myöntämisessä sekä toimitusketjujen hallinnassa. Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta vaatii lisäksi tarkkaavaisuutta epäasialliseen asiakasneuvontaan ja tuotemyyntiin, epäselviin ehtoihin, hintoihin ja maksuihin sekä korvauskäsittelyn ja valitusprosessien virheisiin liittyvissä riskeissä. Tärkeintä myynnissä ja markkinoinnissa on kohdata asiakkaan tarpeet, ja antaa asiakkaalle tarpeelliset tiedot vakuutuksen kattavuuteen liittyvää päätöksentekoa varten. Sampo-konsernin yhtiöt hallitsevat näihin aiheisiin liittyviä riskejä esimerkiksi tehokkailla politiikoilla ja hallintorakenteilla ja tarjoamalla työntekijöille koulutusta.

Ympäristökysymykset ja ilmastonmuutos ovat tekijöitä, joilla odotetaan olevan keskipitkän ja pitkän aikavälin vaikutus Sampo-konsernin liiketoimintaan. Ilmastonmuutokseen liittyvät riskit voidaan jakaa fyysisiin riskeihin ja siirtymäriskeihin. Fyysiset riskit voidaan luokitella edelleen pitkän aikavälin säämuutoksiin (krooniset riskit) ja äärimmäisiin sääilmiöihin, kuten myrskyihin, tulviin tai kuivuuteen (akuutit riskit). Siirtymäriskeillä tarkoitetaan riskejä siirryttäessä kohti vähähiilistä yhteiskuntaa, esimerkiksi muutokset teknologiassa, lainsäädännössä ja kuluttajien asenteissa.

Vastuullisuustekijät riskiajureina

Sampo-konserni

Vastuullisuustekijät	Riskit ja vaikutukset			Esimerkkejä riskienhallintatoimista
Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt (esim. korruption ja lahjonnan torjunta, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen, tietosuoja, tietoturva ja kyberturvallisuus, ihmisoikeudet ja työkäytännöt, oman toiminnan ympäristövaikutukset)	Maine <ul style="list-style-type: none"> vakuutusvolyymit hyvin toimiva henkilöstö vakuutustoiminnan tulos 	Liiketoiminnan laatu <ul style="list-style-type: none"> operatiiviset riskit kulut 	Seuraamusmaksut <ul style="list-style-type: none"> operatiiviset riskit kulut 	<ul style="list-style-type: none"> Vahvat politiikat ja ohjeet Tehokkaat hallintorakenteet Ajankohtainen koulutus ja kehitysohjelmat
Vastuullinen yrityskulttuuri (esim. työympäristö, monimuotoisuus ja tasa-arvo, terveys ja hyvinvointi, osaamisen kehittäminen, palkitseminen)	Maine <ul style="list-style-type: none"> vakuutusvolyymit hyvin toimiva henkilöstö vakuutustoiminnan tulos 	Liiketoiminnan laatu <ul style="list-style-type: none"> operatiiviset riskit kulut 		<ul style="list-style-type: none"> Vahvat politiikat ja ohjeet Tehokkaat hallintorakenteet Ajankohtainen koulutus ja kehitysohjelmat Houkutteleva palkitseminen
Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	Maine <ul style="list-style-type: none"> vakuutusvolyymit vakuutustoiminnan tulos 	Liiketoiminnan laatu <ul style="list-style-type: none"> operatiiviset riskit kulut 	Sijoituskohteena olevien yritysten suoriutuminen <ul style="list-style-type: none"> markkinariski sijoitusten tuotot 	<ul style="list-style-type: none"> Vahvat politiikat ja ohjeet Tehokkaat hallintorakenteet Ajankohtainen koulutus ja kehitysohjelmat Osaavat työntekijät
Vastuulliset tuotteet ja palvelut (esim. vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta, vastuulliset toimitukset, vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt)	Maine <ul style="list-style-type: none"> vakuutusvolyymit vakuutustoiminnan tulos 	Vahinkojen tiheys ja vakavuus <ul style="list-style-type: none"> vakuutustoiminnan riskit vakuutustoiminnan tulos 		<ul style="list-style-type: none"> Vahvat politiikat ja ohjeet Tehokkaat hallintorakenteet Vahingontorjunta ESG-näkökohtien sisällyttäminen korjauksiin, varaosiin ja muihin korvauspalveluihin Ajankohtainen koulutus ja kehitysohjelmat Osaavat työntekijät
Ympäristökysymykset ja ilmastonmuutos	Maine <ul style="list-style-type: none"> vakuutusvolyymit hyvin toimiva henkilöstö vakuutustoiminnan tulos 	Vahinkojen tiheys ja vakavuus <ul style="list-style-type: none"> vakuutustoiminnan riskit vakuutustoiminnan tulos 	Sijoituskohteena olevien yritysten suoriutuminen <ul style="list-style-type: none"> markkinariski sijoitusten tuotot 	<ul style="list-style-type: none"> Vahvat politiikat ja ohjeet Tehokkaat hallintorakenteet Sisäiset riskimallinnukset ja herkkyyssanalyysit Jälleenvakuutusohjelmat ja hinnanmuutokset Vahingontorjunta ESG-strategiat ja analyysityökalut

Riskien toteutumisen suuruus riippuu siitä, miten ilmaston lämpeneminen etenee. Pariisin ilmastopoliittisen mukaisessa 1,5 asteen skenaariossa vaikutukset olisivat lieviä. Skenaarioissa, joissa lämpötila nousee yli 3 tai 5 astetta, vaikutukset teollisuudelle, infrastruktuurille ja julkiselle terveydenhuollolle olisivat vakavia. Erityisesti maantieteellisesti haavoittuvilla alueilla meren pinnan nousu voi aiheuttaa ruoan ja veden puutetta ja johtaa näin ollen valtavaan muuttoliikkeeseen ja sairauksien puhkeamiseen.

Fyysiset riskit ovat riskitekijöitä, jotka vaikuttavat erityisesti Sampo-konsernin vahinkovakuutusyhtiöiden taloudelliseen asemaan ja tulokseen. Äärimmäisten sääilmiöiden ja luonnonkatastrofien kasvava todennäköisyys on sisällytetty sisäisiin riskimalleihin. Ilmastomuutokseen liittyviä riskejä hallitaan tehokkaasti myös jälleenvakuutusohjelmilla ja hinnantarkistuksilla. Koska ilmastomuutos voisi lisätä fyysisten riskien esiintyvyyttä ja/tai vakavuutta, Sampo-konsernin yhtiöt käyttävät herkkyyksianalyysissään skenaarioita, joissa oletetaan luonnonkatastrofien muuttuvan vakavammiksi.

Sampo-konsernin yhtiöt auttavat myös yritys- ja yksityisasiakkaitaan hallitsemaan ilmastomuutoksen riskejä. Äärimmäiset sääilmiöt voivat esimerkiksi tuhota omaisuutta, aiheuttaa satovahinkoja ja toiminnan keskeytyksiä. Vahingontorjunta on olennainen osa vakuutuspalveluja, sillä se auttaa asiakkaita vähentämään taloudellisia tappioita ja lieventämään ilmastomuutoksen vaikutuksia.

Sampo-konsernin yhtiöiden sijoitukset voivat altistua sekä fyysisille että siirtymäriskeille sijoituksen luonteesta riippuen. Fyysisille riskeille alttiita sijoituksia ovat erityisesti sellaiset, joissa tappiota aiheutuu äärimmäisten sääilmiöiden takia. Siirtymä kohti vähähiilistä yhteiskuntaa sekä kasvava ympäristö- ja ilmastosääntely, tiukemmat päästövaatimukset ja muuttuvat markkinamieltymykset voivat puolestaan aiheuttaa siirtymäriskiä konsernin sijoituksille sekä mahdollisen varojen uudelleenarvostuksen hiili-intensiivisillä toimialoilla. Fyysisiä ja siirtymäriskejä hallitaan analysoimalla tarkkaan jokainen sijoitusmahdollisuus ennen sijoittamista ja sijoitusten ilmastoriskejä arvioidaan yhdessä muiden riski-tuottosuhteeseen vaikuttavien tekijöiden kanssa. Sampo-konsernin yhtiöiden käyttämiä menetelmiä ovat muun muassa vuosittainen sijoitusten hiilijalanjälkianalyysi ja ilmastoarvio, toimialakohtainen seulonta ja ESG-integraatio, maantieteellisen jakauman seuranta sekä aktiivinen omistajuus.

Maineriski

Maineriskillä tarkoitetaan riskiä siitä, että aiheellinen tai aiheeton yhtiön liiketoimiin tai suhteisiin liittyvä epäsuotuisa julkisuus heikentää luottamusta yhtiötä kohtaan. Maineriski on usein seurausta toteutuneesta operatiivisesta riskistä tai compliance-riskistä, ja sen seurauksena maine heikkenee asiakkaiden ja muiden sidosryhmien keskuudessa. Koska maineriskien syyt ovat moninaiset, niiden ehkäisemiseksi tarvitaan monenlaisia yrityskulttuuriin sisäänrakennettuja keinoja.

Nämä ilmenevät siinä, miten Sampo-konsernin yhtiöt toimivat vastuullisuuskysymyksissä sekä keskeisten sidosryhmiensä (esim. sijoittajat, asiakkaat, henkilöstö, yhteistyökumppanit, viranomaiset) kanssa ja kuinka Sampo-konserni on organisoinut hallintorakenteensa.

Liiketoimintaan luontaisesti kuuluvat riskit

Vakuutus- ja sijoitustoiminnassaan Sampo-konserni ottaa tietoisesti tiettyjä riskejä aikaansaadakseen tuottoja. Nämä riskit valitaan huolellisesti ja niitä hallitaan aktiivisesti. Vakuutusriskit hinnoitellaan niiden luontaisen riskitason mukaisesti, ja sijoitusten tuotto-odotuksia verrataan sijoitusten riskeihin. Vakuutus- ja sijoitusriskien onnistunut hallinta on Sampo-konsernin yhtiöiden keskeisin tuottojen lähde. Liiketoiminta-alueet ja sijoitusyksikkö vastaavat näiden riskien päivittäisestä hallinnasta eli niiden säilyttämisestä tiettyjen rajojen ja valtuuksien puitteissa.

Tietoa ESG-riskien hallinnasta sijoitustoiminnassa on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 119](#)). Vakuuttamiseen liittyviä ESG-näkökohtia käsitellään tarkemmin Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa ([sivu 138](#)).

EU-taksonomia

Tausta

EU-taksonomia on vihreä luokittelujärjestelmä, joka muuntaa EU:n ilmasto- ja ympäristötavoitteet taloudellisen toiminnan eri muotoja koskeviksi kriteereiksi. Taksonomia on osa EU:n pyrkimyksiä saavuttaa Agenda 2030:n ja Pariisin ilmastositoumuksen kunnianhimoiset tavoitteet. Sen tavoitteena on tarjota sijoittajille ja yrityksille yhteinen kieli vähähiiliseen, kestäväan ja resurssitehokkaaseen talouteen siirryttäessä.

Taksonomian peruseriaate on, että jotta taloudellinen toiminta voidaan tunnustaa ympäristön kannalta kestäväksi, sen on merkittävästi edistettävä ainakin yhtä ilmasto- ja ympäristötavoitteista, jotka on lueteltu EU-taksonomia-asetuksen peruseriaatteet -kuvassa. Samaan aikaan taloudellinen toiminta ei kuitenkaan saa merkittävästi vahingoittaa mitään näistä tavoitteista, ja sen on noudatettava tiettyjä vähimmäistason sosiaalisia suojaotoimia. Taksonomian nojalla annetuissa delegoituissa säädöksissä vahvistetaan toiminnalle selkeät kriteerit (eli tekniset arviointikriteerit), joilla määritellään tavoitteiden merkittävän edistämisen ja merkittävän vahingoittamisen merkitykset. Taksonomia-asetus (asetus (EU) 2020/852) tuli voimaan heinäkuussa 2020. Sitä kuitenkin kehitetään edelleen, ja 31.12.2021 mennessä oli määritelty tekniset arviointikriteerit vain kahdelle

ympäristötavoitteelle, eli ilmastomuutoksen hillitsemiselle ja ilmastomuutokseen sopeutumiselle.

EU-taksonomia pannaan täytäntöön vaiheittain, ja raportointivuosilta 2021 ja 2022 edellytetään raportointia vain luokitusjärjestelmäkelpoisuudesta eli siitä, kattaako taksonomia-asetus taloudellisen toiminnan. Vuodesta 2023 alkaen vaaditaan lisäksi raportointia luokitusjärjestelmän mukaisuudesta eli siitä, täyttääkö taloudellinen toiminta tekniset kriteerit, jotka koskevat i) tavoitteiden merkittävää edistämistä, ii) merkittävän haitan aiheuttamista ja iii) vähimmäistason sosiaalisten suojaotoimien noudattamista.

Näin ollen Sampo-konserni raportoi sen vakuutus- ja sijoitussalkkujen luokitusjärjestelmän mukaisuudesta ensimmäisen kerran vuonna 2024. Kriteereihin ja konsernin sisäisiin keskusteluihin perustuvan alustavan arvion mukaan konsernin tuotteista vain hyvin harva tulee olemaan taksonomian mukainen. Taksonomian tulkinnat kuitenkin elävät edelleen.

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät integroimaan vastuullisuuden ja EU-taksonomian liiketoimintastrategioihinsa ja tuotteidensa suunnitteluprosesseihin. Tulevina vuosina arvioidaan tarkemmin, millä tasolla taksonomia sisällytetään konserniyhtiöiden strategioihin ja tuotekehitykseen.

EU:n taksonomia-asetuksen peruseriaatteet



Konserniyhtiöiden asiakkaat ja muut vastapuolet ovat mukana näissä prosesseissa muun muassa sidosryhmien osallistamisen kautta.

Sampo-konsernin yhtiöt tarkkailivat ja arvioivat vuonna 2021 taksonomia-asetusta ja sen nojalla annettuja delegoituja säädöksiä sekä osallistuivat asetuksen täytäntöönpanoa koskeviin kuulemisiin ja vuoropuheluihin esimerkiksi Pohjoismaiden kansallisten vakuutusyhdistysten kautta. Konserniyhtiöt seuraavat taksonomian kehitystä ja osallistuvat siihen myös jatkossa.

Pakolliset tiedot

EU:n taksonomia-asetuksen 8 artikla edellyttää muiden kuin taloudellisten tietojen raportointidirektiivin soveltamisalaan kuuluvilta suurilta rahoitusalan ja muiden alojen yrityksiltä ilmoitusta siitä, missä määrin niiden toiminta täyttää taksonomiassa esitetyt kriteerit. Vakuutusyhtiöiden on raportoitava vastuullisen vakuutustoiminnan tunnusluvusta (EU-taksonomian mukaisesti ympäristön kannalta kestävien vahinkovakuutusten bruttovakuutusmaksujen (GWP) osuus kaikista vahinkovakuutusten bruttovakuutusmaksuista) ja vastuullisista sijoituksista (vakuuttajan tai jälleenvakuuttajan sijoitukset, joilla rahoitetaan ympäristön kannalta kestävää taloudellista toimintaa tai jotka liittyvät tällaiseen toimintaan, suhteessa vakuuttajan tai jälleenvakuuttajan kaikkiin sijoituksiin).

Vastuullinen vakuuttaminen

Vahinkovakuuttaminen ja jälleenvakuuttaminen on määritelty EU-taksonomiassa ilmastonmuutokseen sopeutumista mahdollistaviksi toiminnoiksi. Mahdollistavat toiminnot ovat toimintoja, jotka mahdollistavat sen, että muilla toiminnoilla edistetään merkittävästi yhtä tai useampaa taksonomian tavoitetta.

Metodologia

Sampo-konsernin vahinkovakuutusyhtiöt eli If, Topdanmark ja Hastings arvioivat vuonna 2021 vakuutus-toimintojensa taksonomiakelpoisuuden. Ensimmäisessä vaiheessa yhtiöt arvioivat, mikä osuus niiden kaikista bruttovakuutusmaksuista liittyy taksonomia-asetuksen nojalla annetuissa delegoiduissa säädöksissä tarkoitettuun vahinkovakuutustoimintaan. Seuraavassa vaiheessa arvioitiin ilmastoon liittyvien vaarojen vakuuttamista, koska vahinkovakuutustoiminnan on katettava myös ilmastoon liittyvät vaarat (esim. tulvat, maanvyörymät ja lämpörasitus), jotta se olisi taksonomiakelpoista. If, Topdanmark ja Hastings suorittivat arvioinnin toisen vaiheen liiketoiminta-alueittain. Arvioinneista vastasivat vakuutustoiminnan asiantuntijat ja tuoteasiantuntijat, joilla on syvällistä tietoa eri tuotteiden ja sopimusten ehdoista. He saivat tehtävään tukea muun muassa laki-, kirjanpito-, konsernilaskenta- ja vastuullisuusyksiköiltä.

Konserniyhtiöt päättelivät, että niin kauan kuin vakuutus ei nimenomaisesti sulje ilmastoon liittyviä tapahtumia korvausten ulkopuolelle, vakuutustuote kattaa ilmastoon liittyvät vaarat. Sampo-konsernin yhtiöt tulkitsevat Insurance European tulkinnan mukaisesti¹, että jos vakuutustoiminta tarjoaa jonkinlaista suojaa ilmastoon liittyviä vaaroja vastaan, sen kokonaisvakuutusmaksut arvioidaan taksonomiakelpoisiksi, vaikka vakuutuksen ehdoissa olisi joitakin ilmastoon liittyviä poikkeuksia.

Henkivakuutuksiin ja yleisiin vastuuvakuutuksiin liittyviä vakuutusmaksuja ei mainita taksonomiassa, joten ne eivät ole taksonomiakelpoisia.

Vakuuttamisen tunnusluvut

Konserniyhtiöiden parhaan tietonsa mukaan tekemiin, edellä mainittuihin tulkintoihin perustuva analyysi osoittaa, että 93,26 prosenttia Sampo-konsernin kaikista bruttovakuutusmaksuista oli taksonomiakelpoisia vuonna 2021.

¹ Insurance European kestävän rahoituksen foorumille (PSF) toimitamasta 8 artiklan mukaista raportointia koskevasta selvityksestä käy ilmi, että kun liiketoimintatason analyysi on vahvistanut, että vakuutustoiminta kattaa ilmastoon liittyvät vaarat, kyseisen liiketoiminnan koko bruttovakuutusmaksutulo ilmoitetaan taksonomiakelpoiseksi 8 artiklaa koskevassa delegoidussa säädöksessä esitetyn tavoitteen mukaisesti, joka koskee raportoinnin helpottamista kahden ensimmäisen vuoden aikana.

Taksonomiakelpoinen ja ei-taksonomiakelpoinen vahinkovakuutus- ja jälleenvakuutustoiminta

Sampo-konserni, 2021

	Vakuutusmaksutulo (brutto), milj. e	% koko vakuutusmaksutulosta (brutto)
Taksonomiakelpoinen vakuutustoiminta	7 130	93,26
Ei-taksonomiakelpoinen vakuutustoiminta	515	6,74
Vahinkovakuutustoiminta yhteensä	7 645	100,0

Vastuullinen sijoittaminen

Taksonomia-asetus edellyttää, että sekä vahinko- että henkivakuutusyhtiöt ilmoittavat vuonna 2021 taksonomiakelpoisten sijoitusten osuuden vakuutusten perustana olevista sijoituksista. Tämän tyyppinen salkkutason raportointi edellyttää kaikkien omistusten arviointia ja analysointia suhteessa taksonomian mukaiseen taloudelliseen toimintaan.

Metodologia

Sampo-konsernin eli Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoitusten EU-taksonomiaa koskeva analyysi tehtiin ulkopuolisen palveluntarjoajan, Upright Oy:n, toimittamien tietojen perusteella. Upright selvitti, mitkä yritykset harjoittavat taksonomian piiriin kuuluvaa taloudellista toimintaa. Uprightin tuottamat

tiedot perustuvat parhaaseen saatavilla olevaan tietoon. Uprightin tuottamat taksonomiakelpoisuuden mittarit perustuivat joko 1) suoraan yrityksen omaan, taksonomiakelpoisuutta koskevaan raportointiin tai 2) Uprightin muiden saatavilla olevien tietojen perusteella tekemiin arvioihin.

Kaikki vakuutusten perustana olevat sijoitukset analysoitiin lukuun ottamatta valtiovarustaita, jotka on taksonomian vaatimusten mukaisesti jätettävä analyysin ulkopuolelle. Johdannaiset ja yritykset, jotka eivät kuulu muiden kuin taloudellisten tietojen raportointia koskevan direktiivin soveltamisalaan, jätettiin raportointivaatimusten mukaisesti pois osoittajasta. Yritykset, jotka eivät kuulu

muiden kuin taloudellisten tietojen raportointia koskevan direktiivin soveltamisalaan, eivät itsessään kuulu taksonomia-asetuksen raportointivaatimusten piiriin.

Taksonomiakelpoisuuden ja taksonomian mukaisuuden raportoinnin johdonmukaisuuden edistämiseksi ja yritysten välisen raportoinnin johdonmukaisuuden varmistamiseksi ehdotetaan, että rahoitusalan yrityksiin liittyvien tietojen olisi perustuttava sijoituskohteena olevan rahoitusalan tai muun kuin rahoitusalan yhteisön tai vastapuolen antamiin todellisiin tietoihin. Koska Sampo-konsernin sijoituskohteina olevat yhtiöt eivät ole vielä ilmoittaneet taksonomiakelpoisuuttaan, taksonomiakelpoisten sijoitusten osuus on 0 prosenttia

Sijoitustoiminnan EU-taksonomiakelpoisuus

Sampo-konserni, 31.12.2021

	Osuus laskentaan kuuluvista varoista*	Osuus kokonais-varoista**
Taksonomiakelpoiseen taloudelliseen toimintaan liittyvät vastuut	0 %	0 %
Muuhun kuin taksonomiakelpoiseen taloudelliseen toimintaan liittyvät vastuut	100 %	100 %
Josta sijoitussidonnaisia varoja:		
Sijoitussidonnaiset varat (henkivakuutussopimukset)	40 %	40 %
Johdannaiset (sijoitussidonnaiset)		0,1 %
NFRD-direktiivin soveltamisalan ulkopuolisiin yrityksiin liittyvät vastuut (sijoitussidonnaiset)		41 %
Saamiset valtioilta, keskuspankeilta ja ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta (sijoitussidonnaiset)		4 %
Josta laskuperustekorkoisia varoja:		
Laskuperustekorkoiset varat	60 %	60 %
Johdannaiset (laskuperustekorkoiset)		0,2 %
NFRD-direktiivin soveltamisalan ulkopuolisiin yrityksiin liittyvät vastuut (laskuperustekorkoiset)		59 %
Saamiset valtioilta, keskuspankeilta ja ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta (laskuperustekorkoiset)		6 %

* Sijoitusvarat ilman sijoituksia julkisyhteisöihin.

** Sijoitusvarat sisältäen sijoitukset julkisyhteisöihin.

raportointivuonna 2021. Sijoitusten kelpoisuusluvut todennäköisesti kasvavat raportointivuonna 2022, kun yhä useammat sijoituskohteena olevat yritykset raportoivat taksonomiakelpoisuudestaan.

Analyysin mukaan Sampo-konsernin laskuperustekorkoisista sijoituksista 58,9 prosenttia ja Sampo-konsernin sijoitussidonnaisista sijoituksista 40,9 prosenttia koostui sellaisiin yhtiöihin liittyvistä vastuista, joiden ei itse tarvinnut julkaista taksonomiaraporttia 31.12.2021. Taksonomian raportointivaatimusten mukaisesti kyseisiä yrityksiä ei otettu mukaan kelpoisuusanalyysiin.

Lisäksi Sampo-konsernin laskuperustekorkoisista sijoituksista 0,2 prosenttia ja sijoitussidonnaisista olevista sijoituksista 0,1 prosenttia oli johdannaisia, jotka olisi myös jätettävä kelpoisuusanalyysin ulkopuolelle. Kuten taksonomia-asetuksessa edellytetään, myös valtiovaluutto, kuten saamiset keskushallituksilta, keskuspankeilta tai ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta, on myös jätetty taksonomiakelpoisuuden laskennan ulkopuolelle. Valtiovaluutto muodostivat vuoden 2021 lopussa 6,1 prosenttia Sampo-konsernin laskuperustekorkoisista sijoituksista ja 3,9 prosenttia sijoitussidonnaisista sijoituksista.

Täydentävät vapaaehtoiset tiedot

Sampo-konserni täydentää pakollisia tietoja vapaaehtoisilla lisätiedoilla.

Täydentävät vapaaehtoiset tiedot, vakuutustoiminta

Taksonomiakelpoinen vahinkovakuutus-toiminta toimialoittain

Sampo-konserni, 2021

	Vakuutus- maksutulo (brutto) milj. e	% koko vakuutus- maksutulosta (brutto)
Sairauskuluvakuutukset	287	3,75
Vakuutukset ansiotulon menetyksen varalta	499	6,52
Lakisääteiset tapaturmavakuutukset	292	3,82
Moottoriajoneuvojen vastuuvakuutukset	1 466	19,18
Moottoriajoneuvovakuutukset	2 089	27,33
Meri-, ilmailu- ja kuljetusvakuutukset	118	1,54
Palo- ja muut omaisuusvahinkovakuutukset	2 214	28,97
Oikeusturva	29	0,38
Taksonomiakelpoisten vahinkovakuutusten koko vakuutusmaksutulo (brutto)	6 995	91,49

Taksonomiakelpoinen jälleenvakuutustoiminta toimialoittain

Sampo-konserni, 2021

	Vakuutus- maksutulo (brutto) milj. e	% koko vakuutus- maksutulosta (brutto)
Jälleenvakuutustoiminta		
Meri-, ilmailu- ja kuljetusvakuutukset	15	0,20
Palo- ja muut omaisuusvahinkovakuutukset	120	1,57
Taksonomiakelpoisten jälleenvakuutusten koko vakuutusmaksutulo (brutto)	135	1,76

Täydentävät vapaaehtoiset tiedot, sijoitukset

Jos sijoituskohteena oleva yritys ei ole vielä ilmoittanut taksonomiakelpoisuuttaan, rahoitusalan yritys voi päättää arvioida taloudellisen toiminnan taksonomiakelpoisen osuuden. Tällaiset arvioidut arvot voidaan ilmoittaa vain vapaaehtoisesti, eikä niitä saa sisällyttää pakollisiin tietoihin².

Sampo-konserni arvioi vakuutusten perustana olevien sijoitusten eli Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoitusten taksonomiakelpoisen osuuden Uprightin tietojen avulla. Uprightin tuottamat tiedot perustuvat parhaaseen saatavilla olevaan tietoon. Arvion mukaan Sampo-konsernin laskuperustekorkoisista sijoituksista 6,2 prosenttia ja sijoitussidonnaisista sijoituksista 8,0 prosenttia oli 31.12.2021 taksonomiakelpoisia.

Sijoitusten taksonomiakelpoisuus todennäköisesti kasvaa, kun taksonomia-asetusta kehitetään ja useammalle ympäristötavoitteelle määritellään tekniset arviointikriteerit.

² *Komission delegoitu asetukset (EU) 2021/2178 ja usein kysytyt kysymykset: Miten rahoitusalan yritysten ja muiden kuin rahoitusalan yritysten olisi raportoitava taksonomiakelpoisesta taloudellisista toiminnoista ja varoista taksonomia-asetuksen tietojen ilmoittamista koskevaa 8 artiklaa täydentävän delegoidun säädöksen mukaisesti?*

LIIKKEENJOHTO JA LIIKETOIMINTAKÄYTÄNNÖT

30

Korruption
ja lahjonnan
ehkäisy

33

Rahanpesun
ja terrorismin
rahoittamisen
estäminen

39

Tietosuoja

46

Tietoturva ja
kyberturvallisuus

53

Ihmisoikeudet ja
työkäytännöt

60

Konsernin
oman toiminnan
ympäristö-
vaikutukset

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt



Sampo-konsernin yleinen hallinnointi perustuu ajatukseen, että konsernin emoyhtiö Sampo Oyj määrittelee tytäryhtiöilleen yleiset periaatteet, joiden mukaisesti emoyhtiö edellyttää tytäryhtiöiden harjoittavan liiketoimintaansa. Nämä periaatteet esitetään Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, riskienhallintaperiaatteissa, palkitsemisperiaatteissa ja compliance-periaatteissa, ja ne muodostavat Sampo-konsernin sisäisen hallinnointimallin ytimen. Sampo-konsernilla on lisäksi muita konsernitason politiikkoja ja ohjeita, jotka koskevat kaikkia konserniyhtiöitä. Periaatteet käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Kaikki konsernin periaatteet ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallinnoinnin-ohjausjarjestelma.

Tytäryhtiöt suunnittelevat ja toteuttavat omaa toimintaansa ohjaavat ja säätelevät politiikkansa sekä hallinto- ja riskienhallintakehikkonsa konsernin yleisten periaatteiden pohjalta. Kukaan konserniyhtiö vastaa periaatteiden noudattamisen seurannasta ja valvonnasta. Yksityiskohtaisempi lista yhtiökohtaisista politiikoista on saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/vastuullisuus/politiikat.

Tietoa Sampo-konsernin yhtiöiden whistleblowing-kanavasta on saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/whistleblowing.

Säätelykehikko Sampo-konserni

Ulkoinen normiperusta

Lait, säädökset, viranomaisten suositukset, toimialan standardit jne.

Konsernin ohjeistus

Periaatteet: Toimintaperiaatteet, riskienhallintaperiaatteet, palkitsemisperiaatteet ja compliance-periaatteet.

Muut ohjeet: Sisäisen valvonnan politiikka, sisäpiiriohje, tietosuojaohje, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen ohje, tiedonantopolitiikka, tietoturvaperiaatteet jne.

Yhtiötason ohjeistus

Esim. riskienhallintapolitiikat, sijoituspolitiikat, vakuutuspolitiikat, palkitsemispolitiikat, sisäisen tarkastuksen ja valvonnan politiikat, compliance-politiikat, henkilöstöpolitiikat, tietoturva- ja tietosuojapolitiikat, rahanpesun/korruption/lahjonnan/eturistiriitojen estämisen ohjeet, toimintaperiaatteet, ympäristöpolitiikat jne.

Korruption ja lahjonnan ehkäisy

Olennaisuus

Korruptio ja lahjonta eivät sinänsä ole kriittisimpiä riskejä konserniyhtiöiden omassa toiminnassa. Sampo-konsernin yhtiöt kuitenkin altistuvat korruptiolle ja lahjonnalle sijoitusten, asiakkaiden ja toimitusketjujen kautta. Konserniyhtiöille voi aiheutua maineriskejä, juridisia riskejä ja liiketoimintariskejä sekä mahdollisia kustannuksia, jos ne epäonnistuvat torjumaan korruptiota sen eri muodoissa. Näitä riskejä hallitaan esimerkiksi seulomalla sijoituksia ja asiakkaita kansainvälisten normien ja standardien rikkomusten varalta ja lisäämällä toimitusketjujen vastuullisuutta.

Lisätietoa sijoituksista on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 119](#)) ja lisätietoa vastuullisesta vakuutustoiminnasta sekä yhteistyöstä alihankkijoiden kanssa Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa ([sivu 138](#)).

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) määrittävät korruption ja lahjonnan ehkäisyn periaatteet Sampo-konsernissa. Sampo-konserni on myös YK:n Global Compact -aloitteen allekirjoittajana sitoutunut korruption vastaiseen toimintaan.

Jokaisen Sampo-konserniin kuuluvan yhtiön toimitusjohtajalla on perimmäinen vastuu siitä, että yhtiö asettaa riittävät resurssit korruption ja lahjonnan torjuntaan. Konserniyhtiöillä on vapaus järjestää toimintansa ja ryhtyä muihin tarpeelliseksi katsomiinsa toimenpiteisiin paikallisten sääntöjen sekä YK:n ja/tai Euroopan unionin (EU) asettamien pakoteohjelmien noudattamiseksi.

Korruption ja lahjonnan vastaisesta toiminnasta sekä mahdollisista tapauksista raportointi on järjestetty konserniyhtiöissä niin, että asiaan liittyvien yhtiöiden johto ja hallitukset saavat kaiken oleellisen tiedon käyttöönsä ilman aiheetonta viivästystä ja kaikista oleellisista tapauksista ilmoitetaan Sampo Oyj:n riskienhallintaorganisaatiolle. Sampo Oyj:n riskienhallintaorganisaatio vastaa tapausten raportoinnista Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle.

Lisätietoa kunkin konserniyhtiön toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/korruption-ja-lahjonnan-ehkaisy.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernilla on nollatoleranssi korruptiota kohtaan kaikissa sen ilmenemismuodoissa, ja se odottaa konsernin työntekijöiden, asiakkaiden, alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien jakavan saman näkemyksen.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu vuonna 2021 yhtään korruption tai lahjontaan liittyvää tapausta.

Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset Sampo-konserni

	2021	2020	2019
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	-	-
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	0	0	0

If

Yleiset periaatteet

Ifin korruption ja lahjonnan vastainen työ perustuu yhtiön eettisiin toimintaperiaatteisiin, jotka puolestaan pohjautuvat Ruotsin korruptionvastaisen instituutin (IMM) lahjonnan vastaisiin sääntöihin. Eettiset toimintaperiaatteet päivitetään vuosittain ja niissä määritellään lahjoja, tapahtumiin osallistumista ja vieraanvaraisuutta koskevat säännöt. Lisäksi toimintaperiaatteita täydentävät käytännön esimerkit erilaisista ongelmatilanteista.

Toimintaperiaatteiden päivityksistä ilmoitetaan työntekijöille intranetissä, ja niihin liittyen järjestetään runsaasti vapaaehtoista ja pakollista koulutusta. Kaikki työntekijät allekirjoittavat työsuhteen alussa sitoumuksen, jossa he vahvistavat noudattavansa Ifin politiikkoja ja ohjeita, eettiset toimintaperiaatteet mukaan lukien.

Korruption ja lahjonnan ehkäisy muodostaa myös osan Ifin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaisesta työstä. Ifillä on käytössä poliittisesti vaikutusvaltaisten ja EU:n tai YK:n pakotelistoilla olevien henkilöiden tunnistamismenettely.

Korruptio- ja lahjontaepäilyistä voi ilmoittaa nimettömästi Ifin whistleblowing-järjestelmän kautta. Ilmoituksen voi tehdä myös suoraan Ifin tutkintayksikköön. Korruption tai lahjontaan liittyvistä tapauksista raportoidaan Ifin eettiselle komitealle ja riski- ja vaka-

varaisuuskomitealle (ORSA-komitea) sekä edelleen yhtiön hallitukselle.

Toimet ja tulokset

Ifin eettisiin toimintaperiaatteisiin liittyvä koulutus on jaettu pakolliseen kurssiin ja vapaaehtoiseen työpajaan. Pakollista kurssia ei järjestetty vuonna 2021, koska If lanseerasi uuden, koko yhtiön laajuisen One Responsible If -koulutusohjelman vuoden 2022 alussa. Uuteen ohjelmaan kuuluu vuosittain suoritettava moduuli eettisistä toimintatavoista. Esihenkilöt voivat seurata järjestelmän avulla, että tiimin jäsenet ovat suorittaneet koulutuksen.

Koronapandemia häiritsi useimpien fyysisten työpajojen järjestämistä vuonna 2021.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkin arvion mukaan yhtiön suurimmat korruptio- ja lahjontariskit liittyvät asiakkaisiin, alihankkijoihin sekä muihin liikekumppaneihin liittyviin lahjoihin ja tapahtumiin. Riskiä pidetään alhaisena.

Topdanmark ehkäisee Global Compact -periaatteiden mukaisesti korruptiota kaikissa sen ilmenemismuodoissa. Yhtiö on laatinut työntekijöidensä tueksi politiikan siitä,

milloin lahjojen antaminen tai vastaanottaminen on sopivaa ja milloin on mahdollista järjestää tapahtumia tai osallistua niihin. Poliitiikan tarkoituksena on muun muassa estää ja välttää henkilökohtaisten tai muiden kuin liiketoimintaan liittyvien syiden ja intressien vaikuttamista päätöksiin.

Toimet ja tulokset

Topdanmark päivitti yhtiön sisäiset lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyvät ohjeet vuonna 2021. Päivitys sisälsi muun muassa ylärajan annettavien ja saatavien lahjojen arvolle. Topdanmark sisällytti korruption ehkäisyn myös yhtiön toimintaperiaatteisiin.

Topdanmark jatkoi lisäksi virallisen korruption vastaisen politiikan laatimista tehdäkseen entistä selvemmäksi, miten yhtiö suhtautuu korruption ja minkälaista käyttäytymistä se tässä suhteessa odottaa henkilöstöltään. Uusi politiikka valmistuu ja otetaan käyttöön vuonna 2022.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsin lähestymistapa korruption ja lahjonnan ehkäisyyn on kerrottu yhtiön lahjonnan ja korruption ehkäisemisen politiikassa. Poliitiikassa esitetään Hastingsin sitoumukset eri lakien ja säännösten

noudattamiseen, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan Bribery Act 2010 sekä Gibraltarin Crimes Act 2011 osa 24. Poliitiikka päivitetään vuosittain. Työntekijöille ilmoitetaan intranetin kautta, kun politiikka on päivitetty. Lisäksi Hastingsin riskienhallintajohtaja lähettää työntekijöille muistutuksia heidän politiikkansa mukaisista velvoitteistaan. Kaikki työntekijät osallistuvat vuosittain pakolliseen verkkokoulutukseen. Koulutus suoritetaan ja osallistumista seurataan yhtiön verkko-oppimisalustalla.

Korruptio- tai lahjontaepäilyt voidaan ilmoittaa nimettömästi Hastingsin whistleblowing-alustan kautta, joka on ulkopuolisen tahon hallinnoima, tai epävirallisemmin sisäisiä kanavia pitkin. Kaikista korruptioon tai lahjontaan liittyvistä tapauksista, tilanteista sekä käytännön rikkomuksista raportoidaan johdolle ja asianmukaisille hallintoelimille.

Toimet ja tulokset

Hastings päivitti lahjonnan ja korruption ehkäisemisen politiikkansa vuonna 2021. Lisäksi Hastings kävi läpi yhtiön lahjonnan ja korruption ehkäisyä koskevat verkko-opintomoduulit. Opintomoduuleihin lisättiin uutta sisältöä, joka auttaa kasvattamaan työntekijöiden tietoisuutta lahjonnan ja korruption ehkäisystä.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatumin johdolla on ylin päätösvalta korruption ja lahjonnan ehkäisyä koskevissa asioissa. Mandatumin eturistiriitapolitiikka ja Mandatum Way -opas asettavat yleiset vaatimukset yhtiön korruption ja lahjonnan vastaiselle työlle.

Korruption ja lahjonnan vastainen työ on myös olennainen osa Mandatumin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemistä koskevaa viitekehystä. Mandatumilla on menettelyt poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden sekä kansallisten ja kansainvälisten pakotelistojen tehostettuun valvontaan. Lakiasiat ja compliance -toiminto auttavat johtoa ja liiketoimintayksiköitä noudattamaan yhtiön politiikkoja.

Korruption ja lahjonnan ehkäisy sisältyy Mandatumin uusien ja nykyisten työntekijöiden pakollisiin koulutusohjelmiin. Kaikkien työntekijöiden on myös säännöllisesti osallistuttava compliance-koulutukseen, jossa kerrataan Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja Mandatumin sisäiset toimintamallit.

Mahdollisista korruptio- tai lahjontaepäilyistä voi ilmoittaa nimettömänä Mandatumin whistleblowing-järjestelmän kautta.

Toimet ja tulokset

Mandatum tarkensi liikesuhteissa hyväksyttäviä lahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevia menettelyjä vuonna 2021.

Yhtiö käynnisti myös uuden lahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevan koulutusohjelman vuodenvaihteessa 2021–2022. Koulutus on pakollinen kaikille työntekijöille ja se kerrataan joka toinen vuosi. Uudet työntekijät suorittavat koulutuksen työsuhteen alussa. Koulutuksen suorittamista seurataan verkko-oppimisalustan avulla ja esihenkilöt muistuttavat työntekijöitä koulutuksesta tarvittaessa.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n toimitusjohtaja varmistaa yhdessä riskienhallintayksikön kanssa, että korruption ja lahjonnan torjuntaan osoitetaan riittävästi resursseja. Sampo Oyj päivittää vuosittain konsernin toimintaperiaatteet, jotka sisältävät myös konsernin korruption ja lahjonnan ehkäisyä koskevat ohjeet.

Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on perehdyttävä Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin työsuhteen alussa ja sen jälkeen joka toinen vuosi. 91 prosenttia yhtiön työntekijöistä perehtyi päivitettyihin toimintaperiaatteisiin vuonna 2020.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen

Olennaisuus

Sampo-konserni tiedostaa, että rahanpesu ja terrorismin rahoittaminen ovat vakavia ongelmia koko yhteiskunnalle. Rahanpesu ja terrorismin rahoittaminen on laitonta, ja rahanpesua yritetään useimmiten finanssialan yritysten kautta. Tehokkaat ja riittävästi resursoitut toimet rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseksi ovat kriittisiä Sampo-konsernin yhtiöiden menestyksen kannalta.

Sampo-konsernin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riskiä pidetään kokonaisuudessaan alhaisena. Rahanpesulta suojautuminen on paitsi lakisääteinen velvollisuus myös hyvää riskien valintaa ja näin ollen olennainen osa vakuutusliiketoimintaa, sillä kyky arvioida riskejä on vakuutusyhtiön liiketoiminnan perusta.

Konsernin hallintotapa

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat konsernitason periaatteet on määritetty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä

koskevassa ohjeessa (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/rahanpesun-ja-terrorismin-rahoittamisen-estaminen).

Konserniyhtiöt ovat lainsäädännön vaatimusten mukaisesti sitoutuneet huolehtimaan riittävästä valvonnasta, prosesseista ja koulutuksesta, joiden avulla estetään konserniyhtiöiden palvelujen ja/tai tuotteiden käyttö rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyviin tarkoituksiin. Vakuutuspalvelujen tarjonnassa konserniyhtiöt noudattavat aina viranomaismääräyksiä ja riittävää huolellisuutta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemiseksi. Asiakastietokantoja seulotaan ja päivitetään säännöllisesti tietojen oikeellisuuden ja asianmukaisen rekisterinpidon varmistamiseksi. Asiantuntijat arvioivat korkean riskin päätökset ja liikesuhteet erikseen.

Jokaisen Sampo-konsernin yhtiön toimitusjohtajalla on perimmäinen vastuu siitä, että yhtiö asettaa riittävät resurssit rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen. Konserniyhtiöillä on vapaus järjestää toimintansa ja ryhtyä muihin tarpeellisiksi katsomiinsa toimenpiteisiin paikallisten sääntöjen sekä YK:n ja/tai EU:n asettamien pakoteohjelmien noudattamiseksi.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaisesta toiminnasta sekä mahdollisista tapauksista raportointi

on järjestetty konserniyhtiöissä niin, että asiaan liittyvien yhtiöiden johto ja hallitukset saavat kaiken oleellisen tiedon käyttöönsä ilman aiheutonta viivästystä ja kaikista oleellisista tapauksista ilmoitetaan hyvissä ajoin Sampo Oyj:n compliance-yksikölle. Sampo Oyj:n compliance-yksikkö vastaa tapausten raportoinnista Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle.

Sampo-konsernin yhtiöillä on tietyissä maissa lainsäädäntöön perustuva velvollisuus tuntea asiakkaansa, mikä edellyttää lisäprosesseja asiakastyössä. Velvollisuus perustuu rahanpesun, terrorismin rahoittamisen ja talousrikosten estämistä koskevaan lainsäädäntöön.

Lisätietoa kunkin konserniyhtiön toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/rahanpesun-ja-terrorismin-rahoittamisen-estaminen.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernilla on nollatoleranssi rahanpesua ja terrorismin rahoittamista kohtaan, ja se odottaa työn-tekijöidensä, asiakkaidensa, alihankkijoidensa ja muiden liikekumppaneidensa noudattavan samoja periaatteita.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin yhtiöt raportoivat vuonna 2021 yhteensä 254 asiakkaisiin liittyvää rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevaa epäilyistä viranomaisille. Tämä osoittaa, että konsernin sisäiset ohjeet ja menettelyt epätavallisen tai epäilyttävän asiakastoiminnan tunnistamiseksi ja seuraamiseksi toimivat. Ifin raportoima suurempi lukumäärä johtuu yhtiön koosta ja yhtiön liiketoiminnan luonteesta muihin konserniyhtiöihin verrattuna.

Tämä on ensimmäinen kerta, kun Sampo-konsernin yhtiöt raportoivat kyseisen luvun ulkoisesti. Näin ollen tiedot eivät ole verrattavissa edellisten vuosien raportointeihin lukuihin.

Viranomaisille raportoidut rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat epäilyt*

Sampo-konserni

	2021	2020	2019
If	248	222	225
Topdanmark	3	8	7
Hastings	0	-	-
Mandatum	3	6	2
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	254	236	234

* Asiakastoimintaan liittyvät epäilyt

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastainen politiikka luo yleiset puitteet rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiselle yhtiössä ja on osa Ifin riskienhallintajärjestelmää. Poliittikkaa täydentävät yksityiskohtaisemmat ohjeet, joihin sisältyvät myös tiedot kunkin toimintamaan lakisääteisistä vaatimuksista.

Lisäksi Ifillä on käytössä riskiperusteinen lähestymistapa riskien tunnistamiseksi, todentamiseksi ja asiakkaiden tunnistamiseksi. Ifin asiakastietokannoissa suoritetaan rahanpesuseulontaa kuusi kertaa viikossa kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Yhtiön asiantuntijat arvioivat kaikki tunnistetut poliittisesti vaikutusvaltaiset henkilöt sekä pakotelistalla olevat henkilöt ja päätökset näihin liittyen tallennetaan. Valtiot, joihin kohdistuu rajoittavia toimenpiteitä, EU:n ja YK:n asettamia pakotteita tai joilla on EU:n ja FATF:n määritelmän mukaan puutteita rahanpesuntorjunnassa, ovat tehostetun tarkkailun kohteina. Kaikki suoritukset korkean riskin maihin pysäytetään automaattisesti ja If arvioi ne manuaalisesti ennen hyväksymistä.

If on nimennyt hallituksestaan jäsenen, jolla on kokonaisvastuu rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen

estämistä koskevien toimien koordinoinnista. Lisäksi Ifillä on rahanpesun estämisen asiantuntija, joka on vastuussa valvonnasta ja raportoinnista. Ifillä on Pohjoismaissa myös omat koordinaattorinsa, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä paikallisten rahanpesua ja terrorismin rahoittamista ehkäisevien osaamisryhmien kanssa. Osaamisryhmiin kuuluu työntekijöitä kunkin toimintamaan eri toiminnoista kuten liiketoiminnasta, lakiyksiköstä, compliance-yksiköstä ja sisäisestä tutkimuksesta. Osaamisryhmät myös tukevat koordinaattoreita, joiden vastuulla on kartoittaa yhtiötä koskevat riskit ja tehdä niistä vuosittaiset riskiarvioinnit.

If päivittää yleiset rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat riskinarvioinnit vuosittain lakisääteisten vaatimusten mukaisesti ja dokumentoi ne kaikissa rahanpesulainsäädännön piirissä olevissa yhtiön toimintamaissa.

Henkilöstön koulutus

Ifillä on riskiperusteiseen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyviä verkkokoulutuksia, jotka tukevat työntekijöitä aiheeseen liittyen. Verko-opinnot ovat pakollisia kaikille työntekijöille, jotka käsittelevät rahanpesusäännöksissä tarkoitettuja tuotteita yhtiön vakuutus- ja korvaustoiminnoissa. Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeva koulutus on myös osa säännöllisiä sertifiointiprosesseja ja vakuutusmyynnin työntekijöiden vuosikoulutuksia. Kohderyhmään kuuluvien työntekijöiden on lisäksi suoritettava pakollisia täydennyskoulutuksia.

Raportointi

Ifin intranetissä on erilliset ilmoituskanavat rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskeville epäilyille sekä muille epäselvyyksille. Kaikilla työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevista epäilyistä välittömästi Ifin tutkintayksikölle. Tutkintayksikkö käy läpi ja tutkii ilmoitukset, ja rahanpesun estämisen asiantuntija raportoi epäilyt tarvittaessa viranomaisille. Meneillään olevat rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaiset toimet sekä epäillyt tai ilmoitetut rahanpesutapaukset raportoidaan yhtiön johdolle.

Toimet ja tulokset

If jatkoi vuonna 2021 työntekijöiden tietoisuuden kasvatamista ja selkeytti rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen prosessejaan ja sisäistä raportointiaan paikallisista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevista toimista. If myös kehitti vuonna 2021 rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen prosesseihin liittyviä järjestelmiä Pohjoismaissa.

If tarjoaa vuodesta 2022 lähtien maakohtaista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen koulutusta kaikille työntekijöille osana uutta pakollista One Responsible If -koulutusohjelmaa. Työntekijät suorittavat koulutuksen vuosittain ja esihenkilöt voivat seurata järjestelmän avulla, että tiimin jäsenet ovat suorittaneet koulutuksen.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevaa lainsäädäntöä sovelletaan vain Topdanmarkin henkivakuutusliiketoimintaan, eikä se kata Topdanmarkin vahinkovakuutustoimintaa. Topdanmarkin henkivakuutusyhtiöllä (Topdanmark Livsforsikring) on rahanpesun estämiseen liittyvä politiikka ja toimintaohjeet, jotka perustuvat rahanpesulainsäädäntöön ja -määräyksiin. Ne sisältävät myös terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat ohjeet. Rahanpesulainsäädännön ja toimialakohtaisten standardien noudattamisesta vastaa Topdanmarkin rahanpesun estämisen asiantuntija. Asiantuntija on myös vastuussa rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvän toiminnan valvonnasta ja raportoi neljännesvuosittain johtoryhmälle riskeistä, toimenpiteistä ja valvonnasta. Rahanpesun estämisen asiantuntija tekee yhteistyötä yhtiön sisäisen tarkastuksen kanssa.

Topdanmarkilla on käytössä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvä yleinen riskiarviointi. Arvioinnissa huomioidaan asiakkaisiin, maantieteellisiin alueisiin, tuotteisiin, liiketoimiin ja jakelukanaviin liittyvät riskitekijät yhtiölle. Riskiarviointia päivitetään vuosittain tai merkittävien muutosten yhteydessä.

Topdanmarkilla on käytössä myös riskiperusteiset tunnistamis- ja todentamismenettelyt sekä asiakkaan tuntemismenettelyt. Näihin sisältyy todellisen edunsaa-
jan tunnistaminen sekä tehostettu asiakkaan tunteminen, kun asiakkaaseen liittyy tavanomaista suurempi riski. Lisäksi kaikki asiakasrekisterissä olevat asiakkaat luokitellaan rahanpesuun ja terrorismin rahoitukseen liittyvän riskitodennäköisyyden perusteella. Yhtiöllä on myös poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tunnistamis-
menettely, sisäisiä menettelyjä epäilyttävien liiketoimien havaitsemiseksi ja toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että menettelyjä noudatetaan myös käytännössä.

Yleisesti ottaen Topdanmark pitää rahanpesun riskiä pienenä ja terrorismin rahoittamisen riskiä erittäin pienenä. Tätä tukee Tanskan finanssivalvontaviranomaisen arvio rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen yleisestä riskistä Tanskan eläkevakuutusosalalla. Tanskan finanssivalvonnan mukaan riski on alalla alhainen.

Henkilöstön koulutus

Työntekijöilleen Topdanmark tarjoaa riskipohjaiseen rahanpesun estämiseen liittyvän verkkokoulutuksen. Verkkokoulutuksen suorittaminen on pakollista kaikille uusille Topdanmarkin henkivakuutusliiketoiminnan työntekijöille heidän ensimmäisen työkuukautensa aikana sekä joka toinen vuosi niille Topdanmarkin vahinkovakuutusliiketoiminnan työntekijöille, jotka käsittelevät henkivakuutustuotteita.

Raportointi

Topdanmarkilla on Tanskan rahanpesun vastaisen asetuksen mukaan velvollisuus ilmoittaa rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevista epäilyistä Tanskan viranomaisille sekä prosessit ilmoitusten tekemiseen. Topdanmarkin compliance-yksikkö valvoo ja arvioi yrityksen sisäisten menettelyjen tehokkuutta ja viran-
omaisraportoinnin riittävyyttä.

Toimet ja tulokset

Yhteensä 524 uutta Topdanmarkin työntekijää suoritti rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan verkkokoulutuksen vuonna 2021. Lisäksi kaikki henkivakuutuksia käsittelevät työntekijät suorittivat verkkokoulutuksen uudestaan.

Topdanmark otti vuonna 2021 käyttöön uuden järjestelmän Tanskan finanssivalvontaviranomaiselle raportointia varten.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen politiikassa määritellään Hastingsin riski-
perusteinen lähestymistapa rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyvien riskien arviointiin ja hallintaan huomioiden kaikki sovellettavat lait ja säännökset. Poliitikassa määritellään myös valvonta- ja raportointi-
viitekehys, jolla seurataan sääntöjen noudattamista ja helpotetaan rikkomuksista raportointia. Hastingsin rahanpesun ehkäisystä vastaavat toimihenkilöt raportoivat vuosittain yhtiön hallitukselle talousrikollisuuden keskeisistä riskeistä, valvonnasta, rikkomuksista, epäilyt-
tävästä liiketoimista ja tarkastusten tuloksista.

Henkilöstön koulutus

Hastingsin työntekijöille tiedotetaan intranetin kautta, kun yhtiön rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen politiikka on päivitetty. Kaikkien työntekijöiden on suoritettava pakollinen koulutus vuosittain. Koulutus suoritetaan ja osallistumista seurataan yhtiön verkko-oppimisalustalla.

Raportointi

Kaikki rahanpesuun, terrorismin rahoittamiseen tai muuhun epäilyttävään toimintaan liittyvät epäilyt voi ilmoittaa nimettömästi Hastingsin whistleblowing-alustan tai pääsytään rajoitetun postilaatikon kautta yhtiön toisen puolustuslinjan käsiteltäväksi. Kaikki ilmoitukset epäilyttävästä toiminnasta käydään läpi ja tutkitaan 48 työtunnin kuluessa ilmoituksen vastaanottamisesta ja tulos tulee 10 työpäivän kuluessa.

Hastings toteuttaa asianmukaisia seulontoja ja raportoi tarvittaessa asiaankuuluville viranomaisille. Rahanpesuun tai terrorismin rahoittamiseen liittyvistä tapauksista tai tapahtumista raportoidaan myös johdolle ja olennaisille hallintoelimille.

Toimet ja tulokset

Hastings kävi läpi ja päivitti yhtiön rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen politiikan vuonna 2021 varmistaakseen, että politiikan sisältö ja laajuus on ajan tasalla. Sisäinen auditointi talousrikollisuudesta valmistui myös vuonna 2021. Auditoinnin mukaiset toimenpiteet toteutetaan maaliskuun 2022 loppuun mennessä.

Lisäksi Hastings arvioi ja päivitti riskiarviointiperusteita ja petoksiin liittyvien riskien prosesseja ja koulutti työntekijöitä vuonna 2021.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatum arvioi yhtiön rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat riskit vuosittain. Arvioinnissa otetaan huomioon asiakkaisiin, maantieteellisiin alueisiin, tuotteisiin, liiketoimiin ja jakelukanaviin liittyvät riskitekijät. Mandatum katsoo, että sen sijoitustuotteisiin liittyy normaali rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riski, kun taas eläketuotteisiin ja henkivakuutus- tuotteisiin liittyviä riskejä pidetään vähäisinä.

Mandatumilla on riskiperusteinen lähestymistapa, jolla asiakkaat tunnistetaan ja luokitellaan eri riskiluokkiin. Korkeamman riskin asiakkaiden, kuten poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tai henkilöiden, joilla on yhteys suuririskisiin valtioihin tai alueisiin, kohdalla noudatetaan tehostettua huolellisuutta.

Jokaisella Mandatum-konsernin yhtiöllä on tähän riskipohjaiseen lähestymistapaan perustuva rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeva politiikka, jossa määritellään rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan lainsäädännön ja määräysten mukaiset vaatimukset. Poliittikkaa täydennetään liiketoiminta-aluekohtaisilla lisäohjeilla.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevia asioita käsitellään Mandatumissa pääasiassa rahanpesun estämisen ohjausryhmässä. Ohjausryhmä koostuu lakiasia-, asiakaspalvelu-, IT- ja back office -toimintojen edustajista ja sen puheenjohtajana toimii Mandatumin rahanpesun estämisen johtaja. Rahanpesun estämisen ohjausryhmä on asiantuntijaryhmä, joka tukee rahanpesun estämisen johtajaa, jolla on kokonaisvastuu rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevista asioista yhtiössä. Mandatumin hallitukset käyvät läpi ja hyväksyvät politiikat ja riskiarvioinnit vuosittain. Mandatumin liiketoimintayksiköt vastaavat politiikkojen ja tarvittavien menettelyjen toteuttamisesta rahanpesun estämisen asiantuntijan ja yhteyshenkilöiden tuella.

Henkilöstön koulutus

Mandatumin työntekijöiden on osallistuttava vuosittain rahanpesun estämistä koskevaan koulutukseen työnsä mukaisesti. Lainsäädäntö- tai menettelytapamuutosten yhteydessä järjestetään lisäkoulutusta. Uudet työntekijät perehdytetään Mandatumin rahanpesun vastaisiin menettelyihin ja sisäisiin toimintaperiaatteisiin osana uusille työntekijöille tarkoitettua perehdytysohjelmaa.

Raportointi

Mandatumilla on menettelyt epäilyttävien liiketoimien jatkuvaa seuranta varten. Rahanpesun estämisen asiantuntija ja paikalliset yhteyshenkilöt vastaavat sisäisesti ilmoitettujen tapausten tutkinnasta ja tekevät lopullisen päätöksen tapausten ilmoittamisesta viranomaisille. Raportointi tehdään sähköpostitse.

Toimet ja tulokset

Mandatum päivitti vuonna 2021 yhtiön rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen asiakasriskiluokituksia vastaamaan paremmin uusittuja riskitekijöitä. Lisäksi asiakkaiden due diligence -prosesseja päivitettiin riskipohjaiseen lähestymistapaan perustuen.

Mandatum kehitti vuonna 2021 myös transaktioiden seuranta ottamaan paremmin huomioon päivitetty rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riskiskenaariot. Lisäksi rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen vastuita selvennettiin tarkentamalla Mandatumin rahanpesun estämisen johtajan ja asiantuntijan työnkuvia.

Kaikki Mandatumin työntekijät suorittivat pakollisen rahanpesun estämisen koulutuksen vuonna 2021.



Sampo Oyj

Sampo Oyj:n toimitusjohtaja varmistaa yhdessä compliance-yksikön kanssa, että rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjuntaan osoitetaan Sampo Oyj:ssä riittävästi resursseja.

Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on joka toinen vuosi perehdyttävä Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin, jotka sisältävät myös rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat ohjeet. Seuraava koulutus järjestetään vuonna 2022.

Tietosuoja

Olennaisuus

Asiakkaiden ja muiden sidosryhmien henkilötietojen suojaaminen on ensisijaisen tärkeää. Sampo-konsernin yhtiöt toimivat finanssi- ja vakuutusalailla, joka on erittäin säännelty toimiala. Alalla käsitellään myös paljon henkilötietoja. Sampo-konsernille voi aiheutua liiketoimintariskejä, operatiivisia riskejä ja maineriskejä, jos se epäonnistuu tietosuojasääntelyn ja -ohjeiden noudattamisessa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernissa tietosuojaan liittyvät ohjeasia-kirjat ovat Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja Sampo-konsernin tietosuojaselvitys (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinenliikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/tietosuoja). Molemmat dokumentit ovat Sampo Oyj:n hallituksen hyväksymiä, ja ne tarkistetaan vuosittain sekä päivitetään tarvittaessa. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on täydentäviä, omaan liiketoimintaansa liittyviä tietosuojapolitiikkoja ja -ohjeita.

Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet käsittelemään henkilötietoja lainmukaisesti, asianmukaisesti ja läpinäkyvästi. Kaikki konserniyhtiöt pyrkivät takaamaan, ettei työntekijöiden, asiakkaiden, osakkeenomistajien

ja muiden sidosryhmien yksityisyyttä loukata ja että konsernin vakituksille ja määräaikaisille työntekijöille tarjotaan riittävästi koulutusta tietosuojaan liittyen.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tietosuojatoiminnan perimmäisenä tavoitteena on suojata henkilöstön, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien henkilötietoja.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni sai yhteensä 2 574 pyyntöä rekisteröidyiltä vuonna 2021. Rekisteröidyt tekivät vuoden aikana 60 valitusta, ja konserni sai 18 huomautusta viranomaisilta. Viranomaisten huomautukset olivat asiakkaiden suoraan viranomaisille esittämiä valituksia tai vastauksia selvennyspyyntöihin. Kaikki huomautukset ja valitukset ratkaistiin ajoissa. Valitusten ja huomautusten määrän kasvu johtui pääasiassa siitä, että rekisteröidyt ovat entistä tietoisempia oikeuksistaan.

Sampo-konserni ilmoitti vuonna 2021 tietosuojavaltuutetuille 175 tietoturvaloukkauksesta, joista kaikki johtuivat teknisistä ja inhimillisistä virheistä. Kun tietosuoja- tai tietoturvaloukkaus havaitaan, konserniyhtiöt käyn-

nistävät ennalta määritellyt hallintaprosessit sisäisten käytäntöjensä ja ohjeidensa mukaisesti. Havaituista tapauksista ilmoitettiin asianmukaisesti rekisteröidyille ja tietosuojavaltuutetuille, ja tapausten johdosta ryhdyttiin tarvittaviin toimenpiteisiin, kuten muutettiin menettelyjä tai muistutettiin henkilöstöä asianmukaisesta huolellisuudesta.

Konserniyhtiöt ovat tehneet merkittäviä panostuksia tietosuojaan ja kattaviin hallintajärjestelmiin, mutta erityisesti inhimillisiä ja teknisiä virheitä on vaikea välttää kokonaan. Siksi on tärkeää, että konserniyhtiöillä on käytössä menettelyt keskeisten tietojen keräämiseksi jokaisesta tapahtumasta, jotta ne eivät pääse toistumaan.

Lisätietoa kunkin konserniyhtiön toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinenliikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/tietosuoja.

Rekisteröityjen pyynnöt

Sampo-konserni

	2021	2020*	2019*
Oikeus saada pääsy henkilötietoihin	1 975	322	187
Oikeus tietojen oikaisuun	12	0	0
Oikeus tietojen poistamiseen	508	132	111
Oikeus käsittelyn rajoittamiseen	0	0	0
Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen	0	2	2
Oikeus vastustaa tietojen käsittelyä**	79	0	0
Oikeus olla joutumatta pelkästään automaattiseen käsittelyyn perustuvan päätöksen kohteeksi**	0	0	0
Rekisteröityjen pyynnöt yhteensä	2 574	456	300

* Pois lukien Hastings

** Ei saatavilla Topdanmarkin osalta

Rekisteröityjen valitukset ja tietosuojavaltuutetun huomautukset

Sampo-konserni

	2021	2020*	2019*
Rekisteröityjen tekemät valitukset	60	74	3
Tietosuojavaltuutetun antamat huomautukset	18	10	0

* Pois lukien Hastings

Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset

Sampo-konserni

	2021	2020*	2019*
Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset	175	110	41

* Pois lukien Hastings

Sampo-konsernin yhtiöiden tietosuojaselosteet

Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt ovat laatineet tietosuojaselosteet, ja ne ovat saatavilla verkossa. Tietosuojaselosteissa kerrotaan esimerkiksi, kuinka ja miksi henkilötietoja kerätään ja käsitellään. Tietosuojaselosteissa on esitetty myös rekisteröityjen oikeudet ja niiden toimeenpano.

- **Ifin tietosuojaseloste:**
www.if.fi/henkilotietojen-kasittely
- **Topdanmarkin tietosuojaseloste (englanniksi):**
www.topdanmark.com/en/privacy-policy
- **Hastingsin tietosuojaseloste (englanniksi):**
www.hastingsgroup.uk/info/privacy-policy,
www.hastingsdirect.com/legal/privacy-notice.shtml
- **Mandatumin tietosuojaseloste:**
www.mandatumlife.fi/footer/tietosuoja

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifin tietosuojajyksikkö pyrkii varmistamaan, että yhtiössä noudatetaan tietosuojasääntöjä. Ifin tietosuoja pohjautuu yhtiön toimintaperiaatteisiin, tietoturvaliittimikään, tietosuopolitiikkaan, eettisiin toimintaperiaatteisiin ja tietojenkäsittelysopimuksiin. Ifin tietosuojarahallinnon viitekehys luo perustan tietosuojaan sitoutuneelle työkuultuurille. Viitekehukseen kuuluu tietoisuuden kasvattaminen, raportointirakenteet, seulonnat, arvioinnit, turvatoimet ja tietojenkäsittelysopimukset.

Ifin tietosuojavastaava raportoi tietoturvapäällikölle. Tietosuojavastaava on kuitenkin lain vaatimalla tavalla riippumaton ja raportoi Ifin toimitusjohtajalle ja hallitukselle neljännesvuosittain ja aina tarvittaessa. Lisäksi Ifillä on tietoturvaloukkauksista vastaava johtaja sekä tietosuoja-asiantuntijat Ruotsissa, Norjassa, Suomessa ja Virossa.

Tietosuojajyksikkö turvaa tietosuojaan perustan yhtiön tietojenkäsittelyprosessien, uusien teknologioiden, kehitysprojektien, järjestelmien ja kolmansien osapuolien seulonalla ja varhaisilla tietosuojaan vaikutustenarvioinneilla mahdollisten rikkomusten varalta. Seulonnan ja vaikutustenarviointien aikana arvioidaan kolmansien

osapuolien kykyä noudattaa tietosuoja-asetusta (GDPR) ja tietojenkäsittelysopimusta.

If saattaa joutua luovuttamaan henkilötietoja sellaisille yhteistyökumppaneille, jotka tuottavat palveluita Ifin puolesta. Yhteistyökumppanit käsittelevät henkilötietoja tietosuojalakien ja Ifin kanssa tehdyn tietojenkäsittelysopimuksen edellyttämällä tavalla. Tietojenkäsittelysopimuksessa kerrotaan, miten Ifin yhteistyökumppanit ja näiden mahdolliset alihankkijat käsittelevät Ifin tietoja. Globalisaation ja teknologisen kehityksen takia If saattaa rajoitetuissa tapauksissa joutua siirtämään tietoja EU/ETA-alueen ulkopuolelle tai sallia pääsyn tietoihin EU/ETA-alueen ulkopuolelta. Tietojen siirto EU/ETA-alueen ulkopuolelle tehdään aina tietosuojalakeja noudattaen. If tekee kaikkensa suojataksien asiakkaiden yksityisyyttä käsittelemällä henkilötietoja huolellisesti sekä riittävillä suojaustoimilla.

Henkilöstön koulutus

Ifin tietosuojajyksikkö pyrkii lisäämään tietoisuutta tietosuoja-asioissa käyttäjiin liittyvien riskien ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Toiminnot on suunniteltu auttamaan vakituksia ja määräaikaista työntekijöitä (konsultteja ja ulkopuolisia urakoitsijoita) ymmärtämään oman toimintansa vaikutukset henkilötietoloukkausten torjunnassa.

If lisää tietoisuutta koulutuksilla. Henkilöstölle on tarjolla pakollisia tietosuoja käsitteleviä verkkokursseja ja kertauskursseja sekä kurssia liittyen vaikutustenarviointiin ja tietosuojaan integrointiin. Koulutusta täydennetään 120:n

Privacy Champion -tietosuoja-asiantuntijan verkostolla. Kaikki nämä toimet auttavat vakituksia ja määräaikaista työntekijöitä ymmärtämään tietosuojaan tärkeyden ja omaan toimintaan liittyvät riskit. Ifin intranetin tietosuojasivulla on lisäksi käytännön apua, yhteystietoja, koulutusta, ohjeita sekä tietoa tietosuojaan liittyvistä prosesseista ja menetelmistä kaikille yhtiön työntekijöille.

Raportointi

If tarkastelee tietosuojaloukkauksia kuukausittain trendien havaitsemiseksi ja liiketoimintojen tukemiseksi niiltä suojaautumisessa. Trendejä käydään läpi myös Ifin tietoturvakomiteassa. Pyrkimyksenä on tunnistaa tietosuojaan ja tietoturvan välisiä riskienhallintasynergioita, kuten tapahtumien, vahinkojen ja rekisteröityjen oikeuksiin ja vapauksiin liittyvien riskien todennäköisyys, tai arvioida yhtiön yleistä tietosuojaan tasoa. Yhteistyö tietosuojavastaavan ja tietoturvapäällikön välillä on ensiarvoisen tärkeää turvatason määrittämisessä suhteessa riskiin.

If analysoi, käsittelee ja ilmoittaa tietosuojaloukkauksista vaatimusten mukaisesti 72 tunnin kuluessa, ennalta määriteltyä ja yhdenmukaista prosessia noudattaen. Rekisteröidylle aiheutuva riski selvitetään, analysoidaan ja arvioidaan, ja sen perusteella ryhdytään asianmukaisiin toimiin. If kirjaa jokaisesta tietosuojaloukkauksesta todisteet osoitusvelvollisuuden noudattamiseksi.

Toimet ja tulokset

Ifin tietosuojayksikkö jatkoi vuonna 2021 käsittelytoimien selosteiden rekisteröinnin, seulonnan ja vaikutustenarvioinnin parantamista uuden tietosuojanhallintajärjestelmän avulla. Käsittelytoimien selosteet siirrettiin onnistuneesti edellisestä järjestelmästä uuteen, mikä mahdollisti laadunvalvonnan aloittamisen.

Uuden tietosuojanhallintajärjestelmän avulla seulonnat ja vaikutustenarvioinnit prosessoidaan systemaattisemmin manuaalisten prosessien sijaan. Liiketoiminnot ovat hoitaneet seulonnat ja vaikutustenarvioinnit itse uudessa järjestelmässä vuoden 2021 lopusta lähtien ja Ifin tietosuojayksikkö on keskittynyt valvomaan rekisteröidylle aiheutuvaa riskiä. If aloitti myös uuteen järjestelmään liittyvät koulutukset kaikissa Pohjoismaissa, Baltiassa ja Ifin toimipisteissä Euroopassa vuonna 2021.

Ifin tietosuojayksikkö kehitti ja otti vuonna 2021 käyttöön itsearviointin tarkistuslistan tekoälyn luotettavuuteen liittyen. Tarkistuslistan avulla tietosuoja ja tietojen hallinnointi, osoitusvelvollisuus, läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus ohjaavat tekoälyn parissa toimivia hankinta-asiantuntijoita, data science -asiantuntijoita, muotoilijoita, kehittäjiä ja käyttöönottajia noudattamaan ja toteuttamaan periaatteita käytännössä. Itsearviointiin osallistuu monitieteellinen ryhmä ihmisiä.

Tietosuojayksikkö osallistui vuonna 2021 uuden tietosuojakoulutuksen kehittämiseen. Tietosuoja on kuulunut

vuoden 2022 alusta lähtien yhtiön One Responsible If -koulutusohjelmaan. Koulutusohjelma suoritetaan vuosittain ja se on pakollinen kaikille Ifin työntekijöille. Koulutusohjelma on saatavilla englanniksi sekä paikallisilla kielillä. Esihenkilöt voivat seurata järjestelmän avulla, että tiimin jäsenet ovat suorittaneet koulutuksen.

Tietosuojavastaava jatkaa uuden tietosuojanhallintajärjestelmän käyttöönottoa yhtiön sisällä, jolloin tietosuoja-yksikkö voi merkittävästi lisätä valvontatoimia.

Tietosuojayksikön työntekijät suorittavat CIPP/E-tietosuojasertifikaatin vuoden 2022 loppuun mennessä.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmarkilla on kattava tietosuojanhallintajärjestelmä, joka määrittää henkilötietojen käsittelyn menettelyt ja käytännöt. Kokonaisvastuu Topdanmarkin tietosuojan riittävästä tasosta ja resursoinnista on yhtiön hallituksella ja ylimmällä johdolla.

Topdanmark tekee alihankkijoiden riskiarviointeja ja ohjeistaa tietojenkäsittelysopimuksilla, miten alihank-

kijoiden tulee käsitellä henkilötietoja. Riskiarviointien perusteella yhtiö päättää tietojenkäsittelijöiden valvonnan laajuudesta ja tarkastuksien tiheydestä.

Topdanmarkin tietosuojavastaava antaa neuvoja ja suosituksia tietosuojan sekä rekisteröityjen oikeuksien jatkuvaksi parantamiseksi. Turvatoimien osalta neuvontaa annetaan yhteistyössä tietoturvapäällikön kanssa. Lisäksi tietosuojavastaava tekee säännöllisesti selvityksiä Topdanmarkin tietosuojasta ja raportoi neljännesvuosit-
tain yhtiön hallitukselle ja johtoryhmälle.

Henkilöstön koulutus

Topdanmark varmistaa henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön noudattamisen työntekijöiden jatkuvalla koulutuksella. Jokaisen Topdanmarkin uuden työntekijän on suoritettava henkilötietojen oikeaa ja turvallista käsittelyä koskeva verkkokoulutus. Myös nykyiset työntekijät osallistuvat koulutukseen säännöllisin väliajoin, mikä takaa jatkuvan keskittymisen aiheeseen.

Työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus ottaa yhteyttä tietosuojavastaavaan ja kokoneisiin GDPR-asetukseen perehtyneisiin juristeihin tarvitessaan neuvoja. Henkilötietoihin liittyvää ohjeistusta on saatavilla myös Topdanmarkin intranet-sivulla.

Raportointi

Topdanmarkille asiakkaiden tietosuoja on erittäin tärkeää ja tavoitteena on välttää tietosuojaloukkaukset kokonaan. Loukkauksien tapahtuessa, usein inhimillisen syyn seurauksena, tapahtumat käsitellään, arvioidaan ja raportoidaan tarvittaessa tietosuojavaltuutetuille oikea-aikaisesti. Mikäli rekisteröityihin kohdistuva riski on merkittävä, rekisteröidyille ilmoitetaan tapahtumasta. Topdanmark arvioi jokaisen tapahtuman kohdalla kuinka vastaavat tapahtumat voidaan välttää tulevaisuudessa ja ryhtyy tarvittaviin toimenpiteisiin.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin hallitus hyväksyi vuonna 2021 uuden politiikan henkilötietojen käsittelyn yleisistä vaatimuksista Topdanmarkissa. Lisäksi yhtiö päivitti tietosuojapolitiikkaa ja menettelytapoja rekisteröidylle henkilötietojen käsittelyssä aiheutuvan riskin arvioimiseksi. Samalla tehtiin riskiarviointoja.

Topdanmark lanseerasi uuden ja kattavamman tietosuojan verkkokoulutuksen vuonna 2021. Vuoden lopussa 1 151 työntekijää oli suorittanut koulutuksen ja loput työntekijät suorittivat sen tammikuussa 2022.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsilla on virallinen tietosuojapolitiikka, jota sovelletaan kaikkeen yhtiön toimintaan, kuten tietoihin, jotka liittyvät olemassa oleviin tai potentiaalsiin asiakaisiin tai työntekijöihin. Hastings varmistaa, että sen lähestymistapa käyttäjätietojen keräämiseen, käyttöön, jakamiseen ja säilyttämiseen on selkeästi ilmoitettu ja kaikkien rekisteröityjen saatavilla. Jos tietosuojailmoituksia ja muita rekisteröityihin liittyviä tietokäytäntöjä muutetaan, Hastings on sitoutunut ilmoittamaan asiasta oikea-aikaisesti ja asianmukaisesti niille rekisteröidyille, joita asia koskee.

Hastings varmistaa, että asiakkaiden lakisääteisestä oikeudesta yksityisyyteen pidetään huolta, mukaan lukien sitoutuminen siihen, että henkilötietoja käsitellään turvallisesti käyttäen soveltuvia teknisiä ja organisatorisia toimintatapoja. Hastingsin toimintatavoilla ja käytännöillä pyritään varmistamaan, että tietoja kerätään, tallennetaan ja käytetään oikein, että henkilötietoja suojataan ja että tietoja säilytetään vain niin kauan kuin on tarpeen.

Alihankkijoiden osalta Hastings varmistaa, että heidän sopimuksissaan on pykälä, joiden mukaan alihankkijat

vastaavat tietosuojakoulutuksensa ajantasaisuudesta. Tarvittaessa yhtiö varmistaa myös, että alihankkijalla on asianmukaiset tietosuojapolitiikat.

Henkilöstön koulutus

Kaikki työntekijät koulutetaan asianmukaisesti tehtävänsä ja heidän tulee suorittaa vuosittain tietosuoja-sertifikaatti Hastingsin oppimisalustan kautta.

Raportointi

Hastingsilla on operatiivisia toimenpiteitä tietosuojaloukkausten ja tietomurtojen tarkkailemiseksi ja niihin reagoimiseksi. Tapahtumista ja huolenaiheista raportoidaan tietosuojatiimille tutkintaa, dokumentointia ja tukea varten. Tietosuojavastaava ja tarpeen mukaan muu johto liittyy mukaan eskalointiprosessiin osana yhtiönlaajuista tietosuojaloukkausten hallinnointiprosessia.

Toimet ja tulokset

Hastings jatkoi tietojenhallinnan parantamista ja kehittämistä sekä strategisella että operatiivisella tasolla vuonna 2021. Tämä tarkoitti tietojenhallintapäällikön rekrytoimista ja tietosuojavastaavan vastuualueen laajentamista kattamaan koko Hastings-konserni.

Lisäksi Hastings perusti tietojenhallintaohjausryhmän täydentämään yhtiön nykyisiä compliance-viitekehyksiä. Ohjausryhmä koostuu Hastings-konsernin riskienhallintajohtajasta, operatiivisesta johtajasta, talousjohtajasta, Chief Data Officerista, tietoturvajohdajasta, tietojenhallintajohtajasta ja tietosuojavastaavasta. Ohjausryhmä tuki useita aloitteita vuoden aikana, kuten tiedonhallintapolitiikan ja -viitekehyksen parantaminen.

Hastingsin tietosuojajyksikkö perusti vuonna 2021 yhtiönlaajuisen Data Protection Champion -verkoston. Verkoston tarkoituksena on tietoisuuden kasvattaminen ja tietosuojakoulutuksen tehostaminen useissa asiantuntijajyksiköissä.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatumin henkilötietojen käsittely perustuu Mandatum Asset Managementin ja Mandatum Lifen hallitusten vuosittain hyväksymään tietosuojapolitiikkaan. Tietosuojapolitiikkaa sovelletaan kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn Mandatumissa, ja se koskee sekä koko Mandatumin että yhtiön ulkopuolisten kumppaneiden henkilöstöä. Tietosuojapolitiikka kertoo henkilötietojen

käsittelystä Mandatumissa, käsiteltyjen ja käytettyjen henkilötietojen laadusta, tiedon jakamisesta viranomais-ten ja Mandatumin kumppanien kanssa lakisääteisten vaatimusten mukaisesti sekä rekisteröityjen oikeuksista. Mandatum täydentää tietosuojapolitiikkaa työntekijöille ja tarvittaessa keskeisille yhteistyökumppaneille suunnatuilla tietosuojaperiaatteilla ja -ohjeilla. Kolmansien osapuolien on allekirjoitettava tietojenkäsittelysopimus osana hankintasopimusta.

Mandatum Asset Managementin ja Mandatum Lifen hallitukset ja toimitusjohtajat vastaavat siitä, että yhtiöiden tietosuojakäytännöt ovat riittävät ja että niihin suunnataan riittävästi resursseja. Tiedonhallintayksikkö ohjaa ja valvoo yhtiön tietosuoja- ja tietoturvatöiden toteutusta. Yksikköä johtaa tietosuojavastaava. Tietosuojavastaava kuuluu myös Mandatumin riskienhallintatoimintaan ja raportoi operatiiviselle johtoryhmälle, hallitukselle ja Sampo-konsernin tarkastusvaliokunnalle neljännesvuosittain ja aina tarvittaessa. Yhtiön työntekijät ja asiakkaat voivat olla yhteydessä tietosuojavastaavaan tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä. Tietosuojavastaava vastaa esimerkiksi Mandatumin tietosuojastrategiasta, -politiikasta, -ohjeista, -valvonnasta ja -raportoinnista sekä tietosuojapoikkeamien käsittelystä. Lisäksi tietosuojavastaava tuo esiin tietosuojaan liittyviä kehitystarpeita ja edistää toimia, joilla näihin tarpeisiin vastataan.

Mandatum noudattaa toiminnassaan sisäinrakennetun ja oletusarvoisen tietosuojan periaatetta sekä muita lainsäädännön vaatimuksia. Tietosuojariskien hallinta on

osa yhtiön operatiivisten riskien hallintaprosessia. Tietosuojariskejä arvioidaan säännöllisesti ja riskiarvioinnit käydään läpi neljännesvuosittain. Rekisteröidyn oikeuksiin ja vapauksiin kohdistuvan riskin todennäköisyys ja vakavuus määritellään käsittelyn luonteen, laajuuden, asiayhteyden ja tarkoituksen perusteella. Merkittävimmät riskit raportoidaan sekä riskienhallintakomitealle että hallituksille neljännesvuosittain. Lisäksi uusien menettelyjen tai teknologian käyttöönoton suunnitteluvaiheessa tai nykyisten menettelyjen päivitysvaiheessa tehdään tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi (Data Protection Impact Assessment, DPIA).

Henkilöstön koulutus

Jokainen Mandatumin työntekijä osallistuu tietosuojakoulutukseen vuosittain. Uudet työntekijät saavat koulutuksen osana perehdytystä. Tarvittaessa koulutusta annetaan myös ulkoisille palveluntarjoajille. Tietosuojan verkkokoulutuksen suoritusastetta seurataan säännöllisesti. Yleisen verkkokoulutuksen ohella tiimeille ja yksiköille järjestetään räätälöityä koulutusta läpi vuoden.

Raportointi

Merkittävät tietosuojarikkomukset raportoidaan sekä riskienhallintakomitealle että yhtiöiden hallituksille neljännesvuosittain, pois lukien heti raportoitavat poikkeamat.

Toimet ja tulokset

Mandatumin työntekijöitä muistutettiin vuonna 2021 tietosuojaohjeista ja käytännöistä eri kanavissa, kuten sähköpostilla, intranetissä ja henkilöstön infotilaisuuksissa. Yhtiö päivitti myös tietosuojaa koskevaa verkkokoulutusta kehittämällä poikkeamien raportointia koskevia osioita. Lisäksi Mandatum tarkensi tiedonhallintapolitiikkaa siirtämällä käytännön ohjeita erilliseen periaatteita koskevaan dokumenttiin sekä päivitti tietosuojaolitiikkaa muun muassa vastaamaan uutta organisaatiorakennetta.

Tietosuojan verkkokoulutuksen suoritusaste oli vuoden 2021 lopussa 99 prosenttia, uusien työntekijöiden perehdytysaika huomioon ottaen.

Mandatum päivitti vuoden aikana koko yhtiön kattavan tietosuojariskiarvioinnin. Arvioinnin tuloksia käytettiin uuden operatiivisten riskien hallintajärjestelmän toteutuksessa. Mandatum integroi myös tietosuojaloukkausten raportoinnin osaksi riskienhallintajärjestelmää ja yksinkertaisti poikkeamien ilmoittamiseen käytettävää lomaketta.

Mandatum jatkoi vuonna 2021 tietosuojan vaikutustenarviointiprosessin uudistamista arvioimalla työkaluja prosessin digitalisointia varten. Mandatum liittää prosessin osaksi nykyistä riskienhallintajärjestelmää, jotta prosessi vastaa paremmin operatiivisen riskienhallinnan yleistä kehikkoa. Tämä edesauttaa muun muassa jäännösriskien seurantaa. Hanke on vielä käynnissä ja toteutetaan vuoden 2022 ensimmäisen vuosipuoliskon aikana.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n lakiosasto ohjaa ja valvoo Sampo Oyj:n tietosuojatoimia varmistaakseen, että asiaankuuluvia säädöksiä noudatetaan jatkuvasti. Lakiosasto varmistaa, että tietoisuus tietosuoja-asioista on riittävällä tasolla, avustaa liiketoimintayksiköitä tietosuojaan liittyvien prosessien tunnistamisessa ja henkilötietojen käsittelyssä sekä muissa tietosuoja-asetukseen liittyvissä aiheissa.

Sampo Oyj keskittyi vuonna 2021 tietosuojakoulutusten järjestämiseen ja tietosuojaa koskevan tietoisuuden lisäämiseen uusien työntekijöiden huomattavan määrän vuoksi. Tietosuoja on olennainen osa uusien työntekijöiden perehdytysprosessia, ja nykyisille työntekijöille tarjotaan tarvittaessa lisäkoulutusta.

Tulevina vuosina Sampo Oyj jatkaa tietosuojaa koskevan yhteistyön vahvistamista konsernitasolla.

Tietoturva ja kyberturvallisuus

Olennaisuus

Konserniyhtiöille on ensiarvoisen tärkeää, että niiden tietoturva ja kyberturvallisuus on riittävällä tasolla liiketoiminnan luonteeseen ja laajuuteen sekä teknologian kehitykseen nähden ja vastaa finanssialan yhtiöiltä yleisesti odotettua tasoa.

Sampo-konsernin yhtiöt ovat alttiita tietoturva- ja kyberturvallisuusriskeille, koska yhtiöt käsittelevät paljon arkaluonteisia tietoja ja niiden toimintamaissa on tiukat tietosuojamääräykset. Näiden riskien hallinta on tärkeää asiakkaiden ja muiden sidosryhmien tietojen suojaamisen sekä konserniyhtiöiden toiminnan varmistamisen ja jatkuvuuden kannalta.

Konsernin hallintotapa

Tietoturvan ja kyberturvallisuuden konsernitason ohjeasiakirjat ovat Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja tietoturvaperiaatteet (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/tietoturva-ja-kyberturvallisuus). Molemmat dokumentit ovat Sampo Oyj:n hallituksen hyväksymiä, ja ne tarkistetaan vuosittain sekä päivitetään tarvittaessa.

Lisäksi eri konserniyhtiöillä on täydentäviä, omaan liiketoimintaansa liittyviä politiikkoja ja ohjeita.

Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet tekemään säännöllisiä riskianalyyskejä ja jatkuvuussuunnittelua sekä ylläpitämään tehokkaita sisäisiä prosesseja, laadukkaita järjestelmiä ja infrastruktuuria, joiden avulla varmistetaan tietoturva- ja kyberturvallisuusvalmius. Sampo-konserni edellyttää tietoturvaan ja kyberturvallisuuteen liittyvien vaatimusten noudattamista sekä konsernin sisäisiltä että ulkoisilta sidosryhmiltä (esim. kolmannen osapuolen tietojenkäsittelijät).

Kaikkien Sampo-konsernin työntekijöiden on noudatettava tiukimpia mahdollisia vaatimuksia tietoturva- ja kyberturvallisuuden osalta toimimalla sisäisten sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti, käyttämällä asianmukaisia työkaluja ja käyttäytymällä vastuullisesti. Sampo-konsernin yhtiöt huolehtivat siitä, että kaikille vakituisille ja määräaikaisille työntekijöille tarjotaan sopivaa koulutusta.

Lisätietoa kunkin konserniyhtiön toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/tietoturva-ja-kyberturvallisuus.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tavoitteena on suojata kaikea tietoa sen arkaluonteisuuden ja tärkeyden perusteella sekä sovellettavia sääntöjä ja määräyksiä noudattaen.

Konsernin toimet ja tulokset

Kaikkien Sampo-konsernin yhtiöiden on ilmoitettava merkittävistä tietoturvapoikkeamista paikallisille viranomaisille vuosittain ja heti poikkeaman tapahtuttua. Konserniyhtiöistä If teki yhden ilmoituksen viranomaisille vuonna 2021.

Viranomaisille ilmoitetut tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamat

Sampo-konserni

	2021	2020	2019
If	1	1	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	-	-
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	1	1	0

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifillä on kattava tietoturvan ja kyberturvallisuuden hallintomalli, johon kuuluu toimintaperiaatteet, standardit, roolit ja vastuut, valvontamenettelyt sekä raportointirakenteet. Yhtiön tietoturvapoliittikka ja -normit perustuvat ISO 27001 -standardiin. Niissä määritetään tietoturvan ja kyberturvallisuuden vähimmäisvaatimukset, joita kaikkien If-konsernin yhtiöiden ja niiden merkittävien alihankkijoiden ja yhteistyökumppaneiden edellytetään noudattavan. Riskejä ja vaatimusten noudattamista arvioidaan säännöllisesti. Rikkomukset voivat johtaa kurinpitotoimiin.

Ifin tietoturvajohtajalla on kokonaisvastuu Ifin tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta. Hän myös tukee hallitusta tietoturvan tilaan ja toteutukseen liittyvissä asioissa. Tietoturvajohtaja toimii toisessa linjassa ja raportoi suoraan riskienhallintajohtajalle yhdessä tietosuojajaysikön kanssa. Tämä vahvistaa liiketoimintatietoihin liittyvien riskien ja vaatimustenmukaisuuden hallintaa. Ensimmäisen puolustuslinjan muodostavat tietohallintojohtajalle raportoiva IT-turvallisuuspäällikkö, joka on erikoistunut

tieto- ja viestintäteknologian turvallisuuteen ja johtaa IT-turvallisuusasiantuntijoiden ja sovellustestaajien tiimiä, sekä IT-riskienhallinnan ja -turvallisuusvaatimusten asiantuntija.

Tietoturva- ja kyberturvallisuusriskeistä raportoidaan yhtiön operatiivisten riskien komitealle liiketoiminta- ja IT-organisaatioiden säännöllisen riskiraportoinnin osana. Täysimääräinen raportti laaditaan puolivuositain, ja mahdollisista uusista merkittävistä riskeistä tai niiden muutoksista raportoidaan neljännesvuositain. Lisäksi näistä riskeistä raportoidaan yhtiön riskienhallinta-toiminnon koordinoiman raportoinnin puitteissa Ifin hallitukselle, toimitusjohtajalle sekä tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta vastaavalle hallituksen riski- ja vakavaraisuuskomitealle (ORSA-komitea). Ifin riskiprofilista ja pääomatilanteesta annetaan neljännesvuositain yleiskatsaus ORSA-komitealle ja hallitukselle. Hallitukselle laaditaan kerran vuodessa tarkempi ORSA-raportti, joka sisältää kolmen vuoden riski- ja vakavaraisuusarvion. Tietoturvan valvontaa ja riskeihin liittyviä toimia koskevat tunnusluvut raportoidaan kuukausittain tietohallintojohtajalle ja keskeisille sidosryhmille, kuten IT-palvelupäällikölle, riskienhallintajohtajalle, jatkuvuuspäällikölle, riskienhallinnan ja raportoinnin henkilöstölle sekä IT-palvelujen tuotantohenkilöstölle.

Uusien ratkaisujen käyttöönottoon ja kriittisten sovellusten tai järjestelmien muutoksiin liittyvään muutoksen-

hallintaan sisältyy riippumattoman sisäisen asiantuntijaryhmän suorittama, riskiperusteista lähestymistapaa noudattava tietoturvatestausta. Erikoistuneet kolmannen osapuolen tietoturvatestaajat tekevät myös säännöllisesti sovellusten ja IT-infrastruktuurin tietoturvatestejä.

Henkilöstön koulutus

If järjestää kaikille uusille työntekijöille ja alihankkijoille tietoturva- ja kyberturvallisuuskoulutusta, jota täydennetään vuosittain verkkokoulutuksella, lähiopetuksella, intranet-artikkeleilla ja säännöllisillä tietojenkalastelusimulaatioilla. Koulutuksen aiheita ovat esimerkiksi tietoturvavaatimukset, -roolit ja -vastuut, ajankohtaiset tietoturvariskit ja tietoturvapoikkeamista ilmoittaminen.

Auditointi

Ifin tietoturva- ja kyberturvallisuustarkastukset tehdään ja niistä raportoidaan tytäryhtiötasolla. Auditoinnit ovat riskiperusteisia ja kohdennetaan sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelmien mukaisesti, jotka kunkin Ifin tytäryhtiön hallitus on hyväksynyt. Ulkoiset tilintarkastajat tarkastavat kaikkien Ifin taloudelliseen raportointiin liittyvien keskeisten järjestelmien yleisen suojauksen lakisääteisten tilintarkastusten yhteydessä.

Raportointi

Ifin ICT-sovellukset, -järjestelmät ja -infrastruktuuri on suunniteltu kestäviksi ja suojattu kyberhyökkäyksiltä. Ulkoinen turvallisuuskeskus tarkkailee järjestelmän tapahtumia ja poikkeamia vuorokauden ympäri ja tukee Ifiä havaitsemalla tietoturvapoiskeamat ja reagoimalla niihin. Automaattisesti ja manuaalisesti raportoidut tietoturvapoiskeamat tallennetaan seurantajärjestelmään ja poikkeamia tutkiva tiimi aloittaa niiden selvityksen. Poikkeamia käsitellään kuukausittaisissa seuranta-kokouksissa ja niistä raportoidaan kuukausittain ja neljännesvuosittain johdolle ja hallituksen jäsenille.

Toimet ja tulokset

Koronaviruspandemia ei aiheuttanut Ifille uusia haasteita vuonna 2021. Etätyön vakaus ja tietoturva säilyi hyvänä kahdennettujen VPN-ratkaisujen ansiosta ja uusi työ-asemien ja palvelimien tietoturvajärjestelmä integroitiin vuorokauden ympäri toimivaan poikkeamiin reagoivaan palveluun.

If onnistui myös kehittämään tietoturvaansa useilla eri osa-alueilla vuoden aikana. Tähän kuului kaikkien aikojen korkein palvelun saatavuus samalla kun yhtiö toteutti suuren määrän muutoksia, vähemmän

haavoittuvuuksia infrastruktuurissa, palvelimissa, sovel-luksissa ja työasemien ohjelmistoissa sekä erinomainen tulos kolmannen osapuolen tekemässä Ifiä koskevassa tietoturvaluokituksessa.

Yli 75 prosenttia Ifin työntekijöistä osallistui tietojenkalas-telusimulaatioon vuonna 2021. Simulaatiossa lähetettiin 35 tietojenkalastelusähköpostia ja keskimääräinen epäonnistumisprosentti laski 3,8 prosentista 1,7 prosent-tiin. Samana ajankohtana globaali vertailukohde laski 3,2 prosentista 2,4 prosenttiin.

Yksi vuoden 2022 tärkeimmistä tietoturvatavoitteista on varmistaa, että Ifin toiminta on digitaalisen kestävyysden ja tietoturvan kannalta vakuutusalan tietoturva- ja hallinnointisääntelyn mukaista. Toimenpiteisiin sisältyy yhtiön suoja- ja reagointivalmiuksien ja kyberhyök-käyssuunnitelmien vahvistaminen, käyttöoikeuksien hallinta sekä sijoitukset testaustyökaluihin ja erilaisiin tietoturvatestaushankkeisiin.

Uusi koko yhtiön laajuinen One Responsible If -koulutusohjelma kehitettiin vuonna 2021 ja lanseerattiin vuoden 2022 ensimmäisen vuosineljänneksen aikana. Koulutusohjelma sisältää tietoturvamoduulin, jonka kaikkien työntekijöiden ja alihankkijoiden tulee suorittaa vuosittain.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmarkilla on tietoturva- ja kyberturvallisuusvalmiu-den varmistamiseksi tietoturvapoliittikka ja tietoturvan johtamisjärjestelmä, jotka molemmat perustuvat ISO 27001 -standardiin. Tietoturvapoliittikka on osa Topdanmarkin riskienhallintajärjestelmää ja koskee sekä yhtiön työntekijöitä että yhteistyökumppaneita.

Yhtiön hallitus hyväksyy tietoturvapoliittikan ja IT-val-miussuunnitelman vuosittain päivitetyn IT-riskiarvion perusteella. Merkittävät tai kriittiset operatiiviset IT-riskit, joihin sisältyy myös kyberriski, arvioidaan säännöllisesti, ja arvioinnin tulokset raportoidaan Topdanmarkin hallitukselle, johtoryhmälle, riskitoimikunnalle ja compliance-yksikölle. Topdanmarkin päivittäisestä tieto-turvasta ja kyberturvallisuudesta vastaa tietoturvajohtaja, joka raportoi teknologia-, arkkitehtuuri- ja turvallisuus-johtajalle (Vice President of Technology, Architecture and Security). Tämä puolestaan raportoi yhtiön johtoryhmään kuuluvalla teknologiajohtajalle.

Topdanmark on valmistautunut tietoturva- ja kyberturval-lisuusuhkiin monitasoisilla turvajärjestelmillä. Yhtiö on

esimerkiksi panostanut uhkien varhaisen havaitsemisen ja poikkeamien hallinnan teknologioihin. Topdanmark tekee jatkuvasti haavoittuvuusarviointeja ja testaa uudet järjestelmät heikkouksien varalta ennen kuin ne otetaan käyttöön. Topdanmarkilla on IT- ja kyberrikollisuuden aiheuttamia liiketoiminnan keskeytyksiä varten kattava valmiussuunnitelma, jonka avulla liiketoiminta saadaan palautettua mahdollisimman nopeasti.

Topdanmarkin kyberturvallisuuslautakunta, jonka jäseniä ovat muun muassa teknologia-, arkkitehtuuri- ja turvallisuusjohtaja, operatiivinen IT-johtaja, tietosuojavastaava ja tietoturvaajohtaja, arvioi kyberrikollisuudesta nousevaa riskiä sekä tarvittavan turvallisuustason saavuttamisen edellyttämiä toimenpiteitä säännöllisesti. Riskiä hallitaan ja minimoidaan esimerkiksi tekemällä yhteistyötä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Kyberriskeistä ja niiden minimoimiseksi suunnitelluista toimista raportoidaan Topdanmarkin hallitukselle vuosittain.

Lisäksi Topdanmark vaatii ulkopuolisilta tietojen käsitteleviltä riittäviä tietoturvatyömenpiteitä. Sama vaatimus koskee myös alihankkijoita.

Henkilöstön koulutus

Kaikille uusille työntekijöille annetaan perehdytys Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaan. Topdanmarkilla on lisäksi erillinen tietoturvaa koskeva verkkokurssi. Kaikkien työntekijöiden ja konsulttien on suoritettava

kurssi vuosittain. Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaa rikkovalle työntekijälle voi aiheutua työsuhteeseen liittyviä seuraamuksia, vakavimpana irtisanominen.

Auditointi

Ulkopuoliset asiantuntijat tarkastavat Topdanmarkin tietojärjestelmät vuotuisen tilintarkastuksen yhteydessä. Näin varmistetaan, että tietojärjestelmistä vuosikertomukseen haettavat tiedot pitävät paikkansa ja että Topdanmark täyttää Tanskan finanssivalvontaviranomaisen asettamat tietoturva- ja tietotekniikkavaatimukset.

Toimet ja tulokset

Yhteensä 2 611 Topdanmarkin työntekijää suoritti tietoturvaa koskevan verkkokurssin vuonna 2021. Lisäksi tietyt henkilöstöryhmät saivat lisäkoulutusta.

Topdanmark lanseerasi yhteistyössä tietoturvaan erikoistuneen kumppanin kanssa kybervalvontakeskuksen (Managed Security Operations Centre, SOC), joka avustaa Topdanmarkin IT-osastoa jatkuvasti.

Topdanmark jatkoi myös toimitilojensa fyysisen turvallisuuden ja valvonnan vahvistamiseen liittyvää projektia, jonka tavoitteena on vaikeuttaa asiattomien pääsyä yhtiön tiloihin. Myös tämä hanke on osa yhtiön tietoturvan ja kyberturvallisuuden kehittämissuunnitelmaa.

Topdanmark ottaa vuonna 2022 käyttöön uuden työkalun, jonka avulla työntekijöitä koulutetaan tunnistamaan tietojenkalasteluviestejä. Työkalu toimii myös kalasteluviestien raportointikanavana.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsilla on ISO 27001 -standardiin pohjautuva tietoturvaviitekehys, jota kehitetään jatkuvasti. Viitekehystä tukevat asianmukaiset politiikat ja prosessit. Viitekehyksellä pyritään puuttumaan prosessien ja ihmisten haavoittuvuuksiin, vähentämään Hastingsin teknologia- ja datavarantojen monimutkaisuutta sekä sisällyttämään tietoturva rakenteelliseksi osaksi liiketoiminnan päätöksentekoa.

Hastingsilla on käytössä myös operatiivisia menetelmiä tietomurtojen ja kyberhyökkäysten seuraamiseksi ja niihin reagoimiseksi. Menetelmät validoidaan ja testataan säännöllisesti ja riippumattomasti käyttäen haavoittuvuusarviointeja ja penetraatiotestausta. Tähän kuuluvat tietojenkalastelukampanjat ja -harjoitukset, joilla tutkitaan organisaation sietokykyä sekä tapausten hallintamenettelyjen toimivuutta.

Hastingsilla on erilliset tietoturva-, kyberturvallisuus-, tietosuoja- ja compliance-tiimit, joiden tarkoituksena on suojata ja tukea yhtiön liiketoimintaa, hallinnoida politiikkoja ja valvontakeinoja, arvioida riskejä ja estää luvaton tai sopimaton pääsy tietoihin. Hastings on aktiivisesti mukana koko toimialan kyberuhkien ja tietoturva-uhkien tutkimuksessa ja toimii jäsenenä alan viranomaisten tukemissa kybervasteen koordinoitiryhmissä.

Henkilöstön koulutus

Hastings tarjoaa kaikille työntekijöille pakollisen koulutuksen ja tarvittaessa täydentävää kybertietoisuus-koulutusta. Yhtiö on säännöllisesti yhteydessä työntekijöihinsä, jotta he tuntevat uhat ja tietävät miten toimia ongelmatilanteissa.

Raportointi

Hastingsilla on operatiivisia toimenpiteitä, joiden avulla seurataan ja reagoidaan tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamiin. Poikkeamista ja huolenaiheista raportoidaan keskitetylle tietoturvatimiin tutkintaa, dokumentointia ja tukea varten. Tietoturvajohdaja ja tarpeen mukaan muu johto liittyy mukaan eskaloitiprosessiin osana yhtiönlaajuista tietosuojaloukkausten hallinnointiprosessia.

Toimet ja tulokset

Hastings jatkoi vuonna 2021 panostamista tietoturvaohjelmaan ja kyberturvallisuuteen. Tärkeimmät saavutukset olivat:

- Maturiteettitason kehittäminen ISO 27001 -standardin mukaisesti, mikä mahdollistaa kyberriskien hallinnan riskinottohalukkuuden rajoissa.
- Tietoturvan ja kyberresilienssin testausmenetelmien tehostaminen muun muassa jatkuvalla koulutuksella ja tietojenkalastelusimulaatioilla, joissa työntekijöitä altistetaan tietojenkalasteluyrityksille, Red Team -harjoituksilla, joiden avulla testattiin havainnointikykyä, sekä reagointi- ja palautumisvalmiuksien parantamisella.
- Sijoitukset päätelaitteiden ja alustojen kehittyneisiin valvontaratkaisuihin ja niiden optimointiin. Valvontaratkaisut on suunniteltu parantamaan kykyä havaita kyberhyökkäyksiä sekä rajoittaa niiden vaikutuksia.

Hastings paransi vuonna 2021 yhtiön kykyä tunnistaa kyberuhkia ja hyödynsi ulkoista asiantuntemusta riskienarviointi- ja reagointiprosesseissa. Yhtiö seurasi kyberhyökkäystrendejä varmistaakseen, että ne sisältyvät riskienhallintakehikkoon. Hastingsin operatiiviselle johdolle, johtoryhmälle ja hallitukselle järjestettiin tarvittaessa tiedotustilaisuuksia tietoisuuden kasvattamiseksi, ja jotta jatkuvuussuunnitelmat ja toimenpiteet olisivat ajantasaisia.

Hastings tunnisti vuonna 2021 lisääntyneen kiristysohjelmien uhan ja toteutti erilaisia harjoituksia ja tehtäviä näiden skenaarioiden käsittelemiseksi.

Hastings lähetti vuonna 2021 työntekijöilleen 13 007 simuloitua tietojenkalastelusähköpostia arvioidakseen yhtiön vastustuskykyä kyberhyökkäystä vastaan. Lähetetyistä sähköposteista 96 prosenttia havaittiin tietojenkalasteluviesteiksi. Työntekijöille, jotka eivät havainneet viestejä kalasteluksi, tarjottiin neuvoja ja tukea tietojenkalastelun tunnistamiseksi jatkossa. Kyselyn mukaan 86 prosenttia lisätukea tarvinneista työntekijöistä paransivat salasanansa vahvuutta ja 67 prosenttia työntekijöistä suhtautui positiivisesti kyberturvallisuuteen.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatum kehittää tietoturvaa ja kyberturvallisuutta systemaattisesti ja johdon hyväksymän tietoturvastrategian mukaisesti, jatkuvasti muuttuva uhkaympäristö huomioiden. Strategian ensisijaisena tavoitteena on varmistaa johdon tietoisuus tietoturvan tilasta, määritellä kehitystoimien painopisteet ja varmistaa niiden riittävä resursointi.

Mandatumin päivittäinen tietoturva- ja kyberturvallisuusjohtaminen perustuu Mandatum Lifen ja Mandatum Asset Managementin hallituksien vuosittain hyväksymään tietoturvapoliittikkaan. Poliittikka koskee kaikkia Mandatumin työntekijöitä ja sidosryhmien edustajia, jotka käsittelevät yhtiön tietoja työtehtävissään. Poliittikan vaatimukset sisältyvät myös alihankkijoiden, palveluntarjoajien ja muiden ulkoisten sidosryhmien kanssa tehtäviin sopimuksiin. Poliittikka liittyy läheisesti muihin Mandatumin sisäisiin poliittikkoihin, kuten yksityiskohtaisempia ohjeita sisältävään tiedonhallintapolitiikkaan ja tietosuojarahjallittikkaan, jotka korostavat tietojen luottamuksellisuuden ja asiakkaiden luottamuksen näkökohtia. Täydentäviä ohjeita ovat esimerkiksi internetin, tietoverkon ja sähköpostin käyttöperiaatteet, käyttövaltuusperiaatteet, lokikirjaamisen periaatteet, pilvipalveluiden käytön periaatteet, salausta koskevat periaatteet ja Mandatumin tietoturvallisuuden hallintajärjestelmä muiden ohjeiden ja käytäntöjen lisäksi.

Tietoturvapäällikön vetämä tietoturvatiimi vastaa tietoturvan operatiivisesta hallinnasta Mandatumissa ja valvoo kyberturvallisuutta. Tietoturvan ja kyberturvallisuuden tasoa arvioidaan jatkuvasti, ja prosesseja ja järjestelmiä koskevia testejä tehdään säännöllisesti. Tietoturva- ja kyberriskejä seurataan aktiivisesti, ja niistä raportoidaan neljännesvuosittain yhtiön tietoturva- ja kyberriskien komitealle.

Henkilöstön koulutus

Jokaisella Mandatumin työntekijällä ja yhtiön nimissä toimivalla henkilöllä on velvollisuus noudattaa yhtiön tietoturvapoliittikkaa, -periaatteita ja -ohjeita ja varmistaa, että niihin liittyvää lainsäädäntöä noudatetaan. Työntekijöiden tietoturvatietoisuus ja -osaaminen varmistetaan koulutuksella ja ohjeilla. Verkkokoulutuksen suoritusastetta seurataan säännöllisesti. Verkkokoulutuksen lisäksi tietyille tiimeille ja yksiköille tarjotaan tarvittaessa räätälöityä koulutusta. Ulkoisten kumppaneiden riittävät tietoturvatiidot ja -osaaminen pyritään varmistamaan sopimuksilla, ohjeilla ja tarvittaessa koulutuksella.

Raportointi

Tietoturvan tai kyberturvallisuuden epäillyistä rikkomuksista, väärinkäytöksistä tai puutteista tietoturvassa ja kyberturvallisuudessa ilmoitetaan joko tietoturvapäällikölle tai tietoturvatiimille. Työntekijät voivat tehdä ilmoituksia myös intranetin sisäisen ilmoituskanavan kautta. Ilmoitetut ongelmatilanteet käsitellään tietosuojan ja tietoturvan poikkeamien hallintaprosessin mukaisesti ja ohjataan tarvittaessa kriisinhallintatiimille.

Toimet ja tulokset

Mandatum perusti vuonna 2021 uuden tietoturva- ja kyberriskien komitean valvomaan ja koordinoimaan aihepiirin riskienhallintaa ja neuvomaan ylintä johtoa. Mandatum asetti myös tietoturvaindikaattoreita, joiden avulla tietoturvan tasoa mitataan säännöllisesti.

Mandatum aloitti ISO 27001 -sertifioinnin hakemisen vuonna 2020. Ulkopuolinen auditoija suoritti sertifiointiauditoinnin marraskuussa 2021 ja Mandatum sai ISO/IEC 27001:2013 -sertifikaatin joulukuussa 2021.

Mandatum hankki vuonna 2021 palveluntarjoajalta tunnistus- ja reagoitipalvelun, joka vahvistaa poikkeamien valvontaa ja niihin reagoitua vuorokauden ympäri. Yhtään tietoturva- tai kyberturvallisuutta koskevaa tapausta ei ohjattu sisäiselle kriisinhallintatiimille vuonna 2021.

Mandatum hankki myös palvelun saadakseen ulkopuolista näkökulmaa yhtiön verkkopalvelujen tietoturvan tilasta ja tunnistaakseen ja analysoidakseen kolmansien osapuolien riskejä. Lisäksi Mandatum suoritti 44 muuta riskiarviointia ja uhkakartoitusta. Näistä 31 liittyi pilvipalvelujen tietoturvaan.

Mandatumin henkilöstöstä 99 prosenttia oli suorittanut tietoturvan verkkokoulutuksen vuoden 2021 lopussa, uusien työntekijöiden perehdytysaika huomioon ottaen. Turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä työskentelevät asiantuntijat saivat lisäksi vuoden aikana ulkopuolista koulutusta. Mandatumin johto osallistui myös tietomurtoa koskevaan kriisiviestintäharjoitukseen. Vuonna 2022 Mandatum järjestää teknologiapainotteisen harjoituksen yhtiön IT-asiantuntijoille.

Mandatumin työntekijöitä informoitiin vuonna 2021 tietoturva-asioista tietoisuuden lisäämiseksi ja tietojen kalastelun, petoksien ja haavoittuvuuksien tunnistamiseksi. Tietoturvatimi käsitteli vuoden aikana satoja tietoturvapostilaatikkoon tulleita pyyntöjä, joista useimmat olivat sisäisesti raportoituja.

Mandatum päivittää tietoturvapoliittikaansa vuonna 2022. Päivityksessä painotetaan uhkahorisontin analysointia ja kykyä minimoida vahinko mahdollisen tietomurron yhteydessä. Muut kehystoimenpiteet liittyvät jatkuvuuden hallintaan ja tietoturvan riskiarviointimallin sopeuttamiseen yhtiön yleiseen operatiiviseen riskienhallintakehikkeen.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n tietoturva- ja kyberturvallisuusjärjestelmä on integroitu Ifin IT-infrastruktuuriin. Lisäksi Sampo Oyj:llä on vahva sisäinen valvonta ja lisäresursseja yhtiön omiin tarpeisiin. Tietoturva ja kyberturvallisuus kuuluvat Sampo Oyj:n uusien työntekijöiden perehdytykseen. Kaikille työntekijöille järjestetään sisäisiä koulutustilaisuuksia tarpeen mukaan.

Sampo Oyj:ssä parannettiin vuonna 2021 etätyöskentelyn tietoturvaa esimerkiksi älykkäämmän VPN-sovelluksen ja tehokkaamman virustentorjunnan avulla. Sampo Oyj lisäsi vuoden aikana myös tietoa kyberuhista ja tietoturvasta yhtiön intranettiin. Useita poikkeamien seurantatoimenpiteitä otettiin käyttöön eri osa-alueilla, kuten verkkoliikenteessä, käyttövaltuuksissa ja liike-toimintakriittisten palvelujen saatavuudessa.

Sampo Oy jatkoi vuonna 2021 simuloitua tietojenkalastelukoulutusta työntekijöilleen osana yhtiön kyberturvallisuuden koulutusohjelmaa. Pelillisen harjoituksen tarkoitus on parantaa työntekijöiden kykyä tunnistaa haitallisia sähköpostiviestejä, jotta he oppivat tunnis-

tamaan todelliset hyökkäykset ja ilmoittamaan niistä. Sampo Oyj otti myös käyttöön ohjelman edistyneemmän lisäosan, joka mahdollistaa kohdennetummat ja henkilökohtaisemmat kalasteluviestisimulaatiot.

Sampo Oyj osallistui Ifin vuotuisen IT- ja tietoturva-harjoitukseen vuonna 2021. Harjoituksen tuloksia ja palautetta arvioitiin vuonna 2021 ja tullaan käyttämään jatkuvuuden parantamiseen sekä tulevien harjoituske-naarioiden kehittämiseen jatkossa.

Sampo Oyj toteutti myös IT-turvallisuutta ja jatkuvuusparannuksia yhtiön toimitiloissa lähityöskentelyyn siirryttäessä.

Ihmisoikeudet ja työkäytännöt

Olennaisuus

Ihmisoikeuksien turvaamisessa ei ole kyse pelkästään siitä, että toimitaan oikein. Kyse on nimittäin myös taloudellisen tuloksen turvaamisesta. Ihmisoikeuskysymysten laiminlyönti voi johtaa esimerkiksi oikeustoimiin, sijoittajien menettämiseen, mainevahinkoihin ja taloudellisiin menetyksiin.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet), jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Sampo-konserni on myös ihmisoikeuksia edistävän YK:n Global Compact -aloitteen allekirjoittaja. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa liittyviä periaatteita ja -ohjeita.

Ihmisoikeusloukkausten riski voi syntyä suoraan konsernin omasta toiminnasta tai välillisesti ulkoisista tekijöistä, kuten asiakkaista, sijoituksista ja toimitusketjuista.

Sampo-konserni on tunnistanut syrjintä- ja tasa-arvoasiat omassa toiminnassaan tärkeimmiksi ihmisoikeuskysymyksiksi. Tietoa tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä on Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus -osiossa ([sivu 84](#)).

Tietomurrot ja asiakastietojen väärinkäyttö voivat loukata asiakkaiden ihmisoikeuksia, erityisesti jos niihin liittyy arkaluonteisia henkilötietoja. Sampo-konsernin yhtiöillä on tiukat periaatteet ja menettelyt, joilla varmistetaan, että kaikki kerätty tieto suojataan tietosuojaja- ja tietoturvatoinin sekä kouluttamalla henkilöstöä riittävästi. Lisätietoa on Tietosuoja ([sivu 39](#)) ja Tietoturva ja kyberturvallisuus -osioissa ([sivu 46](#)).

Sijoitusten suhteen Sampo-konsernin yhtiöt seulovat sijoituksiaan kansainvälisten, esimerkiksi ihmisoikeuksia käsittelevien normien ja standardien mukaan. Lisätietoa sijoituksista on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 119](#)).

Konserniyhtiöt ovat myös sitoutuneet kannustamaan yhteistyökumppaneitaan ja muita kolmansia osapuolia kunnioittamaan ja noudattamaan ihmisoikeuksia. Tämä todetaan esimerkiksi Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka alihankkijoita ja muita yhteistyökumppaneita kehoitetaan omaksumaan. Yksittäisillä konserniyhtiöillä on lisäksi tarkempia käytäntöjä omille alihankkijoilleen (esim. alihankkijoiden toimintaperiaatteet). Lisätietoa vastuullisesta yhteistyöstä alihankkijoiden kanssa on Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa ([sivu 138](#)).

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on kunnioittaa ja suojella ihmisoikeuksia kaikessa konsernin toiminnassa.

Lisätietoa eri konserniyhtiöiden toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/ihmisoikeudet-ja-tyokaytannot.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu yhtään ihmisoikeusloukkausta vuonna 2021.

Sampo-konsernin työntekijöistä 66,5 prosenttia kuului työehtosopimusten piiriin 31.12.2021. Luvuissa ovat

mukana työntekijät, jotka ovat tosiasiallisesti työehtosopimusten piirissä. Erityisesti Ifillä ja Mandatumilla on paljon työntekijöitä, joiden työehtoihin sovelletaan työehtosopimusta, vaikka he eivät varsinaisesti kuuluu sopimuksen piiriin.

Sampo-konserni raportoi työehtosopimusten piiriin kuuluvista työntekijöistä maittain ja sisäisesti raportoiduista syrjintätapauksista yhtiöittäin ensimmäisen kerran vuonna 2021.

Sisäisesti raportoidut ihmisoikeusloukkaukset

	2021	2020	2019
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	-	-
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	0	0	0

Sisäisesti raportoidut syrjintätapaukset

	2021
If	0
Topdanmark	0
Hastings	0
Mandatum	0
Sampo Oyj	0
Sampo-konserni, yht.	0

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät

%	31.12.2021	31.12.2020
If	86,4	87,7
Topdanmark	96,5	96,6
Hastings*	0,0	0,0
Mandatum	48,9	52,9
Sampo Oyj	-	-
Sampo-konserni	66,5	66,9

* Hastings ei neuvottele ammattiliittojen kanssa, vaan haluaa keskustella työntekijöidensä kanssa suoraan, tilanteen mukaan joko Hastings Colleague Forumiin tai Your Voice -henkilöstökyselyn kautta, sähköpostin ja intranetin välityksellä ja/tai henkilökohtaisesti. Ammattiliittoon jäsenyyttä ei kuitenkaan ole kielletty, eikä yritys estä ammattiliittojen edustajia osallistumasta työntekijän valitusta koskeviin tai kurinpidollisiin tapaamisiin työntekijän niin pyytäessä.

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät maittain

Sampo-konserni

%	31.12.2021
Ruotsi	99,6
Tanska	96,6
Norja	96,3
Suomi	81,8
Baltian maat	18,7
Iso-Britannia	0,0
Muut maat	78,3

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifissä vastuu ihmisoikeuksista ja työkäytännöistä on jaettu eri toiminnoille, kuten compliance, riskienhallinta ja henkilöstöhallinto. Riskienhallinta- ja compliance-toiminnot raportoivat poikkeamista Ifin hallituksille ja toimitusjohtajille.

If noudattaa paikallista ihmisoikeus- ja työoikeuslainsäädäntöä kaikissa toimintamaissaan. Ifin eettinen komitea on valmisteleva ja toimitusjohtajaa neuvova elin, joka kokoontuu vähintään neljästi vuodessa. Henkilöstöjohtaja toimii komitean puheenjohtajana, ja sen jäsenistöön kuuluu konsernitoimintojen, toisen linjan ja kaikkien liiketoiminta-alueiden edustajia. Komitea keskustelee eettisistä asioista ja koordinoi niitä yhtiön sisällä sekä antaa suosituksia esimerkiksi ihmisoikeuksiin ja työkäytäntöihin liittyen. Ifin eettiset toimintaperiaatteet perustuvat Global Compact -aloitteeseen, ja niissä on kuvattu tarkemmin yhtiön eettiset standardit, tavoitteet, periaatteet ja vastuut sekä yhtiön sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Toimintaperiaatteet koskevat kaikkia Ifin työntekijöitä.

If edellyttää myös alihankkijoiltaan ja muilta yhteistyökumppaneiltaan laillista ja eettistä toimintaa, johon kuuluu ihmisoikeuksien, työkäytäntöjen ja muiden työoikeuksien noudattaminen niiden omassa liiketoiminnassa ja toimitusketjuissa. Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteissa (Supplier Code of Conduct) määritellään vähimmäisvaatimukset, joita If odottaa yhteistyökumppaneiden noudattavan liiketoiminnassaan. Toimintaperiaatteet kattavat Global Compact -aloitteen kymmenen periaatetta, mukaan lukien ihmisoikeudet, sekä muita vastuullisuusnäkökohtia. Periaatteisiin sitoutuminen koskee sekä uusia että uusiutuvia yhteistyösopimuksia.

Vaikka välittömien ihmisoikeusrikkomusten riski on Ifin näkemyksen mukaan yhtiön toiminnassa suhteellisen vähäinen, If tiedostaa, että sen toiminnalla voi olla epäsuoria kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin. Riskit johtuvat pääosin ulkoisista tekijöistä, kuten toimitusketjuista, sijoituksista ja asiakkaista. Lisätietoa Ifin yhteistyöstä alihankkijoiden kanssa on Vastuullinen toimitusketjun hallinta -osiossa ([sivu 149](#)). Tietoa ihmisoikeuksien huomioimisesta Ifin sijoitustoiminnassa on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 119](#)) ja tietoa asiakkaiden oikeuksien turvaamisesta on Tietosuoja- ([sivu 39](#)) ja Tietoturva ja kyberturvallisuus -osioissa ([sivu 46](#)).

Henkilöstön koulutus

If järjestää toimipisteissään eettisiä toimintatapoja ja ongelmatilanteita koskevia kursseja, seminaareja ja keskustelutilaisuuksia. Kaikkia työntekijöitä koulutetaan huomioimaan ihmisoikeusnäkökohtia. Ifin tiedostamattomien ennakkoluulojen haastamisen ja osallisuuden edistämisen verkkokurssi, jonka kaikki työntekijät suorittavat perehdytyksen osana, sisältää ihmisoikeusasioita. Etiikkakoulutus ja -työpajat ovat pakollisia kaikille työntekijöille Pohjoismaissa ja Baltian maissa.

Raportointi

If arvioi jatkuvasti ihmisoikeuksien noudattamista omassa liiketoiminnassaan ja toimitusketjuissaan. Ifillä on whistleblowing-kanava, jossa on mahdollista raportoida anonyymisti sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkomuksista tai epäilyistä rikkomuksista sekä asiattomasta käytöksestä. Kanava on työntekijöiden käytettävissä intranetissä ja ulkopuolisten tahojen saatavilla Ifin verkkosivuilla.

Toimet ja tulokset

87 prosenttia Ifin alihankkijoista oli allekirjoittanut alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuoden 2021 lopussa. Tavoitteena oli, että osuus olisi 75 prosenttia vuoden 2021 loppuun mennessä. Uusi tavoite asetetaan vuonna 2022.

If on kehittänyt itsearviointilomakkeen alihankkijoilleen. Itsearviointia testattiin ensimmäistä kertaa syksyllä 2021 ja se tulee olemaan osa Ifin tapaa arvioida miten alihankkija noudattaa Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteita (Supplier Code of Conduct). Mikäli poikkeamia havaitaan, alihankkijaa pyydetään toimittamaan toimenpidesuunnitelma tilanteen korjaamiseksi. If pidättää oikeuden irtisanoa alihankkijan sopimus, jos toimintaperiaatteissa linjattuja vastuuta tai sen perustana olevia käytäntöjä ja julkilausumia rikotaan olennaisesti.

If on sisällyttänyt vastuullisuusperiaatteet vakuutustointaansa ja osaksi olemassa olevaa asiakkaan tuntemisvelvollisuutta koskevaa selvitysprosessia (Customer Due Diligence) yritysasiakkaille kesäkuusta 2021 lähtien. Viitekehys perustuu YK:n Global Compact -periaatteisiin, jotka koskevat muun muassa ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä. If käyttää ulkopuolisen palveluntarjoajan analyysiä ja luokituksia arvioidessaan toimivatko sen yritysasiakkaat Global Compactin mukaisesti. Jos luokitus ei vastaa Ifin sisäisesti asettamaa kynnysarvoa, asia välitetään Ifin sisäiselle ESG-tiimille arvioitavaksi. ESG-tiimi tekee päätöksiä ulkoisen palveluntarjoajan analyysin ja muun olennaisen tiedon perusteella. If arvioi syksyllä 2021 yhteensä 472 yritysasiakasta ja 11 tapausta lähetettiin ESG-tiimille arvioitavaksi. Yhtäkään asiakassopimusta ei purettu vuonna 2021, mutta kyseisille asiakkaille ilmoitettiin, että If on tietoinen rikkomuksista ja seuraa asiakkaan toimia väitettyjen rikkomusten korjaamiseksi.

Aiheen parissa työskentelevät Ifin työntekijät saivat koulutusta YK:n Global Compact -periaatteisiin, normi-

pohjaiseen seulontaan ja yhtiön uuteen ESG-viitekehykseen keväällä 2021.

If lanseerasi uuden One Responsible If -koulutusohjelman vuoden 2022 ensimmäisen neljänneksen aikana. Ohjelma sisältää moduulin, joka käsittelee Ifin eettisiä toimintaperiaatteita ja sisältää eettisiin toimintaperiaatteisiin perehtymistä ja Ethics Navigation Wheel -koulutusta. Uusi koulutusohjelma on pakollinen kaikille Ifin työntekijöille ja se suoritetaan vuosittain.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmark on yrityksenä vastuussa siitä, että ihmisoi-
keuksia kunnioitetaan sen omassa toiminnassa ja koko arvoketjussa. Topdanmarkin tekemän olennaisuusana-
lyysin mukaan ihmisoikeuksia ei nähdä suurena riskinä tai mahdollisuutena yrityksen liiketoiminnan kannalta, mutta ihmisoikeuksia pidetään alueena, joka vaatii panostusta ja vastuunkantoa koko yhtiöltä.

Topdanmark noudattaa Tanskan lainsäädäntöä, johon kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet on sisällytetty. Lisäksi Topdanmarkilla on ihmisoikeuspo-
litiikka ja ihmisoikeudet ovat myös yksi Topdanmarkin

vastuullisuustyön painopistealueista. Topdanmark liittyi Global Compact -aloitteeseen vuonna 2010. Yhtiö pyrkii jatkuvasti sisällyttämään ihmisoikeudet ja työntekijän oikeudet sekä muut aloitteen periaatteet omaan liike-
toimintaansa ja toimintatapoihinsa.

Topdanmark seuraa tarkasti ihmisoikeuskysymyksiä, joita yhtiö saattaa kohdata liiketoiminnassaan. Topdanmark on todennut, että yhtiön periaatteet, aloitteet ja johtamisjärjestelmät turvaavat ihmisoikeuksia tehokkaasti. Tämä toteutuu esimerkiksi sijoitustoimintaa säätelevissä menettelyissä ja periaatteissa, tietosuojaa ohjaavissa politiikoissa ja toimintatavoissa ja henkilöstöasioita ja syrjimättömyyttä vaalivissa politiikoissa ja johtamisjärjestelmässä. Lisätietoa sijoituksista on Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa -osiossa ([sivu 128](#)), tietosuojasta Tietosuoja-osiossa ([sivu 39](#)) ja henkilöstöstä Vastuullinen yrityskulttuuri -osiossa ([sivu 70](#)).

Topdanmark tekee yhteistyötä useiden yhteistyökumppaneiden kanssa varmistaakseen parhaan mahdollisen palvelun yrityksen asiakkaille ja tarvikkeiden saatavuuden omaan käyttöönsä. Topdanmark pyrkii yhteistyökumppaneiden kanssa luottamukseen perustuvaan ja ammattimaiseen yhteistyöhön, jossa painotetaan laatua ja vastuullisuutta. Toimitusketjun vastuuttomuus ja esimerkiksi Global Compact -aloitteen periaatteiden laiminlyönti on Topdanmarkin vastuullisuuspolitiikan vastaista. Tällainen toiminta voi myös vahingoittaa Topdanmarkin mainetta ja sitä kautta yhtiön taloudellista tulosta. Näiden riskien hallitsemiseksi Topdanmarkilla on alihankkijoita koskeva vastuullisuusohjelma. Lisätietoa

alihankkijoista on saatavilla Vastuullinen toimitusketjun hallinta -osiosta ([sivu 149](#)).

Raportointi

Topdanmarkissa ihmisoikeusloukkauksista ilmoitetaan joko suoraan henkilöstöyksikölle tai whistleblowing-järjestelmän kautta.

Toimet ja tulokset

Topdanmark otti käyttöön vastuullisuusohjelman alihankkijoille vuonna 2021. Ohjelma sisältää alihankkijoiden toimintaperiaatteet.

Topdanmark jalkautti vuonna 2021 sisäiseen käyttöön soveltuvat toimintaperiaatteet (Code of Conduct) vastuullisen hallintotavan tueksi järjestämällä kaikille työntekijöille pakollisen verkkokoulutuksen. Periaatteet sisältävät yleisen tason eettisiä ohjeita yhtiölle ja sen työntekijöille, ja ne perustuvat Topdanmarkin olemassa oleviin politiikkoihin sekä Global Compact -aloitteen periaatteisiin.

Topdanmark päivittää yhtiön ihmisoikeuspolitiikan vuonna 2022 ja arvioi samalla järjestelmällisemmän due diligence -prosessin tarvetta yhtiön toiminnassa. Ihmisoikeusasioita tarkastellaan myös tulevien EU-tason vaatimusten valossa.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastings tiedostaa velvollisuutensa suojella ja kunnioittaa kansainvälisesti hyväksyttyjä ihmisoikeuksia, erityisesti niitä, jotka on määritelty Ison-Britannian ihmisoikeuslaissa (Human Rights Act 1998). Hastingsilla on myös asianmukaiset käytännöt tunnistaa ja korjata menettelytavat tai tilanteet, jotka eivät täytä yhtiön asettamia standardeja.

Hastings ylläpitää järjestelmiä ja käytäntöjä suojautuakseen orjuutta ja ihmiskauppaa vastaan sekä yhtiön sisällä että toimitusketjussa. Hastings on sitoutunut toimimaan vastuullisesti liikesuhteissaan ja varmistamaan, että orjuutta tai ihmiskauppaa ei tapahdu sen liiketoiminnassa. Hastings vaatii myös alihankkijoitaan ja muita liikekumppaneitaan ryhtymään tarvittaviin toimiin orjuuden ja ihmiskaupan välttämiseksi ja/tai torjumiseksi.

Hastings soveltaa samoja periaatteita ja standardeja myös siihen, miten se kohtelee asiakkaitaan, kolmansia osapuolia ja alihankkijoitaan. Yhtiö pyrkii suojelemaan näiden tahojen ihmisoikeuksia ja lakisääteisiä oikeuksia samalla tavalla kuin omien työntekijöidensä. Hastings tekee myös due diligence -selvityksiä varmistaakseen, että

alihankkijat noudattavat soveltuvia toimintaperiaatteita ja käyttäytymismalleja ja omaksuvat ne.

Hastings pyrkii varmistamaan, että kaikki yhtiön työikätytännöt, prosessit ja toimintatavat tukevat sen sitoumusta kunnioittaa ja ylläpitää työntekijöiden ihmisoikeuksia. Tällä integroidulla lähestymistavalla Hastings tukee Ison-Britannian ihmisoikeuslain seuraavia artikloja, joilla se uskoo olevan suurin vaikutus työsuhteeseen:

- Artikla 6: oikeus oikeudenmukaiseen ja julkiseen kuulemiseen
- Artikla 7: oikeus yksityis- ja perhe-elämän kunnioittamiseen
- Artikla 9: ajattelun-, omantunnon- ja uskonnonvapaus
- Artikla 10: ilmaisunvapaus
- Artikla 11: kokoontumis- ja järjestäytymisvapaus
- Artikla 14: syrjinnän kielto

Hastings myös päivittää politiikkojaan ja ohjeitaan säännöllisesti.

Henkilöstön koulutus

Hastings varmistaa, että sen työikätytännöt, prosessit ja toimintatavat noudattavat Ison-Britannian lakeja, ja että sen työntekijät ja heidän esihenkilönsä ymmärtävät oman vastuunsa yhdessä sovittujen toimintatapojen, standardien ja hallintotavan sisäistämisessä ja noudattamisessa. Tämän tueksi yhtiö tarjoaa asianmukaista ja jatkuvaa koulutusta koko henkilöstölle.

Raportointi

Jos Hastings havaitsee poikkeamia, yhtiöllä on käytös- sään vakiintuneet menettelytavat ongelmien käsittelyä ja korjaamista varten.

Toimet ja tulokset

Hastings otti vuonna 2021 käyttöön ihmisarvopolitiikan, joka linjaa ja vahvistaa Hastingsin sitoumusta työyhteisölle, edistää ja tukee monimuotoisuutta sekä korostaa, että kiusaamista, häirintää ja huonoa kohtelua ei suvaita missään muodossa.

Hastings on myös päivittänyt työntekijöiden valitusmenettelyä koskevan politiikan painottamaan ennakoivaa varhaista puuttumista ja ratkaisua ongelmatilanteissa. Kaikki asiakasrajapinnassa työskentelevät esihenkilöt saivat pakollista koulutusta aiheesta. Muutoksen jälkeen Hastings on pystynyt käsittelemään ja ratkaisemaan epäkohtia aikaisemmassa vaiheessa ja virallisten valituksen määrä on laskenut.

Jatkossa Hastings jatkaa järjestelmien ja käytäntöjen turvaamista orjuutta ja ihmiskauppaa vastaan sekä yhtiön sisällä että toimitusketjussaan, säännöllisesti arvioitujen ja päivitettyjen vahvojen politiikkojen ja ohjeiden tarjoamista työntekijöille, työntekijöiden konsultointiryhmien (Hastings Colleague Forum) tunnustamista muodollista lakisääteistä kuulemista varten, ammattiliittojen jäsenyyden tunnustamista yksittäisten työntekijöiden muodollisissa kuulemisissa (käytös, valitus, työsuoritus, poissaolojen hallinta), fyysisesti ja kulttuurillisesti turvallisen työympäristön tarjoamista ja työntekijöiden kuuntelemista eri kanavien kautta (Your Voice -henkilöstötutkimus, sähköposti, intranet ja henkilökohtainen keskustelu).

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatum kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia ja on sitoutunut varmistamaan, että sen toiminta ei loukkaa niitä. Yhtiö ottaa ihmisoikeudet huomioon kaikessa toiminnassaan, aina sijoituspäätöksistä työsuhteasioihin.

Mandatum on sitoutunut vastuulliseen sijoittamiseen, ja ESG-näkökohdat ovat keskeinen osa sen sijoitusriskien hallintaa. Yhtiö käy läpi sijoitussalkkunsaa säännöllisesti ihmisoikeusloukkausten varalta osana normipohjaista seulontaa. Jos loukkauksia havaitaan, Mandatum pyrkii tekemään yhteistyötä asianosaisten kanssa tilanteen korjaamiseksi. Lisätietoa Mandatumin sijoituksiin liittyvistä toimenpiteistä löytyy osiosta Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (**sivu 119**) ja Mandatumin verkkosivuilta (www.mandatumlife.fi/sijoittaminen/vastuullinen-sijoittaminen).

Mandatumin työntekijöiden ihmisoikeudet taataan yhtiön henkilöstöpolitiikoissa ja toimintatavoissa. Mandatum painottaa tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan ja politiikoissaan ja tarkkailee sukupuolijakaumaa yhtiön johtotehtävissä. Tasa-arvoasioita käsitellään myös Mandatum Way -oppaassa, joka annetaan kaikille uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä. Syrjintään liittyviä asioita seurataan esimerkiksi kaikille työntekijöille vuosittain lähetettävän Great Place to Work® -kyselyn avulla. Lisätietoa tasa-arvoasioista Mandatumissa on raportin Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus -osiossa (**sivu 84**).

Mandatumilla on käytäntöjä ja menettelyjä sen asiakkaiden henkilötietojen suojaamiseksi, ja yhtiö järjestää työntekijöilleen säännöllistä tietosuoja- ja tietoturva-koulutusta. Lisätietoa aiheesta on raportin Tietosuoja (sivu 39) ja Tietoturva ja kyberturvallisuus -osioissa (sivu 46).

Mandatum odottaa alihankkijoidensa harjoittavan liike-toimintaansa lainmukaisesti ja eettisesti. Tämän varmistamiseksi Mandatum tekee vuosittain Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaisen tarkastuksen osana alihankkijoiden arviointia ennen yhteistyön aloittamista sekä yhteistyön aikana. Tarkastuksen tärkeimmät osa-alueet ovat sitoutuminen ihmisoikeuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun, ympäristötavoitteet, tietosuoja ja tietoturva, sekä hallinnointiin liittyvät näkökohdat kuten eturistiriidat ja lahjonnan ja korruption ehkäisy.

Toimet ja tulokset

Mandatum käynnisti vuonna 2021 hankkeen selventääseen alihankkijoiden arviointia ja sopimusmenettelyä. Hankkeen tarkoituksena oli yhtenäistää ja tehostaa prosesseja. Osana hanketta palveluntarjoajille luotiin uusi kyselylomake, joka sisältää erillisen osion yllä mainituille vastuullisuusnäkökohdille. Hanke jatkuu vuonna 2022.

Mandatumin hankinnan parissa työskenteleville työntekijöille tarjottiin vuonna 2021 mahdollisuutta osallistua koulutukseen hankintaprosesseista. Koulutusmateriaalia päivitetään vuonna 2022 ja koulutus tulee pakolliseksi kaikille hankintaprosessiin osallistuville työntekijöille.

Sampo Oyj

Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on joka toinen vuosi perehdyttävä Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin, jotka sisältävät myös ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä koskevat ohjeet. 91 prosenttia yhtiön työntekijöistä perehtyi päivitettyihin toimintaperiaatteisiin vuonna 2020.

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset

Olennaisuus

Sampo-konserni on sitoutunut ympäristön suojelemiseen ja ilmastomuutoksen ehkäisemiseen. Konserni voi altistua maineriskeille, juridisille riskeille, liiketoimintariskeille ja mahdollisille kustannuksille, jos ilmastoon-, ympäristöön ja biodiversiteettiin liittyviä näkökohtia ei oteta huomioon toiminnassa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) toimivat konsernitasoisena ohjenuorana ilmasto- ja ympäristötyölle. Toimintaperiaatteet päivitetään vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Kaikilla konserniyhtiöillä on myös täydentäviä omaan toimintaan soveltuvia periaatteita ja ohjeita.

Lisäksi työtä ohjaavat konsernin sitoutuminen erilaisiin aloitteisiin (esim. YK:n Global Compact) ja raportointiviitekehyksiin (esim. TCFD) sekä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien toiveet.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt tiedostavat oman toimintansa ympäristövaikutukset ja ovat sitoutuneet niiden vähentämiseen. Sampo-konserni mittaa toimintansa ympäristövaikutuksia kasvihuonekaasupäästöillä. Päästövähennystavoitteet asetetaan tytäryhtiötasolla, jotta niissä voidaan huomioida kunkin yhtiön ominaispiirteet ja valmius tavoitteiden asettamiseen.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2021 yhteensä 10 641,3 tonnia eli 0,89 tonnia työntekijää kohti. Scope 1 -päästöjen osuus oli 17,6 prosenttia (13,4), Scope 2 -päästöjen 23,1 prosenttia (25,5) ja Scope 3 -päästöjen 59,3 prosenttia (61,1) kokonaispäästöistä. Suurin osa päästöistä aiheutui työmatkoista, IT- ja pilvipalveluista sekä sähkönkulutuksesta. Näiden osuudet päästöistä olivat 25,8 prosenttia (31,4), 20,8 prosenttia (14,5) ja 18,8 prosenttia (18,8).

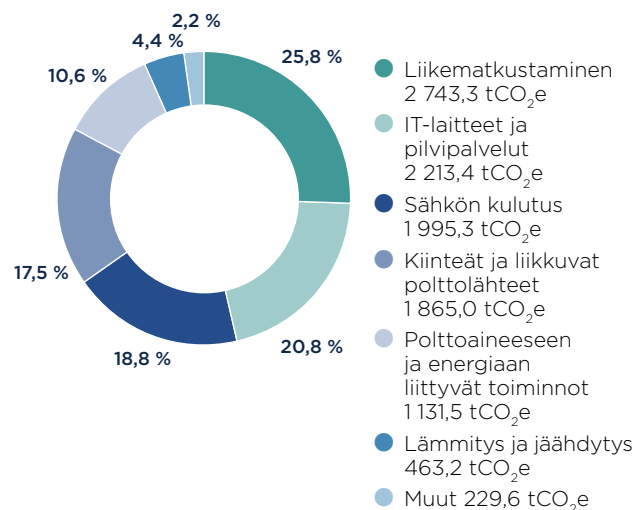
Scope 1 -päästöjen kasvu johtui Hastingsin sisällyttämisestä Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästölaskelmiin ensimmäistä kertaa vuonna 2021. Lisäksi kasvuun vaikutti Topdanmarkin lisääntynyt maakaasun kulutus, joka johtuu ilmanvaihdon tehostamisesta koronaviruksen leviämisen estämiseksi yhtiön pääkonttorissa. Scope 2 -päästöjen väheneminen johtui Ifin, Topdanmarkin ja Mandatumin sähkönkulutuksen sekä lämmityksen ja jäähdytyksen energiankulutuksen vähenemisestä vuoteen 2020 verrattuna. Vuoden 2021 aikana lentomat-kustaminen väheni entisestään, mikä oli pääasiallinen syy Scope 3 -päästöjen alenemiseen verrattuna edelliseen vuoteen. Lentomat-kustamisen väheneminen johtuu edelleen koronapandemiasta, mutta uudet käytännöt, kuten digitaalisten kokouksien hyödyntäminen, voivat vaikuttaa matkustuskäytäntöihin tulevaisuudessa.

Yksityiskohtaisemmat päästötiedot on esitetty liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt ([sivu 193](#)).

Lisätietoja konserniyhtiöiden toiminnasta TCFD:n suositusten mukaisesti on saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto.

Kasvihuonekaasupäästöjen lähteet

Sampo-konserni, 2021



Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni

tCO ₂ e	2021	2020*	2019*	Muutos 2021/2020, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 867,9	1 515,0	1 534,1	23,3
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 458,5	2 886,6	2 929,0	-14,8
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	6 314,9	6 925,1	11 950,1	-8,8
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	10 641,3	11 326,8	16 413,2	-6,1
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	0,89	1,26	1,86	-29,4

* Pois lukien Hastings

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin

tCO ₂ e	2021	2020	2019	Muutos 2021/2020, %
If	3 638,0	4 210,4	8 395,0	-13,6
Topdanmark	5 471,5	6 022,7	7 082,3	-9,2
Hastings	943,8	-	-	-
Mandatum	508,7	976,6	571,1	-47,9
Sampo Oyj	79,2	117,2	364,8	-32,4
Sampo-konserni, yht.	10 641,3	11 326,8	16 413,2	-6,1

Päästöjen kompensointi

If, Mandatum ja Sampo Oyj kompensoivat yhtiöiden omasta toiminnasta aiheutuvat kasvihuonekaasupäästöt tukemalla Gold Standard -sertifioituja projekteja. Projektit mahdollistavat maailmanlaajuisen yhteistyön, jonka avulla rahoitetaan ja vähennetään kasvihuonekaasupäästöjä kehittyvissä maissa. If, Mandatum ja Sampo Oyj kompensoivat yhtiöiden oman toiminnan päästöt vuonna 2021 tukemalla puhtaaseen veteen liittyviä projekteja Kambodžassa ja Indonesiassa. Hankkeissa myydään keraamisia vedenpuhdistimia, jotka tarjoavat puhdasta vettä paikallisille yhteisöille maaseudulla. Perheiden ei tarvitse enää keittää vettä saadakseen siitä juomakelpoista, kun kotona on vedenpuhdistin. Hanke vähentää puun poltosta aiheutuvaa sisäilman saastumista, kotitalouksien polttoainekustannuksia ja työllistää ihmisiä. Lisäksi projektit vähentävät maiden haavoittuvuutta metsiin kohdistuvaa painetta. Hankkeet tukevat YK:n kestävän kehityksen tavoitteita 1, 3, 5, 6, 8, 13 ja 15.

If

Yleiset periaatteet

Ifillä on vastuullisuuspolitiikka, joka käydään läpi vuosittain ja jonka yhtiön hallitus hyväksyy. Poliitiikassa määritellään Ifin toiminnan ympäristöä ja ilmastoa koskevat periaatteet ja näkökohdat.

Ifin vastuullisuuskomitea on Ifin konsernijohtajan neuvoa-antava ja valmisteleva elin vastuullisuuteen liittyvissä asioissa ja vastuullisuusnäkökohtien integroinnissa toimintaan. Vastuullisuuskomitea kokoontuu neljä kertaa vuodessa ja raportoi ORSA-komitealle. Vastuullisuuskomitean jäseniä ovat talousjohtaja (puheenjohtaja), henkilöstöjohtaja, markkinointi- ja viestintäjohtaja, lakimies, IT-johtaja, riskienhallintajohtaja ja vastuullisuusjohtaja sekä kaikkien liiketoiminta-alueiden edustajat (henkilöasiakkaat, yritysasiakkaat, suurasiakkaat, Baltia ja korvaustoiminnot).

Vastuullisuusjohtaja koordinoi Ifin vastuullisuustyötä ja raportoi strategiasta, tavoitteista, toimista ja seuranta-prosesseista vastuullisuuskomitealle. Lisäksi vastuullisuusyksikkö ja Sustainability Core -tiimit avustavat vastuullisuusjohtajaa. Vastuullisuusyksikkö antaa esimerkiksi strategista näkökulmaa vastuullisuusasioihin sekä koordinoi raportointia vastuullisuuskomitealle ja Sustainability Core -tiimien työtä. Sustainability Core -tiimit koostuvat lähinnä vastuullisuustyöhön osallistuvista henkilöistä Ifin sisällä.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin pyrkimyksenä on jatkuvasti vähentää sen omasta toiminnasta aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä ja kannustaa myös asiakkaitaan ja yhteistyökumppaneitaan vähentämään päästöjä. If kokee velvollisuudekseen asettaa kunnianhimoisia ilmastotieteeseen pohjautuvia tavoitteita Pariisin ilmastopimuksen mukaisesti, jotta ilmaston lämpeneminen voidaan rajoittaa selvästi alle kahden asteen ja mieluiten pyrkiä pitämään lämpeneminen alle 1,5 asteen esiteolliseen aikaan nähden.

If sitoutui Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) lokakuussa 2021. SBTi ajaa kunnianhimoisia ilmastotoimia yksityisellä sektorilla auttamalla yrityksiä asettamaan ilmastotieteeseen pohjautuvia päästövähennystavoitteita. Sitoumuksen tehtyään Ifin on määrä kehittää tavoitteet, toimittaa ne SBTi:lle vahvistusta varten ja tiedottaa tavoitteista ulkoisesti 24 kuukauden kuluessa. Kaikkien tavoitteiden tulee kattaa vähintään viisi ja korkeintaan viisitoista vuotta siitä päivästä, jolloin tavoite on toimitettu SBTi:lle.

If on finanssialan yhtiö, joten se noudattaa SBTi:n toimialakohtaisia ohjeita finanssisektorille. Ifin sijoitussalkku edustaa suurinta osaa Ifin kokonaispäästöistä, joten If asettaa tavoitteita yhdenmukaistaakseen sijoitussalkun Pariisin ilmastopimuksen tavoitteen kanssa. If aikoo myös asettaa tavoitteita korvauspalveluille, vaikka SBTi ei sitä vaadi. Korvauksista syntyy huomattava osa yhtiön päästöistä, joten Ifillä on mahdollisuus saada aikaan merkittäviä muutoksia tukemalla yhtiön alihankkijoita

työskentelemään vastuullisuuden eteen, esimerkiksi vähentämällä materiaalin käyttöä, korjaamalla ja uudelleenkäyttämällä osia uusien hankkimisen sijaan ja kierrättämällä.

Lisäksi If asettaa tavoitteita yhtiön autoille, toimistoille (energiankulutus, jäte, toimistotarvikkeet, vedenkulutus ja IT-laitteet) sekä lentomat kustamiselle. Nämä päästöt muodostavat suhteellisen pienen osan yhtiön kokonaispäästöistä verrattuna sijoituksiin ja korvauksiin, mutta If haluaa tehdä mahdollisimman paljon myös tällä saralla.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Ifin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2021 yhteensä 3 638 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 2,1 prosenttia (2,3), Scope 2 -päästöjen 7,7 prosenttia (9,4) ja Scope 3 -päästöjen 90,1 prosenttia (88,3) kokonaispäästöistä. Suurin osa päästöistä syntyi IT- ja pilvipalveluista, liikematkustamisesta sekä epäsuorasta energiankulutuksesta. IT- ja pilvipalvelujen osuus kokonaispäästöistä oli 43,8 prosenttia (35,7), liikematkustamisen 36,5 prosenttia (44,5) ja energiankulutuksen 7,7 prosenttia (9,4).

Lentomat kustaminen oli huomattavan vähäistä vuosina 2020 ja 2021 koronapandemiasta johtuen. Lennettyjen lentojen määrä laski vuonna 2021 yhteensä 45 prosenttia

edellisvuoteen verrattuna. Yksityisautolla tehty työmatkat vähenivät 14 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Automatkojen väheneminen liittyy myös korvauskäsitelyn digitalisoitumiseen. Yhä useammat tarkastukset voidaan hoitaa verkossa tai suoraan Ifin kiinteistö- tai ajoneuvokorjauskumppanin kautta.

Scope 2 -päästöjen määrä on suhteellisen pieni, koska kaikki Ifin kuluttama sähkö sekä Ifin Turun toimiston kaukolämpö on peräisin uusiutuvista lähteistä.

Ifin kasvihuonekaasupäästöt vuonna 2021 olivat 82 prosenttia (79) pienemmät kuin vuonna 2008. Yhtiö asetti uuden tavoitteen lentomat kustamisen vähentämiseksi 50 prosentilla vuoteen 2022 mennessä. Vertailuvuosi on 2019.

Ifia koskevat yksityiskohtaisemmat päästötiedot on esitetty englanniksi yhtiön **vuoden 2021 vastuullisuusraportissa** (www.sampo.com/vuosi2021).

Kasvihuonekaasupäästöt

If

tCO ₂ e	2021	2020	2019	Muutos 2021/2020, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	77,2	97,2	121,1	-20,6
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	281,9	394,4	457,9	-28,5
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	3 278,9	3 718,8	7 816,0	-11,8
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	3 638,0	4 210,4	8 395,0	-13,6
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	0,60	0,71	1,41	-15,5

Henkilöstön koulutus

If lanseerasi uuden One Responsible If -koulutusohjelman vuoden 2022 ensimmäisen vuosineljänneksen aikana. Ohjelma sisältää myös vastuullisuuteen, ilmastoon ja ympäristönäkökohtiin liittyvää koulutusta. Koulutus on pakollinen kaikille Ifin työntekijöille ja se suoritetaan vuosittain.

Vastuullinen toimistotarvikkeiden hankinta

If pyrkii parantamaan toimistojensa energiatehokkuutta ja ympäristöystävällisyyttä. Yhtiö ei omista yhtään toimistokiinteistöä (lukuun ottamatta If Security Centren toimisto- ja koulutusrakennusta Norjan Hobøllissä), mutta If käy vuokranantajensa kanssa jatkuvaa vuoropuhelua energiatehokkuuden ja työympäristön parantamisesta. Keskustelu ja toimenpiteet ovat koskeneet esimerkiksi toimitilojen optimointia, kiinteistöjen ilmanvaihtojärjestelmiä ja termostaattisäätöä, LED-valaisinten asentamista ja jätteen vähentämistä.

Monet Ifin toimipisteet ovat muuttaneet uusiin, energiatehokkaampiin rakennuksiin. Ifin toimistojen energiankulutus on vähentynyt 43 prosenttia vuosina 2012–2021. Vuonna 2021 yhtiön epäsuora energiankulutus oli 20 548 MWh, mikä vastaa edellisvuoden energiankulutusta. Normaaliala alhaisempi epäsuora energiankulutus vuosina 2020 ja 2021 johtui etätyöstä koronapandemian aikana.

Ifillä on ympäristövaatimukset suurimmille toimistokiinteistöilleen (toimistoille, joissa työskentelee yli 100 henkilöä) Pohjoismaissa. Vähimmäisvaatimuksiin kuuluu LED-valaistukseen siirtyminen remonttien yhteydessä, joutsenmerkityt siivouspalvelut, materiaalien uusintakäyttö remonteissa sekä säännöllinen raportointi ympäristöasioista. Noin 85 prosenttia vähimmäisvaatimuksista oli otettu käyttöön vuoden 2021 lopussa.

Lisäksi ympäristöystävällisiä vaihtoehtoja suositaan toimistotarvikkeiden ja -palvelujen hankinnassa. Yksi esimerkki Ifin vaatimuksista on, että yli 50 prosenttia hankinnoista tulisi olla ympäristömerkittyjä (esim. Joutsenmerkki). If tekee yhteistyötä Joutsenmerkin kanssa ja kuuluu ympäristömerkinnän hankintaverkostoon kaikissa Pohjoismaissa. Toimistotarvikkeiden hankinnoissa huomioidaan ympäristömerkinnät ja -sertifikaatit, energiatehokkuus, kierrätettävyys, jättemäärien minimoiminen sekä korjausmahdollisuus.

Lisätietoa Ifin työstä alihankkijoiden kanssa on saatavilla Vastuullinen toimitusketjun hallinta -osiosta ([sivu 149](#)).

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark haluaa osaltaan edistää kestävää kehitystä koko yhteiskunnassa ja tukee ilmastonmuutoksen hillitsemistä. Siksi Topdanmarkin tavoitteena on sisällyttää ilmasto- ja ympäristönäkökohdat yhtiön liiketoimintatavoitteisiin.

Topdanmark tukee Pariisin ilmastopimuksen tavoitetta enintään 1,5 asteen lämpenemisestä vuoteen 2050 mennessä ja Tanskan hallituksen tavoitetta vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 70 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Topdanmarkin vastuullisuusohjausryhmä johtaa yhtiön ilmasto- ja ympäristötyötä, määrittelee siihen liittyvät tavoitteet ja seuraa vuosittain tavoitteiden toteutumista.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tavoite koskee yhtiön kiinteistöjä (maa-kaasun kulutus, kaukolämpö ja energiankulutus), autolla tehtäviä työmatkoja (työsuhdeautojen ja yksityisautojen käyttö työmatkoilla) ja lentomatkustamista. Päästöjen vertailuvuosi on 2019. Yhtiön hallitus on hyväksynyt tavoitteen, ja vastuu sen varsinaisesta toteutuksesta on Topdanmarkin vastuullisuusohjausryhmällä.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Topdanmarkin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2021 yhteensä 5 471,5 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 26,7 prosenttia (22,4), Scope 2 -päästöjen 36,9 prosenttia (35,2) ja Scope 3 -päästöjen 36,4 prosenttia (42,3). Suurin osa Topdanmarkin kasvihuonekaasupääs-

töistä aiheutui vuonna 2021 sähkönkulutuksesta sekä liikematkustamisesta. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 35,2 prosenttia (33,6) ja 22,9 prosenttia (26,2) kokonaispäästöistä.

Päästöt pienenevät vuonna 2021 yhteensä 9,2 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Lasku johtui pääasiassa liikematkustamisen vähenemisestä, eli Topdanmarkin työntekijät lensivät ja ajoivat vähemmän. Topdanmark on panostanut hybridityöhön keskittyen digitaalisiin kokouksiin ja kotoa työskentelemiseen. Lisäksi Topdanmark toteutti pienempiä hankkeita energiankulutuksen vähentämiseksi pääkonttorissaan Ballerupissa Tanskassa, kuten aurinkosuojakalvon asentaminen ikkunoihin ja LED-valaistukseen siirtyminen.

Vähäpäästöisten autojen osuus yhtiön autokannasta oli 2,8 prosenttia vuonna 2021. Topdanmark odottaa vähäpäästöisten autojen määrän lisääntyvän uuden työsuhdeautopolitiikan myötä, mikä osaltaan vähentäisi kasvihuonekaasupäästöjä.

Kasvihuonekaasupäästöt

Topdanmark

tCO ₂ e	2021	2020	2019	Muutos 2021/2020, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 458,3	1 351,7	1 382,6	7,9
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 019,8	2 122,5	2 322,2	-4,8
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	1 993,4	2 548,5	3 377,5	-21,8
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	5 471,5	6 022,7	7 082,3	-9,2
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	2,29	2,48	3,05	-7,7

Hiilineutraalius

Topdanmark jatkoi vuonna 2021 konkreettisten toimien määrittämistä yhtiön hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiseksi vuoteen 2030 mennessä. Tähän mennessä suunnitellut toimet on lueteltu Hiilineutraaliuteen tähtäävät toimet -taulukossa. Topdanmark selvittää mahdollisuutta kompensoida kaikkien toimien toteuttamisen jälkeen jäljelle jäävät kasvihuonekaasupäästönsä.

Hiilineutraaliuteen tähtäävät toimet

Topdanmark

Painopistealue	Toimintasuunnitelma
Yhtiön rakennusten käyttö	<ul style="list-style-type: none"> Vaiheittainen suunnitelma vuosille 2021–2025: Sisältää esimerkiksi asteittaisen luopumisen maakaasusta, konkreettisia optimointitoimia ja siirtymisen hiilineutraalin sähkön käyttöön. Jäähdytysjärjestelmän optimointi: Odotetaan vähentävän kasvihuonekaasupäästöjä noin 110 tonnilla. Siirtyminen LED-valaistukseen: Kaikki lamput vaihdetaan LED-lamppuihin.
Työsuhdeautojen käyttö (Topdanmarkilla on noin 100 leasing-autoa)	<ul style="list-style-type: none"> Ajamisen vähentäminen: Hybridityö ja digitaalisten työvälineiden käytön jatkaminen. Siirtyminen vähäpäästöisiin autoihin: Asteittainen siirtyminen hybridi- tai sähköajoneuvoihin.
Yksityisautojen käyttö työmatkoihin (pääasiassa yhtiön myyjien ja vahingonselvittäjien yksityisautojen käyttö työmatkustuksessa)	<ul style="list-style-type: none"> Ajamisen vähentäminen: Hybridityö ja digitaalisten asiakastapaamisten jatkaminen ja digitaalisten työkalujen käyttöönotto kiinteistö- ja rakennustarkastuksissa vakuutusopimuksia laadittaessa tai korvaushakemuksia tehtäessä. Siirtyminen vähäpäästöisiin autoihin: Yksityisautojen vaihtamiselle vähäpäästöisiin autoihin ei ole toistaiseksi löytynyt toteuttamiskelpoista mallia, koska yhtiö ei voi juuri vaikuttaa henkilöstönsä autonvalintaan. Työtä jatketaan tulevana vuosina.
Lentomat kustus (pääasiassa ulkopuoliset IT-kehittäjät, joita Topdanmark käyttää eri hankkeiden yhteydessä; matkustus sijoittajatapaamisiin, muihin kokouksiin ja konferensseihin jne.)	<ul style="list-style-type: none"> Lentomat kustamisen vähentäminen: Hybridityö ja digitaalisten alustojen käytön jatkaminen.

Vastuullinen toimistotarvikkeiden hankinta, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	Vertailuvuosi	2021	2020	2019
Kertakäyttöisen muovin käytön vähentäminen 70 prosenttia vuoteen 2025 loppuun mennessä	2021	75 188 ostettua yksikköä	395 000 ostettua yksikköä	520 000 ostettua yksikköä
Paperin käytön vähentäminen 50 prosenttia vuoteen 2025 mennessä	2021	12,7 tonnia	14,5 tonnia	26,5 tonnia

Muut ympäristönäkökohdat

Topdanmark

	2021	2020	2019
Jäte	<ul style="list-style-type: none"> • 33 prosenttia jätteestä kierrätettiin. • 38 prosenttia Ballerupin pääkonttorin jätteestä kierrätettiin. 	<ul style="list-style-type: none"> • 48 prosenttia jätteestä kierrätettiin. • 51 prosenttia Ballerupin pääkonttorin jätteestä kierrätettiin. 	<ul style="list-style-type: none"> • 44 prosenttia jätteestä kierrätettiin. • 47 prosenttia Ballerupin pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.
IT-laitteet	<ul style="list-style-type: none"> • 2 227 kg myytiin kierrätykseen tai hävitettiin vastuullisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • 4 075 kg myytiin kierrätykseen tai hävitettiin vastuullisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> • 2 747 kg IT-laitteita myytiin kierrätykseen tai hävitettiin vastuullisesti.
Pyörät	<ul style="list-style-type: none"> • 133 polkupyörää lahjoitettiin uudelleenkäyttöön. 	<ul style="list-style-type: none"> • 54 polkupyörää lahjoitettiin uudelleenkäyttöön. 	<ul style="list-style-type: none"> • 110 pyörää lahjoitettiin uudelleenkäyttöön.
Kertakäyttöiset pahvimukit	<ul style="list-style-type: none"> • 67 prosentin vähennys kertakäyttöisten pahvikuppien käytössä vuoteen 2019 verrattuna. 	<ul style="list-style-type: none"> • 64 prosentin vähennys kertakäyttöisten pahvikuppien käytössä vuoteen 2019 verrattuna. 	-

Vastuullinen toimistotarvikkeiden hankinta

Topdanmark painottaa ilmasto- ja ympäristönäkökohtia hankinnoissaan ja pyrkii ottamaan kestävä kehityksen huomioon myös yhtiön toimisto- ja ruokailutilojen järjestelyissä. Tuotetasolla Topdanmark haluaa panostaa entistä enemmän vastuullisuuteen ja kestäviin valintoihin uudistamalla toimistotarvikkeiden, messujen ja tapahtumien materiaalien hankintaa. Topdanmark esimerkiksi suosii luonnonmukaisia tai Joutsenmerkillä (siivoustarvikkeet, paperi ja painotuotteet), FSC-merkillä (paperi ja puu) tai EU:n ympäristömerkillä (paperi ja muste) varustettuja toimistotarvikkeita.

Keskittyäkseen vastuulliseen työpaikkaan ja työpäivään Topdanmark suunnittelee perustavansa kuudesta työntekijästä koostuvan sisäisen foorumin. Nämä työntekijät toimivat organisaation kestävä kehityksen lähettiläinä. Foorumi toimii ideariihenä ja sen tulee innostaa tekemään kestäviä valintoja niin arjessa kuin työpaikallakin. Foorumin erityistavoitteena on vähentää kertakäyttöisen muovin kulutusta 70 prosenttia ja paperin käyttöä 50 prosenttia vuoteen 2025 mennessä.

Lisätietoa Topdanmarkin työstä alihankkijoiden kanssa on saatavilla Vastuullisen toimitusketjun hallinta -osiossa ([sivu 149](#)).

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings on sitoutunut toimimaan vastuullisesti ja vastamaan aikansa haasteisiin, mukaan lukien arvioimaan ja vähentämään yhtiön vaikutuksia ilmastonmuutokseen ja ympäristöön. Hastingsin vastuullisuusstrategia sisältää ympäristönäkökohdat, tavoitteet ja tukitoimien yksityiskohdat, jotka kaikki edistävät jollain tavalla YK:n kestävän kehityksen tavoitteita. Hastings seuraa jatkuvasti kestävän kehityksen trendejä, lainsäädäntöä ja alan kehitystä varmistaen, että sen strategia pysyy ajan tasalla ja vastaa laajempia tavoitteita.

Hastingsilla on operatiivisen johtajan valvoma ja yhtiön liiketoimintapalvelujohtajan johtama ESG-tiimi, joka koostuu ESG-johtajasta ja ESG-koordinaattorista. Tiimi keskittyy ympäristövaikutusten vähentämiseen yhtiön liiketoiminnassa, tekee yhteistyötä kaikkien liiketoiminta-alueiden kanssa vastuullisuuden integroimiseksi toimintaan ja toimii tiiviissä yhteistyössä yhtiön hyvinvointi-, monimuotoisuus- ja yhteiskuntavastuutiimien kanssa.

Hastings on saanut CarbonNeutral®-sertifikaatin vuosina 2020 ja 2021. Yhtiön kaikki päästölaskelmat on varmennettu ja kompensoitu erilaisten Gold Standard -päästövähennysprojektien kautta. Kaikki projektit edistävät YK:n kestävän kehityksen tavoitteita.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastings haluaa säilyttää CarbonNeutral®-statuksen vuonna 2022. Yhtiö on asettanut tavoitteekseen vähentää hiilijalanjälkeään 50 prosenttia vuoden 2023 loppuun mennessä vuoden 2019 päästöihin verrattuna.

Edistääkseen yhtiön sitoutumista hiilijalanjäljen vähentämiseen Hastings pyrkii olemaan nettonollayritys vuoteen 2050 mennessä. Hastings käyttää tieteeseen pohjautuvia tavoitteita ja analyysivaiheen odotetaan alkavan vuonna 2022.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt ja hiilineutraalius

Hastingsin kasvihuonekaasupäästöt olivat 943,8 tonnia vuonna 2021. Scope 1 -päästöjen osuus oli 26,9 prosenttia, Scope 2 -päästöjen 2,7 prosenttia ja Scope 3 -päästöjen 70,4 prosenttia. Suurin osa Hastingsin kasvihuonekaasupäästöistä aiheutui vuonna 2021 IT-laitteista sekä kiinteistä polttolähteistä. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 41,8 prosenttia ja 26,6 prosenttia kokonaispäästöistä. Yhtiö siirtyi 100-prosenttisesti uusiutuviin sähkönlähteisiin yhtiön päätoimipisteissä Bexhillissä ja Leicesterissä, mikä vähensi päästöjä.

Hastings laajensi vuonna 2021 Scope 3 -päästöistä kerätyn data kattamaan kulutushyödykkeiden, kuten paperin ja IT-laitteiden käytön sekä liiketoimintaan liittyvät hotelliyöpymiset. Tämä mahdollistaa vuoden 2021 lähtötason määrittämisen, jotta uusia vähennystavoitteita voidaan asettaa vuonna 2022.

Hastings käynnistää vuonna 2022 vastuullisen matkustusohjelman, jolla tuetaan ja rohkaistaan työntekijöitä käyttämään ympäristöystävällisempiä kulkuvälineitä. Tämä toteutetaan tekemällä yhteistyötä paikallisen valtuuston ja joukkoliikenteen tarjoajien kanssa sekä tarjoamalla erilaisia alennuksia ja etuja. Matkustusohjelman tavoitteena on määritellä lähtötaso työmatkapäästöille ja sen perusteella asettaa tavoitteet työmatkoista johtuvien Scope 3 -päästöjen vähentämiseksi.

Kasvihuonekaasupäästöt

Hastings

tCO ₂ e	2021
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	253,8
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	25,1
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	664,9
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	943,8
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	0,31

Vastuullinen toimistotarvikkeiden hankinta

Hastings on sitoutunut vähentämään yhtiön ympäristövaikutuksia kaikilla toiminta-alueillaan. Yhtiö aloitti vuonna 2021 uuden IT-infrastruktuurin implementoinnin siirtymällä datakeskusmallista pilvipalveluun ja hankkimalla kestävämpiä IT-laitteita henkilöstölle. Muutokseen liittyviä päästöhyötyjä ei ole vielä laskettu, mutta päästön odotetaan vähentyvän. Hastings hävittää tarpeettomat IT-laitteet vastuullisesti ja kierrättämällä osia kolmannen osapuolen avulla sähkö- ja elektroniikkalaiteromudirektiivin mukaisesti.

Hastings pyrkii suojelemaan ympäristöä ja torjumaan ilmastonmuutoksen haitallisia vaikutuksia myös panostamalla jätteenkäsittelyyn. Yhtiö on poistanut kertakäyttöiset muovimukit jokaisesta toimipaikasta ja on ottanut käyttöön kompostoituvat pakkaukset ja ruokailuvälineet yhtiön henkilöstöravintoloissa. Hastingsilla on toimitiloissaan määrätty lajittelupisteet jätteelle ja tuhottaville asiakirjoille. Kierrätysohjelman puitteissa lajitellaan esimerkiksi kertakäyttöiset kahvikupit, virvoitusjuomapullot ja sipsipakkaukset, mikä vähentää jätettä 25 000 kiloa vuodessa. Hastingsin Ison-Britannian toimipaikoista ei toimiteta yhtään jätettä kaatopaikalle helmikuun 2021 jälkeen ja tarpeettomat kalusteet ja tietokoneet lahjoitetaan hyväntekeväisyyteen.

Lisätietoa Hastingsin työstä alihankkijoiden kanssa on saatavilla Vastuullisen toimitusketjun hallinta -osiossa (sivu 149).

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatum kannattaa vastuullista toimintaa, johon kuuluu myös ympäristövaikutusten vähentäminen. Tätä varten yhtiö on sitoutunut erilaisiin aloitteisiin, joilla on myönteisiä vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan, ja pyrkii löytämään uusia tapoja vähentää yhtiön päästöjä. Henkilöstön jatkuva koulutus ympäristöasioissa ja yhteistyö asiantuntevien sidosryhmien kanssa ovat myös tapoja, joilla Mandatum taistelee toimintansa ympäristövaikutuksia vastaan ja pyrkii tuomaan positiivista muutosta.

Mandatum pyrkii jatkuvasti löytämään uusia keinoja vähentää oman toimintansa ympäristövaikutuksia. Kaikki Mandatumin toimitot noudattavat Have a Green Day

Kasvihuonekaasupäästöt

Mandatum

tCO ₂ e	2021	2020	2019	Muutos 2021/2020, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	70,4	55,1	-	27,7
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	124,8	363,6	107,8	-65,7
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	313,6	557,9	463,2	-43,8
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	508,7	976,6	571,1	-47,9
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	0,99	1,96	1,21	-49,5

-ympäristöpolitiikkaa, joka kannustaa muun muassa kierrättämään, vähentämään jätteen, sähkön ja paperin kulutusta ja syömään enemmän kasvipäristä ruokaa.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatum on sitoutunut vähentämään oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöjä ja etsimään vastuullisempia toimintatapoja.

Toimet ja tulokset

Mandatumin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat 508,7 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 13,8 prosenttia (5,6), Scope 2 -päästöjen 24,5 prosenttia (37,2) ja Scope 3 -päästöjen 61,6 prosenttia (57,1) kokonaismäärästä. Suurin osa vuoden 2021 päästöistä aiheutui IT- ja

pilvipalveluista, lämmityksestä ja liikematkustamisesta. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 28,2 prosenttia (12,8), 18,4 prosenttia (7,1) ja 14,7 prosenttia (3,8) kokonaispäästöistä.

Mandatumin kasvihuonekaasupäästöt laskivat vuonna 2021, mutta tietojen paremmasta saatavuudesta johtuen päästöt kasvoivat tietyillä osa-alueilla. Parempi saatavuus parantaa luonnollisesti kasvihuonekaasupäästölaskelmien tarkkuutta, mutta siksi vuoden 2021 kasvihuonekaasupäästöt eivät ole täysin vertailukelpoisia vuoden 2020 päästöihin. Lisäksi vuonna 2020 kertaluontoiset erät, kuten Helsingin toimitilojen laaja remontti, kasvattivat Mandatumin päästöjä. Vastaavia kertaluontoisia eräiä ei ollut vuonna 2021. Mandatum pyrkii edelleen kehittämään tietojen saatavuutta ja parantamaan yhtiön päästölaskelmien tarkkuutta ja vertailukelpoisuutta.

Mandatumin henkilöstö työskenteli pääosin etänä vuonna 2021, mikä vähensi toimitiloihin liittyviä päästöjä, kuten lämmityksen ja sähkön kulutusta. Mandatum muutti myös toimitiloissaan käytettävän sähkön 100-prosenttisesti CO₂-sertifioituun sähköön vuonna 2021. Lisäksi liikematkustus väheni edelleen vuoden aikana. Mandatumin tavoitteena on vähentää työmatkoja myös tulevaisuudessa.

Mandatumin pääkonttorille on myönnetty BREEAM®-ympäristösertifikaatti (Very Good).

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2021 yhteensä 79,2 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 10,3 prosenttia (9,4), Scope 2 -päästöjen 8,7 prosenttia (5,3) ja Scope 3 -päästöjen 81,0 prosenttia (85,3). Suurin osa päästöistä aiheutui IT- ja pilvipalveluista sekä liikematkustamisesta. Näiden osuudet olivat 28,2 prosenttia (18,8) ja 26,4 prosenttia (59,2) kokonaispäästöistä. Koronaviruspandemia vähensi työmatkojen määrää edellisvuoteen verrattuna. Scope 2 -päästöjen hienoinen kasvu johtui energiankulutuksen kasvusta lämmityksen ja jäähdytyksen osalta.

Sampo Oyj sisällytti vuonna 2021 ensimmäistä kertaa työmatka- ja etätöyön yhtiön Scope 3 -päästölaskelmiin. Työmatkojen ja etätöyön osuus kokonaispäästöistä oli 15,0 prosenttia. Koska työmatkojen määrä jatkoi laskuaan vuoden aikana, ei työntekijöiden työmatkojen ja etätöyön sisällyttäminen lisännyt Scope 3 -kokonaispäästöjä.

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo Oyj

tCO ₂ e	2021	2020	2019	Muutos 2021/2020, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	8,2	11,0	30,4	-25,9
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	6,9	6,2	41,1	11,3
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	64,2	100,0	293,4	-35,8
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	79,2	117,2	364,8	-32,4
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,34	1,75	5,79	-23,4

YRITYSKULTTUURI

72

Mahdollisuuksia
tarjoava
työympäristö

84

Monimuotoisuus,
tasavertaisuus
ja osallisuus

95

Terveys ja
hyvinvointi

103

Osaamisen
kehittäminen

111

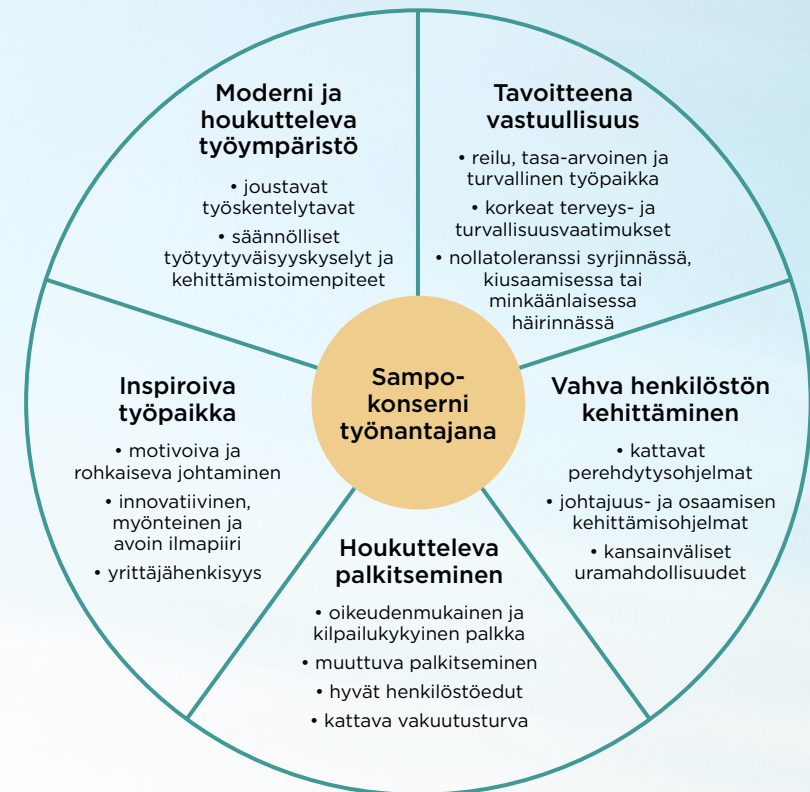
Palkitseminen

Vastuullinen yrityskulttuuri

Vahva yrityskulttuuri on välttämätöntä menestyvälle liiketoiminnalle. Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät luomaan sitouttavan työympäristön, joka tukee luovuutta ja innovaatiota, edistää sukupuolten tasa-arvoa, monimuotoisuutta ja osallisuutta sekä kannustaa työntekijöitä urapoluillaan. Vahva yrityskulttuuri voi houkuttaa ja sitouttaa osaavia työntekijöitä. Kun työntekijät kokevat kuuluvansa organisaatioon, he pysyvät työpaikassaan todennäköisesti pidempään. Tämä tarkoittaa yleensä pienempää vaihtuvuutta, vähemmän uusia työntekijöitä ja alhaisempia kustannuksia.



Sampo-konserni työnantajana



Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö

Olennaisuus

Henkilöstöllä on tärkeä tehtävä varmistaa, että Sampo-konsernin asiakkaat saavat parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Sitoutuneet työntekijät tekevät tulosta tarjoamalla ensiluokkaista asiakaspalvelua joka päivä. Siksi henkilöstökäytäntöihin ja mahdollisuuksia tarjoavaan työympäristöön keskittyminen on sekä konserniyhtiöiden arvovalinta että hyvää liiketoimintaa.

Työntekijät ja heidän työpanoksensa ovat myös konserniyhtiöiden merkittävin kilpailuetu. Vakuutustuotteita voi kopioida, mutta yrityskulttuurin tai hyvien työntekijöiden asenteen, osaamisen ja sitoutumisen jäljittely on vaikeaa.

Sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö on arvonluonnin perusta. Työntekijän sitoutuminen riippuu yhtiön kyvystä luoda työympäristö, joka tarjoaa uusia mahdollisuuksia, ja työntekijän motivaatiosta työskennellä yhtiön asettamia tavoitteita kohti. Osaavien työntekijöiden houkutteleva tuihin ja pitäminen konsernin palveluksessa on tärkeää, koska osaamisen puute voi muodostua riskiksi konsernin liiketoiminnalle.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja yhtiökohtaiset politiikat käsittelevät konserniyhtiöiden suhdetta henkilöstöön. Konserniyhtiöt tarjoavat työympäristön, joka pyrkii tukemaan henkilöstön sitoutumista konserniyhtiöihin ja niiden toimintaan.

Työntekijöiden sitoutuneisuutta mitataan Sampo-konsernissa henkilöstön vaihtuvuudella ja työntekijöiden sitoutuneisuutta kartoittavilla kyselyillä. Mikäli mahdollista, Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät vertaamaan henkilöstönsä vaihtuvuutta alan keskiarvoihin toimintamaissaan. Työntekijöiden sitoutuneisuutta mittaavat kyselyt tehdään konsernitason sijaan yhtiötasolla, jotta niissä voidaan ottaa huomioon konsernin eri yhtiöiden yksilölliset tarpeet ja ominaisuudet.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on pitää henkilöstön vaihtuvuus terveellä tasolla. Se tarkoittaa, että vaihtuvuus ei saisi uhata liiketoiminnan sujuvuutta, ja sen tulee tarjota enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia. Lisäksi jokainen

konserniyhtiö on asettanut tavoitteen työntekijöiden sitoutuneisuudelle ja mittaa sitä kyselyillä.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin työntekijöiden määrä (kokoaikaisina työntekijöinä, FTE) kasvoi vuonna 2021 hieman edellisvuoteen verrattuna. Ifin työntekijöiden kokonaismäärä kasvoi 2,3 prosenttia vuodesta 2020. Pohjoismaissa kasvu johtuu ensisijaisesti asiakaspalvelukeskusten lisääntyneestä henkilöstömäärästä, jolla vastattiin palvelutarpeen kasvuun, sekä strategisista investoinneista myyntiin. Baltian maissa Ifin henkilöstömäärän kasvu liittyy tukitoimintojen ja IT-palvelujen ulkoistamiseen Pohjoismaista Viroon ja Latviaan.

Myös Mandatumin työntekijöiden määrä kasvoi 12,5 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Tähän vaikuttivat sekä Sampo Oyj:n sijoitustoiminnan siirtyminen osaksi Mandatum Asset Managementia että kasvava henkilöstötarve compliance-, riskienhallinta-, laki- ja IT-yksiköissä.

Topdanmarkin henkilöstömäärä puolestaan väheni 3,3 prosenttia vuonna 2021 edellisvuoteen verrattuna. Tämä johtuu pääasiassa Private Sale -toiminnon organisaatio-muutoksista ja toimitiloista vastaavien toimintojen ulkoistamisesta alihankkijalle. Hastingsin työntekijöiden määrä pysyi melko vakaana vuonna 2021.

Henkilöstön vaihtuvuus kasvoi vuonna 2021 kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä. Syitä tähän kehitykseen on kuvattu yhtiökohtaisissa tekstiosioissa.

Suurin osa konserniyhtiöiden työntekijöistä työskenteli vuoden lopussa kokoaikaisesti vakituisella työsopimuksella. Sampo-konsernissa ei ole kolmen viime vuoden aikana ollut laajamittaisia irtisanomisia tai merkittäviä työpaikkojen leikkauksia.

Henkilöstö (FTE) yhtiöittäin

	31.12.2021	% kokonais-määrästä	31.12.2020	% kokonais-määrästä	Muutos 2021/2020, %
If	7 287	54,6	7 120	54,0	2,3
Hastings	2 995	22,5	2 965	22,5	1,0
Topdanmark	2 374	17,8	2 456	18,6	-3,3
Mandatum	638	4,8	568	4,3	12,5
Sampo Oyj	45	0,3	69	0,5	-34,8
Sampo-konserni	13 340	100	13 178	100	1,2

Henkilöstö (FTE) maittain

Sampo-konserni

	31.12.2021	% kokonais-määrästä	31.12.2020	% kokonais-määrästä	Muutos 2021/2020, %
Iso-Britannia	2 967	22,2	2 943	22,3	0,8
Tanska	2 946	22,1	3 031	23,0	-2,8
Ruotsi	2 344	17,6	2 302	17,5	1,8
Suomi	2 320	17,4	2 249	17,1	3,2
Norja	1 549	11,6	1 507	11,4	2,8
Latvia	443	3,3	401	3,0	10,6
Viro	414	3,1	394	3,0	5,3
Liettua	183	1,4	189	1,4	-3,0
Muut maat*	173	1,3	162	1,2	6,7
Sampo-konserni	13 340	100	13 178	100	1,2

* Mukaan lukien Espanja, Gibraltar, Ranska, Saksa, Luxemburg, Alankomaat ja Yhdysvallat.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus (FTE) yhtiöittäin

%	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
If	1,5	1,3	1,5
Topdanmark	1,9	2,0	1,9
Hastings	0,7	1,0	-
Mandatum	5,4	4,0	6,8*
Sampo Oyj	0,0	0,0	0,0
Sampo-konserni	1,6	1,5	-

* Sisältää vain Mandatumin Suomen toiminnot.

Määräaikaisten työntekijöiden osuus (FTE) binäärisen sukupuolen mukaan

%	31.12.2021		31.12.2020	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
If	1,1	0,4	0,9	0,4
Topdanmark	0,9	1,0	1,2	0,8
Hastings	0,2	0,5	0,3	0,7
Mandatum	2,8	2,6	2,5	1,5
Sampo Oyj	0,0	0,0	0,0	0,0
Sampo-konserni	0,9	0,6	0,9	0,6

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö (FTE) yhtiöittäin

	31.12.2021				31.12.2020			
	Kokoaikainen		Osa-aikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen	
If	6 904	94,7 %	383	5,3 %	6 703	94,1 %	417	5,9 %
Topdanmark	2 222	93,6 %	152	6,4 %	2 288	93,2 %	168	6,8 %
Hastings	2 579	86,1 %	416	13,9 %	2 532	85,4 %	433	14,6 %
Mandatum	593	92,9 %	45	7,1 %	533	93,9 %	35	6,1 %
Sampo Oyj	45	100,0 %	0	0,0 %	69	100,0 %	0	0,0 %
Sampo-konserni	12 343	92,5 %	997	7,5 %	12 125	92,0 %	1 053	8,0 %

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö (FTE) binäärisen sukupuolen mukaan

31.12.2021

	Naisia				Miehiä			
	Kokoaikainen		Osa-aikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen	
If	3 604	49,5 %	292	4,0 %	3 300	45,3 %	90	1,2 %
Topdanmark	862	36,3 %	135	5,7 %	1 360	57,3 %	18	0,7 %
Hastings	1 131	37,8 %	316	10,6 %	1 448	48,3 %	100	3,3 %
Mandatum	280	43,9 %	29	4,6 %	313	49,0 %	16	2,5 %
Sampo Oyj	24	53,3 %	0	0,0 %	21	46,7 %	0	0,0 %
Sampo-konserni	5 901	44,2 %	773	5,8 %	6 442	48,3 %	224	1,7 %

Henkilöstön vaihtuvuus yhtiöittäin

%	2021	2020	2019
If	11,0	10,1	11,6
Topdanmark	16,7	11,0	12,6
Hastings	29,2	-	-
Mandatum	10,6	8,1	11,3
Sampo Oyj	1,6	4,5	14,1
Sampo-konserni	16,1	10,1	11,9

Henkilöstön vaihtuvuus binäärisen sukupuolen ja iän mukaan

%	2021					2020				
	Naiset	Miehet	< 30	30-50	> 50	Naiset	Miehet	< 30	30-50	> 50
If	10,0	12,2	20,5	8,9	8,8	9,2	11,2	16,8	8,1	9,1
Topdanmark	15,0	17,9	22,1	16,2	15,1	11,1	10,9	12,6	10,1	11,7
Hastings	31,5	26,7	45,8	18,6	20,1	-	-	-	-	-
Mandatum	8,5	12,7	20,5	9,8	6,8	8,0	8,3	10,3	6,8	10,2
Sampo Oyj	0,0	3,3	0,0	3,1	0,0	8,0	0,0	0,0	5,8	4,4
Sampo-konserni	15,5	16,7	30,8	12,3	11,3	9,4	10,9	15,7	8,4	9,8

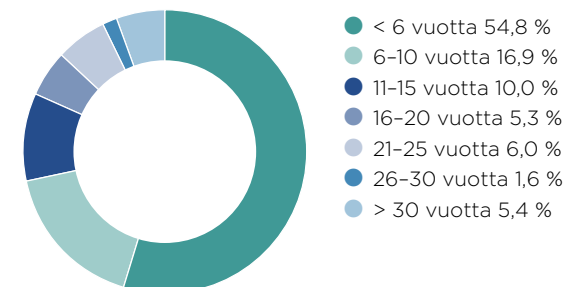
Henkilöstön vaihtuvuus maittain binäärisen sukupuolen ja iän mukaan

%	2021					2020*				
	Naiset	Miehet	< 30	30-50	> 50	Naiset	Miehet	< 30	30-50	> 50
Iso-Britannia	31,7	26,9	46,0	18,9	19,7	-	-	-	-	-
Tanska	14,7	17,5	22,8	15,9	14,3	11,8	12,0	14,0	10,8	12,8
Ruotsi	11,1	14,1	26,4	8,8	6,2	11,5	12,8	21,4	9,2	7,5
Liettua	8,4	13,4	6,3	10,8	8,2	7,6	5,7	6,3	7,0	8,6
Viro	9,6	10,0	11,7	11,2	4,1	9,1	16,9	11,9	10,6	10,2
Norja	9,0	10,4	18,6	8,3	8,2	8,5	9,8	15,4	8,0	8,4
Suomi	8,0	10,0	13,7	6,8	10,1	5,5	7,2	8,0	4,5	7,9
Latvia	7,4	9,3	11,1	7,9	5,0	7,5	10,0	11,4	8,3	0,0
Muut maat	22,3	19,9	25,3	16,5	26,1	29,4	14,5	35,7	12,1	30,6

* Pois lukien Hastings

Henkilöstön palvelusvuodet

Sampo-konserni, 31.12.2021



Henkilöstön vaihtuvuus maittain

Sampo-konserni

%	2021	2020*	2019*
Iso-Britannia	29,4	-	-
Tanska	16,3	11,9	13,1
Ruotsi	12,5	12,1	16,6
Liettua	9,8	7,1	11,4
Viro	9,7	10,7	15,4
Norja	9,7	9,2	8,0
Suomi	8,8	6,2	7,5
Latvia	8,5	8,8	10,9
Muut maat**	21,1	22,3	6,9

* Pois lukien Hastings

** Muut maat olivat vuonna 2021 Ranska, Saksa, Luxemburg, Gibraltar, Espanja, Yhdysvallat ja Alankomaat, vuonna 2020 Ranska, Iso-Britannia, Saksa, Luxemburg, Espanja ja Alankomaat ja vuonna 2019 Ranska, Iso-Britannia, Saksa, Luxemburg ja Alankomaat.

If

Yleiset periaatteet

Ifin henkilöstöpolitiikan mukaan yhtiön tulee tarjota kunnioittava ja työntekijöitä tukeva työympäristö, jossa jokaisella työntekijällä on oikeus esihenkilön tarjoamaan tukeen ja riittävään osaamisen kehittämiseen. Muita Ifin keskeisiä toimintaohjeita ovat eettiset toimintaperiaatteet, toimitusjohtajan monimuotoisuus- ja osallistamisohjeet ja Leader in If -liiketoimintaohjeet. Eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan, että kaikkien työntekijöiden on kohdeltava toisiaan kunnioittavasti sekä luottamusta ja myötätuntoa osoittaen, ja heidän tulee aktiivisesti toimia kaikenlaista syrjintää, häirintää ja kiusaamista vastaan. Toimitusjohtajan monimuotoisuus- ja osallistamisohjeet kuvaavat Ifin tavoitetasoa ja niitä toimenpiteitä, joilla Ifissä edistetään työympäristöä, jossa monimuotoisuus on tärkeää ja jokainen työntekijä tuntee olonsa turvalliseksi, osalliseksi ja kannustetuksi. Leader in If -ohjeessa selvennetään jokaiseen esihenkilöön kohdistuvia odotuksia ja heidän vastuitaan. Sen mukaan johtajan tärkein tehtävä on rakentaa luottamusta ja sitoutuneisuutta, kehittää Ifin kulttuuria ja tukea Ifiä olemaan kaikkein välittävin vakuutusyhtiö.

Ifin henkilöstöhallinto tukee esihenkilöitä ja johtoa kaikissa henkilöstöprosesseissa. Henkilöstöjohtaja vastaa sekä Pohjoismaiden että Baltian maiden henkilöstöhallinnosta. Pohjoismaiden henkilöstöhallinto koostuu viidestä keskitetystä toiminnosta: HR Business Partners,

työsuhdeasiat ja henkilöstöhallinnon vaatimustenmukaisuus, henkilöstöstrategia ja kulttuuri, järjestelmät ja muut toiminnot sekä palkitseminen ja luontaisedut. Baltian henkilöstöhallinto kattaa kaikki nämä toiminnot ja työskentelee maakohtaisissa yksiköissä.

If tekee yhteistyötä ammattiliittojen kanssa lain ja työehtosopimusten mukaisesti. If on Eurooppalaisen yritysneuvoston (EWC) määräysten mukaisesti perustanut yritysneuvoston, jossa johdon ja ammattiliittojen edustajat kokoontuvat neljännesvuosittain käsittelemään useampaa kuin yhtä maata tai liiketoiminta-aluetta koskevia kysymyksiä. Ifillä on myös liiketoiminta-aluetason foorumeita, joissa hallitus ja johtoryhmä tapaa säännöllisesti Pohjoismaiden ammattiliittojen edustajia jakaakseen ennakkoivasti tietoa ja keskustellakseen liiketoiminnan kehittämisestä. Paikallisten yhteistoimintavaatimusten mukaisesti If on myös perustanut kansallisia yhteistyöfoorumeita kansallisten kysymysten käsittelemiseksi.

Ifin työntekijät ovat tärkein tiedonlähde, kun puhutaan mahdollisista puuttumista vaativista väärinkäytöksistä. Ulkopuolisen tahon hallinnoima whistleblowing-kanava tarjoaa väylän ilmoittaa epäilyistä rikkomuksista tai väärinkäytöksistä. Työntekijöitä kannustetaan ensisijaisesti ilmoittamaan epäilyistä avoimesti, mutta If tarjoaa myös mahdollisuuden tehdä ilmoitus nimettömästi whistleblowing-järjestelmän kautta.

Toimet ja tulokset

If lanseerasi vuonna 2021 One If -strategian, joka koostuu neljästä strategisesta peruspilarista: asiakas, riski, ihmiset ja kulttuuri ja vastuullisuus. Strategiassa korostetaan selkeästi työntekijöihin ja kulttuuriin liittyviä asioita. Ihmiset ja kulttuuri -pilarin alta tunnistettiin lisäksi kolme osatekijää: One If -kulttuurin vahvistaminen, hyvän johtajuuden rakentaminen ja työntekijöiden ja taitojen turvaaminen tulevaisuutta varten.

Koronapandemia leimasi vielä vahvasti vuotta 2021. Painopiste oli vuonna 2021 kuitenkin jo pandemian jälkeiseen työelämään valmistautumisessa. Vuonna 2020 alkanut tulevaisuuden työelämä Ifissä -hanke on pitänyt sisällään useita merkittäviä kehityslinjoja. Sen puitteissa kehitettiin esimerkiksi uusi joustavan työn ohjeistus sekä malli ergonomian ja psykososiaalisen työympäristön parantamiseksi kotona työskennellessä.

Vuoden 2021 jälkipuoliskolla If keskittyi esihenkilöiden ja työntekijöiden tukemiseen asteittaisessa toimistoon palaamisessa. Ifin työntekijöillä tulee jatkossa olemaan enemmän joustavuutta ja vapautta päättää missä työskennellä, mutta fyysistä läsnäoloa työpaikalla tarvitaan edelleen, kun työskennellään yhdessä, kehitetään uutta ja rakennetaan organisaatiokulttuuria.

Ifin Espoon toimisto muutti uusiin tiloihin vuoden 2021 puolivälissä. Työntekijät kutsuttiin mukaan suunnitteluprosessiin, ja toimintojen rajat ylittävissä työryhmissä keskusteltiin hyvinvoinnista ja yhteistyön edistämisestä.

Vækerøn toimisto Norjassa puolestaan remontoidaan ja muutetaan monitilatoimistoksi. Työn on määrä valmistua vuonna 2022. Vastaavia suunnitelmia on käynnissä myös muilla paikkakunnilla kuten esimerkiksi Turun toimipisteessä.

If lanseerasi vuonna 2021 yhtiön laajuisen työympäristökyselyn, HealthBeat, joka keskittyy psykososiaaliseen työympäristöön ja korvaa aiemmat maakohtaiset kyselyt. Psykososiaalisia työkuormatekijöitä analysoimalla If pyrkii varmistamaan henkilöstön hyvinvoinnin, monimuotoisuuden, tasa-arvon ja osallistamisen sekä vähentämään sairauspoissaoloja ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Ifin sisäisen poikkeavien tapahtumien ja tapaturmien raportointiin tarkoitettua ”Oops!”-järjestelmän kautta ilmoitettiin vuonna 2021 yhteensä 45 eettiseen toimintaan

liittyvää tapausta ja 15 terveyteen ja turvallisuuteen liittyvää tapausta. Tapaukset liittyivät esimerkiksi sisäisten määräysten rikkomiseen, petokseen ja häirintään. Suurin osa tapauksista on jo selvitetty ja muutama on vielä selvityksessä.

Henkilöstön vaihtuvuus Ifissä

If seuraa työntekijöiden vaihtuvuutta kuukausittain sekä maittain että liiketoiminta-alueittain, ja vaihtuvuus on osa johdon raportointia. Yhtiön tavoitteena oli, että henkilöstön kokonaisvaihtuvuus on alle 12 prosenttia vuoden 2021 loppuun mennessä. Tavoite saavutettiin, mutta sitä ei päivitetty vuonna 2021 koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi, joka todennäköisesti hillitsi työntekijöiden valmiutta ja mahdollisuuksia vaihtaa työpaikkaa.

Henkilöstön vaihtuvuus kääntyi kasvuun vuonna 2021 useissa Ifin toimintamaissa. Pohjoismaissa suuri vaihtuvuus liittyy edelleen ensisijaisesti asiakaspalvelukeskukseen. Asiakaspalvelukeskusten henkilöstövaihtuvuuden hillitsemiseksi If on esimerkiksi jatkanut rekrytointiprosessin, perehdyttämisen sekä tulosjohtamisen ja sairauspoissaoloihin liittyvien seuranta-prosessien kehittämistä. Tämä on johtanut ensimmäisen työvuoden aikana lähtevien työntekijöiden määrän vähenemiseen.

If jatkoi vuonna 2021 talenttien rekrytoinnin kehittämistä. Yhtiö muun muassa lanseerasi Pohjoismaissa sosiaalisen median kampanjan, jolla pyrittiin lisäämään tunnettuutta kaikissa sen pääkohderyhmissä. Lisäksi If panostaa uusien osaajien rekrytointiin kolmen harjoittelijaohjelman ja kesäharjoittelun avulla. Ifissä aloitti syksyllä 2021 noin 25 harjoittelijaa, ja kesäksi yhtiöön palkattiin

Henkilöstö (FTE) maittain

	31.12.2021	% kokonais- määrästä	31.12.2020	% kokonais- määrästä	Muutos 2021/2020, %
Ruotsi	2 340	32,1	2 299	32,3	1,8
Suomi	1 721	23,6	1 692	23,8	1,7
Norja	1 549	21,3	1 507	21,2	2,8
Tanska	574	7,9	577	8,1	-0,6
Latvia	429	5,9	385	5,4	11,5
Viro	386	5,3	368	5,2	5,0
Liettua	149	2,0	157	2,2	-5,1
Muut maat*	140	1,9	135	1,9	3,6
If	7 287	100	7 120	100	2,3

* Mukaan lukien Espanja, Ranska, Iso-Britannia, Saksa ja Alankomaat.

Henkilöstön vaihtuvuus maittain

	2021	2020	2019
%			
Tanska	14,8	15,3	14,9
Ruotsi	12,5	12,1	16,5
Liettua	11,8	7,4	9,1
Norja	9,7	9,2	8,0
Viro	9,1	9,8	15,0
Latvia	8,5	8,7	10,9
Suomi	8,4	6,0	6,8
Muut maat	24,6	23,2	-
If	11,0	10,1	11,6

noin 15 harjoittelijaa. Rekrytoinnin laatua kehitettiin myös investoimalla rekrytointiprosessin ja -työkalujen organisointiin ja vahvistamiseen. Rekrytointikapasiteetin vahvistaminen jatkuu palkkaamalla lisää henkilöstöä rekrytoinnista vastaavaan Talent Aquisition -yksikköön.

Henkilöstön sitoutuneisuus Ifissä

If otti vuonna 2020 käyttöön HeartBeat-kyselyn, jolla mitataan työntekijöiden sitoutuneisuutta ja jonka avulla kehitetään korjaavia toimenpiteitä tiimi-, yksikkö- ja yhtiötasolla. HeartBeat korvasi aiemman työtyytyväisyyskyselyn. Uusi kysely otettiin käyttöön pandemian aikana, ja se toteutetaan jatkossa puolivuositain.

Ifin tavoitteena oli, että eNPS-tulos (employee Net Promoter Score) on yli 50 vuoden 2021 loppuun mennessä. Tämä tavoite saavutettiin. Huhtikuussa 2021 tehdyn kyselyn tulokset olivat sitoutuneisuuden osalta aiemmilla ennätystasoilla. Lokakuisen kyselyn tulokset

olivat edelleen hyvällä tasolla, mutta ne korostivat tarvetta jatkuviin toimiin sitoutuneisuuden edellytysten ylläpitämiseksi. If on päättänyt pitää tavoitteen ennallaan vuonna 2022.

Esihenkilöillä on pääsy tiimiensä tuloksiin, ja he keskustelevat niistä tiimiensä kanssa joko varmistaakseen hyvän kehityksen jatkumisen tai sopiakseen kehityskohteiden edistämisestä. Lisäksi johtoryhmät käyttävät kyselyjen yhdistettyjä tuloksia organisaation kehittämisprosesseissa.

If käynnisti vuonna 2021 myös uuden kuukausittaisen HeartRate-pulssikyselyn entistä tarkemman tiedon saamiseksi työntekijöiden tilanteesta ja heidän näkemyksestään Ifistä työnantajana. Ifin johto ja henkilöstöhallinto hyödyntävät tuloksia tunnistaakseen ennalta mahdollisia alueita, joita on tutkittava tarkemmin tai jotka edellyttävät korjaavia toimenpiteitä.

Henkilöstön sitoutuneisuus

Kysely	Tavoite	Asteikko	2021		2020		2019	
			Kevät	Syysy	Kevät	Syysy	Kevät	Syysy
eNPS	50	-100-100	54	51	54	48	47	51

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Tiivis vuoropuhelu johtoryhmän ja henkilöstön välillä on tärkeää. Topdanmark tukee keskustelukulttuuria muun muassa yhteistyötoimikunnalla, johon kuuluu henkilöstön edustajia. Toimikunta käsittelee työhön ja organisaatioon liittyviä kysymyksiä ja pyrkii löytämään ratkaisuja mahdollisiin ongelmiin.

Topdanmarkin yhteistyötoimikunnan alla toimii myös hyvinvointitoimikunta, joka pyrkii varmistamaan, että hyvinvointiin liittyviä kysymyksiä käsitellään aktiivisesti ja että työntekijät tietävät, mitä apua heille on tarjolla, jos he voivat huonosti. Hyvinvointitoimikunta kokoontuu neljä kertaa vuodessa.

Topdanmarkin henkilöstöjohtaja vastaa henkilöstöpolitiikan toteuttamisesta ja konkreettisista aloitteista.

Toimet ja tulokset

Topdanmark keskittyi vuonna 2021 seksismiin ja henkilökohtaisiin rajoihin työpaikalla. Yhtiön kaikille työntekijöille lähetettiin seurantakysely vuonna 2020 toteutettuun anonyymiin kyselyyn, jossa selvitettiin, esiintyykö organisaatiossa seksismiä tai muuta epäasiallista käyttäytymistä. Kyselyssä tarkasteltiin edeltävää 24

kuukauden jaksoa, ja se paljasti, että yhtiössä oli esiintynyt yksittäisissä tapauksissa loukkaavaa tai seksististä käytöstä, mitä ei voida hyväksyä.

Tapaukset on selvitetty asianomaisten henkilöiden kanssa, mutta Topdanmark katsoo, että yksikin tapaus on liikaa. Yhtiö haluaa jatkossa estää vastaavat tapaukset ja varmistaa, että kaikki työntekijät tietävät saavansa apua ja voivansa ottaa turvallisesti yhteyttä Topdanmarkin edustajiin, jos heillä on vastaavia kokemuksia.

Topdanmarkin toimitusjohtaja osallistui vuonna 2021 ammattijärjestö Ledernen järjestämään seksismin ja seksuaalisen häirinnän vastaiseen kampanjaan. Kampanjan viesti oli muun muassa ehdoton ei seksismille ja seksuaaliselle häirinnälle työpaikalla sekä vaatimus, että aihetta käsitellään yrityksissä avoimesti esihenkilöiden johdolla.

Topdanmarkin johtajat osallistuivat vuonna 2021 projektiin, jossa käsiteltiin loukkaavaa käyttäytymistä esimerkkitapausten avulla. Eri toiminnoissa käytiin myös avointa vuoropuhelua puheen sävystä ja yhtiön kulttuurista. Lisäksi Topdanmark loi prosessin, jonka kautta on mahdollista saada tarvittaessa apua nopeasti ja helposti. Hyvinvointitoimikunta ja henkilöstöyksikkö seuraavat jatkuvasti ilmoituksia loukkaavasta käytöksestä ja häirinnästä.

Topdanmark kehittää vuonna 2022 verkkokoulutusmoduulin, joka keskittyy loukkaavaan käyttäytymiseen osana eettisiä periaatteita käsittelevää verkkokoulutusta. Moduuli on tarkoitus ottaa käyttöön vuonna 2023.

Henkilöstön vaihtuvuus Topdanmarkissa

Topdanmark seuraa henkilöstön vaihtuvuutta aktiivisesti. Tavoitteena on, että työntekijöiden vaihtuvuus olisi alan keskitasolla tai sen alapuolella.

Henkilöstön vaihtuvuus Topdanmarkissa kasvoi vuonna 2021 vuoteen 2020 verrattuna. Kehitykseen oli kaksi pääsyötä. Yhtiö teki vuonna 2021 useita organisaatiomuutoksia,

esimerkiksi Private Sale -toiminnassa, ja ulkoisti toimitilajohtamisen ulkoiselle alihankkijalle, mikä johti työntekijöiden irtisanomisiin. Lisäksi työntekijöitä irtisanoutui aiempaa enemmän, mikä johtui lisääntyneestä liikkuvuudesta Tanskan työmarkkinoilla. Näistä tapahtumista huolimatta Topdanmarkin henkilöstön vaihtuvuus ei ole merkittävästi suurempi kuin toimialan 15,5 prosentin keskiarvo.

Henkilöstö (FTE) maittain

Topdanmark

	31.12.2021	% kokonaismäärästä	31.12.2020	% kokonaismäärästä	Muutos 2021/2020, %
Tanska	2 372	99,9	2 454	99,9	-3,3
Luxemburg	2	0,1	2	0,1	0,0
Topdanmark	2 374	100	2 456	100	-3,3

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

Topdanmark

%	2021	2020	2019
Tanska	16,7	11,0	12,6
Topdanmark, kaikki maat	16,7	11,0	12,6

Henkilöstön sitoutuneisuus

Topdanmark

Kysely	Tavoite	Asteikko	2021	2020*	2019*
Koko organisaation tyytyväisyyskysely	2021: 78 2025: 79	0-100	H1/kysely: 79 H2/kysely: 80	78	76

* Kysely toteutettiin vuosina 2019 ja 2020 vain kerran vuoden aikana.

Henkilöstön sitoutuneisuus Topdanmarkissa

Topdanmark otti vuonna 2021 käyttöön uuden kaksiosaisen mallin henkilöstön sitoutuneisuuden ja työtyytyväisyyden mittaamiseen. Jatkossa Topdanmark käyttää kahdesti vuodessa toteutettavaa kyselyä, jonka avulla saadaan kokonaiskäsitys hyvinvoinnista yhtiössä. Lisäksi Topdanmark järjestää tiimikeskusteluja, jotka tarjoavat esihenkilöille ja tiimeille mahdollisuuden käydä syvällisesti läpi sitoutuneisuutta mittaavaan kyselyn tuloksia. Tiimikeskustelut toteutettiin helmikuussa 2022.

Vuonna 2021 tehdyt sitoutuneisuutta mittaavat kyselyt osoittavat parannusta edellisvuoteen nähden. Topdanmark saavutti myös vuodelle 2021 asetetun tavoitteen 78 pistettä. Positiiviseen kehitykseen vaikutti osaltaan koronatilanteen vastuullinen johtaminen ja se että, yhtiössä on nyt käytössä hybridityömalli, jossa työntekijät voivat työskennellä sekä kotona että toimistolla.

Topdanmarkin uusi tavoite henkilöstön sitoutuneisuudelle on 79 pistettä vuoteen 2025 mennessä. Yhtiö arvioi, että vuoden 2021 kyselyjen 79 ja 80 pistettä olivat poikkeuksellisen korkeita, ja niihin vaikuttivat uudet työelämän joustavuuden lisäämiseen tähtäävät hankkeet. Topdanmark pitää siksi 79 pisteen tasoa sopivana jatkossa.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsin tulos ja asiakaspalvelun laatu riippuvat yhtiön kyvystä houkutella huippuyksilöitä kaikille organisaatio-tasolle, kehittää heitä ja pitää heidät yhtiön palveluksessa. Osaamisen, näkökulmien ja taustojen monimuotoisuus ovat Hastingsille todellinen voimavara, joka mahdollistaa yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamisen.

Ammattitaitoinen ja sitoutunut henkilöstö on Hastingsin strategian kannalta merkittävä tekijä. Yhtiö on sitoutunut tukemaan työntekijöitään kehittämällä heidän taitojansa ja valmiuksiaan, lisäämällä hyvinvointia, luomalla yhtiöstä monimuotoisen ja osallistavan sekä antamalla työntekijöille mahdollisuuden loistaa työssään.

Henkilöstö (FTE) maittain

Hastings

	31.12.2021	% kokonais- määrästä	31.12.2020	% kokonais- määrästä	Muutos 2021/2020, %
Iso-Britannia	2 961	98,9	2 937	99,0	0,8
Gibraltar	33	1,1	28	1,0	18,1
Yhdysvallat	1	0,0	1	0,0	0,0
Yhteensä	2 995	100	2 965	100,0	1,0

Toimet ja tulokset

Hastingsissa työskenteli vuoden 2021 lopussa 2 995 henkilöä, mikä oli hieman enemmän kuin edellisellä vuonna.

Henkilöstön vaihtuvuus Hastingsissa

Hastingsin tavoitteena on hallita henkilöstön vaihtuvuutta ennakoivasti yhtiön 4C:n toimintamallin (Colleagues, Customers, Company, Community) mukaisesti sekä parantamalla työntekijöiden palkitsemista, etuja ja etenemismahdollisuuksia.

Hastingsin sisäisestä toimintamallista huolimatta vuoden 2021 resursointitilanteeseen vaikutti oleellisesti ulkoiset tekijät. Työmarkkinoiden kysyntä ja liikkuvuus olivat vuonna 2021 ennennäkemättömällä tasolla johtuen sekä

Brexitistä että pandemian jälkeisten rajoitusten purkamisesta. Isossa-Britanniassa kilpailu työmarkkinoilla on kovaa, ja monilla toimialoilla finanssialan ulkopuolella tarjotaan kilpailukykyistä palkkaa junioritason tehtävissä. Henkilöstön vaihtuvuus oli vuonna 2020 Hastingsissa alhainen koronapandemian vuoksi, mutta rajoitusten helpottuessa monet työntekijät hakeutuivat vaihtoehtoisille urapoluille vuonna 2021.

Hastings pyrkii ratkaisemaan tilanteen keskittymällä resursoimaan asiakasrajapinnan tehtäviä, ja vastaamaan Ison-Britannian rekrytointihaasteisiin ulkoisten kumppaneiden avulla. Osaavien työntekijöiden houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi Hastingsin asiakasrajapinnassa työskentelevien työntekijöiden palkat myös nousivat keskimäärin 5,6 prosenttia vuonna 2021. Palkkoja tarkastellaan jatkossakin. Hastings panostaa edelleen myös henkilöstön rekrytointiin ja yhtiöön sitouttamiseen liittyvän osaamisen kehittämiseen.

Henkilöstön vaihtuvuus maittain

Hastings

%	2021
Iso-Britannia	29,4
Gibraltar	6,6
Hastings, kaikki maat	29,2

Henkilöstön sitoutuneisuus Hastingsissa

Hastingsin vuoden 2021 puolivälissä toteuttama henkilöstökysely, Your Voice, osoitti, että työntekijät ovat edelleen sitoutuneita yhtiöön. Kaikkiaan 81 prosenttia kyselyyn vastanneista oli samaa mieltä siitä, että he ”saavat olla oma itsensä Hastingsilla” ja 86 prosenttia samaa mieltä siitä, että he ”tiesivät mikä heidän työssään on hyvä suoritus ja miten he voivat hyödyntää osaamistaan sen saavuttamiseksi”. Lisäksi 87 prosenttia oli sitä mieltä, että ”esihenkilöni on kiinnostunut hyvinvoinnistani ja tukee sitä”.

Tuloksissa näkyi Hastingsin jatkuvat panostukset erilaisiin hankkeisiin, mukaan lukien koulutus ja urakehitys, operatiivisen johdon kehittäminen tehokkaiden tiimien rakentamiseksi sekä monimuotoisuuden ja osallisuuden aktiivinen tukeminen. Hastings otti vuonna 2021 myös käyttöön uuden intranet-alustan, jonka kautta työntekijät saavat tietoa eri aiheista aiempaa helpommin ja dynaamisemmin.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatumin yrityskulttuuri, arvot ja työskentelytapa on kuvattu Mandatum Way -oppaassa. Oppaassa kerrotaan myös, miten Mandatumissa otetaan henkilöstö huomioon. Mandatum jakaa oppaan kaikille uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä.

Mandatumin henkilöstöhallintoa johtaa Senior Vice President (SVP) HR, jonka tiimiin kuuluu asiantuntijoita talenttien houkuttelemisen ja työnantajakuvan, perehdytyksen ja henkilöstöhallinnon, palkitsemisen sekä suorituksen johtamisen ja hyvinvoinnin osa-alueilta. Mandatumilla on lisäksi HR Partnereita, jotka tukevat koko organisaatiota henkilöstöasioissa.

Henkilöstökäytäntöjen systemaattinen kehittäminen auttaa Mandatumia menestymään. Kun työntekijät sopeutuvat yhtiöön hyvin, he osallistuvat enemmän, luovat parempia suhteita kollegoihin ja pysyvät yhtiön palveluksessa pidempään. Mandatum tekee pitkäjänteistä työtä henkilöstötyytyväisyyden kehittämiseksi. Työntekijät saavat äänensä kuuluviin virallisten kanavien kuten sitoutumiskyselyjen kautta, mutta ennen kaikkea heitä kuunnellaan työpaikan arjessa.

Toimet ja tulokset

Mandatum-konsernin organisaatio uudistettiin vuonna 2021. Samassa yhteydessä tarkistettiin myös yhtiön strategia, uudelleen järjesteltiin toimintoja ja luotiin uutta yhtiörakennetta paremmin vastaava johtamismalli. Vuoden lopulla Mandatum ryhtyi uudistamaan yritys-kulttuuriaan, ja yksi prosessin ensimmäisistä vaiheista oli Mandatum Way -oppaan päivittäminen. Uudistetun yrityskulttuurin jalkauttaminen jatkuu vuonna 2022.

Henkilöstön vaihtuvuus Mandatumissa

Mandatum tavoitteena on pitää työntekijöiden kokonais-vaihtuvuus terveellä tasolla. Henkilöstön vaihtuvuus kasvoi Mandatumissa vuonna 2021 edellisvuoteen verrattuna. Tämä johtui pääasiassa työmarkkinoiden uudelleenakti-voitumisesta pandemiavuoden 2020 jälkeen. Henkilöstön vaihtuvuuden voidaankin sanoa palautuneen normaalille tasolle vuonna 2021.

Viron suhteellisen suuri vaihtuvuus johtui pääasiassa luonnollisista työpaikkojen vaihdoksista. Irtisanoutuneiden

määrä ei ollut suuri, mutta pienelläkin muutoksella on suuri vaikutus lukuihin, koska yhtiöllä on maassa vähän henkilöstöä.

Henkilöstön sitoutuneisuus Mandatumissa

Mandatum mittaa henkilöstön sitoutuneisuutta Great Place to Work® -tutkimuksella vuosittain. Tavoitteena on, että 90 prosenttia yhtiön henkilöstöstä kokee työskentelevänsä erittäin hyvässä työpaikassa.

Henkilöstö (FTE) maittain

Mandatum

	31.12.2021	% kokonais-määrästä	31.12.2020	% kokonais-määrästä	Muutos 2021/2020, %
Suomi	558	87,4	490	86,4	13,8
Liettua	34	5,3	32	5,6	7,3
Viro	29	4,5	26	4,6	9,6
Latvia	15	2,3	17	2,9	-10,3
Luxemburg	3	0,5	3	0,5	0,0
Mandatum	638	100	568	100	12,5

Henkilöstön vaihtuvuus maittain

Mandatum

%	2021	2020	2019
Viro	17,5	22,7	20,0
Suomi	11,0	7,3	9,5
Latvia	6,5	12,5	12,5
Liettua	0,0	5,7	21,6
Mandatum, kaikki maat	10,6	8,1	11,3

Henkilöstön sitoutuneisuus

Mandatum

Great Place to Work -tutkimus	Tavoite	Asteikko	2021	2020	2019
Kysymys: Onko Mandatum erittäin hyvä työpaikka?	90 prosenttia	0-100 prosenttia	95	92	90
Kysymys: Suositteletko Mandatumia työpaikkana?	-	0-100 prosenttia	93	91	91
Työntekijöiden sitoutuneisuusindeksi (Trust Index)	80-89 prosenttia yli 10 hengen tiimeissä ja 85-94 prosenttia alle 10 hengen tiimeissä	0-100 prosenttia	Kaikkien tiimien keskiarvo 91	Kaikkien tiimien keskiarvo 86	-

Tavoite ylitettiin vuonna 2021 jo kuudetta vuotta peräkkäin, kun saavutettu luku oli 95 prosenttia. Lisäksi Mandatumin tavoite olla aidosti hyvä työpaikka kantaa hedelmää. Vuonna 2021 tehdyn tutkimuksen mukaan 93 prosenttia henkilöstöstä suosittelisi Mandatumia työpaikkana.

Mandatum on myös asettanut tavoitteet Great Place to Work® -tutkimuksessa mitattavalle työntekijöiden sitoutumisindeksille. Tavoite vuonna 2021 oli 80–89 prosenttia yli 10 hengen tiimeissä ja 85–94 prosenttia alle 10 hengen tiimeissä. Kaikkien tiimien keskiarvo oli vuonna 2021 ennätykselliset 91 (86) prosenttia, eli 91 prosenttia henkilöstöstä pitää Mandatumia erinomaisena työpaikkana.

Great Place to Work valitsi Mandatumin Suomen parhaaksi työpaikaksi ja Euroopan seitsemänneksitoista parhaaksi työpaikaksi vuonna 2021.

Sampo Oyj

Sampo Oyj mittaa henkilöstötyytyväisyyttä vuosittain. Kyselyn mukaan työtyytyväisyys oli vuonna 2021 Sampo Oyj:ssä erinomaisella tasolla. Yhtiön työntekijöiden mukaan Sampo Oyj on erinomainen työpaikka, arvion ollessa 4,36 pistettä asteikolla 1–5. Lisäksi suurin osa työntekijöistä myös suosittelisi Sampo Oyj:tä työnantajana lukeman ollessa 4,36 pistettä. Kyselyn vastausprosentti oli 70 (84) vuonna 2021.

Keskeiset mittarit ovat hyvällä tasolla, mutta ovat laskeneet hieman kahden viime vuoden aikana. Vähäinen muutos selittyy tavanomaisella vaihtelulla ja vuonna 2021 puolta pienemmällä vastaajajoukolla, kun sijoitustoiminnoissa työskennelleet työntekijät siirtyivät Mandatum Asset Managementin palvelukseen ennen vuoden 2021 kyselyä.

Henkilöstön sitoutuneisuus

Sampo Oyj

Kysymys	Asteikko	2021	2020	2019
Onko Sampo Oyj erittäin hyvä työpaikka?	1-5	4,36	4,42	4,54
Suosittelisitko Sampo Oyj:tä työnantajana?	1-5	4,36	4,44	4,48

Henkilöstön vaihtuvuus maittain

Sampo Oyj

%	2021	2020	2019
Suomi	1,7	4,6	14,1
Sampo Oyj, kaikki maat	1,6	4,5	14,1

Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus

Olennaisuus

Sampo-konsernin organisaation ja liiketoiminnan tulisi kuvastaa asiakkaita, joita konserniyhtiöt palvelevat, ja markkinoita, joilla konserniyhtiöt toimivat. Sampo-konsernissa uskotaan, että monimuotoiset sekä tasavertaisuuteen ja osallisuuteen keskittyvät yhtiöt ovat yleensä myös innovatiivisempia ja kannattavampia.

Konsernin hallintotapa

Konsernin monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet), jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita omiin tarkoituksiinsa.

Sampo-konsernissa ei suvaita minkäänlaista syrjintää, kiusaamista, häirintää tai muuta loukkaavaa käytöstä. Työntekijöitä on kohdeltava Sampo-konsernissa oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Syrjintä on ehdottomasti kielletty esimerkiksi ikään, vammaisuuteen, etniseen taustaan, perhesyihin (mukaan lukien raskaus), sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, poliittiseen mielipiteeseen, luottamustoimintaan, uskontoon, arkaluonteiseksi määriteltävään sairauteen, seksuaaliseen suuntautumiseen,

seen, sosiaaliseen taustaan tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuen. Myöskään syrjiviä käytäntöjä rekrytoinnissa, työtehtävissä, koulutuksissa ja työssä kehitymisessä, ylennyksissä, palkitsemisessa ja muissa eduissa tai yleisessä käyttäytymisessä työpaikalla ei suvaita.

Sampo-konserni mittaa monimuotoisuutta ja tasa-arvoa tällä hetkellä esimerkiksi henkilöstön ikä- ja sukupuoli-jakaumilla.

Tietoa palkitsemisesta on Palkitseminen-osiossa ([sivu 111](#)).

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät työntekijöiden ja johdon monimuotoisuuteen ja osallisuuteen.

Konsernin toimet ja tulokset

Kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä koko henkilöstön binäärinen sukupuolijakauma oli 31.12.2021 varsin tasainen. Esihenkilötehtävissä miehiä on hieman enemmän. Neljän ylimmän johtotason sukupuolijakauman tarkastelu osoittaa, että aivan huipulla sukupuolten tasa-arvossa on edelleen parannettavaa.

Vuoden 2021 tulokset osoittavat, että binäärinen sukupuolijakauma toteutuu rekrytoinnissa hyvin. Lisäksi konsernin ikäjakauma on perinteisesti ollut varsin tasainen ja oli sitä myös vuonna 2021.

Työntekijöiden osuus eri organisaatiotasoilla raportoitiin vuonna 2021 ensimmäistä kertaa.

Henkilöstön (FTE) binäärinen sukupuolijakauma

	31.12.2021				31.12.2020				31.12.2019			
	Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset	
If	3 390	46,5 %	3 897	53,5 %	3 305	46,4 %	3 815	53,6 %	3 189	46,1 %	3 735	53,9 %
Topdanmark	1 378	58,0 %	997	42,0 %	1 429	58,2 %	1 027	41,8 %	1 345	56,9 %	1 021	43,1 %
Hastings	1 548	51,7 %	1 447	48,3 %	1 505	50,7 %	1 461	49,3 %	-	-	-	-
Mandatum	329	51,5 %	309	48,5 %	286	50,4 %	281	49,6 %	283	49,4 %	290	50,6 %
Sampo Oyj	21	46,7 %	24	53,3 %	32	46,4 %	37	53,6 %	28	43,8 %	36	56,3 %
Sampo-konserni	6 665	50,0 %	6 674	50,0 %	6 557	49,8 %	6 621	50,2 %	4 845	48,8 %	5 082	51,2 %

Esihenkilöiden (kaikki johdon tasot) binäärinen sukupuolijakauma (FTE)

	31.12.2021				31.12.2020				31.12.2019			
	Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset	
If	475	51,6 %	445	48,4 %	465	53,0 %	413	47,0 %	449	52,4 %	407	47,6 %
Topdanmark	129	59,7 %	87	40,3 %	121	58,7 %	85	41,3 %	142	59,6 %	96	40,4 %
Hastings	296	58,5 %	210	41,5 %	267	57,0 %	201	43,0 %	-	-	-	-
Mandatum	61	67,8 %	29	32,2 %	55	61,0 %	35	39,0 %	56	62,1 %	34	37,9 %
Sampo Oyj	8	72,7 %	3	27,3 %	9	69,2 %	4	30,8 %	8	57,1 %	6	42,9 %
Sampo-konserni	969	55,6 %	774	44,4 %	917	55,4 %	738	44,6 %	654	54,6 %	543	45,4 %

Naisjohtajien osuus ylimmässä johdossa

	Taso 1 (konsernijohtaja)		Taso 2 (Sampo Oyj:n tytär- yhtiöiden toimitusjohtajat)		Taso 3 (toimitusjohtajille raportoivat johtajat)		Taso 4 (tasolle 3 raportoivat johtajat)		Yhteensä (tasot 1-4)	
	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2020
If	-	-	0,0 %	0,0 %	25,0 %	20,0 %	46,3 %	47,9 %	43,2 %	44,2 %
Topdanmark	-	-	0,0 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	29,2 %	25,0 %	32,2 %	20,8 %
Hastings	-	-	0,0 %	0,0 %	9,1 %	10,0 %	37,2 %	35,6 %	31,4 %	31,0 %
Mandatum	-	-	0,0 %	0,0 %	44,4 %	44,4 %	26,5 %	25,1 %	29,5 %	28,7 %
Sampo Oyj	0,0 %	0,0 %	-	-	25,0 %	20,0 %	33,3 %	33,3 %	27,3 %	25,0 %
Sampo-konserni	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	30,4 %	21,6 %	37,1 %	37,7 %	35,3 %	34,3 %

Uusien työntekijöiden binäärinen sukupuolijakauma

	2021				2020			
	Miehet		Naiset		Miehet		Naiset	
If	525	47,8 %	574	52,2 %	407	46,4 %	470	53,6 %
Topdanmark	180	62,9 %	106	37,1 %	224	66,7 %	112	33,3 %
Hastings	441	48,6 %	467	51,4 %	-	-	-	-
Mandatum	69	64,5 %	38	35,5 %	35	63,6 %	20	36,4 %
Sampo Oyj	3	50,0 %	3	50,0 %	5	45,5 %	6	54,5 %
Sampo-konserni	1 218	50,6 %	1 188	49,4 %	671	52,5 %	608	47,5 %

Vuoden aikana palkatut uudet työntekijät. Vain konsernin ulkopuolelta palkatut kuukausipalkkaiset työntekijät.

Uudet työntekijät ikäryhmittäin

	2021						2020					
	< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta	
If	513	46,7 %	505	46,0 %	81	7,4 %	370	42,2 %	425	48,5 %	82	9,4 %
Topdanmark	68	23,8 %	167	58,4 %	51	17,8 %	111	33,0 %	181	53,9 %	44	13,1 %
Hastings	484	53,3 %	368	40,5 %	56	6,2 %	-	-	-	-	-	-
Mandatum	53	49,5 %	44	41,1 %	10	9,3 %	34	61,8 %	20	36,4 %	1	1,8 %
Sampo Oyj	2	33,3 %	3	50,0 %	1	16,7 %	3	27,3 %	8	72,7 %	0	0,0 %
Sampo-konserni	1 120	46,6 %	1,087	45,2 %	199	8,3 %	518	40,5 %	634	49,6 %	127	9,9 %

Henkilöstö ikäryhmittäin (FTE)

	31.12.2021						31.12.2020						31.12.2019					
	< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta	
If	1 220	16,7 %	4 076	55,9 %	1 991	27,3 %	1 245	17,5 %	3 913	55,0 %	1 962	27,6 %	1 350	19,5 %	3 696	53,4 %	1 879	27,1 %
Topdanmark	340	14,3 %	1 233	51,9 %	802	33,8 %	378	15,4 %	1 251	50,9 %	827	33,7 %	343	14,5 %	1 282	54,2 %	740	31,3 %
Hastings	1 071	35,7 %	1 544	51,6 %	380	12,7 %	1 391	46,9 %	1 244	41,9 %	331	11,1 %	-	-	-	-	-	-
Mandatum	118	18,5 %	359	56,2 %	161	25,3 %	98	17,2 %	330	58,2 %	140	24,6 %	95	16,6 %	337	58,8 %	141	24,5 %
Sampo Oyj	6	13,3 %	20	44,4 %	19	42,2 %	11	15,9 %	36	52,2 %	22	31,9 %	11	17,2 %	30	46,9 %	23	35,9 %
Sampo-konserni	2 755	20,7 %	7 231	54,2 %	3 353	25,1 %	3 123	23,7 %	6 774	51,4 %	3 281	24,9 %	1 799	18,1 %	5 345	53,8 %	2 783	28,0 %

Työntekijöiden osuus eri organisaatiotasoilla (FTE)

31.12.2021

%	Ylin taso			Keskitaso			Alin taso		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä
If	0,7	0,9	1,6	21,5	28,3	49,8	31,3	17,3	48,6
Topdanmark	1,3	1,8	3,1	17,6	40,0	57,6	23,1	16,2	39,3
Hastings	0,9	1,4	2,3	18,2	27,1	45,3	29,2	23,2	52,4
Mandatum	4,1	6,3	10,3	30,7	38,6	69,3	13,7	6,7	20,4
Sampo Oyj	20,0	22,2	42,2	26,7	22,2	48,9	2,2	6,7	8,9
Sampo-konserni	1,1	1,5	2,6	20,5	30,6	51,1	28,4	17,9	46,3

If on asettanut seuraavat tavoitteet ohjaamaan työtä:

- Koetun osallisuuden tunteen erinomainen taso, niin että vähintään 85 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä HealthBeat-henkilöstökyselyn osallistamista koskevien väittämien kanssa.
- Johtoryhmien monimuotoisuuden lisääminen 30 prosentilla vuoteen 2026 mennessä, määriteltynä tiettyjen aliedustettujen ryhmien edustuksella, mukaan lukien ei-valkoihoiset ja ei-binäärisen sukupuoli-identiteetin omaavat henkilöt.
- Sama määrä binääristen sukupuolten edustajia sekä työntekijöiden että esihenkilöiden keskuudessa, niin että miesten ja naisten välinen suhde on 50/50 (+/- 5 prosenttiyksikköä).

Toimet ja tulokset

If sai vuonna 2021 päätökseen valmiusmallin kaksi ensimmäistä vaihetta eli yleinen vaatimustenmukaisuus ja kehittyvä. Yleinen vaatimustenmukaisuus saavutettiin laatimalla ja ottamalla käyttöön kaikkia Ifin työntekijöitä koskeva toimitusjohtajan monimuotoisuus- ja osallisuusohje. Ohjeessa kuvataan esimerkiksi odotettua käyttäytymistä ja monimuotoisuusnäkökohtien huomioimista tiimien ja muodollisten ryhmien muodostuksessa, yrityskulttuuria nostattavissa tapahtumissa ja henkilöstön johtamisessa. Yleinen vaatimustenmukaisuus-vaiheen suorittaminen edellytti lisäksi koetun osallisuuden tunteen mittaamista uudella HealthBeat-kyselyllä.

Kehittyvä-vaiheen tavoitteet saavutettiin laajentamalla monimuotoisuuden mittaamista ja tarkastelemalla intersektionaalisuutta kyselytutkimuksen kysymyksillä, joilla mitataan aliedustettujen ryhmien, kuten ei-valkoihoisten, pakolaisten ja/tai LGBTQIA+-henkilöiden, kokemusta; tarjoamalla uuteen Leadership Compass -työkaluun perustuvaa peruskoulutusta, jossa käsitellään monimuotoisuutta, tasavertaisuutta ja osallistavaa käyttäytymistä, kuten psykologisen turvallisuuden tukemista ja voimaannuttamista valtuuttamalla; edistämällä monimuotoisuutta rekrytoinnissa, esimerkiksi parantamalla työpaikkailmoituksia ja kehittämällä hakijoiden arvointia; tekemällä yhteistyötä tutkijoiden kanssa inklusiivisen kielenkäytön periaatteiden määrittelemiseksi; ja luomalla viestintäsuunnitelma tietoisuuden lisäämiseksi sekä sisäisesti että ulkoisesti.

If käynnisti marraskuussa 2020 kuuden kuukauden mittaisen The Journey -nimisen koulutusohjelman, joka jatkui vuoden 2021 puolelle. Henkilöstöhallinnon tukitoiminnoille ja sisäiselle viestinnälle tarjottu ohjelma sisälsi erilaisia moduuleja ja työpajoja, joissa keskityttiin

monimuotoisuuden, tasavertaisuuden ja osallisuuden integroimiseen henkilöstö- ja viestintäprosesseihin.

Koettua osallisuuden tunnetta mitattiin ensimmäisen kerran syksyllä 2021 osana HealthBeat-kyselyä. Tavoitteena oli erinomainen koetun osallisuuden tunteen taso, niin että vähintään 85 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä osallisuutta koskevien väittämien kanssa. Tuloksia tarkasteltiin kolmessa väestöryhmässä: miehet, naiset ja ISURG-ryhmä (If Specifically Underrepresented Group, erityisen aliedustettu ryhmä, johon kuuluu itseään rodullistettuina, pakolaisina ja/tai LGBTQIA+-henkilöinä pitävät työntekijät). Kokonaistulos ylitti tavoitteen esimerkiksi seuraavien väitteiden osalta: ”Koen, että Ifissä kannustetaan osallisuuteen”, ”Voin olla oma itseni” ja ”Meillä on työkalareiden kesken hyvä ilmapiiri”. Väestöryhmistä miehiltä saatiin korkeimmat luvut, kun taas naisten ja ISURG-ryhmän luvut olivat matalammat. ISURG-ryhmän luvut olivat alhaisimmat sen suhteen, että he pitivät omia moninaisuuteen liittyviä ominaisuuksiaan esteenä osallisuuden kokemiselle. If kehittää parhaillaan prosessia näiden alueiden parantamiseksi.

Naisten osuus johdon eri tasoilla

If

%	31.12.2021	31.12.2020*	31.12.2019*
Taso 1: Hallitus	28	13	11
Taso 2: Muu ylin johto	24	25	29
Taso 3	47	49	53
Taso 4	45	44	44

* Pois lukien Viking

Laskettu yhtiökohtaisilla laskentamenetelmillä. Luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden konserniyhtiöiden tai koko konsernin lukujen kanssa. Muutettujen laskentamenetelmien vuoksi vuosien 2020 ja 2019 tasojen 1 ja 2 luvut on laskettu uudelleen.

Monimuotoisuuden mittaaminen johtotehtävissä on nykyisen lainsäädännön vuoksi haastavaa. If pyrkii kehittämään käytäntöjä, jotka helpottaisivat monimuotoisuuden mittaamista ja lisäämistä organisaation sisällä, ja kannustaa keskustelua siitä, miten nämä haasteet voidaan ratkaista.

Ifin binäärinen sukupuolijakauma oli vuonna 2021 melko tasainen. Yhtiön työntekijöistä 46,5 prosenttia oli miehiä ja 53,5 prosenttia naisia. Kaikista esihenkilöistä 51,6 prosenttia oli miehiä ja 48,4 prosenttia naisia. Johtotasolla 2 eli liiketoiminnan johtoryhmässä, joka on Ifin toimitusjohtajan valmisteleva ja neuvoa-antava elin, naisten osuus oli vuoden 2021 lopussa 24 prosenttia. Heti ylimmän johdon alapuolella naisten ja miesten osuus on kuitenkin tasapainoisempi johdon eri tasoilla. Tietty toiminnot, kuten IT ja HR, ovat mies- tai naisvaltaisia. Näiden toimintojen haasteena on parantaa monimuotoisuutta rekrytoinnissa.

Ifin hallitus ja johtoryhmä tukevat myös henkilöstöstä kumpuavia aloitteita, kuten Ruotsissa vuonna 2018 perustettua FEMALE@if-verkostoa, jonka jäsenet vastavat sen toiminnasta täysin itsenäisesti. Verkosto toimii Tukholmassa, Göteborgissa ja Sundsvallissa, ja se järjestää keskustelufoorumeita ja kutsuu joskus ulkopuolisia puhujia inspiroimaan ja haastamaan Ifiä parantamaan sukupuolten tasa-arvoa. Verkosto järjesti vuonna 2021 virtuaalikokouksia esimerkiksi innovaatiosta, taloussuunnittelusta ja kokoustekniikoista.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkin hallitus hyväksyy vuosittain yhtiön monimuotoisuuspolitiikan sekä monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät tavoitteet. Kyseisessä politiikassa on erityisenä painopisteenä naisten osuus yhtiön johdossa. Topdanmark haluaa johtoryhmäänsä soveltuvimmat ja osaavimmat henkilöt, mutta tavoittelee samalla oikeudenmukaista sukupuolijakaumaa.

Topdanmark käy liiketoimintojen ja palvelualueiden johtajien kanssa jatkuvaa vuoropuhelua naisjohtajien houkuttelemisesta yhtiöön ja pitämisestä sen palveluksessa. Sukupuolijakauman kehityksestä raportoidaan vuosittain Topdanmarkin hallitukselle.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin monimuotoisuustavoitteet on esitetty Naiset johtotehtävissä -taulukossa.

Toimet ja tulokset

Topdanmark keskittyi vuonna 2021 erityisesti kiusaamiseen ja loukkaavaan käyttäytymiseen. Yhtiö esimerkiksi vahvisti toimintatapoja, joilla työntekijät voivat ottaa

yhteyttä esihenkilöihin, jos heitä syrjitään tai jos he ovat huomanneet muita syrjittävän.

Jatkossa Topdanmark haluaa keskittyä entistä enemmän monimuotoisuuteen johtotehtävissä (tasot 1 ja 2), joissa sukupuolijakauma on vielä epätasainen. Yhtiö haluaa myös irtautua sukupuolten stereotyyppisestä kahtiajaosta. Siksi Topdanmark on määritellyt johtotehtäviin tavoitetason, jossa otetaan huomioon myös laajempi käsitys sukupuolesta kuin binääriset sukupuolet. Yrityksen uusi tavoite on, että johtotasolla 1 ja 2 on vuonna 2025 enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia.

Lisäksi Topdanmark säilyttää kaksi olemassa olevaa monimuotoisuustavoitetta, jotka koskevat johtoa ja seuraajasuunnittelua, mutta siten, että tavoitteissa ei korosteta vain miehiä ja naisia. Päivitettyjen tavoitteiden mukaan kaikilla johdon tasoilla on keskimäärin enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia vuonna 2025 ja seuraajasuunnittelussa enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia vuonna 2025.

Topdanmark arvioi vuonna 2022, tarvitseeko yhtiö tavoitteiden saavuttamiseksi erityisiä toimia ja tarvitseeko se myös toimia, jotka kohdistuvat muihin monimuotoisuuden osa-alueisiin kuin sukupuoleen.

Naiset johtotehtävissä, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	2021	2020	2019
Vähintään kolme kummankin sukupuolen edustajaa hallituksessa	4	4	4
Vähintään 40 prosenttia (keskimäärin) kummankin sukupuolen edustajia kaikilla johtotasoilla yhteensä, %	40	41	41
Vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia ylempien johtotehtävien seuraajasuunnitelmissa, %*	47	29	54

Laskettu yhtiökohtaisilla laskentamenetelmillä. Luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden konserniyhtiöiden tai koko konsernin lukujen kanssa.

* Seuraajasuunnittelu varmistaa muun muassa pätevien ehdokkaiden sisäisen saatavuuden tason 1 ja tason 2 johtotehtäviin.

Naisten osuus johdon eri tasoilla

Topdanmark

%	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Hallitus	44	44	44
Taso 1: Johtoryhmä	0	0	0
Taso 2: Ylin johto	22	25	25
Taso 3	41	34	37
Taso 4	43	48	45

Laskettu yhtiökohtaisilla laskentamenetelmillä. Luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden konserniyhtiöiden tai koko konsernin lukujen kanssa.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsilla on monimuotoisuus- ja osallisuusstrategia, jonka painopistealueita ovat sukupuolten välinen tasa-paino, etnisyys ja kulttuuri, seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti, uskonto ja vakaumus, vammaisuus, ikä, sosiaalinen elämä sekä ura ja perhevastuut.

Osallisuustoimikunta, joka on vapaaehtoinen henkilöstön verkostoryhmä, avartaa rajoja ja ajaa muutosta Hastingsissa. Kullakin ryhmän jäsenellä on päävastuu tietystä, heille itselleen tärkeästä monimuotoisuuden alueesta, ja tavoitteiden saavuttamisessa heitä tukee vastaava johtoryhmän jäsen. Hastings on tukenut työryhmää sen roolin vahvistamisessa ja kehittänyt sen osaamista ulkoisen osallisuusasiantuntijan avulla. Asiantuntija on järjestänyt kehitystilaisuuksia erilaisista tärkeistä aiheista kuten mikroaggressiot ja tilanteiden purkaminen, yhdessä luotu osallisuus ja etuoikeutetun aseman tiedostaminen.

Työntekijöiden kuunteleminen ja heidän palautteensa perusteella toimiminen ovat avainasemassa osallisuutta edistävän kulttuurin ylläpitämisessä. Hastingsilla on kattava toimintasuunnitelma, jonka yhtiö loi jatkona vuonna 2021 järjestämilleen rotusyrjintää koskeville kuulemistilaisuuksille. Suunnitelmaan kuuluu lyhyen, keskipitkän ja pitkän aikavälin toimia.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin monimuotoisuus- ja osallisuusstrategiaan sisältyy tavoitteita, joiden mukaisesti yhtiö on sitoutunut:

- osallistumaan 30% Club -ryhmän ulkoiseen mentorointiohjelmaan
- tukemaan Women in Finance Charter -peruskirjan allekirjoittajana naisten etenemistä ylimmän johdon tehtäviin rahoitusosalalla
- pääsemään Inclusive Top 50 UK Employers -listalle muiden osallisuutta tukevien työnantajien kanssa
- houkuttelemaan ja pitämään palveluksessaan alan parhaat osaajat vastavalmistuneiden työllistämishojelmien ja työharjoittelujen avulla
- valvomaan rekrytointiprosessin osallisuuskäytäntöjä.

Toimet ja tulokset

Hastings palkkasi vuonna 2021 henkilöstö- ja osallisuus-konsultin, joka tukee henkilöstö- ja osallisuusjohtajaa monimuotoisuuden ja osallisuuden vahvistamisessa.

Lisäksi Hastings sijoittui jälleen Inclusive Top 50 UK Employers -listalle. Yhtiön sijoitus vuoden 2021/2022 listalla oli 29., mikä asettaa sen muiden johtavien, monimuotoisuutta ja osallisuutta vahvasti edistävien yritysten joukkoon.

Hastings ilmoittautui vuonna 2021 30% Club -ryhmään, joka on yritysten välinen mentorointiohjelma, jonka puitteissa työntekijät voivat ilmoittautua monimuotoisuutta tavoittelevaan Mission Gender Equity -ohjelmaan ja Mission Include -ohjelmaan. Mission Gender Equity yhdistää naiset ulkopuolisiin mentoreihin, ja Mission Include yhdistää etnisiä vähemmistöjä edustavat työntekijät ulkopuolisiin mentoreihin.

Hastings onnistui vuonna 2021 myös palkkaamaan enemmän johtotason naisia ja etnisiä vähemmistöjä edustavia työntekijöitä kuin edellisenä vuonna. Yhtiön käytäntöjen mukaan jokaiseen tehtävään valitaan paras hakija, eikä se aio ottaa käyttöön rajoittavia määrällisiä kiintiöitä.

Hastings lisäsi vuonna 2021 henkilöstöhallintajärjestelmäänsä lisää kenttiä työntekijöiden henkilötiedoille. Sukupuoleen, etnisyyteen ja uskontoon liittyvien tietojen keräämisen lisäksi työntekijät voivat nyt vapaaehtoisesti täydentää itseään koskevia tietoja vammaisuudesta, sukupuoli-identiteetistä, seksuaalisesta suuntautumisesta, hoitosuhteista ja sosioekonomisesta asemasta, mikä auttaa yhtiötä ymmärtämään paremmin henkilöstönsä monimuotoisuutta. Tämän #CountMeIn-tietojenkeräyskampanjan avulla Hastings toivoo saavansa selkeämmän käsityksen siitä, missä on onnistuttu ja missä suhteessa työntekijöille pitäisi antaa parempaa tukea.

Hastings otti vuonna 2021 käyttöön myös uuden Dignity at Work (arvokkuus työssä) -politiikan, jossa määritellään, millaista käytöstä työntekijöiltä odotetaan toisiaan kohtaan. Yhtiö päivitti ja lanseerasi uudelleen pakollisen monimuotoisuus- ja osallisuuskoulutusmoduulin, jossa on nyt uutta sisältöä useista aiheista, kuten intersektionaalisuudesta. Henkilöstön kuuntelemista lisättiin järjestämällä tilaisuus LGBTQ+-työntekijäryhmän kanssa ensimmäistä kertaa. Tilaisuuden tavoitteena oli kuunnella ja ymmärtää työntekijöiden näkemyksiä siitä, miten Hastings voisi paremmin tukea LGBTQ+-henkilöiden osallisuutta.

Osana yhtiön tavoitetta houkutella osaavia työntekijöitä ja pitää heidät palveluksessaan Hastings palkkasi kahdeksan vastavalmistunutta hinnoittelun data-analytiikka, digitaalisuus ja rahoitus -ohjelmiinsa. Yhtiö palkkasi myös kaksi harjoittelijaa osana paikallisen yliopiston kanssa sopimaansa yhteistyötä, joka on kohdistettu erityisesti hyvin menestyneille opiskelijoille, jotka ovat joko perheensä ensimmäisiä yliopisto-opiskelijoita tai joilla

on matala sosioekonominen tausta. Yksi harjoittelijoista palkattiin vakituisesti työntekijäksi.

Hastings huomioi ja vietti vuonna 2021 erilaisia juhlapäiviä ja merkittäviä tapahtumia. Maaliskuussa juhlittiin naisten saavutuksia ja haastettiin ihmisiä toimintaan sukupuolten tasa-arvon puolesta kansainvälisen naistenpäivän merkeissä. Syyskuussa Hastings vietti kansallista osallisuusviikkoa ja sitoutui edistämään osallisuutta työpaikalla. Hastings myös tuki Pride-tapahtumia ensimmäistä kertaa molemmissa päätoimipisteissään. Uskonnollisia juhlapäiviä olivat esimerkiksi Eid ja Diwali. Näitä viettävät työntekijät kertoivat muille, mitä heidän uskonsa heille merkitsee ja mistä näissä juhlissa on kyse. Mustan historian kuukauden aikana yrityksen viikoittaiset uutiskirjeet kertoivat mustan Ison-Britannian historiasta ja jakoivat mielenkiintoista tietoa mustien panoksesta brittiläiseen yhteiskuntaan. Hastings käynnisti myös ensimmäisen virtuaalisen kirjakerhon, jossa esiteltiin vuonna 2021 julkaistuja mustien kirjailijoiden kirjoja.

Naisten osuus johdon eri tasoilla

Hastings

%	31.12.2021	31.12.2020
Taso 8 (toimitusjohtaja)	0,0	0,0
Taso 7	12,5	12,5
Taso 6	15,4	20,3
Taso 5	34,8	30,0
Taso 4	35,1	41,8
Taso 3	55,7	50,9

Laskettu yhtiökohtaisilla laskentamenetelmillä. Luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden konserniyhtiöiden tai koko konsernin lukujen kanssa.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Monimuotoisuus ja tasavertaisuus ovat Mandatumin ydinarvoja, joiden edistämiseen yhtiön johto on sitoutunut. Yhtiön tavoite on varmistaa sen käytäntöjen ja prosessien syrjimättömyys sekä näiden arvojen näkyminen yhtiön toiminnassa. Monimuotoisuus- ja osallisuuskysymykset sisältyvät esimerkiksi Mandatum Way -oppaaseen ja esihenkilökoulutukseen. Henkilöstöhallinto vastaa monimuotoisuus- ja osallisuusstrategiasta ja -toimista.

Mandatum haluaa edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta kaikissa henkilöstöryhmissä. Yhtiö hyödyntää työntekijöidensä erilaisia taustoja, tietämystä ja osaamista ja pyrkii näin tekemään työympäristöstä entistä innovatiivisemman, oikeudenmukaisemman ja välittävämmän. Mandatum uskoo, että monimuotoiset tiimit ovat luovempia, innovatiivisempia ja asiakaslähtöisempiä, koska ne heijastavat markkinoiden monimuotoisuutta.

Mandatum pyrkii tarjoamaan kaikille yhtäläiset mahdollisuudet. Puhtaasti työsuoritukseen perustuvan ja ennakkoluulottoman päätöksenteon varmistamiseksi yhtiö perustaa rekrytoinnin, koulutuksen ja ylennykset selkeisiin ja objektiivisiin kriteereihin. Kaikkia Mandatumin työntekijöitä kannustetaan myös kehittämään ja hyödyntämään vahvuuksiaan, jotta jokainen voisi saavuttaa täyden potentiaalinsa.

Tärkeä osa osallisuutta on Mandatum Experience, kolmipäiväinen ohjelma, jossa uudet työntekijät tapaavat Mandatumin muita työntekijöitä ja johtoa.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatum pyrkii kohti sukupuolten tasa-arvoa kaikilla johdon tasoilla ja on asettanut tavoitteekseen, että kaikilla johdon tasoilla on yhteensä vähintään 40 prosenttia miehiä ja naisia.

Toimet ja tulokset

Mandatumin valitsee jokaiseen tehtävään aina parhaan mahdollisen ehdokkaan. Samalla yhtiö kannustaa naisia hakemaan esihenkilö- ja johtotehtäviin ja tarjoaa tarvittaessa tukea ja valmennusta.

Mandatumilla on syyskuusta 2021 lähtien ollut uusi organisaatorakenne, mikä vaikutti naisten osuuden laskuun vuonna 2021.

Naiset johtotehtävissä, tavoitteet ja tulokset

Mandatum

Tavoite	2021	2020	2019
Vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia kaikilla johtotasoilla yhteensä, %	32	39	38

Naisten osuus johdon eri tasoilla

Mandatum

%	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Hallitus	22	25	20
Taso 1: Johtoryhmä	29	40	40
Taso 2: Ylin johto	31	31	31
Taso 2*	-	19	19
Taso 3*	-	55	57

Laskettu yhtiökohtaisilla laskentamenetelmillä. Luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden konserniyhtiöiden tai koko konsernin lukujen kanssa.

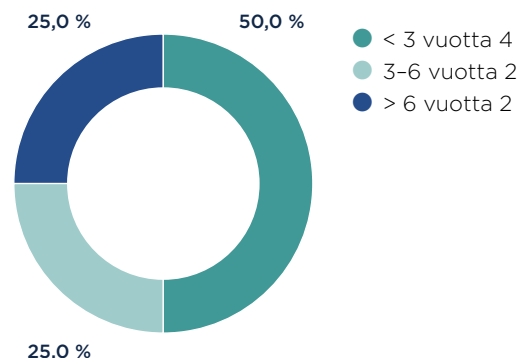
* Tason 2 ja tason 3 lukuja ei ollut saatavilla vuonna 2021 yhtiön organisaatiomuutoksesta johtuen.

Sampo Oyj

Hallitus

Sampo Oyj:llä on hallitusta koskeva monimuotoisuuspolitiikka (www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-monimuotoisuus). Poliitiikan tavoitteena on varmistaa, että hallituksella on tarvittava tietämys ja kokemus konsernin pääasiallisten toimintamaiden ja -markkinoiden yhteiskunnallisesta, liiketoiminta- ja kulttuuriympäristöstä. Poliitikassa todetaan myös, että hallitusta valittaessa haetaan monipuolista pätevyyttä ja osaamista. Hallituksen monimuotoisuuden kannalta merkittäviä huomioon otettavia tekijöitä ovat esimerkiksi ikä- ja sukupuolijakauma, kansallisuus sekä koulutuksellinen ja ammatillinen tausta.

Hallituksen jäsenten hallitusvuodet Sampo Oyj, 31.12.2021



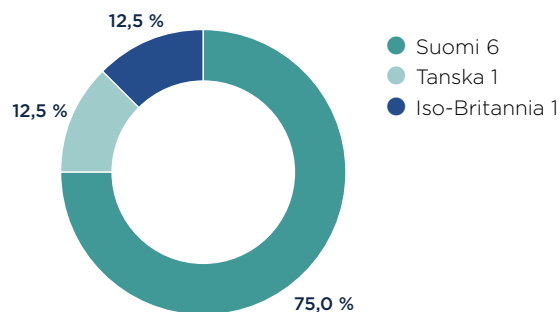
Tavoitteet ja päämäärät

Sampo Oyj:n tavoitteena on, että hallituksessa on miehiä ja naisia vähintään 37,5 prosenttia.

Toimet ja tulokset

Sampo Oyj:n hallitukseen kuului 31.12.2021 kolme naista ja viisi miestä. Naisten osuus oli 37,5 prosenttia, joten tavoite saavutettiin. Hallituksen jäsenten toimikauden keskimääräinen pituus vuonna 2021 oli kuusi vuotta. Hallituksen ajantasainen kokoonpano on esitetty osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus.

Hallituksen jäsenten kotimaat Sampo Oyj, 31.12.2021



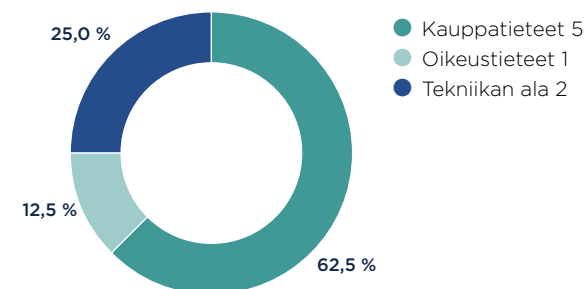
Hallituksen binäärinen sukupuolijakauma Sampo Oyj

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Naisten osuus, %	37,5	37,5	37,5

Hallituksen jäsenten keskimääräinen toimikausi Sampo Oyj

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Vuotta	6	5	5

Hallituksen jäsenten koulutustausta Sampo Oyj, 31.12.2021



Konsernin johtoryhmä

Sampo Oyj:n hallitus nimittää konsernin johtoryhmän jäsenet. Sampo-konsernin johtoryhmässä oli 31.12.2021 kahdeksan jäsentä, joista naisten osuus oli 14,3 prosenttia. Konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi vuonna 2021 oli 14 vuotta. Johtoryhmän ajantasainen kokoonpano on esitetty osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/johtoryhma.

Muut johdon tasot

Sampo Oyj:n johtotasolla 2 oli vuonna 2021 naisia 42,9 prosenttia. Sampo Oyj:n työntekijöiden vähäisen määrän vuoksi yhdenkin henkilön muutoksella voi olla suuri vaikutus johdon tasojen sukupuolijakaumaan.

Konsernin johtoryhmän binäärinen sukupuolijakauma

Sampo Oyj

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Naisten osuus, %	14,3	12,5	12,5

Konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi

Sampo Oyj

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Vuotta	14	13	13

Naisten osuus johdon eri tasoilla

Sampo Oyj

%	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019
Hallitus	37,5	37,5	37,5
Taso 1: Konsernin johtoryhmä	14,3	12,5	12,5
Taso 2	42,9	37,5	40,0

Laskettu yrityskohtaisilla laskentamenetelmillä. Luvut eivät ole vertailukelpoisia muiden konserniyhtiöiden tai koko konsernin lukujen kanssa.

Terveys ja hyvinvointi

Olennaisuus

Sampo-konsernin yhtiöille on tärkeää, että niiden työntekijät ovat terveitä ja onnellisia. Henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista huolehtiminen voi parantaa yleistä sitoutumista ja motivaatiota, vähentää sairauspoissaoloja ja vaikuttaa viime kädessä yhtiön tulokseen.

Konsernin hallintotapa

Konsernin terveyttä ja hyvinvointia koskevat periaatteet on määritellyt Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet). Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita omiin liiketoimintatarpeisiinsa.

Sampo-konserni tukee työntekijöidensä henkistä ja fyysistä hyvinvointia esimerkiksi ennaltaehkäisevillä toimilla (mm. stressineuvonta, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto ja toimitilojen hyvä suunnittelu), tukemalla työn ja vapaa-ajan tasapainoa (mm. etätyö, joustavat työajat, hoitovapaa ja erityisvapaat) tarjoamalla työntekijöille merkityksellisiä työtehtäviä ja koulutusta sekä järjestä-

mällä yhteistä toimintaa ja liikuntamahdollisuuksia (mm. jooga ja urheilukerhot). Lisäksi konsernissa painotetaan työsuhteturvaa ja vastuullisia, paikallisten oikeusnormien ja käytäntöjen mukaisia uudelleenjärjestelytoimia.

Terveyttä ja hyvinvointia mitataan konsernitasolla sairauspoissaoloprosentilla. Lisäksi yksittäiset konserniyhtiöt mittaavat henkilöstötyytyväisyyttä yhtiökohtaisilla mittareilla. Lisätietoa henkilöstön sitoutuneisuudesta on Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö -osiossa ([sivu 72](#)).

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät pitämään sairauspoissaolot mahdollisimman vähäisinä.

Lisätietoa kunkin konserniyhtiön toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-yrityskulttuuri/terveys-ja-hyvinvointi.

Konsernin toimet ja tulokset

Sairauspoissaolot lisääntyivät Sampo-konsernissa hieman vuonna 2021. Kasvu johtui pääasiassa sairauspoissaolojen lisääntymisestä Ifissä ja Hastingsin sisällyttämisestä konsernin lukuihin. Myös koronapandemia vaikutti tuloksiin, koska pandemia iski Pohjoismaihin suhteellisen kovaa vuonna 2021 ja useampi työntekijä sairastui verrattuna edellisvuoteen.

Sampo-konserni aloitti vuonna 2021 raportoinnin työterveyshuollon ja täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvien työntekijöiden osuudesta. Työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan työntekijöille tarjoamia terveyspalveluja. Järjestelmä voi olla lakisääteinen tai vapaaehtoisesti tarjottu. Täydentävät työterveyspalvelut taas tarkoittavat vain sellaisia terveyspalveluja, joita työnantaja tarjoaa vapaaehtoisesti ilman lakisääteistä velvoitetta.

Sampo-konserni pyrkii vuonna 2022 aloittamaan konsernitasoisen raportoinnin työperäisten tapaturmien määrästä.

Sairauspoissaolot yhtiöittäin

%	2021	2020	2019
If	3,2	3,0	3,3
Topdanmark	2,4	2,4	2,5
Hastings	3,4	-	-
Mandatum	1,1	1,4	1,7
Sampo Oyj	0,5	0,5	1,7
Sampo-konserni	3,0	2,7	3,0

Sairauspoissaolot maittain

Sampo-konserni

%	2021	2020*	2019*
Norja	3,8	3,6	4,2
Ruotsi	3,7	3,6	3,6
Iso-Britannia	3,4	-	-
Suomi	2,5	2,5	3,1
Tanska	2,5	2,3	2,4
Viro	1,5	1,1	1,7
Latvia	1,3	0,9	1,4
Liettua	0,7	1,0	1,1
Muut maat**	4,9	4,6	1,3

* Pois lukien Hastings

** Muut maat olivat vuonna 2021 Ranska, Saksa, Luxemburg, Gibraltar, Espanja, Yhdysvallat ja Alankomaat, vuonna 2020 Ranska, Iso-Britannia, Saksa, Luxemburg, Espanja ja Alankomaat ja vuonna 2019 Ranska, Iso-Britannia, Saksa, Luxemburg ja Alankomaat.

Työterveyspalvelujen kattavuus yhtiöittäin

2021

%	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %
If	100,0	98,3
Topdanmark	100,0	0,0
Hastings	100,0	100,0
Mandatum	99,5	94,0
Sampo Oyj	100,0	100,0
Sampo-konserni	100,0	81,0

Työterveyspalvelujen kattavuus maittain

Sampo-konserni, 2021

%	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %
Suomi	100,0	100,0
Norja	100,0	100,0
Iso-Britannia	100,0	100,0
Baltia	100,0	96,6
Ruotsi	100,0	94,8
Tanska	100,0	19,5
Muut maat	98,2	98,2

Työtapaturmien aiheuttamat kuolemat

	2021	2020	2019
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	-	-
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni	0	0	0

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifin eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan, että yhtiö pyrkii takaamaan terveellisen ja turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille. Leader in If -ohjeissa todetaan lisäksi, että terveen työpaikan luominen ja ylläpitäminen vaatii yhteistyötä työntekijöiden, esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja ammattiyhdistysten edustajien välillä. Työnantajana Ifillä on kokonaisvastuu henkilöstönsä terveydestä ja hyvinvoinnista. Lisäksi Ifillä on kansallisia työympäristöneuvostoja ja paikallisia työympäristötoimikuntia. Työsuojeluvaltuutetut ovat paikallisesta lainsäädännöstä riippuen joko ammattiliiton nimittämiä tai työntekijöiden vaaleilla valitsemia toimikuntien jäseniä. Työympäristöneuvostoilla ja -toimikunnilla on lakisääteiset vastuut, joihin kuuluu työympäristön seuranta, työterveyden ja -turvallisuuden parantaminen sekä Ifin henkilöstön fyysisen ja psykososiaalisen hyvinvoinnin varmistaminen.

Paikallisten työterveys- ja turvallisuustoimikuntien tehtävä ja toimivalta ovat erilaiset kuin kansallisella neuvostolla. Tehtävät ovat luonteeltaan käytännöllisempiä, kuten esimerkiksi säännöllisten turvallisuustarkastusten järjestäminen. If antaa toimikunnille vakioituneen tarkastuslistan turvallisuustarkastuksia varten. Jos

turvallisuustarkastuksessa havaitaan välitön vaaratilanne, työsuojeluvaltuutetulla on valtuudet keskeyttää työ, kunnes työnantaja on korjannut tilanteen.

Terveyden ja hyvinvoinnin tehostamiseksi ja edistämiseksi Ifillä on terveyskumppaneita Ruotsissa, Suomessa ja Norjassa. Terveyskumppanit keskittyvät työympäristön parantamiseen, mihin sisältyy sekä fyysinen että psykososiaalinen hyvinvointi. Myös työhön liittyvien ja muiden terveysriskien tunnistaminen kuuluu terveyskumppaneiden tehtäviin, kuten myös työntekijöille ja johdolle tarkoitettujen työhyvinvointityökalujen kehittäminen ja ylläpito. Yksi esimerkki on hyvinvoinnin työkalupakin luominen uutta hybridityömallia varten.

If seuraa sairauspoissaoloja kuukausitasolla kaikissa toimintamaissaan ja keskustele niiden kehityksestä sekä mahdollisista toimenpiteistä paikallisen johdon ja esihenkilöiden kanssa. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja siirtymällä reaktiivisesta terveydenhoidosta ennakkoivaan terveydestä huolehtimiseen. Myös raportointia on kehitetty tämän prosessin osana, ja Ifillä on nyt kyky seurata sairaustilastoja tiiviisti ja analysoida niitä yksityiskohtaisesti. Saadut tiedot tukevat Ifin toimenpiteitä ja tavoitetta saavuttaa terve työpaikka.

Henkilöstön koulutus

If varmistaa, että työntekijät saavat riittävää opastusta ja koulutusta terveydestä, turvallisuudesta, käytännöistä ja menettelyistä. Työntekijöiden tietoisuutta lisätään

esimerkiksi käyttämällä intranettiä viestintäkanavana ja tarjoamalla koulutusta Workday Learning -alustan kautta. Esihenkilöille tarjotaan myös laajempaa koulutusta. Intranetissä on myös linkit Ifin "Oops!"-järjestelmään, jossa voi ilmoittaa poikkeamista ja tapaturmista. Compliance-toiminto seuraa ilmoitusjärjestelmää ja varmistaa, että kaikki terveys- ja turvallisuusrikkomukset selvitetään ja korjaustoimiin ryhdytään tarvittaessa.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on, että sairauspoissaoloprosentti on alle 3 prosenttia vuoteen 2021 mennessä.

Toimet ja tulokset

Ifin tavoitteena oli, että sairauspoissaolot olisivat vuoden 2021 loppuun mennessä alle 3,0 prosenttia. Valitettavasti sairauspoissaolojen määrä kasvoi hieman useimmissa Ifin toimintamaissa vuonna 2021 vuoteen 2020 verrattuna. Koronaviruspandemia on aiheuttanut joitakin henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä haasteita. Fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön etäseuranta on vaikeaa, ja osa työntekijöistä voi kokea eristäytymisen tunteita. Useiden yksiköiden yhteistyötä ja tapaamisia vaativien luovien projektien edistyminen on myös ollut hitaampaa. If ohjeisti esihenkilöitä keskittymään uuteen työympäristöön liittyvien haasteiden selvittämiseen ja helpottamiseen, jotta henkilöstölle voitiin taata hyvät työolosuhteet myös vuonna 2021. Lisäksi henkilöstövi-

tintää tiivistettiin ja henkilöstön sitoutumista seurattiin säännöllisesti vuoden aikana.

Ifin terveyskumppanit tunnistivat vuonna 2021 mielen-terveysongelmiin liittyviä riskejä, mikä johti suurempiin panostuksiin mielenterveyskysymyksiin liittyen. If pyrki lisäämään tietoisuutta ja tarjoamaan tukea erilaisilla toimilla, kuten järjestämällä esihenkilöille ja työntekijöille seminaareja mielenterveydestä ja työuupumuksen

ehkäisemisestä. Kaikissa Ifin toimintamaissa järjestettiin terveysviikkoja, ja Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa järjestettiin mielenterveysviikkoja. Mielenterveysongelmista kärsiville työntekijöille tarjottiin matalan kynnyksen valmennuspalvelua joko työterveyshuollon tai muiden terveyspalvelujen tarjoajien kautta. If on myös tunnistanut palautumisen, stressin ja työn ja yksityiselämän tasapainon mahdollisiksi riskeiksi, ja siksi terveyskumppanit aikovat keskittyä näihin aiheisiin vuonna 2022.

Sairauspoissaolot maittain

%	2021	2020	2019
Norja	3,8	3,6	4,2
Ruotsi	3,7	3,6	3,6
Suomi	2,9	2,8	3,5
Tanska	2,5	1,9	2,1
Viro	1,5	1,1	1,7
Latvia	1,3	0,9	1,4
Liettua	0,7	1,0	1,2
Muut maat	5,4	4,7	-
If	3,2	3,0	3,3

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark haluaa tarjota työntekijöilleen mahdollisuuden terveellisempään työelämään sekä työpäivän aikana että vapaa-ajalla. Työterveyspolitiikallaan Topdanmark pyrkii innostamaan henkilöstöään terveellisiin elämäntapoihin, jotka voivat ehkäistä elintapasairauksia ja stressiä ja jättää enemmän energiaa sekä työhön että vapaa-aikaan.

Topdanmark tiedostaa, että nopeasti muuttuva toimintaympäristö voi aiheuttaa stressiä sekä heikentää työtyytyväisyyttä, hyvinvointia ja henkilöstön motivaatiota. Yhtiö on käynnistänyt lukuisia hankkeita näiden vaikutusten ehkäisemiseksi. Topdanmark tarjoaa monenlaisia terveyttä tukevia palveluja, kuten anonymia stressineuvontaa, koulutusvideoita stressin ehkäisemiseen ja hallintaan, hierontapalveluja, toimistopyöriä ja urheilutoimintaa (esimeriksi verkon kautta tarjottavia liikuntaohjelmia, hengitysharjoituksia ja joogaa). Lisäksi Topdanmark tukee työntekijöitään suuremmissa elämäntapamuutoksissa.

Yksi tärkeimmistä keinoista huolehtia työntekijöiden psyykkisestä ja fyysisestä terveydestä on terveystarkastukset. Topdanmark tarjoaa työntekijöille joka toinen vuosi, viimeksi vuonna 2021, työaikana tehtävän terveys-

tarkastuksen (fyysisen terveystarkastuksen ja/tai digitaalisen terveystarkastuksen). Tarkastuksen tavoitteena on selvittää sekä työntekijälle itselleen että Topdanmarkille yrityksenä, millaisia toimia mahdollisesti tarvitaan.

Topdanmark arvioi jatkuvasti, esimerkiksi hyvinvointitoimikunnassa, terveys- ja hyvinvointialoitteitaan ja niiden vaikutusta työpäivän terveellisyyteen ja henkilöstön hyvinvointiin.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on, että sairauspoissaoloprosentin tulisi olla alle Tanskan rahoitussektorin työnantajajärjestön laskeman vakuutusalan keskiarvon.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti oli 2,4 prosenttia (2,4) vuonna 2021 Sampo-konsernin laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna ja Topdanmarkin omien, Tanskan työnantajajärjestön menetelmää noudattavien laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna 2,6

prosenttia (2,4). Koko alan keskiarvo vuodelle 2021 ei ollut käytettävissä raporttia kirjoitettaessa, mutta vuoden 2020 luku oli 2,6 prosenttia. Hienoinen sairauspoissaolojen kasvu vuodesta 2020 johtui koronapandemiasta, joka iski työntekijöihin vuoden lopussa tartuntojen määrän kasvaessa rajusti Tanskassa.

Kohonneesta elintapasairauksien riskistä kärsiville työntekijöille on vuodesta 2016 asti tarjottu yksilöllistä My Health -terveysohjelmaa pientä maksua vastaan. Kolmesta neljään kuukautta kestävät ohjelmat ovat tuotaneet joka vuosi hyviä tuloksia ja johtaneet pitkäaikaisiin ja kestäviin elämäntapamuutoksiin. My Health -ohjelman suoritti vuonna 2021 yhteensä 16 työntekijää.

Yhtiö käynnisti vuoden aikana myös Count Your Steps -kampanjan ja järjesti verkossa esityksen hyvinvoinnista.

Yhteensä 1 007 työntekijää (876) kävi fyysisessä terveys-tarkastuksessa vuonna 2021 ja 204 työntekijää (368) valitsi digitaalisen terveystarkastuksen. Topdanmark aikoo arvioida vuoden 2021 digitaalisten terveystarkastusten perusteella laaditun anonymisoitua tietoon pohjautuvan raportin perusteella, mihin terveystoimiin yhtiön kannattaa jatkossa panostaa, jotta se voi tukea työntekijöiden terveyttä parhaalla mahdollisella tavalla.

Koska digitaaliset terveystarkastukset tarjoavat hyvää tietoa ja keinoja kohdennettujen toimien käynnistämiseksi, Topdanmark haluaa motivoida entistä useampaa työntekijää käymään tarkastuksessa. Yhtiö aikoo tutkia, miten tähän päästäisiin ennen seuraavaa terveystarkastusta vuonna 2023.

Sairauspoissaolot maittain

Topdanmark

%	2021	2020	2019
Tanska	2,4	2,4	2,5
Topdanmark, kaikki maat	2,4	2,4	2,5

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsilla on vuosittain päivitettävä hyvinvointi-ohjelma. Ohjelma sisältää erilaisia toimenpiteitä työntekijöiden henkisen, fyysisen, taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tueksi. Ohjelmaan sisältyy esimerkiksi erilaista hyvinvointitiedottamista ja -koulutusta, ja laaja hyvinvoinnin tietokirjasto. Hastings myös järjestää vuosittaisen hyvinvointitapahtuman, jossa ulkopuoliset luennoitsijat ja hyvinvointipalvelujen tarjoajat pitävät työpajoja eri aiheista. Lisäksi yhtiöllä on kausiluonteisia hyvinvointikampanjoita ympäri vuoden.

Hastingsin hyvinvoinnin edistäjät (Well-Being Champions) ja mielenterveyden ensiavun asiantuntijat (Mental Health First Aiders) toimivat ensimmäisenä kontaktina työntekijöille, joilla on kysymyksiä terveydestä ja hyvinvoinnista. Nämä auttavat koulutetaan tukemaan työtovereitaan ja esihenkilöitään terveysasioissa. Yhtiö tarjoaa heille roolinsa tueksi asiaankuuluvat työkalut ja keinot.

Hastings tiedostaa, että hyvinvointiohjelman onnistumiseen tarvitaan tukea kaikilta johdon tasoilta. Esihenkilöillä ja johtajilla on keskeinen rooli turvallisen ympäristön luomisessa työntekijöille tarjoamalla heille mahdollisuuksia keskustella avoimesti voinnistaan ja tukemalla heitä hyvinvoinnista huolehtimisessa.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoitteena on tukea työntekijöiden ja esihenkilöiden terveyttä ja hyvinvointia yhtiön hyvinvointiohjelman mukaisesti.

Hastings painottaa jatkossa edelleen työntekijöiden vetämiä tukiverkostoja, kuten hyvinvoinnin edistäjät ja mielenterveyden ensiavun asiantuntijat. Hastings pyrkii myös lisäämään näiden määrää yhtiön kasvaessa, jotta se voi myös jatkossa tukea työntekijöiden terveyttä, onnellisuutta ja vahvuutta.

Toimet ja tulokset

Hastingsin hyvinvointiohjelma jatkoi vuonna 2021 työntekijöiden tukemista ja keskittyi erityisesti mielenterveyteen. Vuoden aikana Hastingsin mielenterveystyöpajoihin osallistui 166 esihenkilöä ja 188 työntekijää. Työpajojen tavoitteena oli lisätä tietoisuutta, vahvistaa hyvinvointia ja antaa esihenkilöille välineitä tukea työntekijöitä mielenterveyskysymyksissä entistä paremmin.

Muita painopistealueita olivat vaihdevuosisoireista kärsivien työntekijöiden tukeminen ja taloudellisen hyvinvoinnin tuen jatkaminen ulkopuolisen palveluntarjoajan avulla. Konsultti auttoi Hastingsia kehittämään kolmen vuoden vaihdevuosistrategiaa asiasta kiinnostuneille työntekijöille. Lisäksi Hastings järjesti vaihdevuosien tietoisuuskauksen, jossa asiantuntijat pitivät esityksiä

eri aiheista, mikä lisäsi tukiryhmiin osallistuvien työntekijöiden määrää.

Marraskuu on miesten terveystietoisuuskauksi. Hastings järjesti silloin useita keskusteluja hyvinvointipalvelujen tarjoajiensa kanssa, muun muassa paneelikeskustelun, jossa kolme Hastingsin johtoryhmän jäsentä kertoi avoimesti, mitä miesten terveys merkitsee heille.

Yhtiön intranet uudistettiin vuonna 2021, ja siihen liittyi myös hyvinvointisivujen päivitys. Työntekijät pääsevät nyt entistä helpommin ja nopeammin käsiksi hyvinvointia käsittelevään tietoon.

Sairauspoissaolot maittain

Hastings

%	2021
Iso-Britannia	3,4
Gibraltar	1,0
Hastings, kaikki maat	3,4

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatumissa psyykkisen ja fyysisen työterveyden pääpaino on ennaltaehkäisevissä toimissa. Yhtiö panostaa motivoivaan työympäristöön ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevän varhaisen puuttumisen mallin avulla työntekijöitä ja erityisesti esihenkilöitä voidaan ohjata havaitsemaan ja tunnistamaan tilanteita, joissa tarvitaan ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Mandatum tunnistaa ja mittaa henkiseen ja fyysiseen terveyteen liittyviä riskejä tiiviissä yhteistyössä työterveyspalvelujen tarjoajan, eläkevakuutusyhtiön ja vakuutusyhtiön kanssa. Yhtiö on huomannut, että pisimmät sairauslomat johtuvat yleensä mielenterveysongelmista, ja myös riski joutua varhaiseläkkeelle liittyy useimmiten mielenterveysongelmiin.

Mandatum tarjoaa työntekijöille ja esihenkilöille tietoa ja tukea omasta fyysisestä ja henkisestä terveydestä huolehtimiseen. Yhtiö kouluttaa esihenkilöitä terveyteen liittyvistä aiheista sekä yksilöllisesti että ryhmissä.

Fyysinen hyvinvointi

Fyysistä hyvinvointia tuetaan monipuolisella liikuntatarjonnalla, vaihtelevilla työrotiineilla ja päivittäistä työtä helpottavilla käytännöillä. Työntekijöille tarjotaan henkilöstöetuina alennuksia erilaisista liikunta- ja urheilupalveluista sekä kaksi ilmaista virtuaalijoogatuntia viikossa. Myös toimiston kuntosalilla voi hoitaa fyysistä terveyttä.

Normaalioloissa Mandatum tarjoaa henkilöstölleen säännöllisiä ergonomiakäyntejä työpaikalle, mutta koronaviruksen ja etätöiden takia työntekijöille on jaettu kotiin ergonomiaa tukevia välineitä, kuten näyttöjä, web-kameroita, telakoita, sähkökäyttöisiä pöytiä ja näppäimistöjä.

Psyykkinen hyvinvointi

Mandatum edistää työntekijöidensä psyykkistä hyvinvointia vähentämällä työhön liittyviä riskitekijöitä. Tarpeen vaatiessa työntekijän työtaakkaa, työnsisältöä tai muita tekijöitä voidaan muokata, jos havaitaan lieviäkin merkkejä terveysongelmista. Työpaikalla tuetaan mielenterveyttä hyvillä käytännöillä, kuten lisäämällä tietoisuutta riskitekijöistä sekä työterveys- ja työturvallisuusohjeiden ja käytäntöjen noudattamisella.

Mielenterveystoimet toteutetaan kokonaisvaltaisen työterveys- ja työhyvinvointiohjelman puitteissa, joka kattaa ennaltaehkäisyä, varhaisen tunnistamisen, tuen ja kuntoutuksen. Ohjelman menestys perustuu siihen, että tukitoimien toteuttamiseen osallistuu henkilöstöä organisaation kaikilta tasoilta. Jos työntekijä esimerkiksi palaa töihin pitkän sairausloman jälkeen, työterveyshuol- lon kanssa kartoitetaan huolellisesti, pystyykö työntekijä palaamaan heti kokopäivätyöhön, vai pitäisikö hänen työskennellä osa-aikaisesti siihen asti, että hän on täysin toipunut. Työterveyspalvelut tukevat Mandatumia ohjelman toteuttamisessa.

Mandatumin henkilöstöhallinto reagoi välittömästi mielenterveysongelmien aiheuttamiin pitkiin sairauslomiin ja tarjoaa tukea ja pääsyn ammatilliseen apuun pitkittyvän sairausloman välttämiseksi.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatumin tavoitteena on pitää henkilöstön hyvinvointi ja työkyky korkealla tasolla koko työuran ajan.

Toimet ja tulokset

Muun muassa työhyvinvointia mittaavan Great Place to Work® -tutkimuksen tuloksissa Mandatumin Suomen toimintojen kokonaisarvosana (Trust Index) oli 91 prosenttia (86) vuonna 2021. Tutkimuksen vastausprosentti oli 95 prosenttia (90).

Sairauspoissaolosten määrä on ollut Mandatumissa alhainen jo usean vuoden ajan onnistuneen ennaltaehkäisyn ansiosta. Osa-aikaisten ja kokoaikaisten työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on myös hyvin alhainen, mikä kertoo, että Mandatum on ryhtynyt oikeisiin toimenpiteisiin työntekijöidensä työkyvyn ylläpitämiseksi.

Syyskuussa 2021 Mandatum otti työntekijöilleen uuden laajan sairausvakuutuksen, johon kuuluvat myös erikois-

palvelut, kuten leikkaukset, fysioterapia ja tutkimukset. Vakuutus tukee työntekijöiden hyvinvointia tarjoamalla nopean pääsyn erikoissairaanhoidon. Nopea pääsy asianmukaisiin terveyspalveluihin mahdollistaa nopeamman paluun töihin äkillisen sairauden tai tapaturman jälkeen.

Mandatumissa on ollut lokakuusta 2021 lähtien käytössä hybridityömalli. Työskentely sekä etänä ja toimistolla antaa Mandatumille ja sen työntekijöille mahdollisuuden yhdistää molempien parhaat puolet ja hyödyntää koronapandemiasta saatuja oppeja.

Työntekijöidensä tukemiseksi Mandatum käynnisti vuonna 2021 Modern Workplace -hankkeen. Hankkeen tavoitteena on löytää yhteinen työskentelytapa ja yhtenäiset käytännöt, jotka helpottavat ja optimoivat työskentelyä, sisäistä viestintää ja prosesseja.

Sairauspoissaolot maittain

Mandatum

%	2021	2020	2019
Viro	1,8	1,8	1,3
Suomi	1,1	1,4	1,8
Latvia	1,1	0,3	1,1
Liettua	0,6	0,8	0,7
Mandatum, kaikki maat	1,1	1,4	1,7

Sampo Oyj

Hyvinvointia seurataan Sampo Oyj:ssä mittaamalla työntekijöiden sitoutumista ja sairauspoissaoloja. Työnantaja on vastuussa työntekijöiden hyvinvoinnista työpaikalla. Esihenkilöt edustavat työnantajaa ja saavat henkilöstöyksiköltä tukea hyvinvointikysymyksiin. Henkilöstöyksikkö myös seuraa terveyteen liittyviä mittareita puolivuositain työterveyskumppanin kanssa.

Sampo Oyj panostaa ennaltaehkäiseviin hyvinvointitoimiin, ja esihenkilöitä kannustetaan noudattamaan varhaisen tuen periaatetta jokapäiväisessä johtamistyössään. Sampo järjesti vuonna 2021 sijoitustoiminnan työntekijöille koulutusohjelman muutoksenhallinnasta yksikön siirtyessä tytäryhtiö Mandatum Asset Managementiin. Lisäksi Sampo Oyj tarjosi vuonna 2021 työntekijöilleen neuvontaa työergonomiasta ja järjesti rokotustilaisuuksia.

Sairauspoissaolosten määrä pysyi Sampo Oyj:ssä vuonna 2021 samalla tasolla kuin edellisvuonna.

Sairauspoissaolot maittain

Sampo Oyj

%	2021	2020	2019
Suomi	0,5	0,5	1,7
Sampo Oyj, kaikki maat	0,5	0,5	1,7

Osaamisen kehittäminen

Olennaisuus

Koko henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on olennainen osa Sampo-konsernin yrityskulttuuria. Työntekijöiden jatkuva oppiminen ja asiakastarpeiden ymmärtäminen ovat kilpailukyvyn edellytyksiä. Aktiivinen ammatillinen kehittyminen takaa tietojen ja taitojen pysymisen ajan tasalla. Osaamisen kehittäminen myös lisää työntekijöiden kiinnostusta työhönsä, mikä voi lisätä heidän sitoutuneisuuttaan.

Konsernin hallintotapa

Konsernin osaamisen kehittämistä koskevat periaatteet on määritellyt Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet), jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Yhdessä täydentävien yhtiökohtaisten politiikkojen kanssa ne linjaavat, miten Sampo-konserni tukee ja edistää työntekijöidensä ammatillista kehitystä ja kehittää johtamiskäytäntöjä.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tavoitteena on, että työntekijöiden osaaminen ja käyttäytyminen ovat yhtiön tavoitteiden mukaista ja tuottavat kilpailuetua.

Konsernin toimet ja tulokset

Vuosi 2021 oli haastava ulkoisen koulutuksen osalta. Monia koulutuksia jouduttiin lykkäämään koronaviruksen takia, mikä näkyy tuloksissa.

Sisäinen koulutus ja muut ohjelmat ovat merkittävä osa työntekijöiden osaamisen kehittämistä, jota voitiin jatkaa vuoden aikana pandemiasta huolimatta. Talon sisäisestä koulutuksesta kerrotaan lisää yksittäisten konserniyhtiöiden tekstiosuuksissa.

Lisätietoa kunkin konserniyhtiön toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-yrityskulttuuri/osaamisen-kehittaminen.

Keskimääräiset koulutuskustannukset vuodessa työntekijää kohti

euroa	2021	2020*
If	435	372
Topdanmark	1 090	1 367
Hastings*	454	-
Mandatum	669	539
Sampo Oyj	577	342
Sampo-konserni	568	617

* Hastingsin luku sisältää sekä sisäiset että ulkoiset koulutuskustannukset. Muiden yhtiöiden osalta luvut sisältävät pääasiassa ulkoisen koulutuksen kustannukset.

Keskimääräiset koulutuskustannukset vuodessa työntekijää kohti maittain Sampo-konserni

euroa	2021	2020*
Tanska	1 018	1 200
Ruotsi	618	434
Iso-Britannia	454	-
Suomi	379	361
Norja	357	390
Latvia	304	219
Viro	278	276
Liettua	226	225
Muut maat	233	288

* Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

If pyrkii vakuutusten tarjoamiseen liittyviä ammattipätevyysvaatimuksia koskevalla politiikallaan varmistamaan, että vakuutusten tarjoamiseen osallistuvat henkilöt täyttävät tietyt työhön vaadittavat pätevyysvaatimukset. Politiikkaa täydentävässä pätevyys- ja koulutusohjeessa kuvataan vakuutusten tarjoajan ja yhtiön johdon ammattipätevyyttä ja koulutusta koskevat vaatimukset.

Henkilöstöhallinto vastaa ammattipätevyyttä ja koulutusta koskevien vaatimusten noudattamisesta, kun taas esihenkilöt vastaavat siitä, että vakuutusmyyjät täyttävät pätevyysvaatimukset ja saavat asianmukaista koulutusta paikallisen lainsäädännön mukaisesti. Vaatimusten noudattamisen varmistamiseksi Ifissä on vakuutusten tarjoamisen koulutustoimikunta, joka arvioi säännöllisesti ammattipätevyys- ja koulutusprosessia.

If on perustanut koko organisaation kattavan liiketoiminnan oppimiskumppaneiden verkoston, johon kuuluu nyt noin 60 yksiköilleen oppimispalveluja tarjoavaa henkilöä. Oppimiskumppanit toimivat osaamisen sparrauskumppaneina, kartoittavat osaamistarpeita, luovat oppimissisällöt ja koordinoivat koulutusta. Oppimiskumppanin rooli on yleensä sivutoiminen varsinaisen päätyön rinnalla.

Koulutusohjelmat

If on määritellyt yhtiötasolla kaikkia työntekijöitä koskevat osaamisen kehittämisen peruseriaatteen ja työkalut. Yhtiön tärkein digitaalinen oppimisalusta, Workday Learning, tarjoaa yleisiä oppimispolkuja kaikille työntekijöille. Yhtiötason osaamishankkeissa keskitytään kulttuurin kehittämiseen, compliance-koulutukseen ja erityisosaamista vaativiin osa-alueisiin yhtiö- ja yksikötasolla. Yhtiötason koulutustarjonnan lisäksi Workday Learning tarjoaa työntekijöille kohdennettua koulutusta eri aiheista.

Liiketoiminta-alueet järjestävät lisäksi pakollisia koulutusohjelmia kaikille työntekijöilleen ja esihenkilöilleen. Pakollisia koulutusohjelmia on myös asiakaspalvelukeskusten, myynnin, korvauskäsittelyn sekä tuote- ja hintayksikön työntekijöille. Ohjelmiin kuuluu compliance-koulutusta, kuten toimintaperiaatteita ja ohjeistuksia, sekä muun muassa viestintää ja kilpailulainsäädäntöä käsittelevää koulutusta.

Kaikki uudet esihenkilöt kutsutaan useista moduuleista ja seminaareista koostuvaan perehdytysohjelmaan, jossa annetaan koulutusta johtamiskäytännöistä, kulttuurista, compliance-asioista, lakisääteisistä vaatimuksista ja henkilöstöprosesseista. Koronapandemian vuoksi koulutus järjestetään digitaalisessa muodossa.

Lisäksi Ifillä on Analyst Academy, digitaalinen lähes 900 jäsenen sisäinen akatemia, joka kehittää osaamista

tiedonhallinnassa ja analytiikassa. Pohjoismainen analytiikkaseminaari kerää vuosittain yhteen noin 100 eri puolilla Ifiä työskentelevää analyyttikkoa kehittämään osaamistaan ja jakamaan tietoaan. Finance Academy on puolestaan talousalan koulutusohjelma, joka on suunnattu kaikille työntekijöille, jotka haluavat ymmärtää Ifin keskeisiä taloustietoja, arvonaluontia vakuutuslalla ja riskienhallintaa.

Muodollisen koulutuksen lisäksi suuri osa osaamisen kehityksestä tapahtuu työssä. Ifissä on myös runsaasti työmahdollisuuksia, joissa työntekijät voivat oppia ja edetä urallaan sekä vertikaalisesti että horisontaalisesti.

Suorituksen arviointi

Ifissä korostetaan palautteen antamista. Työntekijät ja esihenkilöt käyvät kehityskeskusteluja nykytilanteesta ja työsuorituksesta sekä tulevaisuuden tavoitteista, mukaan lukien yksilölliset kehityssuunnitelmat. Workday Learning -alusta mahdollistaa yksityiskohtaisen raportoinnin ja analytiikan ja auttaa Ifin johtoa seuraamaan työntekijöiden osaamisen kehittymistä.

Tavoitteet ja päämäärät

Ihmiset ja kulttuuri on yksi One If -strategiakehityksen neljästä painopistealueesta. If keskittyy Ihmiset ja kulttuuri -teeman alla One If -kulttuurin vahvistamiseen, hyvän johtajuuden rakentamiseen sekä työntekijöiden ja heidän taitojen turvaamiseen tulevaisuutta varten. Lisäksi If huolehtii, että johto ja vakuutusmyyjät täyttävät ammattipätevyyttä ja ammatillista koulutusta koskevat vaatimukset.

Toimet ja tulokset

If tarjosi Workday Learning -oppimisalustan kautta vuonna 2021 noin 1 300 kurssia (1 000), joiden opiskeluun käytettiin yhteensä noin 40 000 tuntia (37 000). Workday Learningia käytti vuoden aikana 7 500 työntekijää (7 200).

Vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin (IDD) koulutusvaatimukset koskevat noin kolmasosaa Ifin työntekijöistä. Näille työntekijöille annettiin vuonna 2021 sovellettavan maan lainsäädännön vaatimusten mukainen koulutus. Ifin oppimisen hallintajärjestelmässä noin 45 prosenttia koulutuksesta liittyy IDD:hen, jonka osuus kaikista koulutustunneista on noin 70 prosenttia. IDD-koulutuksen lisäksi liiketoiminta-alueilla on omia räätälöityjä sertifiointiprosesseja.

If kehitti vuonna 2021 One Responsible If -koulutusohjelman, joka käynnistettiin vuoden 2022 alussa.

Ohjelma kattaa useita eri aiheita, kuten liiketoiminnan etiikka, vastuullisuus, turvallisuus, tietosuoja, tietoturva, eturistiriidat, rahanpesun torjunta ja poikkeamista ilmoittaminen. Ohjelma on jatkossa pakollinen kaikille työntekijöille vuosittain.

If otti vuonna 2020 käyttöön kaikille työntekijöille suunnatun Coming Together -perehdytysprosessin. Yhtiö järjesti prosessiin kuuluvat seminaarit vuonna 2021 virtuaalisesti, jotta se pystyi perehdyttämään noin 1 000 vuoden aikana aloittanutta uutta ifiläistä. Perehdytys laajennettiin vuonna 2021 koskemaan myös kesätyöntekijöitä, ja seminaareja järjestettiin englanniksi, jotta myös muilla kuin paikallisen kielen puhujilla oli mahdollisuus osallistua tähän tärkeään kulttuuria vahvistavaan tapahtumaan.

If teki vuonna 2021 merkittäviä investointeja yhtiön ketterän toimintamallin jatkokehittämiseen, joka on osa Ifin pyrkimystä toimia tehokkaasti ja kehittää uusia työtapoja. If järjesti vuoden aikana koulutustilaisuuksia yli 100 työntekijälle. Ketterän toimintamallin omaksuminen on luonut myös uusia rooleja ja uusia vaatimuksia johtamistaidoille ja henkilöstöprosesseille. Uuteen työskentelytapaan siirryttäessä If järjesti valmennuskoulutusta 22 Chapter Lead -roolissa toimivalle henkilölle, keskittyen erityisesti toimintojen rajat ylittävien ryhmien johtamiseen.

Johtamisen kehittäminen keskittyi vuonna 2021 edelleen esihenkilöiden tukemiseen poikkeuksellisissa

etätyöolosuhteissa sekä tulevan joustavan työmallin toteuttamisessa. Lisäksi If panosti vuonna 2021 johtamisen kehittämiseen liiketoiminta-alueiden kohdennettujen koulutusohjelmien kautta. Näihin kuului esimerkiksi pohjoismaainen tiiminvetäjäakatemia, joka järjestettiin 250 tiiminvetäjälle henkilöasiakkaiden asiakaspalvelukeskuksissa ja korvauskäsittelykeskuksissa. Ohjelman tavoitteena on lisätä tietämystä liiketoiminnasta, edistää tiedon jakamista eri maiden välillä ja kehittää johtamistaitoja. If käynnisti myös uuden johtamisohjelman 200 johtajalle, jotka työskentelevät yritysasiakkaiden kanssa.

Ifin strategiset osaamisen kehittämisinvestoinnit keskittyvät vuonna 2021 muun muassa muutosjohtamiseen, analytiikkaan ja myyntiin. If rekrytoi henkilöstön kehityspäälliköitä vahvistamaan asiakaskesteistä osaamisen kehittämistä esimerkiksi myyntitekniikkaan ja asiakasviestintään liittyen.

If aloitti vuonna 2020 projektin, jonka tavoitteena on luoda koko organisaatiolle yhteinen johtamiskehys. Keväällä 2021 lanseerattu johtamisen kompassi määrittää selkeät, Ifin kulttuuriin ja arvoihin vahvasti nojaavat periaatteet johtamistyölle. Toteutus alkoi vuonna 2021 sisällyttämällä nämä periaatteet erilaisiin henkilöprosesseihin, kuten rekrytointiin, perehdytykseen ja osaamisen kehittämiseen. Parhaillaan If kehittää johtamisohjelmaa, joka kattaa vuonna 2022 kaikki linjaesimiehet ja muut vastuuhenkilöt ja tukee heitä oman johtajuutensa kehittämisessä, samalla kun se vahvistaa Ifin liiketoimintaa ja One If -kulttuuria.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Suurin osa Topdanmarkin työntekijöistä työskentelee yhtiön vakuutustoiminnan parissa. Tanskan vakuutusalan ammattilaisten työssään tarvitsemaa koulusta säännellään työehtosopimuksissa, jotka asettavat standardeja ja vaatimuksia työntekijän pätevyydelle ja osaamiselle. Vaatimukset riippuvat työntekijän erikoisalasta (esimerkiksi myynti, korvauskäsittely tai vakuutukset).

Topdanmarkissa kaikkia vakuutusalan koulutuksia ja sertifiointeja hallinnoidaan keskitetysti henkilöstöhallinnossa yhdessä Tanskan vakuutusakatemian (Forsikrings Akademiet, FOAK) kanssa. Jokaisella työntekijällä on FOAKin oppimisen hallintajärjestelmässä yksilöllinen koulutussuunnitelma koulutuksen, kokeiden ja sertifiointien seurantaan ja dokumentointiin. Koulutussuunnitelmaa käyttävät FOAK, työntekijä itse, hänen valmentajansa (esimerkiksi kokenut kollega tai johtaja) ja hänen esihenkilönsä. Johto- ja asiantuntijatehtävät luokitellaan myös Mercer International Position Evaluation (IPE) -menetelmän avulla.

Toimenkuvat ja taitovaatimukset kuuluvat aina Topdanmarkin rekrytointiprosessiin. Kaikki avoimet

työpaikat julkaistaan Topdanmarkin sisäisellä rekrytointisivulla, ja yhtiöllä on aktiivinen työnhakutietokanta.

Koulutusohjelmat

Topdanmarkilla on kaikille työntekijöille pakollisia koulutusohjelmia. Koulutuksissa käsiteltäviä aiheita ovat tietosuoja, toimintaperiaatteet ja turvallisuus (sekä fyysinen turvallisuus että tietoturva). Topdanmarkilla on lisäksi useita koulutusohjelmia organisaation eri osille. Esimerkkejä tietyille työntekijäryhmille järjestettävästä tehtäväkohtaisesta koulutuksesta ovat asiakaspalvelutyöntekijän sertifikaatti sekä koulutusohjelmat sidonnaisiamiehille, korvauskäsittelijöille, vakuutusentarojoajille, vakuutusarvioijille ja harjoittelijoille. Ohjelman loppuun suorittamiseksi työntekijän on läpäistävä sen tason loppukoe, jota he ovat suorittamassa (taso 3, 4 tai 5).

Topdanmark järjestää myös erityisesti esihenkilöille suunnattua koulutusta, esimerkiksi uusille esihenkilöille suunnattua esihenkilökoulutusta ja kaikille esihenkilöille tarjottavaa johdatusta johtamisen osaamispolkuun. Hallituksen jäsenille järjestetään koulutusta tarvittaessa.

Topdanmarkilla on myös oppisopimuskoulutusohjelma, johon otetaan uusia oppisopimuspilaita vuosittain. Ohjelma on yhdistelmä sisäistä koulutusta ja yhteistyössä kauppakorkeakoulukumppanin kanssa tarjottavaa koulutusta. Ohjelmaan hyväksytään vuosittain noin 20 uutta osallistujaa.

Topdanmark käyttää merkittävän osan koulutusbudjetistaan sertifiointeihin ja tukee tapauskohtaisesti tutkinto-ohjelmia, kun sillä täydennetään tarpeellista ja yhdessä sovittua yksilön kehityspolkua. Topdanmark tekee tiivistä yhteistyötä Tanskan vakuutusakatemian kanssa vakuutusosaamisen koulutuksessa ja sertifiointeissa. Kauppakorkeakoulujen kanssa tehdään yhteistyötä esimerkiksi oppisopimusohjelmaan liittyen.

Suorituksen arviointi

Topdanmarkilla on suorituskykykehys, vuosittainen sykli, joka alkaa johdon liiketoimintasuunnitelmasta, jossa kuvataan, miten Topdanmark priorisoi ja toteuttaa yhtiön liiketoimintastrategiaa. Liiketoimintasuunnitelma jalkautetaan sitten liiketoimintayksiköiden, tiimien ja yksittäisten työntekijöiden SMART-tavoitteisiin. Jokaisella liiketoiminta-alueella on tavoitteita tukevat mittarit, jotka ovat osa säännöllisiä viikoittain ja kuukausittain käytäviä arviointikeskusteluja.

Vähintään kerran vuodessa kaikki Topdanmarkin työntekijät laativat henkilökohtaisen tavoitesuunnitelman yhdessä lähimmän esihenkilön kanssa. Tavoitesuunnitelma koostuu yksilöllisistä suoritus- ja kehitystavoitteista eli SMART-tavoitteista.

Arviointikeskustelujen yhteydessä työntekijä ja esihenkilö arvioivat ja tarvittaessa muuttavat tavoitteita. Keskustelujen tarkoituksena on ensisijaisesti kehittää ja

parantaa yksittäisen työntekijän suoritusta. Erityisesti myynti-, korvauskäsittely- ja asiakaspalvelutoiminnoissa työntekijöiden suoritusta seurataan ja siitä keskustellaan säännöllisesti, yleensä kuukausittain.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on, että kaikki työntekijät (tehtävistä riippuen) täyttävät työehtosopimuksissa asetetut standardit sekä yksilöllisen pätevyyden ja osaamisen vaatimukset. Koulutuksiin ilmoittautumista, osallistumista ja loppuun suorittamista valvoo henkilöstöhallinto yhdessä FOAKin kanssa.

Topdanmarkilla on myös tavoitteena, että kaikki uudet esihenkilöt osallistuvat kahteen kaksipäiväiseen sisäiseen uusille esihenkilöille suunnattuun peruskoulutukseen. Osallistuminen on pakollista kaikille vasta nimitetyille esihenkilöille. Kyseisen liiketoiminta-alueen HR Partner huolehtii kurssille ilmoittautumisesta yhdessä uuden esihenkilön ja tämän oman esihenkilön kanssa.

Lisäksi Topdanmarkilla on vuotuinen kaikille työntekijöille pakollisten kurssien sykli, johon sisältyy koulutusta muun muassa toimintaperiaatteista, tietosuojasta ja tietoturvasta. Henkilöstökehitysyksikkö seuraa pakollisiin kurssisiin osallistumista ja niiden suorittamista varmistakseen, että kaikki työntekijät ovat suorittaneet kurssit vaadituin pistein.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin henkilöstöhallinto sai vuonna 2021 sertifiointin ActeeChange-alustan käyttöön ja järjesti koko päivän muutoksenhallintatyöpajoja esihenkilöille ja johtajille Topdanmarkin eri yksiköissä. Työpajojen tarkoituksena oli esitellä ADKAR-kehys ja opettaa sen käyttöä. Yhtiön esihenkilöistä jo 90 prosenttia on suorittanut ADKAR-metodologiaan perustuvan muutoksenhallintakurssin. Kurssin tavoitteena on luoda yhteinen käsitys onnistuneesta muutoksesta ja siitä, mitä yksittäiseltä esihenkilöltä vaaditaan. Työpajat jatkuvat vuonna 2022.

Topdanmark käynnisti vuonna 2021 kaksi uutta sisäistä kurssia: esihenkilötyön perusteet ja työn johtamisen perusteet. Esihenkilötyön perusteet on suunnattu uusille esihenkilöille ja se painottaa perusesihenkilötaitoja. Työn johtamisen perusteet on tarkoitettu tiiminvetäjille ja asiantuntijoille, joilla ei ole esihenkilövastuuta, mutta jotka vastaavat muuten työn johtamisesta. Esihenkilötyön perusteet -kurssille osallistui vuonna 2021 yhteensä 51 esihenkilöä. Työn johtamisen perusteet -kurssia ei vielä järjestetty vuonna 2021. Molemmat kurssit ovat ohjelmassa vuonna 2022.

Topdanmark käytti vuonna 2021 yhteensä 19,4 miljoonaa Tanskan kruunua työntekijöidensä osaamisen kehittämiseen (ulkoisena koulutuksena).

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsin liiketoiminta ja toimiala ovat muutoksessa, ja yhtiön on jatkuvasti kartoitettava henkilöstönsä kriittisiä osaamistarpeita, jotta Hastings ja sen työntekijät voivat menestyä myös tulevaisuudessa. Hastingsin koulutusta, osaamista, oppimista ja kehitystä koskevat sisäiset periaatteet ohjaavat osaamisen kehittämistä yhtiön henkilöstöjohtajan valvonnassa.

Koulutusohjelmat

Hastings järjestää kaikille työntekijöilleen pakollista koulutusta. Nykyinen koulutusohjelma koostuu moduuleista, jotka kaikki uudet ja nykyiset työntekijät suorittavat vuosittain. Keskimääräinen oppimiseen käytettävä aika on kaksi tuntia vuodessa, työtehtävästä riippuen. Pakolliseen koulutuskokonaisuuteen sisältyviä aiheita ovat haavoittuvassa tilanteessa olevat asiakkaat, valitusten käsittely, talousrikollisuus, tietosuoja, tasa-arvo, monimuotoisuus ja osallisuus, terveys ja turvallisuus, koulutus ja pätevyys, vakuutusten tarjoamisesta annettu direktiivi sekä ylin johto ja sertifiointijärjestelmä (SMCR).

Useiden työntekijöiden on lisäksi direktiivin mukaisesti todistettava jatkuva ammatillinen kehittymisensä. Yli 1 900 työntekijän on osoitettava 15 tuntia ammatillista kehittymistä vuosittain. Edistymistä seurataan ja siitä raportoidaan sisäisen YourCareer-oppimisenhallintajärjestelmän kautta. Koulutusohjelmien tehokkuutta seurataan arvioimalla ja tarvittaessa tarkastelemalla sijoituksen tuottoa.

Hastings tarjoaa myös jatkokoulutusohjelmia ja oppisopimuskoulutusta, jossa työntekijöitä tuetaan kehittymään ylemmän tason tehtäviin, joissa ei ole esihenkilövastuuta.

Johtamisen kehittäminen

Hastings tiedostaa esihenkilöiden keskeisen roolin henkilöstön kehittämisessä, jotta yhtiön asiakkaat saavat aina parasta palvelua ja työntekijät voivat hyödyntää omia mahdollisuuksiaan. Hastings tarjoaa esihenkilöille koulutusta, joka auttaa heitä valmentamaan ja johtamaan tiimejään tehokkaasti. Yhtiön sisäisen urapolkuportaalin kautta on saatavilla erilaisia johtamisen kehittämisen moduuleja sekä tehokkaita työpajoja ja toimintaohjeita operatiivisille johtajille.

Hastingsin ylemmän johdon on suoritettava samat pakolliset lakisääteiset koulutukset kuin muidenkin työntekijöiden. Hastingsin johdolle ja hallituksen jäsenille on säännöllisiä tiedotustilaisuuksia, jotka antavat

heille tarpeellista tietoa ja ymmärrystä asioista, joista voi aiheutua yhtiölle merkittävä riski, kuten kyber- ja tietoturva sekä tietosuoja. Tilaisuuksissa käsitellään myös monimuotoisuutta ja osallisuutta, ilmastonmuutosta ja kestäviä liiketoimintakäytäntöjä.

Sertifioinnit ja kumppanuudet

Hastingsin työntekijöillä on mahdollisuus hakea ammattipätevyyden antavaan oppisopimuskoulutukseen tai korkeakoulututkintoon johtavaan oppisopimuskoulutukseen kahdesti vuodessa yhtiön sisäisen hakuprosessin kautta. Hastings tekee lisäksi yhteistyötä De Montfortin yliopiston kanssa johtamisen oppisopimuskoulutuksen järjestämiseksi.

Ulkoisesti sertifioitua koulutusta rahoitetaan kaikille työntekijöille, kun asiasta on sovittu heidän esihenkilönsä kanssa ja oppimis- ja kehitystiimi on arvioinut myöntämisperusteet. Rahoituksen saamiseksi koulutuksen on oltava välttämätöntä työntekijän työtehtävien kannalta tai kriittistä yhtiön liiketoimintahankkeelle, eikä tarjolla ole sopivaa oppisopimuskoulutusta.

Yksilölliset urapolut

Hastings tarjoaa koulutuspolkuja työntekijäryhmille, joilla on samanlaiset kehitystarpeet, kuten asiakaspalveluhenkilöstö, ja ne täydentävät määriteltyjen taitojen kehittämistä

kyseisillä urapoluilla. Koulutuspolkujen lisäksi Hastingsilla on suoritus- ja kehityskehitys esihenkilöiden ja työntekijöiden tukemiseksi. Esihenkilöt ja työntekijät käyvät säännöllisissä keskusteluissa läpi työntekijän koulutus- ja kehitystarpeita, jotka kirjataan työntekijöiden henkilökohdaisiin kehityssuunnitelmiin.

Toimet ja tulokset

Hastingsin työntekijät jatkoivat vuonna 2021 yhtiön digitaalisen CareerBuilder-oppimistyökalun hyödyntämistä. Oppimistyökalu otettiin käyttöön vuonna 2019 ja sen jälkeen yli 3 000 työntekijää on käyttänyt työkalua ja suorittanut yli 125 000 aktiviteettia.

Hastings tiedostaa henkilökohtaisen kehityksen merkityksen ja käynnisti vuonna 2021 uuden roolipohjaisen ylenemisjärjestelmän asiakaspalvelutoiminnossa. Vastaava järjestelmä on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2022 alussa myös korvauskäsittelytoiminnossa. Järjestelmä tukee työntekijöiden kehittymistä jäseneltyjen oppimispolkujen ja palkkakehityksen kautta. Vastaavia järjestelmiä valmiuksien parantamiseen ollaan kehittämässä joissakin Hastingsin teknisissä tiimeissä tulevaisuudessa tarvittavien keskeisten taitojen rakentamiseksi. Esimerkkejä tiimeistä ovat data, hinnoittelu ja analytiikka.

Hastings jatkoi vuonna 2021 kehitystoimia asiakaspalvelutehtävissä työskentelevien esihenkilöiden kanssa ja järjesti hyvällä menestyksellä ensimmäiselle joukolle esihenkilöitä johtamisen kehittämisohjelman, joka tuotti hyviä tuloksia sekä käyttäytymiseen liittyvien että teknisten valmiuksien suhteen. Hastings aikoo järjestää ohjelman kaikille muillekin esihenkilöille asiakaspalvelutoiminnassa ja vakuutuspalveluissa yhdessä näiden tiimien vetäjien kanssa. Ohjelma kestää heinäkuusta 2021 toukokuuhun 2022, ja Hastings jatkaa ohjelman vaikutusten mittaamista seuraavien 12 kuukauden ajan.

Hastings käynnisti vuonna 2021 myös Hastings Direct Active Manager -muutosohjelman, jonka tarkoituksena on vahvistaa johtamisvalmiuksia kaikilla johdon tasoilla. Vaikka ohjelma on suunnattu Hastingsin esihenkilöille, sen tavoitteena on auttaa kaikkia työntekijöitä loistamaan työssään antamalla heille esihenkilöiltään tarvitsemansa tuen kehittymiseen ja edistymiseen.

Hastingsin henkilöstöstä 98 prosenttia oli suorittanut yhtiön pakollisen koulutusohjelman vuonna 2021.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatumille on tärkeää, että jokainen työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan työssään ja pitää osaamisensa ajan tasalla nopeasti muuttuvassa ympäristössä. Työssä oppiminen parantaa henkilöstön työsuoritusta, kun he saavat mahdollisuuksia kasvaa yhtiön sisällä kulttuurissa, jossa painotetaan tuloksen tekemistä. Jatkuva oppiminen tekee työntekijöistä omien rooliensa asiantuntijoita ja tehostaa heidän ajankäyttöään.

Osaamista kehitetään Mandatumissa 70-20-10-mallin pohjalta. Mallin mukaan 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työpaikalla mielenkiintoisissa ja haastavissa työtehtävissä, 20 prosenttia palautteen avulla ja työyhteisön muilta jäseniltä oppimalla ja 10 prosenttia koulutusohjelmien avulla.

Mandatumilla on rohkeat tavoitteet työssä oppimiseen liittyen. Sen mielestä oppimisen ei pidä olla erillistä toimintaa, vaan jatkuvasti läsnä henkilöstön arjessa. Jatkuva oppiminen on elämäntapa ja erityisen tärkeää nyt, kun teknologiat, prosessit ja ihmisten vuorovaikutus ovat alituisessa muutoksessa. Jotta Mandatum säilyttäisi ketteryytensä ja kykenisi reagoimaan näihin muutoksiin, se tarvitsee moniosaajia, jotka eivät vain toteuta rooliaan vaan ovat joustavia, kekseliäitä ja luovia ajattelijoina. Nämä taidot syntyvät vain jatkuvan oppimisen ja opitun käyttämisen tuloksena.

Mandatumin kulttuuri painottaa myös tekemällä oppimista ja muilta oppimista. Määräaikaista avoimia työtehtäviä, kuten vanhempainvapaisiin liittyviä sijaisuuksia, pyritään esimerkiksi toteuttamaan työkiertona organisaation sisällä. Työssä oppimista kannustetaan mahdollisuuksilla osallistua kehitysprojekteihin ja yksikkörajat ylittäviin työryhmiin. Näin yhtiön työntekijät saavat mahdollisuuden oppia uusia taitoja ja valmiuksia.

Mandatum tukee palautteen avulla oppimista 360-palautearvioinnilla, joka toteutetaan joka toinen vuosi johtamisen kehittämisen tueksi. Arvioinnissa esihenkilö saa palautetta alaisiltaan, kollegoiltaan ja omalta esihenkilöltään. Edellinen arviointi tehtiin vuonna 2019 ja seuraava toteutetaan vuonna 2022.

Myös Great Place to Work® -tutkimus on tärkeä mittari johtamistyön onnistumiselle, sillä tutkimuksesta saadaan yhtiökohtaisten tulosten lisäksi myös tiimikohtaiset tulokset.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatum aikoo perustaa vuonna 2022 oppimis- ja osaamisorganisaation, jonka tavoitteena on jäsennellympi osaamisen kehittäminen sekä oppimisen hallinta ja käytännöt. Uusi organisaatio tulee olemaan osa Mandatumin henkilöstöhallintoa.

Toimet ja tulokset

Palautteen avulla oppimista tuettiin Mandatumissa vuonna 2021 kymmenettä kertaa järjestetyllä mentorointi-ohjelmalla. Ohjelmassa kokeneet työntekijät, eli mentorit, keskustelivat uusien työntekijöiden kanssa aiheista, jotka auttavat molempia oppimaan ja kasvamaan työssään. Tämänkertainen mentorointiohjelma alkoi syyskuussa 2021 ja sen on määrä päättyä kesäkuussa 2022. Meneillään olevaan ohjelmaan osallistuu yhteensä 12 paria eli 24 työntekijää.

Vuonna 2021 järjestettiin myös yhdestoista Mandatum Management School -valmennusohjelma, jossa käydään läpi esihenkilöiden roolia ja työkaluja sekä vuorovaikutusta esihenkilöiden työn eri tilanteissa. Valmennus antaa valmiuksia tarkastella ja kehittää omia johtamiskäytäntöjä ja johtaa tiimin toimintaa. Ohjelman tavoitteena on ylläpitää yhtenäistä johtamiskulttuuria Mandatumissa. Kaikki Mandatumin esihenkilöt osallistuvat valmennukseen ensimmäisen työvuotensa aikana, ja yli 95 prosenttia yhtiön esihenkilöistä on suorittanut sen.

Mandatum järjesti vuoden aikana esihenkilöille myös koulutusta hybridimallissa työskentelystä.

Kaikille Mandatumin työntekijöille järjestettiin vuonna 2021 sisäisiä kursseja EU:n taksonomia-asetuksesta. Vapaaehtoisessa koulutuksessa käsiteltiin lainsäädännön muutoksia ja käytiin läpi, miten muutokset vaikuttavat Mandatumin toimintaan.



Sampo Oyj

Sampo Oyj edistää työntekijöidensä taitojen ja osaamisen kehittämistä, ja esihenkilöt tukevat aiheeseen liittyviä kehitystoimia. Sampo Oyj:n henkilöstöyksikkö käynnistää vuonna 2022 sisäisen koulutusohjelman, jolla varmistetaan työntekijöiden ajantasainen tietämys Sampo-konsernin sisäisistä politiikoista. Lisäksi henkilöstöyksikkö tehostaa Sampo Oyj:n kehityskeskustelu- ja palautekäytäntöjä vuonna 2022.

Palkitseminen

Olennaisuus

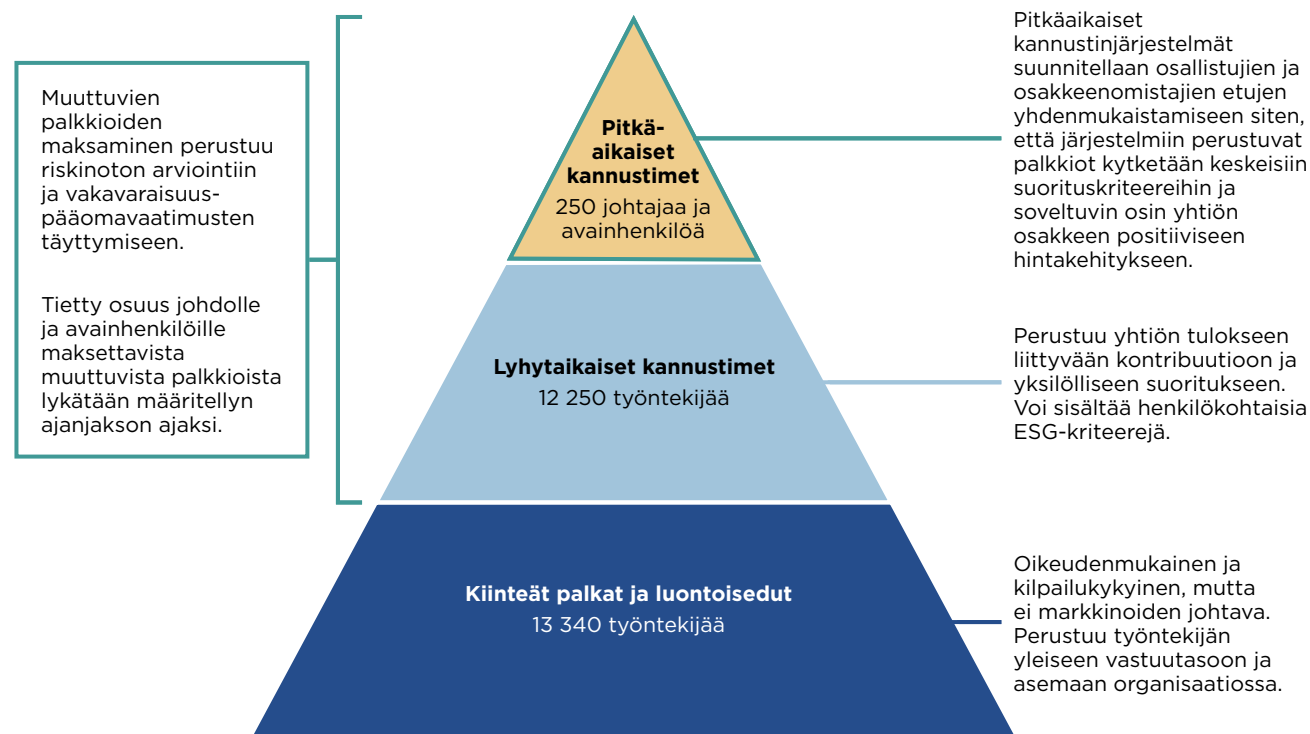
Sampo-konsernin yritykset haluavat tarjota houkuttelevan palkitsemiskokonaisuuden sekä nykyisille että potentiaalisille työntekijöille, jotta konserni saa rekrytoitua parhaat osaajat ja pidettyä heidät palveluksessaan. Vahva palkitseminen voi vaikuttaa työntekijöiden tuottavuuteen ja työsuoritukseen ja sitouttaa heidät yritykseen.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen) ja toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) asettavat suuntaviivat palkitsemiselle ja yleisille työsuhte-ehdoille Sampo-konsernissa. Hallituksen hyväksymät palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkia konserniyhtiöitä ja niissä esitetään Sampo-konsernin palkitsemisrakenne ja palkitsemisjärjestelmän laadintaperiaatteet. Toimintaperiaatteissa korostetaan, että Sampo-konsernissa ei suvaita syrjiviä

Palkitsemisrakenne

Sampo-konserni, 2021



palkitsemiskäytäntöjä ja että konserni on sitoutunut tasa-arvoiseen palkitsemiseen. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita oman liiketoiminnan tarpeisiin.

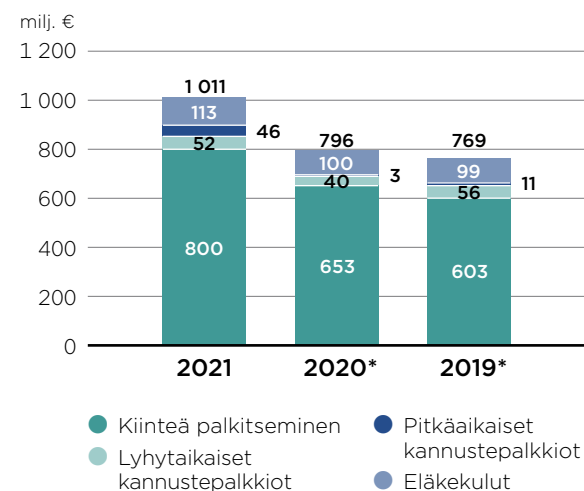
Sampo-konsernin käyttämät erilaiset palkitsemismuodot ovat kiinteä ja muuttuva palkitseminen sekä eläke ja muut edut. Kiinteä palkka on työntekijän palkitsemiskokonaisuuden perusta. Paikalliset työehtosopimukset muodostavat kehyksen useimpien Sampo-konsernin työntekijöiden palkkakehitykselle. Muuttuvaa palkitsemista käytetään varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukykyisyys. Muuttuva palkitseminen voi perustua yhtiön tulokseen liittyvään kontribuutioon ja yksilölliseen suoritukseen (lyhytaikaiset kannustinohjelmat). Se voi myös liittyä työntekijöiden sitouttamiseen Sampo-konserniin pidemmäksi ajaksi ja työntekijöiden etujen yhdenmukaistamiseen osakkeenomistajien etuihin kytkemällä palkkiot yhtiön osakkeen positiiviseen hintakehitykseen (pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät).

Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen on oltava tasapainossa siten, että kiinteä palkitseminen muodostaa riittävän suuren osan kokonaispalkasta, jotta työntekijät eivät ole liian riippuvaisia muuttuvasta palkitsemisesta.

Sampo-konsernin työntekijöiden ja johdon palkitsemiseen voi sisältyä ESG-kriteerejä. Johtajille ei ole yhteisiä ESG-mittareita, mutta esimerkiksi yksikön ESG-mittarit voivat sisältyä joidenkin johtajien muuttuvaan palkitsemiseen kytkettyihin tavoitteisiin.

Palkitseminen

Sampo-konserni

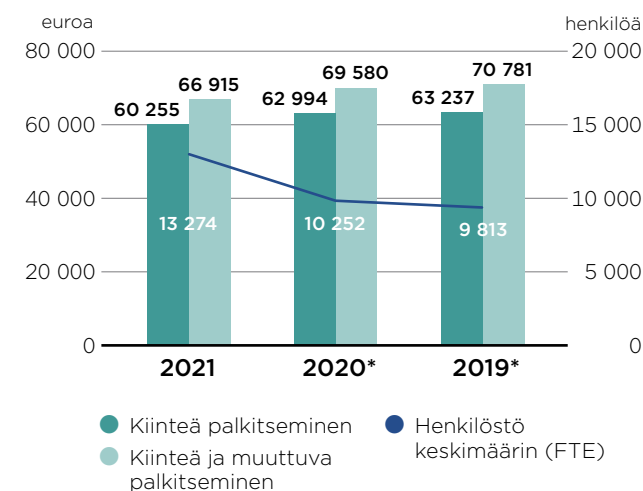


* Pois lukien Hastings

Lisätietoa palkitsemisesta Sampo-konsernissa on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/palkitseminen. Lisäksi Sampo-konsernin **Toimielinten palkitsemisraportti** on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/vuosi2021.

Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen vuosittain

Sampo-konserni



* Pois lukien Hastings

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Kaikkien Sampo-konsernin palkitsemisjärjestelmien tulee turvata konsernin pitkän aikavälin taloudellinen vakaus ja arvonluonti sekä noudattaa eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia. Niiden tulee myös olla linjassa riskienhallintakehyksen kanssa, ja ne on siksi suunniteltava rinnakkain riskienhallintaperiaatteiden ja -käytäntöjen kanssa. Palkitsemismekanismien on kannustettava ja innostettava työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään tavoitteensa, ja ne on suunniteltava siten, että ne palkitsevat oikeudenmukaisesti huolellisen, oikeiden käytäntöjen mukaisen ja menestyksekkään suorituksen. Samalla on kuitenkin muiden sidosryhmien edun turvaamiseksi huolehdittava, että palkitsemismekanismit eivät luo eturistiriitoja tai houkuttele tai rohkaise työntekijöitä liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen.

Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen binäärisen sukupuolen mukaan

Sampo-konserni

euroa	2021			2020*			2019*		
	Naiset	Miehet	Palkkaero	Naiset	Miehet	Palkkaero	Naiset	Miehet	Palkkaero
Kiinteä palkitseminen	53 364	67 176	0,79	55 986	70 264	0,80	56 156	70 728	0,79
Kiinteä ja muuttuva palkitseminen	56 934	76 939	0,74	59 399	80 140	0,74	59 804	82 391	0,73

* Pois lukien Hastings

Luvut eivät sisällä konsernijohtajan palkkioita. Sukupuolten palkkaeroluvut eivät kuvaa samoista tai vastaavista työtehtävistä saatavaa palkkaa. Palkkaeroluku kuvaa miesten ja naisten palkkaeroa, joka selittyy erinäisillä tekijöillä, kuten erilaisilla työtehtävillä, vastuualueilla ja tehtävillä yrityksessä.

Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen verrattuna konsernijohtajan palkitsemiseen

Sampo-konserni

	2021	2020	2019
Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, euroa*	66 915	69 580	70 781
Konsernijohtajan palkitseminen, euroa**	2 511 459	1 313 694	3 891 196
Palkitsemisen suhde	38:1	19:1	55:1

* Hastings sisältyy lukuihin vuodesta 2021 alkaen. Ilman Hastingsia työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen olisi ollut 73 228 euroa vuonna 2021.

**Edellinen konsernijohtaja Kari Stadigh jäi eläkkeelle vuoden 2019 lopussa ja Torbjörn Magnusson aloitti tehtävässä 1.1.2020. Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäinen erä erääntyi syyskuussa 2020, ja sen vakuutusliikkeen tuottoon sekä riskipääoman tuottoon liittyvät ehdot täyttyivät 100-prosenttisesti. Koska Nasdaq Helsingissä listatun Sammon A-osakkeen kaupankäyntipainotettu keskimääräinen lähtökurssi alhaisempi, ei pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2017:1 tehty maksuja vuonna 2020.

Konsernin toimet ja tulokset

Suurimmat syyt naisten ja miesten palkkaeroille Sampo-konsernissa ovat naisten vähäinen määrä johdon ylimmillä tasoilla sekä tiettyjen toimintojen, kuten IT- ja henkilöstöhallinnon tehtävien, mies- tai naisvaltaisuus. Näiden toimintojen tavoitteena on parantaa monimuotoisuutta rekrytoinnissa. Konserni pyrkii kuroma palkkaeroja umpeen myös esimerkiksi kannustamalla naisia hakemaan ylimmän johdon tehtäviin ja sisällyttämällä useampia naisia seuraajasuunnitelmiin.

Sampo-konserni käynnisti vuonna 2021 hankkeen, jossa tarkasteltiin palkitsemiseen liittyviä konsernitason ESG-mittareita. Tavoitteena on yhdenmukaistaa konserniyhtiöiden käytäntöjä ja kehittää edelleen ESG-mittareita muuttuvan palkitsemisen ohjelmissa.

Lisätietoa naisista yhtiön johdossa on Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus -osiossa ([sivu 84](#)).

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifin palkitsemispolitiikassa kuvataan yhtiökohtainen hallintomalli, seurantakäytännöt ja palkitsemiseen liittyvät valvontamenettelyt, ja sitä sovelletaan kaikkiin yhtiön työntekijöihin. Politiikka tarkistetaan vuosittain ja sen hyväksyy yhtiön hallitus.

Ifin compliance-toiminto arvioi vuosittain, noudattaako palkitsemispolitiikka sovellettavia säännöksiä, ja riskienhallintatoiminto suorittaa vuosittain riskianalyysin palkitsemispolitiikasta ja kannustinjärjestelmistä. Lisäksi ulkopuolinen tarkastaja tekee vuosittain riippumattoman arvioinnin palkitsemispolitiikan toteuttamisesta. Arvioiden tuloksista raportoidaan hallitukselle. Erillinen palkitsemisvaliokunta tukee hallitusta palkitsemispolitiikan valvonnassa ja valvoo palkitsemisen hallintoprosessien noudattamista.

Ifin palkitsemispolitiikkaan kuuluu toimenpiteitä, joilla pyritään välttämään ja vähentämään riskinottoa ja eturistiriitoja. Yhtiön toiminnasta tosiasiallisesti vastaaviin henkilöihin ja nimettyihin työntekijöihin kohdistuu lykkäyssääntö, mikä tarkoittaa, että merkittävä osa muuttuvasta palkitsemisesta lykätään vähintään kolmen vuoden ajaksi, minkä jälkeen hallitus päättää palkkion maksamisesta tai vapauttamisesta. Muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta kokonaan tai osittain, mikäli nimettyjen työntekijöiden merkittävä ei-hyväksyttävä riskinottaminen tai liiketoiminnan sisäisten tai ulkoisten sääntöjen rikkominen on realisoitunut, tai mikäli maksaminen/vapauttaminen vaarantaisi yhtiön kykyä ylläpitää riittävää pääomapohjaa.

Jotta Ifissä voidaan varmistua oikeudenmukaisesta ja puolueettomasta työntekijöiden palkitsemisesta, kaikki esihenkilöiden tekemät yksilöllistä palkitsemista koskevat päätökset on hyväksyttävä myös heidän esihenkilöillään (isovanhempiperiaate).

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Kaikkien Ifin työntekijöiden ja ylimmän johdon muuttuvaan palkitsemiseen sisältyy ESG-kriteerejä. Asiakkaiden säilyttäminen oli kaikille yhteinen kriteeri vuonna 2021. Muuttuvan palkitsemisen ohjelman mukaisten palkkioiden maksaminen edellytti lisäksi, että työntekijä oli noudattanut liiketoimintaa koskevia sisäisiä ja ulkoisia sääntöjä.

Palkkatasa-arvoa koskeva selvitys

Ifillä on käytössä yhteinen pohjoismainen työkalu ja malli vuotuiseseen palkkatasa-arvon analysointiin. Yhteinen malli mahdollistaa palkkatasa-arvon yhdenmukaisen analysoinnin koko yhtiön tasolla. Vuotuisen palkkatasa-arvoanalyysiin sisältyy toimintasuunnitelma analyysissa havaittujen epäoikeudenmukaisten palkkaerojen korjaamiseksi.

Palkkatasa-arvon analysointi on osa Ifin aktiivisia mittauksia syrjinnän vastaisen lainsäädännön mukaisesti. Aktiiviset mittaukset estävät kaikenlaista syrjintää ja edistävät yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia. Palkkatasa-arvon analysoinnissa If selvittää samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Analyysi tehdään yhteistyössä Ifin ammattiyhdistysten edustajien kanssa. Tarkoituksena on tunnistaa, käsitellä ja estää sellaiset perusteettomat palkkaerot miesten ja naisten välillä, jotka voidaan suoraan tai epäsuorasti johtaa sukupuolesta.

Toimet ja tulokset

If jatkoi vuonna 2021 palkkatasa-arvon analysoinnissa käytettävän työkalun ja mallin kehittämistä. HR Partnerit ja esihenkilöt saivat koulutusta palkkatasaarvomenetelmiin ja Ifin työtehtävärakenteeseen, jota käytetään saman ja samanarvoisen työn tunnistamisessa.

Palkkatasa-arvoanalyysissä löytyi vuonna 2021 vähäinen määrä perusteettomia palkkaeroja, jotka jakautuvat tasaisesti neljään Pohjoismaahan. Noin kolmannes tapauksista liittyi miehiin. Kaikki perusteettomat palkkaerot korjataan yksilöllisten suunnitelmien perusteella. Monien alkuperäisessä analyysissä löytyneiden tapausten syyksi todettiin virheellinen luokittelu suhteessa työtehtävärakenteeseen. If suunnittelee prosessiin parannuksia ja laaduntarkastuksia työpaikkojen muutosten ja ulkoisten rekrytointien yhteydessä.

Jatkossa If ottaa Baltian maat mukaan vuosittaiseen palkkatasa-arvoanalyysiin. Yhtiö valmistautuu myös Euroopan komission ehdottaman palkkojen läpinäkyvyyttä koskevan direktiivin käyttöönottoon.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmarkin hallitus tarkistaa ja hyväksyy yhtiön palkitsemispolitiikan joka toinen vuosi. Palkitsemispolitiikka laaditaan sovellettavan lainsäädännön mukaisesti, ja sen yleisenä tarkoituksena on varmistaa läpinäkyvyys ja osakkeenomistajien vaikutusmahdollisuus Topdanmarkin pakkioihin. Palkitsemispolitiikan tulee vahvistaa osaavien henkilöiden houkuttelemista, sitouttamista ja motivointia Topdanmarkin johtotehtäviin, varmistaa johdon, yhtiön ja sen osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuus, edistää konsernin pitkän aikavälin optimaalista arvонуontia sekä tukea Topdanmarkin liiketoimintastrategiaa.

Palkitsemispolitiikka on saatavilla Topdanmarkin verkkosivuilla (www.topdanmark.com).

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Topdanmark päivitti vuonna 2021 ylimmän johdon ja muiden valittujen johtoryhmän jäsenten palkitsemispolitiikan varmistaakseen vastuullisuuden integroinnin palkitsemiseen. Tämän seurauksena Topdanmarkin

raha- ja osakepohjainen lyhytaikainen kannustinohjelma ja sen tulokriteerit sisältävät ESG-näkökohtia ilmastoon, ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja vastuullisen johtamiseen liittyen.

Palkkatasa-arvoa koskeva selvitys

Topdanmarkin monimuotoisuutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevat näkemykset ulottuvat myös palkkaukseen. Yhtiön käytäntönä on, että palkitseminen pohjautuu puhtaasti objektiivisiin kriteereihin, kuten kokemukseen, osaamiseen, työpanokseen, tuloksiin ja työnkuvaan. Palkkatasa-arvoa koskevan politiikan noudattamiseksi Topdanmark on toteuttanut työnimike- ja työtehtäväarakenteen, joka perustuu tehtävien objektiiviseen arviointiin ja varmistaa, että palkitseminen pohjautuu edellä mainittuihin kriteereihin. Näin yhtiö varmistaa yhdenmukaisuuden ja sen, että työehdot eivät perustu henkilöön tai hänen sukupuoleensa. Myös Topdanmarkin solmimat sopimukset edistävät saman palkan maksamista samanarvoisesta työstä.

Toimet ja tulokset

Topdanmark päivitti vuonna 2021 ylimmän johdon ja muiden valittujen johtoryhmän jäsenten palkitsemispolitiikan varmistaakseen, että vastuullisuus on integroitu palkitsemiseen.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsissa palkitseminen perustuu yhtiön 4C-toimintamalliin, jossa huomioidaan työtoverit, asiakkaat, yhtiö ja yhteisö (colleagues, customers, company, community). Palkitsemisjärjestelyt ovat myös yhdenmukaisia riskienhallintastrategian, hallinnointikoodin sekä toimintaperiaatteiden ja liiketoiminnan etiikan kanssa. Hastingsin palkitsemisjärjestelmän suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon riskienhallintakehys ja -politiikka, olennaiset riskit, viranomaisvaatimukset sekä lakisääteiset velvoitteet.

Hastings pyrkii maksamaan työntekijöille kilpailukyistä ja oikeudenmukaista palkkaa heidän tekemästään työstä ja palkitsemaan heidät asianmukaisesti perustuen sekä yhtiön tulokseen että heidän omaan yksilölliseen suoritukseensa suhteessa sovittuihin tavoitteisiin. Lisäksi Hastings haluaa tukea 4C-mallin mukaista käyttäytymistä.

Palkitsemismallin tavoitteena on palkita oikeudenmukaisesti ja kilpailukykyisesti suhteessa sisäisiin ja ulkoisiin vertailuarvoihin käyttäen kannustimia, jotka heijastavat saavutettuja tuloksia ja yksilön panosta; kannustaa

työntekijöitä saavuttamaan ja ylittämään tavoitteensa ja toimimaan ja käyttäytymään oikein; olla läpinäkyvä, helposti ymmärrettävä sekä selkeästi selitetty ja viestitty; olla yhdenmukainen koko organisaatiossa; ja kannustaa työntekijöitä ja esihenkilöitä ottamaan asianmukaisia muttei liiallisia riskejä, huomioiden riskinottohalukkuuden ja välttämällä eturistiriitoja.

Hastingsin palkitsemismalli pyrkii myös edistämään liiketoimintatavoitteiden saavuttamista ja arvonaluontia osakkeenomistajille; kannustamaan ja palkitsemaan asiakkaille tuotetuista hyvistä tuloksista; mahdollistamaan palkkatason, jolla houkutellaan ja pidetään työntekijöitä, joilla on yhtiön strategian toteuttamiseksi tarvittavaa osaamista ja asennetta; sovittamaan yhteen yksilöiden ja Hastings-konsernin edut; sekä noudattamaan voimassa olevia lakeja ja säännöksiä.

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Hastingsin muuttuvassa palkitsemisessä otetaan huomioon suoritukset suhteessa 4C-tavoitteisiin, joihin sisältyy monimuotoisuutta ja osallistamista koskevat toimet, työntekijöiden sitoutuneisuus, asiakaskokemus,

Hastingsin vastuullisuusohjelman edistäminen ja hyvän hallintotavan lujittaminen.

Palkkatasa-arvoa koskeva selvitys

Hastingsin palkitsemismalli koskee kaikkia työntekijöitä samanarvoisesti. Palkka-asteikot perustuvat objektiivisiin kriteereihin, kuten sisäisiin ja ulkoisiin vertailuarvoihin, ja ne vastaavat oikeudenmukaisesti työn vaatimuksia ja huomioivat työntekijän kokemuksen ja osaamisen. Hastings laatii vuosittain raportin sukupuolten välisestä palkkaeroista Ison-Britannian lainsäädännön mukaisesti ja pyrkii aktiivisesti ehkäisemään ongelmia maksamalla saman palkan samanlaisesta työstä sekä parantamalla sukupuolten välistä tasapainoa organisaation kaikilla tasoilla.

Toimet ja tulokset

Hastings virallisti yhtiön palkitsemispolitiikan vuonna 2021 ja toteutti useita toimia varmistaakseen edellä esitetyn mallin ja tavoitteiden noudattamisen. Näihin kuului esimerkiksi riskinhallintatoiminnon osallistumi-

nen suoritusten arviointiin sekä sopivien toimenkuvaryhmien luominen oikeudenmukaisten ja asianmukaisten palkka-asteikkojen määrittämiseksi. Näin Hastings voi maksaa kilpailukykyisiä palkkoja oikeudenmukaisesti ja johdonmukaisesti.

Sukupuolten välinen palkkaero kasvoi hieman vuonna 2020 (julkaistu vuonna 2021), keskimääräisen palkkaeron ollessa 19,7 prosenttia, kun se vuonna 2019 oli 19,1 prosenttia. Tämä johtuu siitä, että vuonna 2020 palkattiin useampia miehiä kuin naisia johtorooleihin. Osallistavaan rekrytointiin panostaminen vuonna 2021 on kuitenkin parantanut sukupuolten välistä tasapainoa ylimmän johdon keskuudessa, mikä edistää sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa.

Hastingsin uusin palkkaeroraportti on saatavilla englanniksi osoitteessa www.hastingsgroup.uk/reports/corporate-responsibility-reports.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatumin palkitsemismekanismin tavoitteena on kannustaa ja innostaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet. Kun työntekijät onnistuvat saavuttamaan tavoitteensa, he edistävät yhtiön pitkäaikaista taloudellista menestystä.

Mandatum noudattaa palkitsemisessa Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteita, yhtiön omia palkitsemispolitiikkoja ja toimialaan liittyviä määräyksiä. Mandatum päivittää palkitsemispolitiikat vuosittain, ja yhtiön hallitus hyväksyy ne. Palkitsemispolitiikkoihin sisältyy ohjeistuksia, joilla pyritään välttämään riskinottoa ja eturistiriitoja. Palkitsemisohjelmien mukaisen muuttuvan palkkion maksaminen edellyttää aina hallituksen päätöstä. Lisäksi osa nimetyille työntekijöille maksettavasta muuttuvasta palkkiosta lykätään palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Palkitsemista seurataan Mandatumissa jatkuvasti, koska toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on keskeinen keino osaavien ja kokeneiden työntekijöiden houkuttelemiseen ja sitouttamiseen. Oikeudenmukaisen ja puolueetoman palkitsemisen takaamiseksi kaikki esihenkilöiden tekemät yksilöllistä palkitsemista koskevat päätökset on lisäksi hyväksyttävä myös heidän esihenkilöillään.

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Palkitsemisperusteita määritellessään Mandatum ottaa huomioon, miten valitut kriteerit ja tavoitteen saavuttaminen tukevat yhtiön arvoja ja tavoitteita, vastuullisuustavoitteet mukaan lukien. Vastuullisuusriskien ja Mandatumin oman sijoitustoiminnan haitallisten kestävyysvaikutusten huomioiminen on tärkeää yhtiön pitkän aikavälin menestykselle. Sen vuoksi yhtiön palkitsemisrakenteessa on varmistettu, että vastuullisuusriskit ja haitalliset kestävyysvaikutukset näkyvät asianmukaisesti asianomaisten työntekijöiden palkitsemisessa. Mandatumin sijoitustoiminnassa otetaan erityisesti huomioon vastuullisen sijoittamisen politiikan noudattaminen. Myös asiakastyytyväisyys on jo useita vuosia kuulunut jokaisen Mandatumin työntekijän tavoitemittareihin.

Palkkatasa-arvoa koskeva selvitys

Mandatumin tavoitteena on maksaa samaa palkkaa samasta työstä, samasta vastuutasosta ja samasta suorituksesta ja tuloksesta. Vähimmäispalkka määräytyy tehtävän palkkaluokan perusteella, ja lopullisessa palkassa huomioidaan vastuutaso sekä työntekijän pätevyys ja suoritus. Sisäisiä ja ulkoisia vertailuarvoja käytetään palkka-asteikon määrittelyyn.

Mandatum laatii vuosittain raportin sukupuolten tasa-arvosta, jossa kerrotaan keskimääräiset ansiot sukupuolen sekä työntekijän palkkaluokan tai tehtävän mukaan. Mandatum seuraa jatkuvasti sukupuolten välistä tasapainoa organisaatiossa.

Toimet ja tulokset

Mandatum-konsernin organisaatio uudistettiin vuonna 2021, kun Mandatum Asset Management perustettiin erilliseksi liiketoiminnaksi yhtiön henkivakuutustoiminnan rinnalle. Varainhoitoliiketoiminta kasvoi entisestään syyskuussa 2021, kun Sampo Oyj:n sijoitustoiminnot yhdistettiin Mandatum Asset Managementiin ja Mandatum osti Trevianin rahastoliiketoiminnan.

Organisaatiomuutosten vuoksi tuli tarpeellista käydä läpi uuden Mandatum-konsernin työkuvaukset ja työn vaatimusten arviointi. Tätä työtä jatketaan vuonna 2022. Mandatum ryhtyi myös päivittämään yhtiön työtehtävien luokitusjärjestelmää, jota käytetään kiinteiden palkkojen määrittämisessä.

SIJOITUSTOIMINTA JA SIJOITUSTEN HALLINNOINTI

121

Sijoitusten
hallinta Ifissä,
Mandatumissa ja
Sampo Oyj:ssä

128

Sijoitusten
hallinta
Topdanmarkissa

131

Sijoitusten
hallinta
Hastingsissa

133

Sijoitusten
hiilijalanjälki

136

Sijoitusten
ilmasto-
vaikutusten
arviointi

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi



ESG-näkökohdat, mukaan lukien ilmastomuutos, vaikuttavat tuottoihin, riskeihin ja kaikkien yhtiöiden arvoon. Näin ollen ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusprosessiin on tärkeä keino parantaa sijoitusten riski-tuottosuhdetta, ja se on sijoitustoiminnan kriittinen menestystekijä.

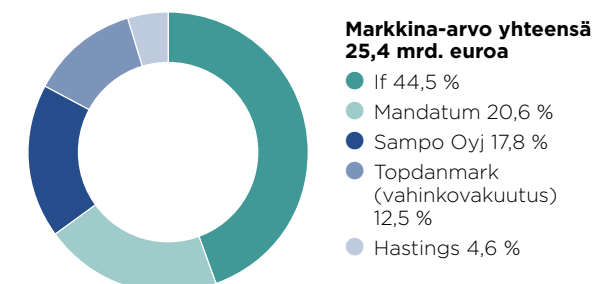
Sampo-konsernin määritelmän mukaan vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa sijoitustoimintaa, jossa ESG-näkökohdat huomioidaan sijoitusanalyysissä ja -päätöksenteossa sekä sijoituksista raportoidaessa. Vastuulliseen sijoittamiseen kuuluu myös aktiivinen omistajuus ESG-asioissa. Vastuullisen sijoittamisen tavoitteena on parantaa riskienhallintaa ja portfolion tuottoa sijoittajan

arvot huomioiden. Se täydentää perinteistä taloudellista analyysia, ja sen vuoksi ESG-kysymyksiä arvioidaan samaan aikaan yhdessä muiden sijoitusten riski-tuotto-suhteeseen vaikuttavien tekijöiden kanssa.

Tässä osiossa tarkastellaan Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoituksia yhdessä, koska näillä yhtiöillä on sijoitusten hallinnassa käytössä yhteinen infrastruktuuri ja niiden vastuullisen sijoittamisen käytännöt ovat yhteneviä. Topdanmark ja Hastings hallinnoivat sijoituksiaan itsenäisesti ja näin ollen niitä käsitellään omina kokonaisuuksina.

Sijoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2021



Sijoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2021

	If	Topdanmark (vahinkovakuutus)	Hastings	Mandatum*	Sampo Oyj	Sampo-konserni
Rahamarkkinat	8 %	21 %	14 %	11 %	76 %	23 %
Korkosijoitukset	61 %	4 %	83 %	45 %	6 %	43 %
Joukkovelkakirjalainat	16 %	48 %	0 %	0 %	0 %	13 %
Osakkeet	15 %	4 %	0 %	27 %	10 %	14 %
Private equity	0 %	0 %	0 %	6 %	8 %	3 %
Kiinteistöt	0 %	5 %	0 %	4 %	0 %	1 %
Muut	0 %	18 %	3 %	7 %	0 %	4 %
Yhteensä, mrd. euroa	11,3	3,2	1,1	4,4	4,6	25,3

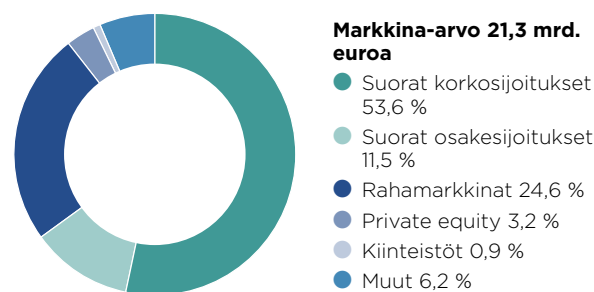
* Pois lukien Mandatumin eriytetyn kannan varat 0,8 miljardia euroa.

Sijoitusten hallinta Ifissä, Mandatumissa ja Sampo Oyj:ssä

Sampo Oyj:n sijoitustoiminta yhdistyi vuonna 2021 Mandatumin sijoitustoiminnan kanssa, jonka seurauksena perustettiin uusi yhtiö Mandatum Asset Management (MAM). MAM hallinnoi Sampo Oyj:n ja Mandatumin oman taseen sijoituksia ja tekee yhteistyötä Ifin sijoitustoiminnan ja sijoitushallinnon kanssa, jotka ovat vastuussa Ifin sijoituksista. MAMin ESG-tiimi tukee yhtiötä vastuulliseen sijoittamiseen liittyvissä asioissa ja koordinoi sijoituksista raportointia konsernitasolla.

Ifin ja MAMin salkunhoitajat vastaavat sijoitusten hallinnoinnista Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikkojen mukaisesti. Politiikat päivitetään ja hyväksytetään yhtiöiden hallituksilla vuosittain. Vastuullisen sijoittamisen politiikat ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi. Sampo Oyj:llä ei sen sijoitusportfolion luonteen ja strategisten sijoitusten takia ole samanlaista ESG-politiikkaa kuin sen tytäryhtiöillä.

Sijoitusallokaatio omaisuusluokittain If, Mandatum ja Sampo Oyj, 31.12.2021



Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n vastuullisen sijoittamisen käytännöissä näkyy Sampo-konsernin sitoumus YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin (PRI) ja YK:n Global Compact -periaatteisiin. Yhtiöt tukevat myös Pariisin ilmastositoumusta ja tavoitetta rajoittaa lämpötilan nousu reilusti alle 2 asteen, mieluiten 1,5 asteeseen esiteolliseen tasoon verrattuna.

Lisätietoa sitoumuksista on saatavilla Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikoista (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi).

Suorat osake- ja korkosijoitukset

Seuraavat vastuullisen sijoittamisen strategiat koskevat Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n suoria listattuja osakesijoituksia ja suoria korkosijoituksia.

ESG-integrointi

ESG-näkökohdat on integroitu systemaattisesti sijoitus päätöksentekoon ja -analyysiin. ESG-näkökohdista nousevia riskejä arvioidaan käyttämällä sisäistä ESG-liikennevalomallia, joka perustuu ulkoisen palveluntarjoajan ESG-riskiluokitukseen. Riskiluokituksilla mitataan yhtiöiden altistumista ESG-riskille, ilmastonmuutos mukaan lukien, ja olennaisten ESG-näkökohtien hallintaa. Sijoituskohteet luokitellaan riskiluokitusten perusteella riskikategorioihin: matala riski, kohonnut riski, korkea riski

ja vakava riski. Mahdolliset toimet riippuvat riskikategoriasta ja ESG-riskien perusteellisesta analysoinnista ja niiden seurauksista sijoituskohteelle.

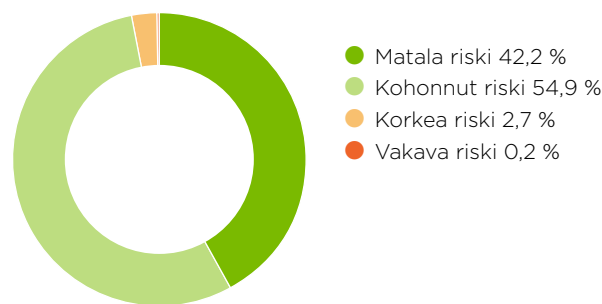
Lisätietoa ja kuvaus riskikategorioista on saatavilla Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikoista (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi).

Toimet ja tulokset

Liikennevalomallin kattamista sijoituksista 0,2 prosenttia (0,7) oli 31.12.2021 vakavaan ESG-riskikategoriaan kuuluvissa yhtiöissä. Yhtiöitä oli yhteensä kolme kappaletta (7).

Sijoitusallokaatio ESG-riskikategorioiden mukaan

If, Mandatum ja Sampo Oyj, 31.12.2021



Laskettu markkina-arvon mukaan. Mukana ovat suorat sijoitukset, joille on saatavilla ulkoisen palveluntarjoajan antama riskiluokitus.

Toimialakohtainen seulonta

Tietyillä toimialoilla katsotaan olevan muita enemmän ESG-riskejä. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi maine-, ympäristö-, ilmasto- ja sääntelyriskit. Sijoituksia näille sensitiivisille toimialoille seurataan tarkasti ja sekä suora osallistuminen että välillinen osallistuminen otetaan huomioon. Suora osallistuminen tarkoittaa, että yhtiö saa liikevaihtoa suoraan kyseisen toimialan tuotannosta tai myynnistä. Välillisellä toiminnalla tarkoitetaan alan tuomia epäsuoria tulovirtoja, kuten alihankintaa, jakelua tai palveluja. Toimialatiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan analyysiin.

Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen strategiat käydään läpi vuosittain, mikä tarkoittaa, että sensitiivisten toimialojen lista ja toimialaloille asetetut sisäiset kynnysarvot voivat muuttua ja kehittyä ajan myötä. Lisätietoa toimialakohtaisesta seulonnasta on saatavilla Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikoista (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi).

Toimet ja tulokset

Sensitiiviset toimialat olivat 31.12.2021 aikuisviihde, kivihiilen louhinta, kiistanalaiset aseet (ml. rypälemukset, jalkaväkimiinat, köyhdytetty uraani, ydinaseet sekä biologiset että kemialliset aseet), puolustusmateriaali, uhkapelit ja tupakka. Lisäksi hiilipohjainen energia ja fossiilinen öljypohjainen energia lisättiin sensitiivisten toimialojen seulontaan vuoden 2021 lopulla. Uusien seulontojen avulla If, Mandatum ja Sampo Oyj voivat paremmin seurata ja hallita fossiilisista polttoaineista aiheutuvia riskejä vähähiiliseen talouteen siirryttäessä.

0,6 prosenttia (4,9) Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n kaikista sijoituksista oli 31.12.2021 sijoitettu sensitiivisille toimialoille. Yhtiöt olivat vuoden lopussa sijoittaneet yhteensä kuuteen (36) sensitiivisellä toimialalla suoraan tai välillisesti toimivaan yhtiöön. Suoran ja välillisen osallistumisen kynnysarvoja muokattiin vuoden lopulla, jotta Mandatumin laskuperustekorkoisten sijoitusten ja sijoitussidonnaisten sijoitusten vastuullisen sijoittamisen politiikat voitiin yhdenmukaistaa. Kynnysarvojen muutokset vaikuttivat altistumiseen sensitiiviselle toimialoille. Nykyiset kynnysarvot ovat nähtävillä Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikoissa.

Sensitiiviset toimialat

If, Mandatum ja Sampo Oyj, 31.12.2021

Toimiala	Sensitiivisyyden mahdolliset syyt	Yhtiöiden lukumäärä 31.12.2021*	Lyhyt analyysi
Aikuisviihde	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Työikäntäntöihin liittyvät riskit Ihmisoikeusriskit 	Suora osallistuminen: 0 (0) Välillinen osallistuminen: 0 (0)	-
Hiilipohjainen energia	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Teknologiaan liittyvät riskit Siirtymäriskit Sääntelyyn liittyvät riskit 	Suora osallistuminen: 0 Välillinen osallistuminen: 0	-
Kivihiilen louhinta	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Ympäristöriskit, mukaan lukien ilmastomuutos Työikäntäntöihin liittyvät riskit Hallintoon liittyvät riskit 	Suora osallistuminen: 3 (8) Välillinen osallistuminen: 0	-
Kiistanalaiset aseet	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Sääntelyyn liittyvät riskit 	Suora osallistuminen: 0 (0)	-
Puolustusmateriaali	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Sääntelyyn liittyvät riskit 	Suora osallistuminen: 1 (25) Välillinen osallistuminen: 1 (2)	Yksi yhtiö, jolla on sekä suora että välillinen osallisuus
Fossiilinen öljypohjainen energia	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Teknologiaan liittyvät riskit Siirtymäriskit Sääntelyyn liittyvät riskit 	Suora osallistuminen: 2 Välillinen osallistuminen: 0	-
Uhkapelit	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Hallintoon liittyvät riskit 	Suora osallistuminen: 0 (5) Välillinen osallistuminen: 0 (0)	-
Tupakka	<ul style="list-style-type: none"> Maineriski Sääntelyyn liittyvät riskit Ihmisoikeusriskit 	Suora osallistuminen: 1 (1) Välillinen osallistuminen: 0 (0)	-

* Suluissa on esitetty vuoden 2020 vastaavan ajankohdan tilanne.

Normipohjainen seulonta

Osa vastuullista sijoitustoimintaa on kohdeyhtiöiden sidosryhmävaikutusten arviointi. Lisäksi on tarkasteltava, missä määrin yhtiö aiheuttaa tai edistää kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia tai on yhteydessä niihin. Tässä yhteydessä huomioon otettavia kansainvälisiä sopimuksia ovat muun muassa YK:n Global Compact -periaatteet, OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet sekä Pariisin ilmastopöytäkirja.

If, Mandatum ja Sampo Oyj seulovat nykyisten ja potentiaalisten sijoitustensa mahdollisia kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia ulkopuolisen palveluntarjoajan analyysin avulla. Jos nykyisten omistusten joukosta paljastuu rikkomus, ryhdytään rikkomuksen vakavuuden, luonteen ja laajuuden mukaisiin toimenpiteisiin, kuten vuoropuheluun yhtiön toimivan johdon kanssa tai osallistutaan yhteisvaikuttamiseen. Lisätietoa aiheesta on Aktiivinen omistajuus -osiossa ([sivu 124](#)). Viimeisenä keinona sijoitus voidaan myydä, jos sijoituskohte ei reagoi yhteydenottoihin. Uusia sijoituksia vältetään, jos yhtiö ei ole ryhtynyt korjaaviin toimiin rikkomusten suhteen.

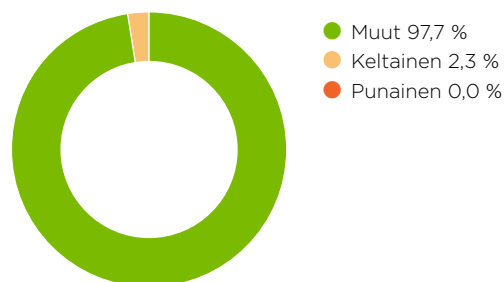
Lisätietoa normipohjaisesta seulonnasta on saatavilla Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikoista (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi).

Toimet ja tulokset

Ifillä, Mandatumilla ja Sampo Oyj:llä ei ollut 31.12.2021 suoria osake- ja korkosijoituksia (2) normeja rikkoneissa yhtiössä. Tiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan toimittamiin tietoihin.

Normipohjainen seulonta

If, Mandatum ja Sampo Oyj, 31.12.2021



Graafin tiedot pohjautuvat ulkoiselta palveluntarjoajalta saatuun tietoon.

Aktiivinen omistajuus

Aktiivisena omistajana If, Mandatum ja Sampo Oyj pyrkivät varmistamaan, että salkkuyhtiöt ottavat ESG-näkökohdat huomioon toiminnassaan. Aktiivisen

omistajuuden olennaisia teemoja ovat esimerkiksi kansainvälisten standardien ja normien noudattaminen sekä hallinnointiin, complianceen ja vastuullisuuteen liittyvät näkökohdat. Myös ilmastonmuutos on tärkeä teema.

Aktiivisen omistajuuden käytäntöjä ovat muun muassa suora vaikuttaminen, yhtiökokouksissa äänestäminen ja yhteisvaikuttaminen muiden sijoittajien kanssa. If, Mandatum ja Sampo Oyj pyrkivät aktiivisella omistajuudella vaikuttamaan ensisijaisesti yhtiöihin, joihin ne ovat sijoittaneet välttääkseen esimerkiksi eturistiriitoja. Tavoitteena on, että vaikuttaminen on linjassa konserni-yhtiöiden asiakkaiden ja muiden sidosryhmien intressien kanssa. Muita mahdollisia tekijöitä, joita otetaan huomioon ennen vaikuttamista, ovat esimerkiksi ESG-ongelman olennaisuus, sijoituksen koko, kohdeyhtiön tekemät korjaustoimet ja kohdeyhtiön maantieteellinen sijainti.

Yhteisvaikuttaminen

If, Mandatum ja Sampo Oyj

	Sisäisesti arvioitujen mahdollisten yhteisvaikutustapausten määrä	Osallistuttujen yhteisvaikutustapausten määrä	Yhteisvaikuttamisen syy	Yhteisvaikuttamisten tilanne 31.12.2021
Q1/2021	2	1	Työkäytännöt	Yhtiö ryhtyi korjaaviin toimiin ja vaikuttaminen on päättynyt.
Q2/2021	0	0	-	-
Q3/2021	3	0	-	-
Q4/2021	2	0	-	-
Yhteensä	7	1		

Lisätietoa aktiivisesta omistajuudesta on Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikoissa (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi).

Toimet ja tulokset

If, Mandatum ja Sampo Oyj ottivat osaa yhteen yhteisvaikutustapahtumaan ja osallistuivat 35 yhtiökokoukseen vuonna 2021.

Osallistuminen yhtiökokouksiin

If, Mandatum ja Sampo Oyj

	2021	2020
Yhtiökokousten lukumäärä, joihin osallistuttiin	35	21
Äänestäminen hallituksen ehdotusten mukaisesti	34	21
Äänestämättä jättäminen	1	-

Suorat kiinteistösijoitukset

Sampo-konsernissa suorien kiinteistösijoitusten hallinnointi oli aikaisemmin keskitetty emoyhtiö Sampo Oyj:hin, missä hallinnoitiin Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoituksia. Mandatum-konsernin uudelleen järjestelyn seurauksena kiinteistösijoituksia hallinnoidaan 1.9.2021 alkaen MAMissa.

Ifin ja Sampo Oyj:n kokonaan omistamat suorat kiinteistösijoitukset myytiin vuonna 2021. Mandatumilla oli 31.12.2021 rakennettuja kiinteistöjä yhteensä 18 (18). Lisäksi Mandatum omistaa tyhjiä tontteja ja joitakin vähemmistöosuuksia muista kiinteistöistä.

Mandatumin kiinteistöjen lisäksi MAM vastaa Mandatum Life Vuokratontit I Ky:n, SaKa Hallikiinteistöt Ky:n, Keskinäisen Vakuutusyhtiö Kalevan, Erikoissijoitusrahasto Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II:n ja Mandatum AM Hiilinelukiinteistöt I Ky:n suorista kiinteistösijoituksista. Kyseiset yhtiöt eivät ole osa Sampo-konsernia.

Suorien kiinteistösijoitusten vastuullisuuden painopistealueet

MAM keskittyy suorien kiinteistösijoitusten hallinnassa energiatehokkuuteen, ilmastonmuutoksen torjuntaan, vesitehokkuuteen, kierrätykseen, jätteen määrän

vähentämiseen sekä kestävien, terveellisten ja turvallisten kiinteistöjen tarjoamiseen vuokralaisille. MAM on myös asettanut vastuullisuustavoitteet kiinteistösijoituksille ja seuraa niiden saavuttamista säännöllisesti. Tavoitteet on esitetty Suorien kiinteistösijoitusten vastuullisuustavoitteet -taulukossa.

Suorien kiinteistösijoitusten vastuullisuustavoitteet

Mandatum

Tavoite	Vertailuvuosi	Tavoitevuosi, vuoden loppuun mennessä	Tilanne 31.12.2021
Vedenkulutuksen vähentäminen 10 prosentilla	2018	2022	Vedenkulutus laski 26,3 (23,7) prosenttia vertailuvuoteen nähden. Tulokseen vaikutti koronapandemia ja näin ollen uutta tavoitetta ei asetettu.
Hiilineutraalius kiinteistöjen oman energiankulutuksen osalta (sähkö ja lämmitys/jäähdytys)	2019	2025	Hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2 -päästöt): 2 599 tCO ₂ e
55 prosentin kierrätysasteen saavuttaminen	2020	2025	Kierrätysaste oli 52 (46) prosenttia ja datan kattavuus 99 (92) prosenttia.
Energiankulutuksen vähentäminen 20 prosentilla (laskennallinen energiatehokkuus) Energiatehokkuussopimuksen mukaisesti*	2015	2025	Energiankulutus on vähentynyt 19,0 (17,6) prosenttia.
Neljä tähteä GRESB-raportoinnissa	2020	2025	Neljä tähteä ja Sector Leader -status saavutettu vuonna 2021. Uusi tavoite asetettu vuonna 2022: Säilyttää neljä tähteä vuoteen 2025 asti.

* Energiatehokkuussopimus ja siihen liittyvät luvut sisältävät Mandatum Life Vuokratontit I Ky:n, SaKa Hallikiinteistöt Ky:n ja Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kalevan kiinteistöt.

Toimet ja tulokset

Mandatumin suorien kiinteistösijoitusten sähkönkulutus laski vuonna 2021 yhteensä 4,4 prosenttia (-4,6) edellisvuoteen verrattuna. Kaukolämmön energiankulutus kasvoi 0,6 prosenttia (-12,7) ja vedenkulutus 4,9 prosenttia (-23,7). Koronapandemia vaikutti edelleen vuonna 2021 veden ja sähkön kulutukseen, kun työntekijät työskentelivät kotona. Lisäksi Sampo Oyj:n ja Ifin kiinteistöjen myynti vaikutti tuloksiin. Pandemialla ei ollut vaikutusta kiinteistöjen kaukolämmön tai -kylmän kulutukseen. Kaikkiin kiinteistöihin on vuodesta 2020 lähtien ostettu 100 prosenttia sertifioitua uusiutuvaa sähköä.

MAM jatkoi vuonna 2021 energiatehokkuuden parantamista hallinnoimissaan kiinteistöissä. MAM esimerkiksi uudisti valaistus- ja automaatiojärjestelmiä ja otti käyttöön energianhallintajärjestelmä ETJ+:n, jota on tarkoitus käyttää jokapäiväisessä energian hallinnassa.

MAM myös paransi vuonna 2021 Mandatumin GRESB Real Estate Assessment -arviossa saamaa arvosanaa. Mandatum sai arviossa neljä tähteä ja Regional Sector Leader -statuksen vastuullisuustoimistaan. Mandatumin suorien kiinteistösijoitusten arvosana oli 84 pistettä asteikolla 0–100. Verrokkiryhmän keskiarvo oli 67 pistettä.

MAMin hallinnoimien suorien kiinteistösijoitusten ilmatoriskin arviointi toteutettiin myös vuonna 2021. Arviointiin sisältyi järjestelmällinen katsaus nykyisiin

ja mahdollisiin lähestymistapoihin ilmastonmuutoksen aiheuttamien riskien lieventämiseksi. Lisätietoa arvioinnista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ajankohtaista/ilmatoriskien-arviointi-kiinteistosijoituksissa.

Neljällä Mandatumin kiinteistöllä oli vuonna 2021 kansainvälinen BREEAM®-ympäristösertifikaatti, mikä vastaa 28 prosenttia Mandatumin kokonaan omistamista kiinteistöistä.

Suorien kiinteistösijoitusten hiilijalanjälki

Mandatum

tCO ₂ e	2021	2020	2019	Muutos 2021/2020, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	0,0	0,0	0,0	0,0
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 599,2	3 105,6	6 280,4	-16,3
Scope 3: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	261,6	248,0	219,1	5,5
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	2 860,8	3 353,5	6 499,5	-14,7

Muut omaisuuslajit

Ifillä, Mandatumilla ja Sampo Oyj:llä on suorien osake-, korko- ja kiinteistösijoitusten lisäksi sijoituksia rahastoissa (esim. osake-, pääoma- ja korkorahastoissa) sekä pörssinoteeratuissa ja vaihtoehtoisissa rahastoissa, pankkitileillä ja johdannaisinstrumenteissa. Ulkoiset rahastonhoitajat hallinnoivat kaikkia rahastosijoituksia.

If, Mandatum ja Sampo Oyj kannustavat ulkoisia rahastonhoitajiaan tukemaan PRI:n ja Global Compactin kaltaisia aloitteita ja ottamaan käyttöön vastuullisen sijoittamisen politiikkoja. Uusia ulkoisia rahastonhoitajia valittaessa salkunhoitajat määrittelevät due diligence -prosessin aikana asiaankuuluvat ESG-näkökohdat, kuten ESG-raportoinnin laajuuden ja yksilöidyt ESG-riskit ja mahdollisuudet sekä rahastonhoitajan sitoutumisen vastuulliseen sijoittamiseen.

Lisätietoa ESG-näkökohtien huomioimisesta rahastosijoituksissa, ulkoisessa varainhoidossa ja muissa omaisuusluokissa on saatavilla Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikoista (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi).



Toimet ja tulokset

Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n osakerahastosijoituksista ja pörssinoteerattujen rahastojen (ETF-rahastot) sijoituksista 97,1 prosenttia (98,2) oli 31.12.2021 PRI:n allekirjoittaneiden rahastonhoitajien hoidossa. Lisäksi 61,2 prosenttia (58,4) osake- ja ETF-rahastojen hoitajista oli allekirjoittanut Global Compact -periaatteet. Pääomasijoituksia hoitavista yhtiöistä 34,5 prosenttia (38,4) oli allekirjoittanut PRI:n, joten ESG-näkökohtien pitäisi sisältyä niiden sijoitusprosesseihin. Tiedot on saatu suoraan pääomarahastojen hoitajilta.

Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa

Topdanmark haluaa saavuttaa sijoituksilleen mahdollisimman suuren riski-tuottosuhteen. Siksi sekä ESG-näkökohtiin liittyvät riskit että mahdollisuudet integroidaan yhtiön päivittäiseen sijoitustoimintaan. Samalla Topdanmark haluaa varmistaa, että arvонуonti on vastuullista eikä riko kansainvälisesti tunnistettuja standardeja ja periaatteita tai yleissopimuksia, joihin Tanska on sitoutunut.

Sijoitusallokaatio omaisuusluokittain

Topdanmark, 31.12.2021



Vain Topdanmarkin oman taseen sijoitukset.

Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen viitekehys koskee kaikkia omaisuusluokkia. Yhtiö kuitenkin arvioi eri omaisuusluokkien analysoinnin suhteellista hyötyä, jotta se voi varmistua, että huomiota kiinnitetään alueisiin, joilla ESG-riski nähdään suurimmaksi.

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Topdanmarkilla on vastuullisen sijoittamisen ja aktiivisen omistajuuden politiikat, joissa on kerrottu yhtiön vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Yleisvastuu näistä politiikoista on Topdanmark Asset Managementin hallituksella. Topdanmark Asset Management puolestaan vastaa politiikkojen toteuttamisesta ja valvoo jatkuvasti, että sijoitustoiminta on niiden mukaista.

Lisätietoa Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen ja aktiivisen omistajuuden politiikoista on saatavilla englanniksi osoitteesta www.topdanmark.com/en/sustainability/sustainability-in-topdanmark/policies.

ESG-integrointi

Topdanmark arvioi sijoitustensa ESG-riskejä neljännesvuosittain. Arvio perustuu ulkoisen palveluntarjoajan ESG-dataan. Kokonaisanalyysi, ESG-riskiluokitusten markkina-arvoin painotettu keskiarvo, tehdään osakeista, osakefutuureista ja ETF:stä.

Neljännesvuosittaisen analyysin lisäksi ulkopuolinen palveluntarjoajan arvioi Topdanmarkin sijoituksia säännöllisesti sekä yhtiötasolla että portfoliotasolla niiden ESG-riskin mukaan. Vaikka Topdanmark ei ole asettanut tavoitetta ESG-riskiluokitukselle, sitä arvioidaan ja seurataan tarpeettoman riskin välttämiseksi ja yhtiön altistumisen ymmärtämiseksi.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin osakesijoitusten keskimääräinen ESG-riskiluokitus (palveluntarjoajan analyysin perusteella laskettu painotettu ESG-riskiluokitusten keskiarvo) oli vuoden 2021 lopussa 19,6 ja vertailukohteen (MSCI ACWI) 21,7. Tulos osoittaa, että Topdanmarkin sijoituksilla on matalampi ESG-riski kuin vertailukohteella.

Toimialakohtainen seulonta

Tiettyjä toimialoja voidaan pitää luonteeltaan kiistanalaisina, ja ne voivat aiheuttaa merkittäviä kustannuksia ympäröivälle yhteiskunnalle. Topdanmarkin näkemyksen mukaan tämä koskee Kiistanalaiset toimialat -taulukossa lueteltuja toimialoja ja toimia.

Topdanmark ei sulje pois yrityksiä, joilla on vain rajallinen altistuminen kiistanalaisille toimialoille. Sen sijaan Topdanmark seuraa osallisuutta näille toimialoille ja on asettanut kynnsarvot liikevaihdolle, joka sijoituskohteena olevien yhtiöiden liikevaihdosta syntyy kiistanalaisesta toiminnasta.

Kiistanalaiset toimialat

Topdanmark

Toimiala	Kynnsarvo (prosenttia liikevaihdosta)
Tervahiekkaan perustuva polttoaine	Enintään 5 prosenttia
Terminen kivihiili	Enintään 5 prosenttia
Poltettavan tupakan tuotanto	Enemmän kuin 0–1 prosenttia
Kiistanalaiset aseet	Enemmän kuin 0–1 prosenttia

Toimet ja tulokset

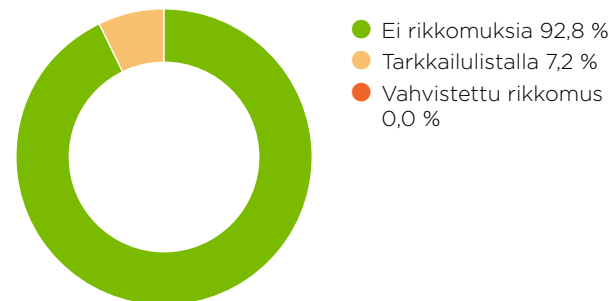
Topdanmarkin oman taseen sijoitukset eivät ylittäneet mitään edellä mainituista kynnsarvoista vuoden 2021 lopussa.

Normipohjainen seulonta

Topdanmark seuloo ja arvioi nykyisiä ja mahdollisia sijoituskohteita YK:n Global Compact -periaatteiden, OECD:n monikansallisille yrityksille tarkoitettujen ohjeiden ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden rikkomusten suhteen. Yhtiön tavoitteena on, että sijoitus-
tuotto syntyy ilman näiden periaatteiden tahallista rikkomista. Topdanmarkilla on myös menettelytavat, joilla voidaan sulkea pois sijoitukset yhtiöin, jotka ovat todennetusti rikkoneet edellä mainittuja periaatteita.

Normipohjainen seulonta

Topdanmark, 31.12.2021



Graafin tiedot pohjautuvat ulkoiselta palveluntarjoajalta saatuun tietoon.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkilla ei ollut 31.12.2021 sijoituksia yhtiöihin, jotka olisivat vahvistetusti rikkoneet normeja. Tiedot pohjautuvat ulkoisen palveluntarjoajan analyysiin.

Topdanmark kävi vuoden aikana vuoropuhelua viiden yhtiön kanssa kaikkiaan yhdeksästä yhtiöstä, jotka ovat sen tarkkailulistalla. Lisätietoa aiheesta on alla Aktiivinen omistajuus -osiossa.

Aktiivinen omistajuus

Aktiivisena omistajana Topdanmark pyrkii tukemaan pitkäaikaista arvонуontia salkkuyhtiössään. Tästä syystä yhtiö harjoittaa aktiivista omistajuutta äänestämällä sijoituskohteena olevien yritysten yhtiökokouksissa ja käymällä vuoropuhelua sellaisten yritysten kanssa, jotka ovat rikkoneet YK:n Global Compact -periaatteita. Topdanmark aloittaa vuoropuhelun myös sellaisten salkkuyhtiöiden kanssa, joiden toiminta on ristiriidassa Topdanmarkin sijoituspolitiikan kanssa. Vuoropuhelua käydään tyypillisesti yhteistyössä ulkopuolisen palveluntarjoajan kanssa. Jos vuoropuhelu ei johda toimintatapojen muutokseen, sijoitus voidaan myydä.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin aktiivinen omistajuus rajoittui vuonna 2021 yhtiöihin, joissa sillä oli osakesijoituksia.

Topdanmark äänesti vuoden aikana 174 yhtiökokouksessa, mikä vastaa 93 prosenttia Topdanmarkin salkkuyhtiöistä.

Topdanmark aloitti vuonna 2021 suoran vuoropuhelun Nestlén kanssa riskeistä, jotka liittyvät luonnon monimuotoisuuden ja metsien häviämiseen maissa, joissa yhtiöllä on tuotantoa. Vuoropuhelu aloitettiin kansalaisjärjestön raportin perusteella, missä oli kuvattu mahdollisia ongelmakohtia. Vuoropuhelun jälkeen Topdanmark arvioi, että yhtiöllä on riittävä ohjelma ja seuranta riskien varalle. Topdanmark seuraa edelleen Nestlén työtä tällä saralla.

Topdanmark kävi lisäksi ulkopuolisen palveluntarjoajan avulla vuoropuhelua viiden yhtiön kanssa YK:n Global Compact -periaatteista: Barclays plc (korruption ehkäiseminen), Danske Bank A/S (korruption ehkäiseminen), DuPont de Nemours, Inc. (ympäristö), ING Groep N.V. (korruption ehkäiseminen) ja Volkswagen AG (ympäristö). Topdanmark seuraa vuoropuhelua tiiviisti nähdäkseen myönteisen kehityksen kyseisissä asioissa.

Kiinteistösijoitukset

Topdanmark sijoittaa suoraan kiinteistöihin, pääasiassa vuokrattaviin liikekiinteistöihin ja asuinkiinteistöihin. Osa sijoitusstrategiasta on vastuu kiinteistön koko arvoketjusta sijoituksesta, kehityksestä ja hallinnoinnista aina toimintaan ja ylläpitoon asti.

Topdanmarkin tavoitteena on kehittää kiinteistöjään jatkuvasti, jotta ne vastaavat markkinoiden odotuksiin ja vuokralaisten tarpeisiin ja toiveisiin. Siksi yhtiö sijoittaa vuosittain miljoonia kiinteistöihinsä. Topdanmark keskittyy esimerkiksi vastuullisuuteen huomioimalla ilmasto-kestävyyden, ympäristön ja energian käytön optimoinnin. Näillä keinolla pyritään parantamaan sisäilman laatua ja vähentämään kasvihuonekaasupäästöjä. Kiinteistöjen kehitys vähentää myös käyttökustannuksia, mikä tarjoaa viime kädessä taloudellista hyötyä vuokralaisille.

Topdanmark tekee yhteistyötä Green Building Council Denmarkin (GBC DK) kanssa kiinteistöjen vastuullisuuden liittyen. Lähtökohtana on DGNB-standardi, joka on kansainvälisesti tunnustettu vastuullisten rakennusten standardi ja sertifiointi. Standardi koostuu 49 kriteeristä, joista muodostuu lopullinen arvosana, joka vaihtelee pronssista platinaan. Topdanmark on määritellyt, että yhtiön omistamilla asuinkiinteistöillä, jotka on rakennettu vuonna 2019 tai sen jälkeen, tulee olla vähintään DGNB:n kultatason sertifikaatti tai muu vastaava sertifiointi.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin koko kiinteistökanta oli 31.12.2021 arvoltaan noin 8 miljardia Tanskan kruunua.

Kaikilla Topdanmarkin asuinkiinteistöillä oli vuonna 2021 DGNB Gold -sertifikaatti, ja näin ollen yhtiö saavutti asettamansa tavoitteen.

Topdanmark vaihtaa vuonna 2022 kaikissa liikekiinteistöissään EKOenergia-ympäristömerkillä varustettuun sähköön. Kiinteistöjä on yhteensä noin 120. EKOenergia on maailmanlaajuinen voittoa tavoittelematon ympäristömerkki uusiutuvalle energialle. EKOenergia-merkki täyttää myös ympäristöjärjestöjen hyväksymät vastuullisuuskriteerit ja rahoittaa energiaköyhyyttä lieventäviä projekteja kehittyvissä maissa. Nämä ovat hankkeita, jotka eivät muuten olisi toteutuneet.

Topdanmark tarjoaa raportointia sähköstä, lämmityksestä, vedenkulutuksesta ja jätteenmäärästä kaikille usean käyttäjän toimistokiinteistöissä toimiville vuokralaisilleen. Näin vuokralaiset voivat saada käsityksen sekä omasta kulutuksestaan että osuudestaan yhteiskulutuksesta. Tulevaisuuden tavoitteena on luoda kannustin ilmastotietoisempaan käyttäytymiseen ja luoda digitaalinen ratkaisu tietojen keräämiseen ja raportointiin.

Ilmastovaikutusten arviointi

Topdanmark teettää vuosittain ilmastoarvioinnin osakesijoituksistaan. Arviointiin kuuluu kaikki Topdanmarkin sijoitukset, sijoitussidonnaiset sijoitukset mukaan lukien. Ilmastovaikutusten arviointi koostuu kahdesta osasta: skenaarioanalyysistä ja kasvihuonekaasupäästöanalyysistä. Arvioinnin tuloksiin voi tutustua englanniksi **Topdanmarkin vastuullisuusraportissa 2021** (www.sampo.com/vuosi2021).

Sijoitusten hallinta Hastingsissa

Hastingsin sijoitusstrategian keskeisiä tavoitteita ovat vahvuus ja ennustettavuus. Yhtiö pyrkii saavuttamaan nämä tavoitteet ja edistämään samalla sijoituspäätöksilään muutosta parempaan.

Hastingsin sijoitusportfolio koostui 31.12.2021 ydin-salkussa olevista hyvän luottoluokituksen omaavista puntamääräisistä joukkovelkakirjoista, joiden lisäksi strateginen allokaatio tarjosi hajautettua tuottoa osake- ja valuuttamarkkinoilta.

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Hastings pitää vastuullista sijoittamista jatkuvasti kehittyvänä ja paranevana prosessina. Yhtiö otti vuonna 2020 käyttöön vastuullisen sijoittamisen viitekehyksen ja on sen jälkeen sitoutunut allekirjoittamaan PRI:n ja tukemaan ESG-näkökohtien sisällyttämistä sijoituspäätöksentekoon tulevinä vuosina. Liittymishakemus PRI:n allekirjoittajaksi on tarkoitus tehdä vuonna 2022.

Hastings on myös sitoutunut vähentämään sijoitussalkkunsu ympäristövaikutuksia ja hiili-intensiteettiä 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä sekä saavuttamaan

hiilineutraaliuden vuoteen 2050 mennessä. Yhtiön sijoituskomitea seuraa ja tarkastelee näiden tavoitteiden saavuttamista ja siihen tähtäävää toimintasuunnitelmaa.

ESG-integrointi

Hastingsin tavoitteena on ottaa ESG-näkökohdat huomioon yhtiön sijoituksissa vaikuttamatta negatiivisesti tuottoihin, hajautukseen tai sijoitussalkun laatuun. Hastingsin salkunhoitajat ottavat ESG-näkökohdat huomioon sijoitusprosesseissaan ja pyrkivät tunnistamaan tekijät, jotka heidän mielestään ovat avainasemassa määrittäessä suoriutuuko sijoituskohteena oleva yhtiö markkinoita paremmin vai heikommin. Salkunhoitajat käyttävät pääomaa tavalla, joka yhdistää ESG-näkökohdat ottaen samalla huomioon rahoitusvarojen säilyttämisen ja kasvattamisen.

Hastings on asettanut tavoitteen korkosalkkunsu keskimääräiselle ESG-luokitukselle. Tavoiteasetannassa otetaan huomioon salkunhoitajien näkemykset ja benchmark-luokitukset. Yhtiö on sitoutunut säilyttämään korkosalkkunsu keskimääräisen ESG-luokituksen tasolla ”A” MSCI:n ESG-luokitusten mukaan (asteikko CCC–AAA).

Toimet ja tulokset

Hastingsin korkosijoitusten keskimääräinen MSCI ESG-luokitus nousi vuonna 2021 A:sta AA:han.

Negatiivinen ja normipohjainen seulonta

Hastingsissa negatiivinen seulonta keskittyy kolmeen toimialaan: tupakkaan, kiistanalaisiin aseisiin ja hiileen. Nämä toimialat on suljettu pois sisäisen harkinnan, sidosryhmien vaatimusten, toimialan tarkastelun ja salkunhoitajien konsultoinnin jälkeen.

Hastings käyttää myös normipohjaista seulontaa ja sijoituskomitealle raportoidaan neljännesvuosittain salkkuyhtiöistä, jotka eivät täytä YK:n Global Compact-periaatteita. Sijoituskomitea tekee päätöksiä jatko-toimista yhdessä salkunhoitajien kanssa.

Toimet ja tulokset

Hastings ei tehnyt vuonna 2021 sijoituksia poissuljetuille toimialoille eli tupakkaan, kiistanalaisiin aseisiin ja hiileen. Yhtiön sijoitusten altistus näillä toimialoille on vähentynyt sijoitussalkun kasvun ja tupakan tuotantoon liittyvien sijoitusten erääntymisen myötä. Kaikki nykyiset sijoitukset kyseisille toimialoille on tehty ennen ESG-strategian käyttöönottoa.

Hastingsin sijoitussalkussa oli 31.12.2021 kaksi tupakkaa tuottavaa yhtiötä, yksi yhtiö, jonka liikevaihdosta alle 3 prosenttia tulee tupakasta ja kaksi yhtiötä, jotka saavat liikevaihtoa termisen hiilen louhinnasta. Kyseisten sijoitusten eräännyttyä Hastings ei tee uusia sijoituksia näille toimialoille

Hastingsilla oli 31.12.2021 kaksi sijoitusta, jotka eivät täyttäneet YK:n Global Compact -periaatteita. Näiden osuus oli 1,5 prosenttia Hastingsin sijoituksista.

Aktiivinen omistajuus ja ulkoisten varainhoitajien valinta

Hastingsilla ei ole suoria osakesijoituksia, joten se ei osallistu äänestyksiin.

PRI:n allekirjoittaminen ja ESG-käytännöt ovat osa ulkoisen varainhoitajan valintaa. Kaikki Hastingsin nykyisen ulkoiset varainhoitajat ovat PRI:n allekirjoittajia ja heillä on vastuullisen sijoittamisen politiikat.

Toimet ja tulokset

Hastings tarkastelee vuonna 2022 ulkoisten varainhoitajien aktiivisen omistajuuden ja vaikuttamisen politiikkoihin liittyviä vaatimuksia ja seuranta.

Raportointi

Hastings raportoi vakuutustytärtyhtiön sijoituskomitealle neljännesvuosittain. Raportointi sisältää ESG-luokitukset sekä vahvistetut altistumiset poissuljetuille tai sensitiiviselle toimialoille. Tämä edesauttaa ohjeiden päivitystä ja mahdollistaa muutokset kiistanalaisiin positioihin. Sijoituskomitea voi myös raportoida tytärtyhtiön hallitukselle rikkomuksista tai suositella muutosta vastuullisen sijoittamisen viitekehykseen.

Sijoitusten hiilijalanjälki

Sampo Oyj mittasi konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjäljen jälleen vuonna 2021. Analyysi kattoi Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2021 lopussa.

Hiilijalanjäkilaskennassa oli mukana 95,5 prosenttia Sampo-konsernin suorista osakesijoituksista ja 83,6 prosenttia suorista korkosijoituksista 31.12.2021 tilanteen mukaan. Hiilijalanjäkiraporttiin sisältyvien osakesijoitusten markkina-arvo oli 2 440 miljoonaa euroa ja korkosijoitusten 13 461 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että hiilijalanjälki-analyysi kattoi 55,5 prosenttia Sampo-konsernin koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2021 lopussa.

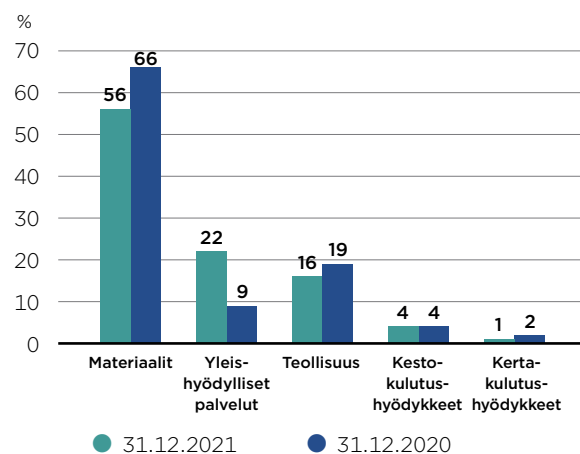
Vertailukohtina (benchmark) käytettiin globaaleja pörssinoteerattuja rahastoja: osakeinstrumentteihin iShares MSCI World ETF ja korkoinstrumentteihin Xtrackers iBoxx EUR Corporate Bond Yield Plus UCITS ETF. Kumpikin ETF on tunnettu, ja niiden hiilijalanjäljet sekä painotetut keskimääräiset hiili-intensiteetit ovat selkeitä ja helposti laskettavia. On kuitenkin huomattava, että benchmarkien tarkoitus on antaa analyysille yleinen lähtökohta, ja niitä on pidettävä vain suuntaa antavina. Käytetyt ETF:t eivät suoraan heijasta Sampo-konsernin osake- tai korkosijoituksia. Lisätietoa laskentamenetelmästä löytyy raportin liitteestä 1: Laskenta-periaatteet ([sivu 188](#)).

Osakesijoitukset

Sampo-konsernin suorien osakesijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2) oli vuoden 2021 lopussa 150 791 CO₂e-tonnia. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 105,74 CO₂e-tonnia miljoonaa euroa liikevaihtoa kohti. Hiilijalanjälki oli 34,6 prosenttia yli vertailukohteen ja painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti 33,6 prosenttia alle vertailukohteen.

Suorat osakesijoitukset, toimialan osuus päästöistä

Sampo-konserni



Kaikkien muiden toimialojen osuus päästöistä on alle 1 prosenttia.

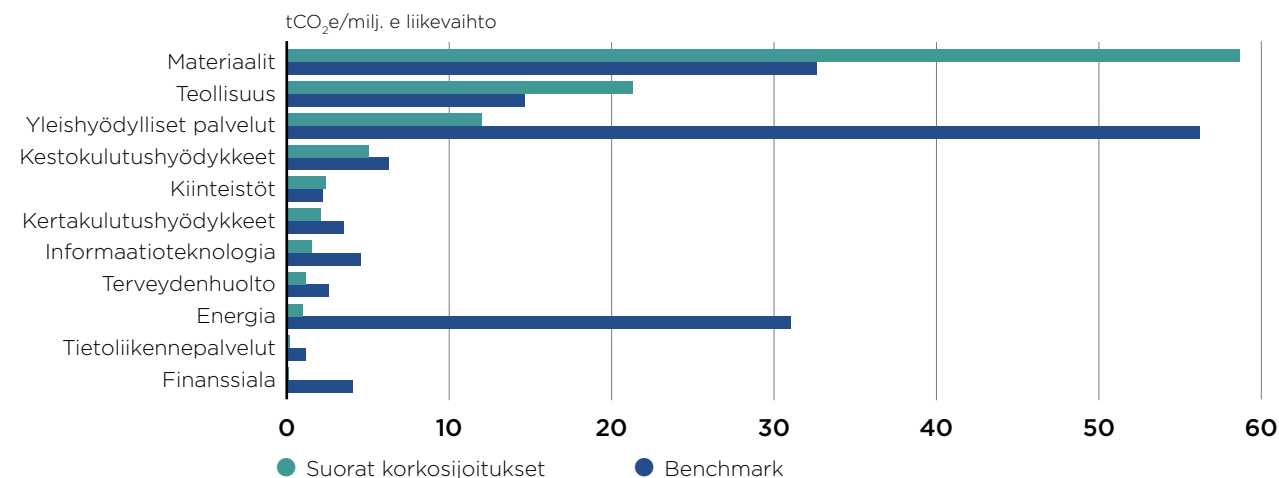
Suorien osakesijoitusten hiilijalanjälki

Sampo-konserni

	31.12.2021			31.12.2020		
	Sampo-konsernin osakesijoitukset	Vertailukohte	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailukohte), %	Sampo-konsernin osakesijoitukset	Vertailukohte	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailukohte), %
Rahoitetut Scope 1 ja 2:n mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	150 791	112 015	34,6	172 505	144 010	19,8
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	2 339 007	962 172	143,1	497 076	611 660	-18,7
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	61,82	45,92	34,6	76,27	63,67	19,8
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	117,97	173,54	-32,0	133,12	182,72	-27,1
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	105,74	159,17	-33,6	134,68	169,54	-20,6

Suorat osakesijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2021

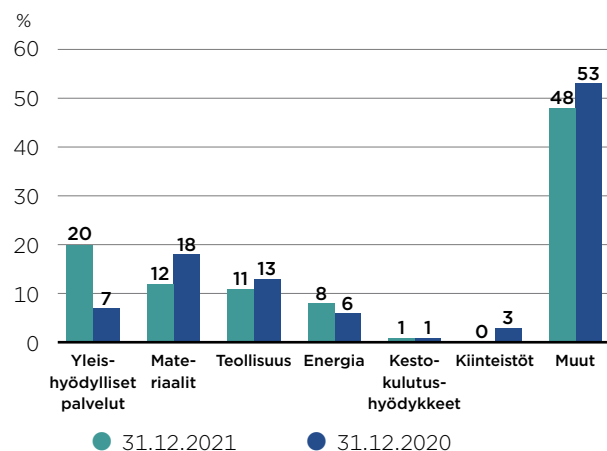


Korkosijoitukset

Sampo-konsernin suorien korkosijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2) oli vuoden 2021 lopussa 450 478 CO₂e-tonnia. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 55,06 CO₂e-tonnia miljoonaa euroa liikevaihtoa kohti. Hiilijalanjälki oli 65,0 prosenttia ja painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti 72,0 prosenttia alle vertailukohteen.

Suorat korkosijoitukset, toimialan osuus päästöistä

Sampo-konserni



Kaikkien muiden toimialojen osuus päästöistä on alle 1 prosenttia.

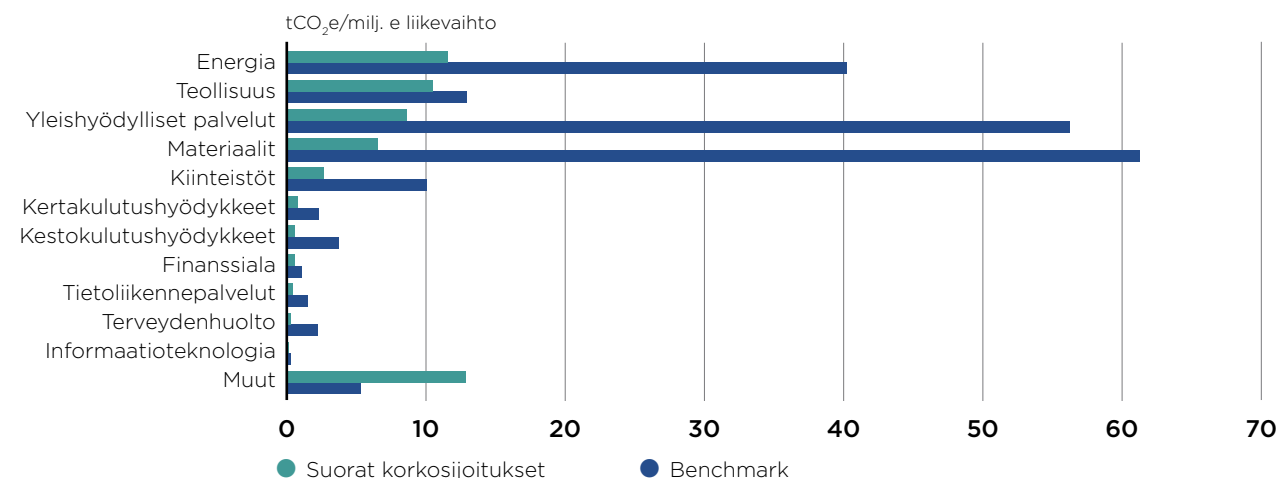
Suorien korkosijoitusten hiilijalanjälki

Sampo-konserni

	31.12.2021			31.12.2020		
	Sampo-konsernin osake-sijoitukset	Vertailu-kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu-kohde), %	Sampo-konsernin osake-sijoitukset	Vertailu-kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu-kohde), %
Rahoitetut Scope 1 ja 2:n mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	450 478	1 286 662	-65,0	652 206	2 058 618	-68,3
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	3 950 191	8 366 788	-52,8	2 042 254	9 381 340	-78,2
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	35,89	102,52	-65,0	44,47	140,38	-68,3
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e /milj. e liikevaihto)	167,48	240,51	-30,4	193,23	221,22	-12,7
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	55,06	196,85	-72,0	57,84	179,35	-67,7

Suorat korkosijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2021



Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi

Sampo-konserni on sitoutunut torjumaan ilmastonmuutosta ja konserniyhtiöt tukevat Pariisin ilmastopöytäkirjasta ja tavoitetta lämpötilan rajoittamisesta reilusti alle 2 asteen, mieluiten 1,5 asteeseen esiteolliseen tasoon verrattuna.

Tästä syystä Sampo Oyj teetti jälleen vuonna 2021 arvion Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten vaikutuksesta ilmastoon. Ulkoisen palveluntarjoajan toteuttamaan ilmastovaikutusten arviointiin sisältyivät Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2021 lopussa. Laskennassa oli mukana 95,5 prosenttia Sampo-konsernin suorista osakesijoituksista ja 83,6 prosenttia suorista korkosijoituksista 31.12.2021 tilanteen mukaan. Arviointiin sisältyvien osakesijoitusten markkina-arvo oli 2 440 miljoonaa euroa ja korkosijoitusten 13 461 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että ilmastoarviointi kattoi 55,5 prosenttia Sampo-konsernin koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2021 lopussa.

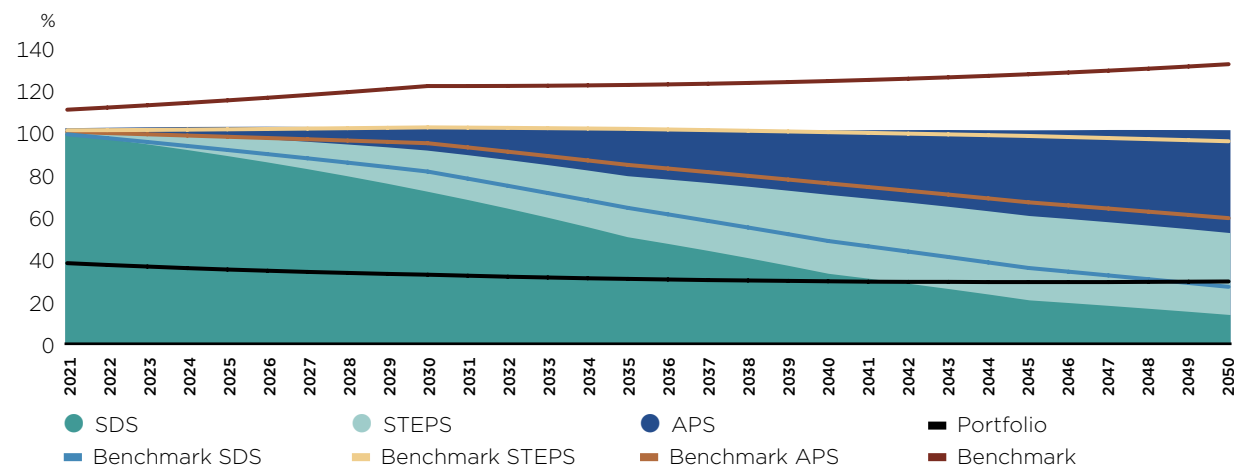
Tässä osiossa esitellään muutamia keskeisiä havaintoja arvioinnista.

Portfolion ja vertailukohteen vertailu kestävän kehityksen skenaarion (SDS) budjettiin Sampo-konserni

	2021	2030	2040	2050
Sampo-konsernin portfolio	-61,2 %	-54,5 %	-10,9 %	+116,6 %
Vertailukohde (iShares MSCI World ETF)	+11,2 %	+49,3 %	+155,4 %	+392,8 %

Punainen merkitsee budjetin ylitystä.

Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin Sampo-konserni, 31.12.2021



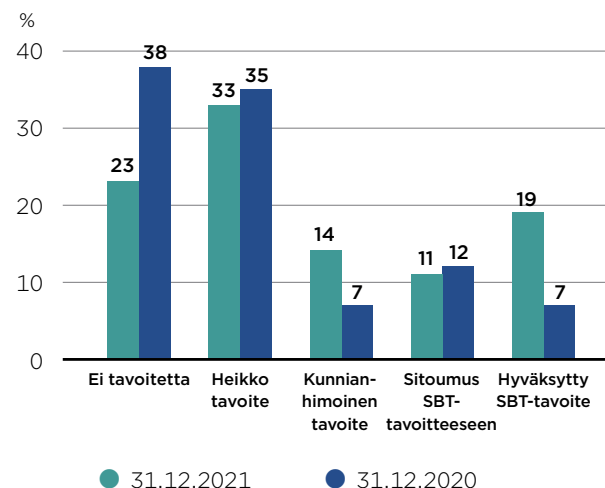
Ilmastoskenaarioanalyysi

Osana ilmastovaikutusten arviointia selvitettiin, miten Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosijoitukset ovat linjassa kansainvälisen energiajärjestön (IEA) skenaarioiden kanssa. Skenaarioanalyysissä verrataan salkun nykyisiä ja tulevia kasvihuonekaasupäästöjä IEA:n kestävän kehityksen skenaarion (Sustainable Development Scenario, SDS), julkistettujen sitoumusten skenaarion (Announced Pledges Scenario, APS) ja ilmoitettujen linjausten skenaarion (Stated Policies Scenario, STEPS) hiilibudjetteihin. Tulos on esitetty prosenttiosuutena portfolion ja benchmarkin käyttämästä budjetista ([sivu 136](#)).

Palveluntarjoajan analyysin mukaan Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosijoitukset eivät ole linjassa kestävän kehityksen skenaarion (SDS) eli 1,5 asteen skenaarion kanssa vuoteen 2050 mennessä. Salkku ylittää SDS-budjettinsa vuonna 2042 ja se liittyy ilmastoon mahdolliseen 1,7 asteen lämpenemiseen vuoteen 2050 mennessä. Vertailukohteen, iShares MSCI World ETF, mahdollinen lämpötilan nousu oli 2,8 astetta. Tulokset kuitenkin parantuivat vastaavaan vuonna 2020 toteutettuun analyysiin verrattuna. Salkku ylitti vuoden 2020 analyysissä SDS-budjettinsa vuonna 2037 ja se liittyi ilmastoon mahdolliseen 1,9 asteen lämpenemiseen vuoteen 2050 mennessä.

Ilmastotavoitteiden arviointi (%-osuus sijoituksista)

Sampo-konserni



Ilmastotavoitteiden arviointi

Siirtymä vähähiiliseen maailmaan vaatii sijoituskohteena olevilta yhtiöiltä kansainvälisten ilmastotavoitteiden omaksumista ja edistämistä. Osana ilmastoarviointia tehdyn ilmastotavoiteanalyysin mukaan 44 prosenttia (26) Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten arvosta oli sitoutunut ilmastotavoitteeseen vuoden 2021 lopussa. Tähän sisältyvät salkkuyhtiöiden asettamat

kunnianhimoiset tavoitteet sekä sitoumukset tieteeseen pohjautuviin tavoitteisiin (Science Based Targets, SBT) ja hyväksytyt tieteeseen pohjautuvat tavoitteet. Tulokset parantuivat selvästi vastaavaan vuonna 2020 toteutettuun analyysiin verrattuna.

Jatkossa Sampo-konsernin yhtiöt seuraavat tarkasti salkkuyhtiöiden ilmastotoimia hallitakseen ilmastoriskiä.

Fyysiset riskit ja siirtymäriskit

Ilmastoarvioinnin mukaan Sampo-konserniin kohdistuu vähemmän fyysisiä riskejä ja siirtymäriskejä kuin vertailukohteeseen (iShares MSCI World ETF). Sampo-konsernin suoriin osake- ja korkosijoituksiin ei kohdistu niiden toimialojen ja maantieteellisten alueiden perusteella merkittäviä kroonisia tai akuutteja fyysisiä riskejä. Siirtymä vähähiiliseen yhteiskuntaan ja mahdollisesti lisääntyvä ympäristöön ja ilmastoon liittyvä sääntely, tiukemmat päästävaatimukset ja muutokset markkinoiden mieltymyksissä saattavat vaikuttaa Sampo-konsernin sijoitusten arvoon. Sampo-konsernilla on vähän sijoituksia toimialoille, jotka ovat erityisen herkkiä siirtymäriskeille, kuten yleishyödylliset palvelut, mikä rajoittaa riskiä. Hallitakseen siirtymäriskeä Sampo-konserni esimerkiksi seuloo sijoituksia fossiilisten polttoaineiden suhteen ja mittaa sijoitustensa hiilijalanjalan.

TUOTTEET JA PALVELUT

140

Vastuullinen
tuote- ja
palvelutarjonta

149

Vastuullinen
toimitusketjun
hallinta

155

Vastuulliset
myynti- ja
markkinointi-
käytännöt

162

Asiakas-
tyytyväisyys

Vastuulliset tuotteet ja palvelut



Vastuullisuusnäkökohtien ymmärtäminen antaa Sampo-konsernin yhtiöille mahdollisuuden vähentää riskejä ja hyödyntää mahdollisuuksia tuote- ja palvelukehityksessä, vakuutus päätöksissä, korvausten käsittelyssä ja toimitusketjun hallinnassa. Vastuullisuuteen keskittyminen tukee konserniyhtiöiden ydinliiketoimintaa ja varmistaa, että yhtiöt vastaavat sidosryhmien odotuksiin.



Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta

Olennaisuus

Jotta yritys voi tarjota asiakkailleen tuotteita ja palveluja, joita asiakkaat tarvitsevat ja haluavat, on ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, otettava huomioon. Nämä näkökohdat voivat myös luoda konserniyhtiöille liiketoimintamahdollisuuksia uusien tuotteiden ja palvelujen muodossa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) määrittävät konsernitasoiset suuntaviivat vastuulliselle tuote- ja palvelutarjonnalle. Toimintaperiaatteissa todetaan, että konserniyhtiöiden olisi pyrittävä ottamaan ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan luettuna, huomioon tuote- ja palvelukehityksessä ja vakuuttamisessa. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentävät omaan toimintaan sopivat yksityiskohtaisemmat toimintaperiaatteet, ohjeet ja prosessit.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tavoitteena on tarjota tuotteita ja palveluja, joita asiakkaat tarvitsevat ja haluavat, ja ottaa ESG-näkökohdat huomioon tuote- ja palvelutarjonnassa ja vakuuttamisessa.

If

Yleiset periaatteet

Vastuullisuus on olennainen osa Ifin ydinliiketoimintaa ja integroitu yhtiön strategiaan. Ifin strateginen viitekehys, One If, koostuu neljästä peruspilarista: asiakas, riski, ihmiset ja kulttuuri ja vastuullisuus. Näistä vastuullisuus puolestaan koostuu kolmesta sitoumuksesta, jotka ovat sitoumus asiakkaisiin, sitoumus työntekijöihin ja sitoumus yhteiskuntaan.

Sitoumus asiakkaisiin tarkoittaa esimerkiksi sitä, että If tarjoaa vahingontorjuntapalveluja, jotka vähentävät riskejä ja kustannuksia, lisäävät turvallisuutta ja vähentävät ympäristövaikutuksia; If varmistaa, että korvaukset käsitellään kestäväällä tavalla; ja If odottaa yritysasiakkaidensa noudattavan kansainvälisiä normeja ja standardeja.

Vahingontorjuntapalvelut

Kiinteistöt

Ifillä on yli 1 500 eri puolilla maailmaa toimivaa yritysasiakasta (vähintään 500 työntekijän yritykset). If tarjoaa yritysasiakkaille vaativia riskienhallintapalveluja, joissa jokaisen asiakkaan yksilölliset vakuutus- ja riskienhallintatarpeet huomioidaan laaja-alaisesti. Ifillä on noin 40 omaa kiinteistöriskiasiantuntijaa, minkä lisäksi yhtiön käytössä on laaja ulkoisten riskiasiantuntijoiden verkosto. Normaalina vuonna Ifin kiinteistöriskiasiantuntijat käyttävät yli 1 300 työpäivää riskienhallintapalvelujen tarjoamiseen yritysasiakkaille näiden kohteissa.

Lisäksi Ifillä on noin 340 000 pientä ja keskisuurta yritysasiakasta, joista 25 prosenttia omistaa kiinteistöjä, jotka If on vakuuttanut. Ifin pyrkimyksenä on varmistaa, että mahdollisimman monelle sen asiakkaalle on asennettu palohälyttimet ja sprinklerit. Auttaakseen asiakkaitaan välttämään vahinkoja, If ei ole keskittynyt ainoastaan paloalttiisiin segmentteihin, vaan tarjoaa myös korvauspalveluja, jotka voivat estää monenlaisia vahinkoja.

If tarjoaa yhdessä kumppaninsa Anticimexin kanssa kodin kuntotarkastuksia laajan kotivakuutuksen omaaville omakotitaloasiakkaille. Asiakas saa tarkastuksesta raportin, joka auttaa kodin kunnossapidon suunnittelussa ja minimoi epämiellyttävien yllätysten riskin. Asiakkailta on oikeus kuntotarkastukseen neljä vuoden välein.

Liikkuminen

Kuljettajien opastaminen ja kannustaminen toimintatapojen muutokseen on tunnistettu autovakuuttamisen osa-alueeksi, jossa on suurin mahdollisuus vaikuttaa. Autojen ja älypuhelimien tietoihin perustuvat käyttöperusteiset vakuutusohjelmat (Usage Based Insurance, UBI) tarjoavat Ifille mahdollisuuden tunnistaa yksittäisen kuljettajan kehitysmahdollisuudet. Lisäksi ne tarjoavat oikeat kannustimet ajokäyttäytymisen parantamiseksi. Turvallisempi ajaminen on vastuullisempaa, sillä se vähentää onnettomuuksia. Turvalliset ajotavat ovat myös energiatehokkaampia, mikä pienentää polttoaineen kulutusta.

If tukee myös pohjoismaisen autokannan parempaa hyödyntämistä tarjoamalla vakuutuksia jakamistalouteen ja uusiin liikkumismuotoihin erikoistuneille palveluntarjoajille. If on myös tehnyt laskelmia yhteiskäytössä olevien autojen vakuutusmääriin perustuen. Laskelmien mukaan yhtiö vakuutti vuonna 2021 yhteiskäyttöautoja yli 22 miljoonan ajokilometrin verran. Yhteiskäyttöautot antavat tuhansille asiakkaille mahdollisuuden olla omistamatta autoa, mikä vähentää turhien matkojen määrää ja pysäköintipaikkojen tarvetta taajamissa. Se vähentää myös autojen määrää liikenteessä, mikä parantaa liikenneturvallisuutta.

If tekee tiivistä yhteistyötä autoteollisuuden kumppaneidensa kanssa ajoneuvojen suunnittelun parantamiseksi antamalla palautetta edistyksekkään kuljettajan

avustinjärjestelmän (Advanced Driver Assistance Systems, ADAS) vaikutuksista. If yhdistelee yhtiön laajaa markkinakattavuutta, laadukkaita korvaustilastoja ja yhteistyökumppaneiden tietoja, liittyen siihen, mihin heidän autonsa pystyvät. Tämä antaa Ifille mahdollisuuden ymmärtää, missä määrin turvajärjestelmät toimivat tarkoitetulla tavalla.

Henkilöriski ja terveys

If tukee asiakkaitaan taloudellisesti toimeentulovakuutuksilla, kuten tapaturma- ja sairausvakuutuksilla ja henkivakuutuksilla. Nämä suojaavat asiakkaita taloudellisesti, jos asiakkaat kärsivät pitkäaikaisesta sairauspoissaolosta tai vammasta tai kuoleman sattuessa.

If tarjoaa suojaa myös lapsivakuutuksen ja vauvavakuutuksen muodossa ja auttaa asiakkaita saamaan neuvoa, hoitoa ja leikkausapua osana yksityistä terveysvakuutusta sairauden tai vamman sattuessa. Osana terveysvakuutusta tapahtuva varhainen puuttuminen vähentää pitkäaikaisten sairauslomien riskiä ja edistää terveyttä ja hyvinvointia.

If tutkii parhaillaan, miten se voi parantaa henkilöriski- ja terveyspalvelujaan ja miten se voi parhaalla mahdollisella

tavalla tarjota asiakkailleen ennaltaehkäiseviä terveyspalveluja sairauden ja vamman havaitsemiseksi ja ehkäisemiseksi varhaisessa vaiheessa.

Vastuulliset liiketoimintakäytännöt

ESG-näkökohdat vakuuttamisessa

If integroi kesäkuussa 2021 vastuullisuusnäkökohdat suoraan yritysasiakkaita koskeviin vakuutusstandardeihinsa ja osaksi olemassa olevaa asiakkaan tuntemisvelvollisuutta koskevaa selvitysprosessia (Customer Due Diligence). Ifin vakuutuspolitiikkaan (Underwriting Policy) lisättiin yritysasiakkaille ihmisoikeuksia, työkäytäntöjä, ympäristöä ja korruption ehkäisemistä koskevat velvoitteet YK:n Global Compact -periaatteisiin pohjautuen. If odottaa asiakkaidensa noudattavan YK:n Global Compact -periaatteita, vaikka ne eivät itse olisikaan periaatteiden allekirjoittajia.

If hyödyntää ulkoisen kumppanin analyysejä ja luokituksia arvioidessaan, kuinka hyvin sen asiakkaat noudattavat YK:n Global Compact -periaatteita. Jos luokitus ylittää Ifin sisäisesti asettaman kynnysarvon, asia välitetään Ifin sisäiselle ESG-tiimille arviointia varten. ESG-tiimi

tekee arvion ja päätöksen ulkoisen palveluntarjoajan analyysin ja muun olennaisen tiedon perusteella. ESG-arviointiryhmä voi hyväksyä asiakkaan vakuuttamisen, mutta pitää asiakkaan tarkkailun alla, antaa ehdollisen hyväksynnän vakuutukselle, mutta asiakkaan on parannettava toimintaansa tai päättää vakuutushakemuksen hylkäämisestä tai sopimuksen purkamisesta seuraavan sopimusuusinnan yhteydessä.

Jos yritysasiakkaan todetaan arvioinnin perusteella rikko- van yhtä tai useampaa YK:n Global Compact -periaatetta, yhtiölle ilmoitetaan asiasta ja sitä pyydetään korjaamaan tilanne. Jos asiakas ei halua tai ei pysty parantamaan toimintaansa tai käytäntöjään periaatteiden mukaiseksi, sitä voidaan pyytää etsimään toinen vakuutuksenantaja. Ifin ensisijainen kohderyhmä on yhtiön suuret yritys- asiakkaat, mutta uusi arviointiprosessi koskee myös pienempiä yritysasiakkaita.

Tuotteiden ja palvelujen kehitys

If on päivittänyt yhtiön vakuutuspolitiikan (Underwriting Policy) tuotekehityksen osalta. Politiikassa todetaan, että vastuullisia tuotteita on kehitettävä asiaankuuluvien lakisääteisten vaatimusten ja sisäisten vastuullisuusvaati- musten mukaisesti.

Toimet ja tulokset

Vahingontorjuntapalvelut

If on toteuttanut vuodesta 2012 lähtien noin 184 000 kodin kuntotarkastusta Pohjoismaissa. Yhtiön tavoitteena oli suorittaa 200 000 tarkastusta vuoden 2021 loppuun mennessä, mutta koronapandemia aiheutti viivästyksiä. If arvioi, että tavoite saavutetaan vuonna 2022.

Ifin henkilöasiakkaille tarjoamien kodin kuntotarkastusten saaman myönteisen vastaanoton myötä yhtiö on päättänyt testata kuntotarkastuksia myös pienillä ja keskisuurilla yritysasiakkailla, jotka omistavat asuinrakennuksia. Kokeilu käynnistyy Norjassa ja Suomessa keväällä 2022, ja sen alustava kohderyhmä on 50 000 asiakasta.

Useat suurten yritysasiakkaiden paikan päällä tehtävät riskinarvioinnit korvattiin koronapandemian takia etäarvioinneilla vuosina 2020 ja 2021. Toimintatavat alkoivat palautumaan normaaliksi etenkin Pohjoismaissa vuoden 2021 jälkipuoliskolla. Joitakin pandemian aikana tehokkaiksi todettuja etäkäytäntöjä tullaan kuitenkin hyödyntämään myös jatkossa.

Kaikille työntekijöille, jotka työskentelevät suoraan asiakkaiden kanssa, tarjottiin ja tarjotaan vuosina 2021 ja 2022 räätälöityä koulutusta riskineuvojina.



Vastuulliset liiketoimintakäytännöt

Yritysasiakkaiden parissa työskentelevät Ifin työntekijät saivat keväällä 2021 koulutusta Global Compact -periaatteisiin, normipohjaiseen seulontaan ja yhtiön uuteen ESG-viitekehykseen.

If arvioi syksyllä 2021 yhteensä 472 yritysasiakasta ja 11 tapausta lähetettiin ESG-tiimille arvioitavaksi. Yhtään asiakasta ei torjuttu, mutta asiakkaisiin oltiin yhteydessä ja heille kerrottiin, että Ifille on ilmoitettu YK:n Global Compact -periaatteiden rikkomusepäilyksistä, ja että If seuraa korjaustoimia varmistaakseen, että kohdeyhtiö toimii jatkossa YK:n Global Compact -periaatteiden mukaisesti.

Lisätietoa Ifin vakuutusratkaisuksista on saatavilla **Ifin vastuullisuusraportista 2021** (www.sampo.com/vuosivuosi2021).

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark pyrkii tekemään vastuullisuudesta luonnollisen osan kaikkia yhtiön tekemiä päätöksiä ja toimia. Tämä tarkoittaa esimerkiksi tuote- ja palvelukehitystä, korvausten käsittelyä, uusasiakashankintaa ja sijoituksia.

Tuotteiden ja palvelujen kehitys

Ilmasto- ja ympäristönäkökohdat

Topdanmark tukee Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitetta rajoittaa lämpötilan nousu reilusti alle 2 asteen vuoteen 2050 mennessä ja Tanskan hallituksen ilmastolakia ja tavoitetta vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 70 prosenttia vuoteen 2030 mennessä. Käytännössä tämä tarkoittaa, että Topdanmark integroi ilmastonäkökohdat liiketoimintaansa.

Vakuutusyhtiölle ilmastomuutos on liiketoimintariski, koska se voi johtaa korvauskustannusten kasvuun. Topdanmark hallinnoi riskiä esimerkiksi kattavan jälleenvakuutusohjelman ja riskiperusteisen hinnoittelun avulla sekä ennaltaehkäisevillä toimilla, joita yhtiö joko vaatii asiakkailta tai joita se yhdistää esimerkiksi mahdol-

lisuuteen saada alhaisempi hinta vakuutukselle. Toisaalta ilmastomuutos ja siihen liittyvät äärimmäisemmät sääilmiöt ovat haasteita, jotka ajavat Topdanmarkin kehittämään jatkuvasti uusia tuotteita ja palveluja vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin.

Ilmastomuutoksen lisäksi yhteiskunnalla on monia ympäristöön liittyviä haasteita, jotka kasvihuonekaasupäästöjen lisäksi rasittavat ympäristöä. Näitä ovat esimerkiksi luonnon monimuotoisuuden väheneminen, päästöt vesistöihin ja luonnonvarojen kulutus. Topdanmarkilla on suuri tarve pienentää jalanjälkeään esimerkiksi kierrättämällä ja vähentämällä jätteiden määrää. Siksi yhtiö keskittyy kiertotalouteen korjaamalla ja uudelleenikäyttämällä korvausprosesseissaan.

Esimerkkejä ilmasto- ja ympäristönäkökohtien sisällyttämisestä tuotteisiin ja palveluihin on saatavilla **Topdanmarkin vastuullisuusraportista 2021** (www.sampo.com/vuosi2021).

Sosiaaliset näkökohdat

Topdanmark pyrkii edistämään asiakkaidensa fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Mitä enemmän on ihmisiä, jotka voivat välttää sairauden, stressin, ahdistuneisuuden tai masennuksen tai näiden uusiutumisen, sitä parempi ihmisille ja yrityksille sekä Topdanmarkille ja yhteiskunnalle.

Topdanmark haluaa osallistua aktiivisesti yleisten terveysongelmien ratkaisuun. Yhtiö keskittyy erityisesti jakamaan tietoaan ja kokemuksiaan stressin ja muiden psyykkisten sairauksien ehkäisemisestä. Lisäksi Topdanmark jakaa tietämystään siitä, miten ihmiset saadaan palaamaan takaisin normaaliin arkeen loukkaantumisen tai sairauden jälkeen.

Esimerkkejä sosiaalisten näkökohtien sisällyttämisestä tuotteisiin ja palveluihin on saatavilla **Topdanmarkin vastuullisuusraportista 2021** (www.sampo.com/vuosi2021).

Vastuullinen korvausten käsittely

Topdanmark haluaa auttaa asiakkaitaan ja varmistaa, että he saavat aina helpon ja oikeudenmukaisen korvauskäsittelyn. Yhtiöllä on käytössään ratkaisut, joilla se varmistaa, että asiakkaat saavat nopeasti käsityksen siitä, mitä heidän vakuutuksensa kattaa ja miten prosessi etenee. Tavoitteena on, että asiakkaat saavat hyvää palvelua ja korvauksen nopeasti, tehokkaasti ja vakuutuksen ehtojen mukaisesti. Yhtiön tavoitteena on myös parantaa toimintaansa jatkuvasti.

Topdanmark käsittelee noin 300 000 korvaushakemusta vuodessa. Siksi virheitä, esimerkiksi tietojen syöttämisessä korvausjärjestelmiin, ei voida täysin välttää. Kun Topdanmark saa tiedon virheestä, yhtiö pyrkii korjaamaan sen välittömästi. Jos virhe vaikuttaa asiakkaan korvaukseen tai tulevaan prosessiin, yhtiö maksaa mahdollisen erotuksen ja ilmoittaa asiakkaalle asiaankuuluvalla tavalla.

Korvauskäsittelyn laatua tarkkaillaan jatkuvasti sisäisellä valvonnalla, vuoropuhelulla työntekijöiden kanssa ja asiakaspalautteen perusteella virheiden määrän minimoimiseksi. Paras palaute, jonka Topdanmark saa, tulee suoraan asiakkailta, jotka ovat käyneet läpi korvausprosessin.

Vastuullinen vakuuttaminen ja sijoittaminen

Topdanmarkin liiketoiminta perustuu kahteen pilariin: vakuutustoimintaan ja sijoitustoimintaan. Yhtiö on jo integroinut vastuullisuuden osaksi sijoitustoimintaa esimerkiksi seulomalla sijoituksia YK:n Global Compact -periaatteiden mukaan ja seuraamalla kiistanalaisia toimialoja. Samat periaatteet pitäisi näkyä myös vakuutustoiminnassa, sillä yhtiö haluaa integroida

vastuullisuuden osaksi kaikkea toimintaa ja periaatteiden olevan yhtenevät.

Vakuutuspäätöksissään Topdanmark sulkee pois samat toimialat kuin sijoitustoiminnassaan. Toimialat ovat hiilentuotanto, tervahiekka, kiistanalaiset aseet ja tupakka. Yhtiö päätti lisäksi vuonna 2021 integroida YK:n Global Compact -periaatteet yritysasiakkaiden vakuuttamisen due diligence -prosessiin.

Tietoa vastuullisesta sijoittamisesta on Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa -osiossa ([sivu 128](#)).

Toimet ja tulokset

Tuotteiden ja palvelujen kehitys

Topdanmarkin tavoite vuodelle 2025 on kehittää viisi uutta tuotetta tai palvelua, jotka tukevat asiakkaita kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisessä ja muissa vastuullisuustoimissa. Tavoitteena on, että nämä tuotteet ja palvelut olisivat EU-taksonomian mukaisia.

Vastuullinen korvausten käsittely

Topdanmark hyödyntää paljon erilaisia analyysejä arvioidessaan, ovatko asiakkaat tyytyväisiä korvausten käsittelyyn ja kokevatko he sen hyväksi ja oikeudenmukaiseksi. Yhtiö on esimerkiksi tarkastellut valitusten taustalla olevia syitä. Topdanmark sai 50 prosenttia vähemmän valituksia korvausten käsittelystä vuosina 2020 ja 2021 vuoteen 2019 verrattuna. Yhtiö näkee tämän osoituksena siitä, että korvausten käsittely on parantunut.

Vastuullinen vakuuttaminen ja sijoittaminen

Topdanmark jatkaa vastuullisten vakuutuskäytäntöjen kehittämistä vuonna 2022 ryhtymällä seulomaan yritys- ja maatalousasiakkaitaan YK:n Global Compact -periaatteita vasten. Seulonta perustuu julkisesti saatavilla oleviin tietoihin. Yhtiö ottaa vuonna 2022 käyttöönsä myös prosessin, jossa arvioidaan seulontatuloksia ja jatkoprosesseja, mikäli seulonnassa havaitaan todennettu rikkomus. Mikäli Topdanmark havaitsee rikkomuksen, yhtiö on yhteydessä kyseiseen asiakkaaseen ja pyrkii auttamaan tilanteen korjaamisessa. Aluksi seulonta koskee olemassa olevia asiakkaita, mutta Topdanmark selvittää myös mahdollisuutta käyttää seulontaa myynnin ja vakuutussovimusten uusimisen yhteydessä.

Hastings

Yleiset periaatteet

Vastuullinen vakuuttaminen

Hastingsilla on vakiintuneet ja kurinalaiset vakuutusperiaatteet ja toimintamalli, joka varmistaa, että päätökset perustuvat tietoihin, ja yritys pystyy reagoimaan nopeasti markkinoiden muutoksiin. Hastings keskittyy aktiivisesti asiakkaiden vaatimusten ja asenteiden muuttamiseen, ja tutkii aloitteita, jotka tukevat ajoneuvojen polttoainetyyppien ja käytön muutoksia. Hastings käyttää myös keskeisiä tietolähteitä, jotka tunnistavat kunkin kiinteistön tulvariskin ja tarjoavat näin mahdollisuuden tarkastella lämpötilan nousun vaikutuksia vakuutussääntöihin pitkillä aikavälillä.

Lisäksi Hastingsin petostentorjuntakäytäntöihin kuuluu tiivis yhteistyö lainvalvontaviranomaisten kanssa. Tämä tarkoittaa, että Hastings auttaa pitämään yllä yhteiskunnan turvallisuutta ja tuo säästöjä asiakkaille, kun petoksiin liittyvien korvaushakemusten määrä pienenee.

Vastuullinen korvausten käsittely

Hastingsin korvausosasto keskittyy tarjoamaan asiakkaille heidän tarvitsemaa kiireellistä apua ja madaltamaan kynnystä, joka saattaa estää asiakasta

tekemästä korvaushakemusta nopeasti. Hastingsilla on omat korvauskäsittelijät, jotka tukevat asiakasta heidän korvausprosessinsa aikana ja pyrkivät lisäämään asiakkaille suunnattua proaktiivista viestintää koko prosessin ajan. Hastings on todennut tämän tärkeäksi asiakkailleen.

Hastingsin korvauskäsittelyfilosofian keskiössä on asiakkaiden oikeudenmukainen kohtelu. Hastings haluaa, että korvaushakemuksen tekeminen on asiakkaille mahdollisimman suoraviivainen prosessi ja positiivinen kokemus, jonka aikana heitä kohdellaan empaattisesti. Yhtiö ylläpitää ajan tasalla olevia arvostustyökaluja, jotka ovat olleet kriittisiä vuonna 2021, jolloin käytettyjen autojen markkinoilla vaihtoajoneuvojen kustannukset nousivat merkittävästi. Hastings asettaa etusijalle niiden asiakkaiden korjaukset, jotka eivät voi ajaa ajoneuvojaan. Näin yhtiö pyrkii varmistamaan, että kaikki asiakkaat palaavat teille turvallisesti ja mahdollisimman nopeasti. Hastings myös tarjoaa asiakkaille mahdollisuuksien mukaan vara-auton, kun asiakkaan ajoneuvoa korjataan.

Toimet ja tulokset

Vastuullinen korvausten käsittely

Hastings kehitti vuonna 2021 digitaalista asiakaspolkuaan kasvattamalla samalla asiakkaiden määrää, jotka pystyvät tekemään korvaushakemuksen verkossa. Yhtiön on tarkoitus jatkaa työskentelyä aiheen parissa vuonna 2022 lanseeraamalla uusi digitaalinen ilmoituskanava,

jolloin tarjoukset ovat digitaalisesti saatavilla valtaosalle asiakkaita. Tämä kasvattaa digitaalisten palvelujen määrää, mikä mahdollistaa sen, että asiakkaat voivat raportoida korvauksista silloin kuin heille sopii ja hallita hakemusta ilman, että heidän tarvitsee soittaa Hastingsin asiakaspalvelukeskukseen.

Hastings aloitti vuonna 2021 yhteistyön What3wordsin kanssa. Yhteistyön myötä asiakkaat voivat jakaa tarkan sijaintinsa helposti onnettomuuden jälkeen ja saada näin ollen apua mahdollisimman nopeasti. What3words on tehnyt sijainnin löytämisestä helppoa ja tarkkaa jakamalla maailman kolmen metrin neliöihin ja antamalla jokaiselle neliölle ainutlaatuisen kolmen sanan yhdistelmän. Asiakkaat voivat helposti kertoa sijaintinsa ainutlaatuisen kolmen sanan osoitteen avulla, mikä auttaa heitä saamaan apua, vaikka he olisivat epävarmoja siitä, missä ovat.

Hastingsin tavoitteena on kaksinkertaistaa korvausten käsittelyssä käytettyjen vihreiden osien määrä vuoden 2022 loppuun mennessä.

Hastings pyrkii tarjoamaan asiakkailleen yksinkertaisen ja suoraviivaisen kokemuksen. Hastingsilla on tähän liittyen käynnissä ohjelma, jossa kehitetään työntekijöiden valmiuksia ja hyödynnetään digitaalista teknologiaa, työkaluja ja data-analytiikkaa korvaushakemuksiin liittyvän asiakaspolun parantamiseksi. Ohjelma jatkuu vuonna 2022.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Rahat ja henki ovat Mandatumin erityisosaamisalueita. Yhtiön liiketoiminta perustuu varainhoidon ja omaisuudenhoidon palveluihin, riskeihin varautumisen palveluihin (esim. henkilövakuutukset), yritysasiakkaille tarjottuihin palveluihin (esim. palkkio- ja palkitsemispalvelut) sekä sijoittamisen ja säästämisen palveluihin.

Varainhoito ja omaisuudenhoito

Kaikkia Mandatumin sijoitustuotteita hallinnoidaan vastuullisen sijoituspolitiikan mukaisesti, joka päivitetään vuosittain ja jonka sekä Mandatum Lifen että Mandatum Asset Managementin hallitus hyväksyy. Mandatum Lifen tuoteohjauspolitiikan mukaisesti kaikki Mandatum Lifen sijoitussidonnaisten sijoituskohteet hyväksytään sijoitussidonnaisten sijoitusten foorumissa (UL Forum). Mandatumin toimitusjohtaja nimittää foorumin jäsenet ja puheenjohtajan ottaen huomioon, että kokoonpanoon on sisällyttävä riittävä edustus sijoitussidonnaisten sijoitusten liiketoimintaan osallistuvista liiketoiminnoista. Hyväksytyjen sijoituskohteiden on täytettävä yhtiön sijoitussidonnaisille sijoituksille asettaman politiikan mukaiset vaatimukset.

ESG-näkökohdat ovat olennainen osa sijoitusanalyysia ja -päättöksentekoa, ja vastuullisuuden arviointi on olennainen osa Mandatumin sijoitusriskienhallintaa. Vastuullisen sijoittamisen politiikka tarjoaa lisätietoa vastuullisesta sijoittamisesta Mandatumissa (www.mandatumlife.fi/sijoittaminen/vastuullinen-sijoittaminen).

Mandatumin sijoitussidonnaisten sijoitusten PRI-raportti on saatavilla englanniksi PRI:n verkkosivuilta (www.unpri.org/signatories/signatory-resources/signatory-directory). Mandatumin laskuperustekorkoiset sijoitukset ovat osa Sampo-konsernin PRI-raportointia, joka on saatavilla samasta osoitteesta.

Henkilövakuutus

Mandatumin vakuutus päätökset perustuvat vakuutuspolitiikkaan (Underwriting Policy), jonka tarkoituksena on varmistaa, että vakuutusriskit ovat oikeassa suhteessa yhtiön palkkiotuottoihin ja että asiakkaita kohdellaan aina oikeudenmukaisesti. Yhtiön toimitusjohtaja hyväksyy kaikki vakuutustuotteet ja niiden muutokset johtoryhmälle tehdyn esityksen perusteella. Mandatum varmistaa myös, että työntekijöiden osaaminen asiakkaiden tarpeisiin vastaavan vakuuttamisen ja riskivakuutusten tarjoamisessa on ajan tasalla.

Palkkiot ja palkitsemispalvelut

Mandatum auttaa yritysasiakkaitaan tekemään palkkio- ja palkkajärjestelmistä oikeudenmukaisia ja tehokkaita. Mandatum suunnittelee, toteuttaa ja tarjoaa konsultointipalveluja sitouttamiseen ja kannustin- ja palkitsemisjärjestelmiin, jotka sisältävät vastuullisuusmittareita.

Vastuullinen palkitseminen tarkoittaa, että palkkio- ja palkitsemisjärjestelmät ovat hyvin suunniteltuja, organisaation arvojen mukaisia, syrjimättömiä ja avoimesti viestitty kaikille työntekijöille. Kun yrityksen palkitsemisjärjestelmä on johdonmukainen, työntekijät kokevat palkkansa oikeudenmukaiseksi, mikä lisää työmotivaatiota, tyytyväisyyttä ja tuottavuutta.

Palkitsemisjärjestelmät ja -käytännöt ovat myös tärkeä väline organisaatioille, jotka haluavat saavuttaa ESG-tavoitteensa ja ohjata työntekijöitään toimimaan vastuullisemmin. Esimerkiksi koko henkilöstön tai johdon bonusjärjestelmien tavoitteisiin voi sisältyä ympäristökysymyksiin liittyviä kriteerejä. Myös asiakastyytyväisyys tai työntekijöiden hyvinvointi ovat mahdollisia mittareita.

Mandatumin tarjoamia palkitsemisratkaisuja ovat esimerkiksi asiakasyrityksen koko henkilöstölle suunnatut henkilöstörahasot sekä eläke- ja henkilövakuutukset. Mandatumin perustamat henkilöstörahasot mahdollistavat pitkäjänteisen sijoittamisen sen asiakasyritysten

henkilöstölle. Ammattimainen varainhoito pitää huolen siitä, että varat sijoitetaan luotettavasti ja vastuullisesti, mikä kasvattaa Suomen työssäkäyvän väestön kokonaisvarallisuutta. Työnantajan osakkeisiin sijoittavat henkilöstörahasnot tekevät työntekijöistä omistajia, joilla on oikeus osaan työnantajansa voitoista.

Toimet ja tulokset

Varainhoito ja omaisuudenhoito

Mandatum lisäsi vuonna 2021 sijoituspolitiikkaansa uudet kriteerit sijoitettaessa yrityksiin, jotka saavat merkittäviä tuloja fossiilisesta öljystä. Yhtiö pyrkii näin hallinnoimaan paremmin ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä. Lisäksi Mandatum otti käyttöön sitovat kriteerit, jotka koskevat sijoituksia sijoitustuotteisiin, jotka luokitellaan kestävyysasteen liittyvien tietojen antamisesta rahoituspalvelusektorilla (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR) koskevan asetuksen 8 artiklan tai 9 artiklan tuotteiksi.

Kun SFDR otettiin käyttöön maaliskuussa 2021, Mandatum luokitteli sijoitustuotteensa asetuksessa määriteltyjen kriteerien mukaisesti. Tällä hetkellä kaikki Mandatum sijoitustuotteet, jotka sijoittavat suoraan osakkeisiin, joukkovelkakirjoihin tai lainoihin, ovat sisällyttäneet kestävyysnäkökohdat sijoitusanalyysiinsä

ja ne edistävät ESG-näkökohtia SFDR:n 8 artiklan mukaisesti. Lisäksi Mandatum lanseerasi ensimmäisen 8 artiklan mukaisen kiinteistösijoitustuotteen ja yksityisvelkatuotteen vuonna 2021.

Mandatum on sitoutunut mittaamaan ja julkaisemaan hallinnoimiensa asiakasvarojen hiilijalanjäljen vuosittain. Tavoitteena on vähentää asiakasvarojen hiilijalanjälkeä ajan myötä hallitsemalla ilmastoriskejä tehokkaasti asiakkaiden edun mukaisesti. Vuoden 2021 tulokset eivät valmistuneet ennen tämän raportin julkaisemista, mutta vuonna 2020 Mandatum sijoitusten vuotuinen hiilijalanjälki oli 994 636 (2019: 1 357 008) tCO₂e, mikä oli merkittävä lasku, -27 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna, hallinnoitavien varojen kasvusta riippumatta.

Viimeisin asiakasvaroja koskeva hiilijalanjälki-analyysi on saatavilla Mandatum sijoitustuotteiden verkkosivuilta (www.mandatumlife.fi).

Palkkiot ja palkitsemispalvelut

ESG-suorituskykymittarit yleistyvät pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä. Mandatum auttoi vuonna 2021 useita asiakkaita määrittämään asianmukaiset ESG-mittarit pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiinsä avaintyöntekijöilleen sekä koko henkilöstölle. Samoin kuin lyhytaikaisissa kannustinjärjestelmissä, tyypilliset ESG-suorituskykymittarit liittyvät ympäristökysy-

myksiin, kuten energian säästämiseen ja päästöjen vähentämiseen, asiakastytytyväisyyteen ja työntekijöiden hyvinvointiin.

Mandatum hallinnoi vuonna 2021 noin 180 koko asiakasyrityksen henkilöstön palkitsemiseen käytettävää palkkiorahastoa, joiden piiriin kuului kaikkiaan 62 105 työntekijää eli jäsentä. Uusia palkkiorahastoja perustettiin vuonna 2021 yhteensä 43 kappaletta ja jäsenmäärä kasvoi 9 623 henkilöllä. Henkilöstörahasnoilta edellytetään vastuullisia bonuskäytäntöjä ja tunnuslukuja, jotka työ- ja elinkeinoministeriö tarkastaa vuosittain.

Mandatum korosti vuonna 2021 vastuullista palkitsemista useissa sisäisissä ja ulkoisissa tapahtumissa. Esimerkkejä ovat HENRY ry:n, FIBSin, Director's Institute Finlandin ja MPS Enterprisesin webinaarit. Mandatum keräsi vuonna 2021 myös tietoa vastuullisesta palkitsemisesta esimerkiksi suomalaisen yritysjohton tulostonavoitteiden näkökulmasta sekä pörssiyritysten johdon palkkioissa käytetyistä kestävyysindikaattoreista.

Vastuullinen toimitusketjun hallinta

Olennaisuus

Toimitusketjut ovat tärkeä osa tuotteiden ja palvelujen vastuullisuutta, ja Sampo-konsernin yhtiöt painottavatkin alihankkijoidensa vastuullisuutta. Vastuullisuusnäkökohdat voivat aiheuttaa merkittäviä maine- ja operatiivisia riskejä, ellei niitä hallita oikein.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) asettavat konsernitason vaatimukset vastuulliselle toimitusketjujen hallinnalle. Toimintaperiaatteiden mukaan konserniyhtiöt edellyttävät myös alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien noudattavan konsernin toimintaperiaatteita omassa toiminnassaan ja alihankintaketjuissaan. Lisäksi konserniyhtiöiden tulisi pyrkiä ottamaan ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, huomioon toimitusketjun hallinnassa. Jokaisella konserniyhtiöllä on lisäksi täydentäviä ja yksityiskohtaisempia politiikkoja, ohjeita ja prosesseja, jotka ohjaavat vastuullista toimitusketjujen hallintaa.

Lisätietoa yksittäisten konserniyhtiöiden toimintatavoista on saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-vakuutusliiketoiminta/vastuullinen-toimitusketju.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät siihen, että niiden toimitusketjut olisivat korkeatasoisia.

If

Yleiset periaatteet

If ostaa merkittäviä määriä tuotteita ja palveluja erityisesti korvausten käsittelyyn liittyen. Yhtiö on sitoutunut kannustamaan ja tukemaan alihankkijoita ja kumppaneita vastuullisten toimintamallien käyttöönnotossa.

Tiukat vaatimukset ja läheinen yhteistyö alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien kanssa antavat Ifille mahdollisuuden kehittää liiketoimintaansa ja edistää samalla kestävästä kehitystä. If uskoo, että sen oman toiminnan ja yhteistyökumppaneiden korkeat eettiset standardit ja yhteistyökumppanien kannustaminen ja tukeminen ihmisoikeusasioissa ja työkäytännöissä sekä korruption ehkäisemisessä on tärkeää pitkän aikavälin menestyksen kannalta.

If ja sen alihankkijat pyrkivät minimoimaan energian, veden ja raaka-aineiden kulutuksen toiminnoissaan sekä käyttämään uudelleen ja kierrättämään mahdollisimman paljon. Materiaalin käytön vähentäminen kulkee usein käsi kädessä sekä rahan että ajan säästämisen kanssa.

Alihankkijoiden toimintaperiaatteet

Ifillä on alihankkijoiden toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct), joissa määritellään vähimmäisvaatimukset, joiden noudattamista If edellyttää yhteistyö-

kumppaneiltaan. Global Compact -aloitteen kymmeneen periaatteeseen ja niiden taustalla oleviin sopimuksiin ja julistuksiin perustuvat toimintaperiaatteet kattavat esimerkiksi ihmisoikeudet, työkäytännöt, ympäristön-suojelun ja ilmastonmuutoksen sekä korruption vastaisen työn.

Kaikkien työntekijöiden, jotka hankkivat tuotteita tai palveluja Ifin toimistoihin sekä korvausten käsittelyyn ja selvittelyyn liittyen, on sisällytettävä toimintaperiaatteet hankintasopimuksiinsa. Vaatimus koskee sekä uusia että uusittavia sopimuksia. Toimintaperiaatteet koskevat alihankkijoita, joiden kanssa If harjoittaa liiketoimintaa, mukaan lukien tytäryhtiöt ja alihankkijoiden alihankkijat. Ne koskevat myös kaikkia alihankkijoiden kokoaikaisia ja osa-aikaisia työntekijöitä.

Toimialakohtaiset vaatimukset

Ifin kiinteistö- ja ajoneuvokorjausurakoitsijat eivät ainoastaan noudata yhtiön alihankkijoiden toimintaperiaatteita vaan myös sen toimialakohtaisia ympäristövaatimuksia. Korjausprosessien yhteydessä syntyvän jätteen ja materiaalien asianmukainen käsittely on yksi Ifin prioriteeteista. Siksi If kannustaa urakoitsijoita minimoimaan resurssien ja materiaalien kulutuksen ja käyttämään uudelleen ja kierrättämään mahdollisimman paljon.

If on myös asettanut yksittäisille alihankkijoille vaatimukset muoviosien korjauksille ja käytettyjen varaosien uudelleen käytölle. Kyseiset alihankkijat raportoivat

Ifille muovikorjausten ja käytettyjen varaosien määristä kuukausittain sekä dokumentoivat korjausprosessinsa ja -menetelmänsä seurantajärjestelmiin.

Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

If tekee tiivistä yhteistyötä alihankkijoidensa kanssa ja seuraa niiden toimintaa säännöllisesti raportoinnin ja tapaamisten avulla. If arvioi kaikki uudet ja nykyiset suuret alihankkijat ja tekee tarkastuksia varmistaakseen, että yhtiön käytäntöjä, kuten alihankkijoiden toimintaperiaatteita, noudatetaan. Jos tarkastuksissa havaitaan Ifin periaatteiden vastaisuutta, seuraamuksena voi olla alihankkijan tarkempi auditointi.

Ensimmäinen askel säännösten noudattamatta jättämisen korjaamiseksi on kuitenkin varmistaa mitä on tapahtunut ja mitkä ovat tapahtuneeseen mahdollisesti johtaneet syyt. Analyysin tuloksista riippuen korjaavia toimivia voivat olla esimerkiksi prosessien parantaminen, virheiden korjaaminen (esim. laskutusvirheet) tai rahallinen hyvitys. Jos virhe tai sopimusrikkomus on suuri, se voi johtaa sopimuksen purkamiseen.

Henkilöstön koulutus

Ifin korvauskäsittely-yksiköiden hankintapäälliköt, konsernipalvelujen toimitila- ja hankintapäälliköt ja juristit ovat saaneet koulutusta alihankkijoiden toimintaperiaatteiden soveltamisesta. Korvauskäsittely-yksiköiden

hankintapäälliköt saavat koulutusta myös toimialakohtaisista vaatimuksista.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoite oli, että 75 prosenttia yhtiön alihankkijoista on allekirjoittanut alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuoden 2021 loppuun mennessä.

Ifin kiinteistö- ja ajoneuvokorjauspalvelujen alihankkijoiden on lisäksi noudatettava yhtiön toimialakohtaisia ympäristövaatimuksia. If on myös asettanut yksittäisille alihankkijoille vaatimustasot muoviosien korjauksille ja käytettyjen varaosien uudelleen käytölle.

Tavoitteet ja tulokset

Ifin korvauskäsittelyyn liittyvien hankintojen arvo oli vuonna 2021 noin 16 miljardia Ruotsin kruunua. If käsitteli yhdessä alihankkijoidensa kanssa 455 000 omaisuusvahinkoa (446 000) ja 560 000 ajoneuvovahinkoa (526 000) vuoden aikana. If kävi läpi ja päivitti kiinteistökorjauspalvelujen toimialakohtaiset vaatimukset vuonna 2020 ja ajoneuvokorjauspalvelujen vaatimukset vuonna 2021.

If kierrätti Pohjoismaissa vuonna 2021 noin 8 900 tonnia jätettä vaurioituneista kiinteistöistä. Koronapandemian takia työn kokonaismäärä laski jonkin verran, mutta

monet kiinteistökorjauksista voitiin kuitenkin suorittaa. Kiinteistökorjausurakoitsijoilla oli käytössä varotoimenpiteet, joihin kuului suojarusteiden käyttö, etäisyyden pitäminen ja työvoiman jakaminen erillisiin ryhmiin ilman kontaktia ryhmien välillä.

Ajoneuvokorjauksissa käytettiin vuonna 2021 uudelleen 3 398 tonnia metallia ja muovia. If on myös asettanut muovikorjauksille ja käytetyille osille tavoitetasot, joita seurataan ja joista raportoidaan säännöllisesti. If suoritti vuonna 2021 yhteensä 32 000 valokuvatarkastusta ajoneuvokorjaamossa tehtävien tarkastusten sijaan. Näin välttyttiin arviolta 1 280 000 ajokilometriltä, sillä keskimääräinen matka ajoneuvokorjaamoon on 40 kilometriä.

If aloitti vuonna 2020 alihankkijoiden itsearviointikyselyn kehittämisen. Kyselystä tulee osa Ifin menettelyä, jolla arvioidaan, noudattavatko yhtiön yhteistyökumppanit Ifin toimintaperiaatteita. Kyselyä testattiin syksyllä 2021. Jos If havaitsee, että alihankkija ei toimi toimintaperiaatteiden mukaisesti, If pyytää alihankkijaa toimittamaan suunnitelman tilanteen korjaamiseksi ja Ifin hyväksyttäväksi. If pidättää oikeuden irtisanoa sopimus alihankkijan kanssa, jos alihankkija rikkoo toimintaperiaatteita tai niiden taustalla vaikuttavia yleissopimuksia ja julistuksia.

Ifin alihankkijoista noin 87 prosenttia oli allekirjoittanut yhtiön alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuoden 2021 lopussa. Tämä tarkoittaa, että 75 prosentin tavoite saavutettiin. If asettaa uuden tavoitteen vuonna 2022.

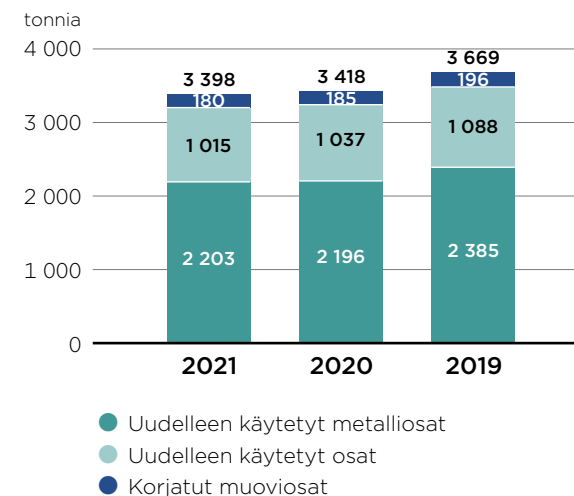
Osuus alihankkijoista, jotka ovat allekirjoittaneet alihankkijoiden toimintaperiaatteet

If

Tavoite 2021	2021	2020
> 75 prosenttia	87 prosenttia	40 prosenttia

Materiaalien uudelleenkäyttö ajoneuvokorjauksissa

If



Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark haluaa auttaa asiakkaitaan parhaalla mahdollisella tavalla ennen korvausta, korvauskäsittelyn aikana ja sen jälkeen. Tämä tapahtuu alihankkijaverkoston avulla, joka esimerkiksi käsittelee rakennuksiin, moottoriajoneuvoihin, matkustamiseen ja onnettomuuksiin liittyviä korvauksia. Topdanmark hankkii myös ulkopuolista konsultointia, toimistotarvikkeita ja IT-laitteita yhtiön oman toiminnan tarpeisiin.

Topdanmark haluaa hankinnasta riippumatta rakentaa luotettavan ja ammattitaitoisen yhteistyön alihankkijan kanssa keskittyen laatuun, vastuuseen ja vastuullisuuteen. Toimitusketjun sosiaaliset, ilmasto- ja ympäristönäkökohdat ovat tärkeitä tekijöitä Topdanmarkin pyrkimyksissä olla vastuullisempi. Vastuuton toiminta toimitusketjussa, kuten YK:n Global Compact -periaatteiden noudattamatta jättäminen, ei ole ainoastaan ristiriidassa Topdanmarkin vastuullisuuspolitiikan kanssa, vaan se voi myös vahingoittaa yhtiön mainetta ja vaikuttaa tulokseen.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark on asettanut kaksi tavoitetta kierrätykselle ja korjauksille korvauskäsittelyssä. Tavoitteet on esitetty Kierrätys ja korjaukset korvauskäsittelyssä -taulukossa.

Toimet ja tulokset

Topdanmark käynnisti vuonna 2021 ohjelman, jonka tarkoituksena on tukea vastuullisuuden integroimista toimitusketjuun. Ohjelma koostuu:

- uusista alihankkijoiden toimintaperiaatteista, joissa asetetaan vähimmäisvaatimukset alihankkijoille, jotka toimittavat tavaraa ja palveluja Topdanmarkille sopimussuhteella, ja jotka on sisällytettävä uusiin sopimuksiin ja neuvoteltava mukaan olemassa oleviin sopimuksiin
- ESG-seulonnan ja kyselylomakkeista, joiden on oltava osa hankintaprosessien tarjousvaihetta
- lisäyhteistyöstä ja sopimusvaatimuksista, jotka on otettava käyttöön valittujen alihankkijoiden kohdalla, mikäli sitä pidetään tarpeellisena kokonaisanalyysin perusteella
- valittujen alihankkijoiden on auditoinnista
- vastuullisuuteen keskittymisestä ohjaamalla muun muassa toimistotarvikkeiden hankintoja, messujen materiaaleja ja tapahtumia entistä enemmän kestävämpiin vaihtoehtoihin.

Topdanmarkin hankintaosasto sai vuonna 2021 koulutusta yhtiön uusista alihankkijoiden toimintaperiaatteista ja riskiarvioinneista.

Ensimmäinen ESG-auditointi on tarkoitus toteuttaa vuonna 2022. Myös toimia, jotka seuraavat säännösten noudattamatta jättämisestä, kehitetään edelleen vuonna 2022.

Topdanmark jatkaa vuonna 2022 toimitusketjun vastuullisuuteen liittyvän ohjelmansa toteuttamista. Käyttöönnoton etenemisen varmistamiseksi yhtiö määritteli vuonna 2021 useita tavoitteita vuodelle 2025. Uudet tavoitteet ovat:

- kaikki kriittiset alihankkijat, joiden kanssa Topdanmarkilla on sopimus, seulotaan ESG-riskien, compliancen ja vastuullisuusnäyttöjen suhteen (2021: < 5 prosenttia)
- toimintaperiaatteet on sisällytetty kaikkiin uusiin alihankintasopimuksiin joko Topdanmarkin alihankkijoiden toimintaperiaatteiden tai alihankkijan omien toimintaperiaatteiden muodossa (2021: < 5 prosenttia)
- 70 prosenttia kaikista varastotavaroista on ympäristömerkittyjä (2021: 2,4 prosenttia).

Kierrätys ja korjaukset korvauskäsittelyssä Topdanmark

Tavoite 2021	Lähtötilanne	2021	2020	2019
Kasvattaa korjattavien autonikkunoiden osuutta.	2018: 38 %	41 %	41 %	42 %
Kasvattaa korjattavien puhelimien, tietokoneiden ja tablettien osuutta.	2017: 57 %	72 %	69 %	70 %

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings tekee tiivistä yhteistyötä alihankkijoidensa kanssa, jotta yrityksen standardeista, arvoista, ja periaatteista voidaan viestiä alihankkijoille. Samalla Hastings haluaa varmistaa, että alihankkijat haluavat auttaa Hastingsia tarjoamaan parhaat hinnat, tuotteet ja palveluratkaisut yrityksen asiakkaiden ja työntekijöiden tarpeisiin. Kestävyyšnäkökohdat ovat osa Hastingsin kaikkia hankintatoimia, mukaan lukien alihankkijoiden valinta, sopimukset ja jatkuva vuoropuhelu. Näin taataan, että Hastings tekee hankintoja, joilla on selkeitä ympäristöetuja ja sosiaalista hyötyjä.

Parantaakseen riskienhallintaa ja yhteistyötä alihankkijoidensa kanssa Hastings soveltaa keskeisiä palveluja tarjoaviin alihankkijoihin alihankkijasuhteiden hallintaan tarkoitetun viitekehityksen mukaista due diligence -prosessia. Kriittisiä alihankkijoita tarkastellaan läpi vuoden, joko kuukausittain tai vuosineljänneksittäin, jolloin palvelutasosta sekä prosessien ja toimintatapojen noudattamisesta voidaan keskustella ja tarvittaessa tehdä parannuksia.

Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

Hastings tekee alihankkijoiden riskiarviointeja yhtiön alihankkijoiden hallinnan protokollan (Supplier Management Protocol) mukaisesti, ja suhteuttaa arviot alihankkijan kokoon ja sen mahdollisiin vaikutuksiin Hastingsin liiketoimintaan. Arvioinnit ovat lisäksi yhdenmukaisia yhtiön julkisen lausunnon kanssa, joka tukee Ison-Britannian Modern Slavery Act 2015 -lakia.

Alihankkijoiden hallinnan protokollaan sisältyy kolmannen osapuolen tarjoama due diligence -palvelu, jota suurin osa Hastingsin strategisista alihankkijoista käyttää. Osana palvelua kolmannen osapuolen palveluntarjoaja käy läpi ja varmistaa vastaukset, jotka yhtiön alihankkijat ovat antaneet kysymyslomakkeisiin.

Hastings pidättää oikeuden toteuttaa auditointeja, kun se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista yhtiön kolmannen osapuolen kanssa tekemien alihankkijasopimusten puitteissa. Auditointien kirjo on laaja. Perusteena voivat olla esimerkiksi sääntelyviranomaisten pyyntöjen täyttäminen tai maksujen, palvelujen ja turvallisuusvaatimusten tarkistaminen.

Hastingsin alihankkijasuhteiden hallinnan viitekehys varmistaa, että yhtiö arvioi säännöllisesti yhteistyötään kolmansien osapuolten kanssa sekä sopimuksen mukaisen

yhteistyön tuloksellisuutta ja tehokkuutta. Tämä auttaa ennaltaehkäisemään ongelmia ja välttämään oikeudellisiin ehtoihin vetoamista mahdollisimman pitkälle. Hastingsin oikeutta toteuttaa auditointeja ei ole rajoitettu ja yhtiöllä on oikeus toteuttaa uudelleenauditointeja, jos se koetaan tarpeelliseksi.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastings aikoo tehdä lisätöitä alihankkijoiden kanssa vuonna 2022 ja pyrkii tunnistamaan mahdollisuuksia parantaa vastuullisuusnäkökohtien huomioimista alihankkijoiden valinnassa.

Toimet ja tulokset

Hastings osallistui vuonna 2021 kolmannen osapuolen due diligence -palveluita tarjoavan alihankkijansa kanssa ESG-työryhmään. Ryhmän tavoitteena on tarjota neuvoa ja tunnistaa uusia ESG-näkökohtia, jotka ovat osa alihankkijoiden tavanomaisia due diligence -kyselylomakkeita.

Aina kun mahdollista, Hastings työskentelee alihankkijoidensa kanssa edistääkseen käytettyjen osien turvallista uudelleenkäyttöä ja kierrätystä auto- ja pyöräkorvausten korjausprosesseissa. Tämä toimintatapa auttoi vähentämään hiilidioksidipäästöjä vuonna 2021 yhteensä 29 000 kiloa.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatum-konsernin yhtiöillä on ulkoistus- ja hankinta-politiikat, joita ulkoistamisesta ja hankinnoista vastaavien työntekijöiden on noudatettava. Lisäksi Mandatum noudattaa toimitusketjun hallintaa koskevia sääntelyvaatimuksia ja päivittää yrityksen politiikkoja sen mukaan.

Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

Mandatum tekee alustavan riskiarvioinnin kaikille liiketoiminnan kannalta kriittisille alihankkijoille ennen yhteistyön alkua. Arvioinnissa tarkastellaan esimerkiksi alihankkijan rahoitusta ja vakavaraisuutta, operatiivista sietokykyä ja liiketoiminnan jatkuvuutta, oikeudellisia riskejä, vaatimustenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä, tietosuojaa, maineeseen liittyviä riskejä sekä eturistiriitoja.

Lisäksi Mandatum tekee alihankkijoiden auditointeja, jotka perustuvat sopimusvaiheessa tehtyyn alustavaan riskiarviointiin. Mandatum hyödyntää sekä etänä (off-site) että paikan päällä tehtäviä (on-site) auditointeja. Etänä tehtävissä auditoinneissa Mandatum käyttää kyselylomakkeita. Etänä tehtyihin auditointeihin voi sisältyä myös aineiston läpikäyntiä ja haastatteluja, jos se katsotaan tarpeelliseksi. Paikan päällä suoritettavia



auditointeja ovat esimerkiksi haastattelut, vierailut ja aineiston läpikäynnit. Koronapandemian aikana paikan päällä tehtävät auditoinnit on tehty etänä.

Auditointien tiheys riippuu alkuperäisestä riskiarvioinnista ja/tai viimeisimmän auditoinnin tuloksista. Jos tuloksissa havaitaan puutteita, tarkastuksen laajuutta ja kattavuutta voidaan lisätä. Mandatum ei aloita yhteistyötä alihankkijan kanssa, jos alihankkija ei täytä Mandatumin asettamia vaatimuksia. Jos alihankkijan huomataan toimivan vaatimusten vastaisesti yhteistyön aikana, alihankkijalle annetaan mahdollisuus korjata ongelmakohdat. Jos alihankkija ei korjaa ongelmia, Mandatum vaihtaa alihankkijaa.

Toimet ja tulokset

Hankinnan parissa työskentelevien Mandatumin työntekijöiden oli vuonna 2021 mahdollisuus saada koulutusta hankintaprosesseista. Koulutusmateriaali päivitetään vuonna 2022, ja se tulee pakolliseksi kaikille hankinnan parissa työskenteleville.

Mandatumin suunnitelmissa on käynnistää vuonna 2022 projekti, jossa arvioidaan yhtiön nykyisiä ulkoistus- ja hankintakäytäntöjä ja luodaan parhaita toimintatapoja vaatimustenmukaisuuden ja taloudellisen tehokkuuden näkökulmasta. Projektin tavoitteena on aikaansaada entistä johdonmukaisemmat käytännöt alihankkijoiden arviointiin.

Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt

Olenaisuus

Vakuutusyhtiön on tärkeää saavuttaa asiakkaiden luottamus kertomalla tuotteistaan ja palveluistaan selkeästi ja markkinoimalla niitä helppotajuisesti. Sampo-konsernin yhtiöiden hyvän maineen perusta on asiakkaiden luottamus siihen, että konserniyhtiöt toimivat rehellisesti.

Myyntiin ja markkinointiin liittyvien riskien huomioiminen on tärkeää Sampo-konsernin yhtiöille. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi sopimaton asiakasneuvonta ja tuotemyynti, epäselvyydet ehdoissa, hinnoissa ja maksuissa sekä virheet korvausten käsittelyssä ja valitusprosesseissa. Konserniyhtiöt pyrkivät minimoimaan riskit ja tuottamaan asiakkaalle parhaan mahdollisen kokemuksen kehittämällä ja parantamalla asiakaspalveluaan, korvausten käsittelyään ja myynti- ja markkinointikäytäntöjään jatkuvasti.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) asettavat konsernitason vaatimukset vastuullisille myynti- ja markkinointikäytännöille. Jokaisella konserniyhtiöllä on lisäksi täydentäviä ja yksityiskohtaisempia politiikkoja, ohjeita ja prosesseja omiin tarpeisiinsa.

Toimintaperiaatteiden mukaan konserniyhtiöiden on huolehdittava siitä, että asiakkaille annetaan läpinäkyvää, helposti saatavilla olevaa ja ymmärrettävää tietoa tuotteisiin tai palveluihin liittyvistä kustannuksista, riskeistä ja ehdoista sekä soveltuvin osin vakuutus päätöksen johtaneista syistä. Konserniyhtiöiden on myös varmistettava, että kullekin yksittäiselle asiakkaalle myydään sopivia tuotteita. Myynti-, markkinointi- ja tuotetietojen on oltava ammattimaisia, kattavia, paikkansapitäviä ja puolueettomia ja tiedot eivät saa olla harhaanjohtavia.

Lisätietoa kunkin konserniyhtiön toimintatavoista on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liike-toimintakaytannot/vastuulliset-myynti-ja-markkinointikaytannot.

Sampo-konsernin yhtiöissä toteutetaan jatkuvasti erilaisia koulutusohjelmia, joiden tarkoituksena on varmistaa lakien, säännösten ja sisäisten periaatteiden noudattaminen, parantaa henkilöstön toimintaa ja lisätä myynti- ja muun asiakaspalveluhenkilöstön osaamista. Asiakkaille on myös tarjolla palautekanavia, jotta he voivat helposti antaa palautetta tuotteista ja palveluista ja kertoa, jos he ovat tyytymättömiä korvausten käsittelyyn.

Tietoa asiakastyytyväisyydestä on Asiakastyytyväisyysosiossa ([sivu 162](#)).

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tavoitteena on toimia asiakkaiden edun mukaisesti vastuullisiin myynti- ja markkinointikäytäntöihin sitoutuen.

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

If painottaa myynti- ja markkinointikäytännöissään asiakkaan tarpeisiin vastaamista ja tarvittavan tiedon antamista siten, että asiakas voi tehdä perusteltuja päätöksiä. Vastuulliset myyntikäytännöt on kerrottu Ifin myyntipolitiikassa. Poliitiikan mukaan Ifin ja sen myyjien on aina toimittava rehellisesti, oikeudenmukaisesti ja ammattimaisesti, asianmukaista huolellisuutta noudattaen ja asiakkaiden edun mukaisesti.

Henkilöstön koulutus

Vakuutus sopimusten myyntiin osallistuvalla myyntihenkilöstölle tarjotaan jatkuvasti kattavaa koulutusta. Koulutuksessa käsitellään vuosittaisen suunnitelmien mukaisesti eri aiheita, kuten vakuutus tuotteita, riskien ja asiakkaiden tarpeiden arviointia, lainsäädäntöä ja ohjeita, liiketoiminnan etiikkaa ja eturistiriitoja. Koulutus vaihtelee maittain ja liiketoiminta-alueittain. If tarjoaa koulutusta myös ulkopuolisille jakelijoilleen.

Sisäinen asiakasvaltuutettu, valitusten määrä

If

	2021	2020	2019
Ruotsi	1 301	1 412	1 376
Norja	1 022	1 306	967
Suomi	878	956	752
Tanska	178	268	239

Vakuutuslautakuntien päätökset

If

	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutus- lautakunnissa, 2020	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutus- lautakunnissa, 2019	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2020	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2019	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2020	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2019
If, Ruotsi	122	80	10 %	7 %	98 %	93 %
If, Suomi	116	150	17 %	20 %	72 %	78 %
If, Norja	497	387	12 %	10 %	79 %	84 %
If, Tanska	35	33	3 %	3 %	69 %	70 %

Lähde: Allmänna reklamationsnämnden (Ruotsi); Vakuutus- ja rahoitusneuvonta FINE (Suomi), Finansklagenemnda (Norja), Ankenævnet for Forsikring (Tanska)

Vuoden 2021 tietoja ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä. Norjassa ja Tanskassa toimii kummassakin vain yksi riippumaton vakuutuslautakunta, kun taas Ruotsissa ja Suomessa on useita lautakuntia, joilla on kaikilla erilainen rooli. Siksi kunkin maan sisäisten lukujen ja kehityssuuntien vertailu on mielekkäämpää kuin maiden vertailu toisiinsa.

If kehittää jatkuvasti valvonta- ja seurantamekanismejaan, tuote- ja palvelutietojen seurantakäytäntöjään sekä markkinointiviestintäänsä. If valvoo, että ulkopuoliset jakelijat täyttävät koulutusvaatimukset ja että tuotteet myydään oikealle kohderyhmälle yhtiön ohjeiden mukaisesti.

Palaute- ja valitusprosessi

Ifin tavoitteena on keskittyä palvelun laatuun koko asiakaspolun ajan ja pyrkiä jatkuvasti parantamaan yrityksen myynti- ja markkinointikäytäntöjä. Tähän kuuluu olennaisena osana asiakkaille tarjottu mahdollisuus antaa palautetta. Palaute analysoidaan huolellisesti,

ja sekä positiivista että negatiivista palautetta käytetään tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen ja parantamiseen. Ifillä on myös lain edellyttämä sisäinen asiakasvaltuutettu, jolle asiakkaat voivat esittää valituksen. Asiakkaalla on myös oikeus esittää valitus oman maansa riippumattomiin vakuutuslautakuntiin.

Toimet ja tulokset

If jatkoi vuonna 2021 aktiivista yhteydenpitoa asiakkaisiin varmistaakseen, että he ovat oikein vakuutettuja. If kehitti ja paransi vuoden aikana myös vakuutus- ja palvelutietoihin liittyviä valvontamekanismeja ja seurantarutiineja sekä yhtiön markkinointiviestintää.

Ifiä koskevien tapausten kasvu riippumattomille vakuutuslautakunnille vuonna 2020 tehtyjen valitusten määrässä johtui valitusten kokonaismäärän kasvusta, ja Ifin osuus kaikista valituksista pysyi varsin vakaana. Sama kasvu on nähtävissä myös sisäiselle asiakasvaltuutetulle tehtyjen valitusten määrässä vuonna 2020.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmark haluaa tarjota asiakkailleen heidän tarpeitaan ja toiveitaan vastaavan vakuutusturvan. Yhtiö tiedostaa, että se edellyttää myynti- ja neuvontatilanteissa ammattitaitoisen henkilökunnan antamaa laadukasta ja paikkansapitävää asiakasneuvontaa.

Topdanmarkilla on yksi keskitetty ja useita paikallisia compliance-yksiköitä, jotka varmistavat, että myyntihenkilöstö täyttää laatuvaatimukset ja noudattaa sovittuja menettelytapoja sekä soveltuvia lakeja ja määräyksiä. Yhtiöllä on raportointijärjestelmä, jolla varmistetaan, että epäonnistuneet asiakaspalvelutilanteet arvioidaan asiakaspalvelun parantamiseksi ja virheiden välttämiseksi jatkossa.

Henkilöstön koulutus

Topdanmark varmistaa työntekijöiden pätevyyden riittävällä koulutuksella. Kaikki myyjät koulutetaan vakuutusakatemiassa, ja uudet työntekijät perehdytetään perusteellisesti Topdanmarkin liiketoiminta- ja myyntikäytäntöihin. Lisäksi työntekijöille tarjotaan jatkuvasti ammatillista ja sosiaalisten taitojen koulutusta.

Palaute- ja valitusprosessi

Topdanmark painottaa, että asiakkaille on tiedotettava selvästi erilaisista muutoksenhakumahdollisuuksista ja varmistettava läpinäkyvä ja oikeudenmukainen muutoksenhakuprosessi. Jos Topdanmarkin henkilöasiakas ei ole tyytyväinen yhtiön korvauspäätökseen, hän voi hakea siihen muutosta Tanskan vakuutuslautakunnalta. Vakuutuslautakunnalle päätyvien asiakaspalautteiden määrä on alle yksi tuhatta saatua korvaushakemusta kohden.

Topdanmarkin ensisijaisena tavoitteena on vähentää vahinkojen määrää, mutta koska niitä kuitenkin sattuu, tavoitteena on, että vakuutuslautakuntaan menneet tapaukset ratkeavat yhtiön hyväksi. Tapausten lopputuloksesta riippumatta yhtiö selvittää aina, miten se voisi edelleen parantaa asiakasviestintäänsä.

Toimet ja tulokset

Topdanmark soitti vuonna 2021 asiakkaille aiempaa enemmän sen sijaan, että olisi lähestynyt heitä kirjeitse, kun yhtiöllä on ollut monimutkainen viesti välitettävänä esimerkiksi korvaukseen liittyen. Topdanmark soitti myös asiakkaille, jotka eivät kokeneet, että heitä autettiin korvauksen yhteydessä, korjatakseen prosessejaan. Lisäksi Topdanmark keskittyi vuoden aikana muotoilemaan viestintäänsä mahdollisimman selkeäksi ja ymmärrettäväksi kertoessaan muutoksista hinnassa, ehdoissa ja maksuissa.

Topdanmark haluaa auttaa asiakkaitaan myös ennakoivilla toimilla, kuten myrskyn aiheuttamien vahinkojen ennaltaehkäisemisessä. Siksi Topdanmark lähetti vuonna 2021 varoituksen tulevasta myrskystä tekstiviestillä pienelle asiakasryhmälle. Muut asiakkaat saivat sähköpostin, jossa oli tietoa myrskykauden lähestymisestä ja hyviä neuvoja ennaltaehkäisevistä toimista.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Topdanmark

	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2021	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2020	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2021	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2020
Topdanmark (vahinkovakuutus)	111	127	86 %	86 %
Topdanmark (henkivakuutus)	15	12	67 %	83 %

Lähde: Ankenævnet for Forsikring

Virhe raskaana olevien naisten vakuuttamisessa

Valitettavasti Topdanmarkin vakuutusehdot, kuten muidenkin tanskalaisten vakuutus- ja eläkeyhtiöiden vakuutusehdot, ovat syrjineet raskaana olevia naisia jo muutamien vuosien ajan. Syynä on se, että vakuuttamisen tasa-arvoa koskevaan erityislainsäädäntöön ei ollut kiinnitetty riittävästi huomiota. Näin ollen Topdanmark on perusteettomasti hylännyt joitain raskaana olevien naisten korvaushakemuksia esimerkiksi sairaskorvaukseen, matkakorvaukseen ja tapaturmavakuutukseen liittyen.

Virhe selvisi Topdanmarkille vuonna 2020, minkä jälkeen yhtiö muutti käytäntöjään ja kaikkien asiaankuuluvien vakuutusten ehtoja. Topdanmark jäljitti myös aiemmat korvaushakemukset ja otti yhteyttä asianomaisiin asiakkaisiin, jotta heidän tapauksensa voitaisiin käsitellä uudelleen, mukaan lukien korvauksen saaminen epäoikeudenmukaisesta korvaushakemuksen hylkäämisestä.

Tanskan Finanssivalvonta antoi vuonna 2021 Topdanmarkille ja muille saman virheen tehneille yhtiöille ohjeet ilmoittaa kaikille nykyisille ja entisille

asiakkaille, että niiden vakuutusehdot ovat olleet ristiriidassa yhdenvertaisuuslainsäädännön kanssa. Tämän perusteella Topdanmark otti yhteyttä kaikkiin nykyisiin ja entisiin asiakkaisiinsa varmistaakseen, että kyseisten asiakkaiden tapaukset voidaan arvioida uudelleen (esim. asiakkaat, jotka saivat epäoikeudenmukaisen hylkäämisen tai asiakkaat, jotka eivät jättäneet korvaushakemusta raskauden vuoksi).

Tanskan Finanssivalvonta ilmoitti vuonna 2021 Topdanmarkista ja muista vakuutusyhtiöistä poliisille. Tämän seurauksena Topdanmark sai kaksi sakkoa arvoltaan yhteensä 1 050 000 Tanskan kruunua. Yhtiö hyväksyi sakot.

Topdanmark jatkaa vuonna 2022 työskentelyä niiden asiakkaiden parissa, joiden korvaushakemus arvioidaan uudestaan varmistaakseen, että yhtiö korjaa virheensä parhaalla mahdollisella tavalla. Topdanmark työskentelee jatkuvasti omassa organisaatiossaan ja Forsikring & Pension -toimialajärjestössä varmistaakseen, että vastaavat tapaukset vältetään tulevaisuudessa.

Hastings

Yleiset periaatteet

Asiakkaiden oikeudenmukainen kohtelu ja heidän etujensa mukainen toiminta on Hastingsille tärkeää. Tähän lukeutuu kaikkien asiakkaiden tukeminen, mukaan lukien haavoittuvassa tilanteessa olevat asiakkaat. Hastings haluaa näin varmistua siitä, että sen asiakkaat saavat tuotteilta saman lopputuloksen ja hyödyn. Hastingsin politiikat ja prosessit on suunniteltu siten, että työntekijät ja johtajat voivat olla joustavia ja tarjota tarvittaessa lisätukea asiakkaille.

Hastingsille on tärkeää, että yhtiön asiakkaat ymmärtävät täysin kaikki vakuutusturvan vaihtoehdot, ja että he ostavat tuotteita, jotka vastaavat heidän vaatimuksiaan ja tarpeitaan. Asiakkaat voivat ostaa tuotteita digitaalisesti tai asiakaspalvelukeskuksen kautta. Valitusta kanavasta riippumatta, Hastings pitää tärkeänä, että asiakkaita palvellaan selkeästi, jotta he voivat tehdä tietoisin valinnan.

Asiakkaiden oikeudenmukainen kohtelu (Treating Customers Fairly, TCF) ja asiakkaan paras etu (Customer Best Interest, CBI) ovat integroitu Hastingsin toimintamalliin. Toimintamalli perustuu Ison-Britannian Finanssivalvonnan (Financial Conduct Authority, FCA) kuuteen periaatteeseen, jotka kattavat asiakkaan parhaan edun ja muut vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin vaatimukset. FCA:n kuusi periaatetta ovat

luettavissa englanniksi FCA:n verkkosivuilta (www.fca.org.uk/firms/fair-treatment-customers).

Toimintamalliin liittyviä tarkastuksia ja toimia arvioidaan säännöllisesti, ja niistä raportoidaan Hastingsin johdolle ja hallitukselle. Raportoinnissa Hastings keskittyy asiakkaan käyttäytymiseen mukaan lukien lopputulos, kokemus ja arvon mittarit. Erityisesti tarkastellaan haavoittuvuutta.

Hastings antaa asiakkaille tietoa vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin mukaisesti selkeästi ja avoimesti ennen vakuutuksen ostamista. Tähän kuuluu tieto tuotteiden kattavuudesta, rajoituksista, ylimääräisistä tasoista ja mahdollisista maksuista, jotka liittyvät vakuutuksen jatkuvaan hallintaan. Hastings valvoo omaa toimintaansa varmistaakseen, että tiedot ovat selkeästi saatavilla ennen kuin asiakas sitoutuu ostokseen, ja että yritys täyttää kaikki sääntely- ja toimintavelvoitteet.

Hastings varmistaa, että kaikki tarjotut tuotteet ovat laadukkaita ja tarjoavat asiakkaalle arvoa ja hyötyä. Jokainen tuote myös arvioidaan vuosittain, jotta sen tarkoituksenmukaisuudesta voidaan varmistua.

Toimet ja tulokset

Hastings ryhtyi vuonna 2021 levittämään uutta yksinkertaista ja inhimillistä äänensävyä digitaalisissa kanavissaan ja viestinnässään. Tämän tarkoituksena on auttaa asiakkaita ymmärtämään yhtiön prosesseja ja käytäntöjä, ja miten olla vuorovaikutuksessa yhtiön kanssa.

Hastings julkaisi vuonna 2021 verkkosivujen parannetut asiakaspolut. Julkaisun jälkeen yhtiö kävi läpi käyttäjien antamaa palautetta. Suurin osa positiivisesta palautteesta liittyi sivuston helppokäyttöisyyteen ja ymmärrettävyyteen. Myös tehokkuutta keuhuttiin. Hastings huomasi lisäksi, että käyttäjät löysivät paremmin etsimänsä ja palautetta käytettävyydestä tuli vähemmän.

Ison-Britannian Finanssivalvonta antoi helmikuussa 2021 yrityksille viralliset ohjeet haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden oikeudenmukaisesta kohtelusta. Hastingsin vuoden 2021 ensimmäisellä vuosineljänneksellä tekemässä tarkastelussa ei havaittu merkittäviä riskejä nykyisissä käytännöissä. Tarkastelu myös vahvisti käsitystä siitä, että suunnitellut toimet haavoittuvassa asemassa olevien asiakkaiden tukemiseksi vastaavat hyvin annettua ohjeistusta.

Ison-Britannian vakuutuslautakunta (Financial Ombudsman Service, FOS) on kiistanratkaisupalvelu asiakkaille, jotka ovat tyytymättömiä Hastingsin antamaan vakuutus päätökseen. Lautakunnan tiedot ovat julkisesti saatavilla, mikä mahdollistaa vertailun verrokkien kanssa.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Hastings

	2021
Hastingsia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa	778
Hastingsin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	72,6 %

Lähde: Financial Ombudsman Service, www.financial-ombudsman.org.uk

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatum on Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden ja yhtiön sisäisten ohjeiden mukaisesti sitoutunut siihen, että sen myynti- ja markkinointiviestintä on läpinäkyvää ja helppotajuista, eikä se koskaan ole harhaanjohtavaa. Mandatum on myös sitoutunut tarjoamaan myynti-, markkinointi- ja tuotemateriaaleissaan sekä asiakaskoh- taamisissaan kattavaa, paikkansapitävää ja läpinäkyvää tietoa tuotteista sekä niiden hinnoista, ehdoista ja riskeistä. Mandatumilla on myös sisäisiä markkinointi- ja asiakasviestintäohjeita, joissa muun muassa määritellään asiakasryhmät, joille ei saa kohdistaa tiettyjen tuotteiden markkinointia tai kampanjoita.

Mandatumilla on laaja luparakenne markkinointiin ja asiakasviestintään liittyvien yksittäisten käyttöoikeuksien käsittelyä varten. Lisäksi GDPR-prosessit ovat osa markkinointiprosesseja (esim. henkilötietojen poisto).

Mandatumin markkinointi- ja asiakasviestintä noudattavat määräyksiä ja keskeisiä periaatteita, ja yhtiön lakiosasto tarkistaa ne ennen julkaisua.

Mandatum arvioi aina asiakkaan riskiprofilin tarjotessaan sijoitustuotteita. Riskiprofilin perustuu asiakkaan sijoittaja- profiilikyselyssä antamiin vastauksiin. Kyselyllä kerätään tietoa asiakkaan sijoituskokemuksesta, riskinsietokyvystä sekä sijoittamisen perusteista ja tavoitteista. Tuotteiden soveltuvuus asiakkaiden tarpeisiin varmistetaan tarjo- amalla asiakkaille vain heidän riskiprofiiliensa mukaisia tuotteita.

Asiakkaat myös luokitellaan joko ammattimaisiksi tai ei-ammattimaisiksi sijoittajiksi. Asiakas voi olla ammatti- mainen sijoittaja lain nojalla tai hakea hyväksyntää ammattimaiseksi sijoittajaksi tiettyjen kriteerien täyttyessä. Luokittelu vaikuttaa siihen, miten kattavasti asiakkaan vakuutustarve on selvitettävä ennen sijoitustuotteen tarjoamista: ei-ammattimaiselle sijoittajalle on tehtävä sijoittajaselvitys, mutta ammattimaiselle sijoittajalle sitä ei tarvita.

Henkilöstön koulutus

Vastuulliset myyntikäytännöt perustuvat asiakkaan tarpeiden tunnistamiseen ja niiden mukaisten palvelujen tarjoamiseen. Näiden käytäntöjen toteutus varmistetaan Mandatumissa pakollisilla, lakisääteisten vaatimusten mukaisilla koulutuksilla (vähintään 15 tuntia/vuosi/ henkilö), jotka on kohdennettu kaikille asiakaspalvelussa työskenteleville henkilöille. Mandatumin tarjoama pakollinen koulutus kattaa tarveperusteisen myynti- mallin ja -prosessin, uudet tuotteet ja palvelut, sääntelyn kuten rahanpesun ehkäisyn ja vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin (IDD) vaatimukset, myynnin välineet ja järjestelmät sekä asiakastietojen kirjaamisen. Lisäksi kaikkien asiakasrajapinnassa toimivien työntekijöiden on suoritettava tietyt tuote- ja menettelytapakurssit, jotta he saavat myyntiluvan. Myynnin parissa työskentelevien työntekijöiden osaamisen varmistamiseksi johtajat osallistuvat asiakaskokouksiin vuoden aikana.

Palaute- ja valitusprosessi

Riitatilanteissa Mandatum pyrkii ensin neuvottelemaan asiakkaan kanssa ja saavuttamaan kummankin osapuolen kannalta tyydyttävän ratkaisun. Jos asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, asiakas voi viedä asian joko vakuutuslautakunnan tai kuluttajariitalautakunnan ratkaistavaksi. Viime kädessä asia voidaan antaa paikallisen käräjäoikeuden käsiteltäväksi.

Toimet ja tulokset

Mandatumin asiakasviestintä jatkui tiiviinä vuonna 2021, jotta asiakkaat saivat ajantasaista tietoa yleisestä markkinatilanteesta ja mahdollisuuden käydä läpi kaikki mahdolliset huolensa ja kysymyksensä yhtiön asiantuntijoiden kanssa. Pandemian alussa käynnistettiin viikoittainen markkinakatsaus, joka jatkui vuonna 2021.

Suurin osa asiakaskokouksista pidettiin virtuaalisesti ja kaikissa henkilökohtaisissa tapaamisissa noudatettiin hyvin yksityiskohtaisia työ- ja turvallisuusohjeita. Suurin osa vuoden 2021 asiakastapahtumista oli webinaareja. Mandatum järjesti vuonna 2021 yhteensä 55 webinaaria, joista 3 oli kaikille avoimia.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Mandatum, Suomi

	2021	2020	2019
Mandatumia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa	9	7	4
Mandatumin sovittelmien tapausten osuus	11 %	57 %	75 %
Mandatumin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	78 %	29 %	25 %

Lähde: Vakuutus- ja rahoitusneuvonta

Asiakastyytyväisyys

Olellisuus

Tyytyväiset asiakkaat ovat tuloksellisen liiketoiminnan kulmakivi, sillä he ovat uskollisia ja suosittelevat yhtiön tuotteita ja palveluja todennäköisesti muille. Mittaamalla asiakastyytyväisyyttä järjestelmällisesti konserniyhtiöt haluavat tunnistaa ne tekijät, joita asiakkaat arvostavat. Samalla yhtiöt haluavat tunnistaa asiakaspalvelustaan ne kohdat, joita pitäisi parantaa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaan (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) konserniyhtiöiden tulee aina pyrkiä toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat asianmukaisia, ymmärrettäviä sekä suunniteltuja vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Näiden periaatteiden toteutumista seurataan konserniyhtiöissä keräämällä jatkuvasti asiakaspalautetta. Sekä positiiviset että negatiiviset palautteet analysoidaan huolellisesti ja niitä hyödynnetään tuotteiden ja palvelujen kehittämisessä.

Kaikki konserniyhtiöt käyttävät Net Promoter Score (NPS) -mittaria asiakastyytyväisyyden mittaamiseen. NPS on -100:sta 100:n vaihteleva indeksi, joka mittaa asiakkaiden

halukkuutta suositella yrityksen tuotteita tai palveluja muille. Sitä käytetään yleisesti arvioitaessa asiakkaan tyytyväisyyttä yrityksen tuotteeseen tai palveluun sekä arvioitaessa asiakkaan uskollisuutta brändiä kohtaan. Transactional NPS (tNPS) puolestaan arvioi asiakkaan tyytyväisyyttä yksittäistä palvelutapahtumaa kohtaan. tNPS-luku kertoo, haluavatko asiakkaat suositella yritystä muille sen jälkeen, kun he ovat olleet yhteydessä yritykseen. Se lasketaan pyytämällä asiakkaita vastaamaan kysymykseen, missä määrin suosittelevat yhtiötä muille, ja vähentämällä arvostelijoiden (asiakkaat, jotka vastasivat 0–6) prosenttiosuus suositelijoiden (asiakkaat, jotka vastasivat 9–10) prosenttiosuudesta.

NPS:n ja tNPS:n lisäksi yksittäiset konserniyhtiöt käyttävät myös muita asiakastyytyväisyyden mittareita.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Kaikkien Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden keskeinen tavoite on tarjota erinomaisia asiakaskokemuksia.

Konsernin toimet ja tulokset

Asiakastyytyväisyys parani kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä vuonna 2021 NPS ja tNPS-mittareilla mitattuna.

Asiakastyytyväisyys, tavoitteet ja tulokset

Sampo-konserni

Konserniyhtiö ja kysely	Tavoite	Asteikko	2021	2020	2019
If					
tNPS, henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue	Tuloksen parantaminen	-100-100	61	60	59
Topdanmark					
tNPS, yhteydenotot puhelimitse ja digitaalisen itsepalvelun kautta	2021: Tuloksen parantaminen 2025: 70	-100-100	56,4	55,4	-
Hastings					
NPS	2021: > 50	-100-100	54	-	-
Mandatum					
NPS, Mandatum Life, Suomi	2021: 70	-100-100	74,3	72,5	66,4

If

Yleiset periaatteet

Ifilla on asiakaskokemusohjelma, joka kulkee läpi koko organisaation ja ulottuu eri asiakaskontaktipisteisiin. Ohjelman avulla If voi sekä kerätä tietoja että seurata tuloksia. Tietoja ja tuloksia käytetään edelleen asiakaskokemuksen parantamiseen.

Tärkeää on myös laadunvarmistus, joka seuraa asiakaspalautetta. Ifin omat tiimit seuraavat asiakkaan matkaa, etsivät palautteen perimmäisiä syitä ja pyrkivät korjaamaan asiakassuhdetta tarvittaessa. Saatua tietoa hyödynnetään sekä koulutuksissa että tuotteiden, prosessien ja asiakaspolun parantamisessa.

Ifissä asiakastyytyväisyyttä seurataan jatkuvasti. NPS-mittaria käytetään sisäisesti asiakastyytyväisyyden mittaamiseen ja Ifin suorituskyvyn arvioimiseen useimilla Ifin liiketoiminta-alueilla. NPS-tuloksia verrataan säännöllisesti ulkoisesti. Eri liiketoimintayksiköt asettavat tavoitteet tapahtumatasolla, ja keskeisiä tuloksia seurataan asiakaskokemusohjelman avulla tNPS-mittaria käyttäen. Lisäksi If vertailee suoriutumistaan muihin toimialan yhtiöihin kaikissa Pohjoismaissa. Tähän If käyttää vuosittain julkaistavaa ulkoista EPSI-indeksiä (Extended Performance Satisfaction Index).

Kaikki asiakastyytyväisyytulokset raportoidaan ylimmälle johdolle ja ne ovat osa liiketoiminnan seurantakokouksia, joissa keskustellaan keskeisistä mittareista, tuloksista, aloitteista ja parannuksista. Tulokset ovat myös osa johdon palkitsemisjärjestelmää.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on tNPS-tulosten jatkuva parantaminen.

Toimet ja tulokset

tNPS:n positiivinen kehitys jatkui vuonna 2021 Ifin henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueella. tNPS-luvussa on mukana sekä korvausten käsittelystä kerätty palaute että puhelut Ifin asiakaspalvelukeskuksiin. EPSI vahvisti Ifin myönteisen kehityksen suhteessa alan keskiarvoon.

EPSI, tulokset

If

	2021	Toimialan keskiarvo, 2021	2020	Toimialan keskiarvo, 2020	2019	Toimialan keskiarvo, 2019
If, Ruotsi	72,9	73,0	71,1	72,8	71,1	73,5
If, Norja	73,3	71,4	73,9	72,8	72,7	72,5
If, Suomi	74,5	72,9	70,3	70,1	75,8	73,1
If, Tanska	76,6	76,4	75,8	75,7	77,9	77,2

Lähde: EPSI

If sai jälleen vuonna 2021 useita asiakaskokemukseen liittyviä palkintoja. Yhtiö palkittiin viidettä kertaa parhaasta asiakaspalvelusta vakuutusosalalla Norjassa. Suomessa If voitti palkinnon parhaasta asiakaskokemuksesta pankkien ja vakuutusyhtiöiden keskuudessa ja Tanskassa If oli jälleen kolmen parhaan joukossa kilpailemassa Vuoden digitaalinen finanssiyhtiö -tittelistä.

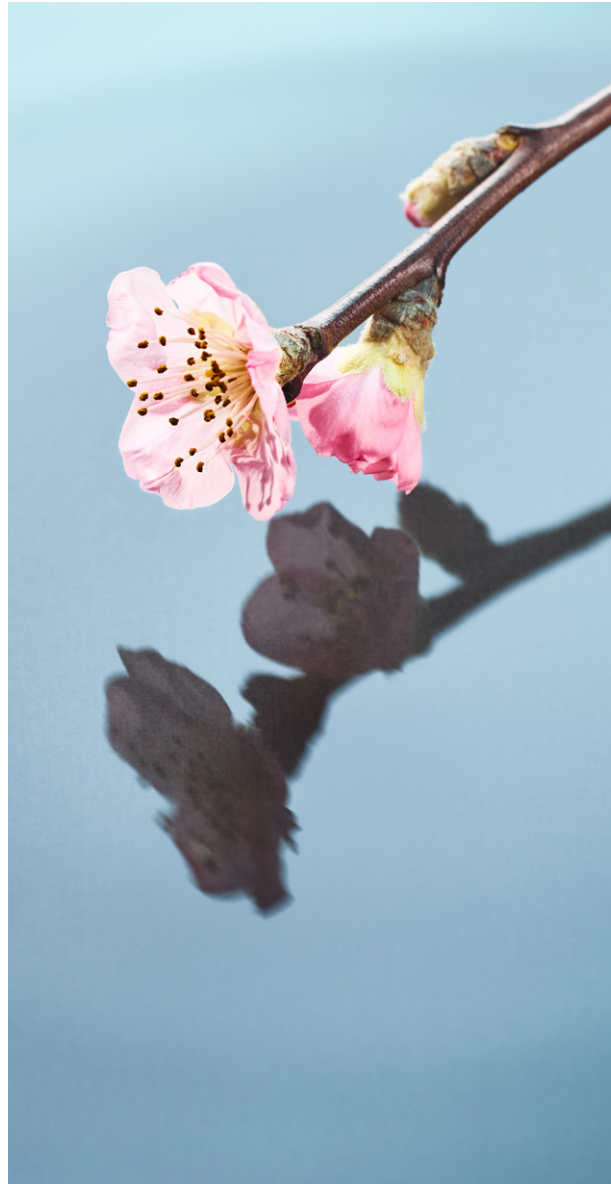
Ifin johto jatkoi vuonna 2021 ketterän organisaatiorakenteen kehittämistä, jotta yhtiö voi vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin entistä nopeammin, olla huolehtivien vakuutusyhtiöiden keskuudessa ja omata tyytyväisimmät asiakkaat. Organisaation suunnittelu jatkui asiakasarvon luomisen, sopeutumiskyvyn ja työntekijöiden sitoutuneisuuden ympärillä.

If keskittyy jatkossa edelleen asiakaslähtöisyyteen erinomaisen asiakaskokemuksen, organisaatiokulttuurin ja kumppanuuksien avulla.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark mittaa asiakastyytyväisyyttä järjestelmällisesti sisäisten ja ulkoisten asiakastyytyväisyyskyselyjen avulla. Sisäiset kyselyt ovat tNPS ja Top Promise. tNPS:ää seurataan jatkuvasti, ja tulokset raportoidaan Topdanmarkin hallitukselle kuukausittain. tNPS on myös osa ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa ja palkitsemista. Top Promise on jatkuvasti käynnissä oleva asiakastyytyväisyyskysely, jossa Topdanmark kysyy asiakkailta, joihin ollaan oltu yhteydessä, kysymyksen: ”Ajattele Topdanmarkia yleisesti – kuinka avuliaina pidät meitä?”.



Lisäksi Topdanmark hyödyntää kolmea ulkoista kyselyä asiakastyytyväisyyden mittaamisessa: EPSI, Aalund ja Truspilot. Aalund tekee asiakastyytyväisyyskyselyjä henkivakuutusyhtiöistä ja Truspilot on verkkosivu, joka julkaisee yleisesti arvioita yrityksistä. Topdanmark seuraa asiakastyytyväisyyskyselyjen tuloksia tiiviisti.

Topdanmark seuraa tarkasti kaikkien asiakastyytyväisyyskyselyjen tuloksia tavoitteenaan oppia ja parantaa tarjoamaan palvelua.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on, että asiakkaat ovat niin tyytyväisiä yhtiön tuotteisiin ja palveluihin, että he haluavat suositella yritystä muille. Topdanmark mittaa tätä tNPS:n avulla.

Topdanmarkin tNPS-tavoite vuodelle 2021 oli tuloksen parantaminen ja uusi tavoite vuodelle 2025 on 70.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin vuoden 2021 tavoitteena oli tNPS:n kasvu. Tavoite saavutettiin, sillä tNPS oli pisteen korkeampi kuin vuonna 2020. Tämä oli hyvä tulos, kun otetaan huomioon, että vuonna 2021 yhtiö joutui viestimään asiakkailleen joidenkin tuotteiden hinnankorotuksista ja yleisistä tuotemuutoksista.

Muiden sekä sisäisten että ulkoisten asiakastyytyväisyys-tutkimusten tulokset heijastelivat samanlaista kasvua, paitsi Trustpilot, joka osoitti vähäistä laskua vuoteen 2020 verrattuna. Yksityisasiakkaiden EPSI-kyselyn osalta Topdanmark on hyvin lähellä erittäin tyytyväisten asiakkaiden luokkaa, joka jää vain alle 0,4 pistettä 75 pisteen kynnsarvosta.

Topdanmarkin tekemän sisäisen analyysin perusteella voidaan todeta, että yhtiön asiakkaat ovat tyytyväisempiä, kun yhtiö on aloitteellinen ja lähestymistapa henkilökohtaisempi. Siksi Topdanmark keskittyy vuonna 2022 entistä enemmän olemaan aloitteellinen asiakkaiden suuntaan. Yhtiö myös laajentaa ja parantaa digitaalisia itsepalveluvaihtoehtojaan, sillä asiakkaat ovat yleensä tyytymättömämpiä saamaansa digitaaliseen palveluun kuin puhelinpalveluun.

EPSI- ja Aalund-kyselyt

Topdanmark

Kysely	Asteikko	2021	2020	2019
EPSI, yksityisasiakkaat, Topdanmark vahinkovakuutus	0-100	74,6	73,7	75,3
EPSI, yritysasiakkaat, Topdanmark vahinkovakuutus	0-100	70,8	70,3	69,1
Aalund *	-	3. sija	3. sija	1. sija

* Aalund-kyselyssä on kolme osa-aluetta: tyytyväisyys, yrityskuva ja asiakasuskollisuus. Topdanmark raportoi tyytyväisyydestä yhtiöissä, joissa on 10-49 työntekijää. Nämä yhtiöt ovat Topdanmarkin henkivakuutusliiketoiminnan ensisijainen asiakasryhmä.

TrustScore*

Topdanmark

Kysely	Asteikko	2021	2020	2019
Trustpilot, yleisarvosana	1-5	4,2	4,4	4,4

* TrustScore mittaa asiakastyytyväisyyttä Trustpilot-sivustolle kerättävien asiakasarvostelujen perusteella.

Top Promise

Topdanmark

Kysymys asiakkaille	Kanava	Asteikko	Yksikkö	2021	2020*
	Puhelu	1-5	Osuus asiakkaista, jotka antoivat parhaan arvosanan 5 (asteikko 1-5)	71 %	69 %
"Ajattele Topdanmarkia yleisesti – kuinka avuliaina pidät meitä?"	Digitaalinen itsepalvelu	1-5	Osuus asiakkaista, jotka antoivat parhaan arvosanan 5 (asteikko 1-5)	59 %	58 %

* Tulos perustuu arvioihin, jotka on annettu 1.7.-31.12.2020.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings hyödyntää asiakaspalautteen, laadunvarmistuksen ja perimmäisen syyanalyysin sekoitusta arvioidessaan yhtiön suoriutumista tavoitteiden mukaisesti ja pyrkinessään tunnistamaan osa-alueita asiakaskokemuksen ja tulosten parantamiseksi. Yhtiö kerää aktiivisesti palautetta asiakkailta asiakaskohtaamisen päätyttyä mittaamalla sekä NPS:ää että asiakastytyväisyyttä (CSAT).

Hastingsin laadunvarmistusviitekehys keskittyy asiakastuloksiin ja -kokemuksiin. Asiantuntijaryhmät suorittavat asiakastilanteiden vuorovaikutusarviointoja, joita mitataan selkeillä kriteereillä. Niissä arvioidaan prosessien ja järjestelmien käyttöä, keskustelutaitoja, sääntelyvaatimuksia ja lopputulosta asiakkaan kannalta. Tuloksena olevat oivallukset jaetaan suoraan työntekijöiden kanssa jatkuvan kehityksen tukemiseksi, ja niitä hyödynnetään myös asiakaspolkujen, tuotteiden ja prosessien kehityksessä.

Hastings analysoi myös perimmäisiä ongelmakohtia keskittymällä asiakkaan matkaan kokonaisuutena. Analyysi mahdollistaa asiakkaan elinkaaren kaikkien vaiheiden tarkastelun keskeisten ongelmakohtien tunnistamiseksi.

Erillinen asiakastietotiimi varmistaa säännöllisellä raportoinnilla, että koko organisaatio asiakaspalveluhenkilöstöstä aina johtoryhmään ja hallitukseen asti ymmärtävät asiakastytyväisyydestä ja laadunvarmistuksesta heille tärkeimmät osa-alueet.

Sisäisten tietojen ja palautteen täydentämiseksi Hastings osallistuu myös ulkoisiin vertailuanalyyseihin arvioidakseen suorituskyykyään verrokkeihin ja kilpailijoihin nähden. Esimerkkejä ulkoisista analyyseista ovat IPSOS, eBenchmarkers ja Call Center Management Association (CCMA).

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsilla on vuosittaiset NPS- ja CSAT-tavoitteet, joilla pyritään ylläpitämään ja parantamaan tuloksia markkinoiden ja kilpailun mukaisesti. Hallitus hyväksyy tavoitteet ja niistä raportoidaan säännöllisesti. Tavoitteet olivat vuonna 2021 NPS yli 50 ja CSAT 85 prosenttia.

Toimet ja tulokset

Hastingsin NPS-tulokset pysyivät vuonna 2021 hyvällä tasolla kaikilla asiakaspoluilla (myynti 54, korvaukset 49 ja digitaalinen 60). Yhtiö ylitti tavoitteensa ja suoriutui hyvin alaan nähden Isossa-Britanniassa. Hastings saavutti myös CSAT-tavoitteensa ja ylitti sen, kun vuoden lopun tulos oli 90 prosenttia. Vahva keskittyminen ja sijoitukset digitaalisiin palveluihin näkyivät korkeammissa NPS-tuloksissa erityisesti itsepalvelussa, joka parantui 3 pisteellä 31.12.2021 tilanteen mukaan.

Hastings kehittää edelleen raportointiaan ja kerää tietoa, joiden avulla se voi varmistua siitä, että asiakas on kaikkien päätösten ytimessä. Digitaalisiin palveluihin ja korvauspuolen asiakaspolkuihin suunnitellaan merkittäviä investointeja, samoin kuin ketterään tapaan vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin ja käyttäytymiseen, joka on seurausta alan hinnoittelu-uudistuksista.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatumissa asiakastyytyväisyyttä mitataan käyttämällä NPS:ää, joka on yksi yhtiön avainmittareista ja yhdistetty myös henkilöstön ja johdon palkitsemiseen. Asiakastyytyväisyyttä mitataan asiakastapaamisten, puheluiden ja verkkoviestien yhteydessä. Asiakastyytyväisyyden tilaa ja kehitystä seurataan viikoittain yksilö- ja yksikkötasolla, ja siitä raportoidaan kuukausittain ylimmälle johdolle ja neljännesvuosittain hallitukselle.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatum Lifen Suomen toimintojen tavoitteena oli NPS 65,0–70,0 vuoden 2021 loppuun mennessä.

Toimet ja tulokset

Mandatum Lifen Suomen toimintojen asiakastyytyväisyys pysyi vuonna 2021 erittäin korkeana. Se ylitti ennen koronapandemiaa olleen tason, ja yhtiö onnistui ylittämään asiakastyytyväisyystavoitteensa. NPS nousi Mandatumin historian korkeimmalle tasolle ollen 74,8 vuonna 2021.

NPS-mittaukseen otettiin vuonna 2021 mukaan uusi elementti, asiakassuhde (customership). Tämä tarkoitti, että asiakkaan todellisen sitoutumisen tason ymmärtämiseksi asiakkaita lähestyttiin uudella kyselyllä, jossa kysyttiin heidän tyytyväisyydestään asiakassuhteeseen kokonaisuudessaan, yhteyshenkilöön ja asiakkuussopimukseen. Uuden asiakassuhdekyselyn tulokset otettiin vuonna 2021 mukaan NPS-laskelmiin 10 prosentin painolla. Tämän lisäyksen seurauksena NPS oli vuonna 2021 edelleen vahva 72 pistettä. Asiakassuhde tulee olemaan jatkossa osa Mandatumin NPS-mittausta. NPS-mittausta laajennettiin vuonna 2021 koskemaan myös verkkopalveluita osana Mandatumin verkkopalvelujen kehittämistä asiakaslähtöisemmiksi.

Mandatum tapasi asiakkaitaan vuonna 2021 sekä virtuaalisesti että kasvokkain asiakkaan mieltymyksistä riippuen. Digitaalisten palvelujen nopeutettu kehittäminen ja myynnin parhaiden käytäntöjen oppiminen auttoivat tarjoamaan asiakkaille paremman kokemuksen myös verkkotapaamisissa.

Mandatum perusti vuonna 2021 uuden asiakaskokemuskomitean koordinoimaan kehitystyötä ja varmistamaan, että tarvittavat muutokset toteutetaan käytännössä. Komitea kokoontuu neljännesvuosittain ja siihen kuuluu edustajia myynnistä, liiketoiminnan kehityksestä ja viestinnästä. Mandatum muodosti lisäksi asiakasyhteisön varmistukseksi, että asiakasnäkemyks on läsnä liiketoiminnan kehittämisen alkuvaiheissa.

Mandatum Life saavutti vuonna 2021 neljännen sijan CXPA Finlandin Customer Experience Leaders -kilpailussa pitkäjänteisestä työstään, jossa asiakas on keskiössä.

Tähän asti asiakastyytyväisyyden mittaaminen NPS:n avulla on kattanut vain Mandatum Lifen asiakkaat. Mandatum Asset Managementin institutionaalisten asiakkaiden tyytyväisyyttä on seurattu ulkoisten tutkimusten avulla. Vuonna 2022 NPS-mittauksen on kuitenkin tarkoitus kattaa sekä Mandatum Life että Mandatum Asset Management, ja sillä on edelleen rooli Mandatumin palkitsemisessa.

Mandatum Lifen Baltian toiminnot ovat mitanneet asiakastyytyväisyyttään erikseen. Invalda INVL kuitenkin hankki Mandatum Lifen Baltian toiminnot vuonna 2021. Kaupan arvioidaan varmistuvan vuoden 2022 alkupuoliskolla. Tästä syystä asiakastyytyväisyyslukuja ei enää raportoida.

YHTEISÖT

170

Sidosryhmä-
yhteistyö ja
vuoropuhelu

177

Lahjoitukset
ja muut
humanitaariset
toimet

184

Verojalanjälki

Vastuullisuus yhteisöissä

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt haluavat vaikuttaa myönteisesti yhteisöihin, joissa ne harjoittavat liiketoimintaa. Konserniyhtiöt pyrkivät tähän muun muassa käymällä vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa ja tekemällä yhteistyötä paikallisten ja kansainvälisten organisaatioiden kanssa. Kannattavan liiketoimintansa ansiosta Sampo-konserni osallistuu yhteiskunnan kehittämiseen myös merkittävänä veronmaksajana.



Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu

Olennaisuus

Sidosryhmäyhteistyö auttaa Sampo-konsernia huomioimaan sen sidosryhmien tarpeet ja toiveet ennakoivasti. Kun konserniyhtiöt panostavat sidosryhmäyhteistyöhön ja vuoropuheluun, ne voivat lieventää mahdollisia riskejä, kuten esimerkiksi epävarmuuden tai tyytymättömyyden aiheuttamista niiden keskeisille sidosryhmille. Sampo-konsernin yritykset huolehtivat sidosryhmäyhteistyöllä maineestaan, rakentavat luottamusta ja varmistavat hyväksynnän keskeisille hankkeilleen.

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu ovat myös arvokkaita tiedon lähteitä konserniyhtiöille. Yhtiöiden sidosryhmät ovat omien alojensa asiantuntijoita ja voivat tarjota konsernille tietoa ja asiantuntemusta. Konserniyhtiöt voivat tarvittaessa myös tukea sidosryhmiään tarjoamalla aikaansa ja osaamistaan näiden käyttöön.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin keskeisimmät sidosryhmät ovat sijoittajat, asiakkaat, henkilöstö, alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit sekä paikalliset yhteisöt. Jokaisella sidosryhmällä on lisäksi lukuisia alaryhmiä.

Konserniyhtiöt tekevät sidosryhmiensä kanssa yhteistyötä useiden aihepiirien ympärillä. Tarkoituksena on toimia tavoilla ja käydä vuoropuhelua asioista, jotka tukevat parhaiten kunkin konserniyhtiön ja sen sidosryhmien pyrkimyksiä.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sidosryhmäyhteistyön tavoitteena on rakentaa luottamusta konserniyhtiöiden ja niiden sidosryhmien välille ja hakea yhteisiä etuja.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin yhtiöt käyvät joka vuosi keskusteluja kaikkien keskeisten sidosryhmien kanssa. Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu -taulukossa ([sivu 171](#)) on lueteltu tärkeimpiä keskustelupaikkoja ja esimerkkejä vuoden 2021 keskustelujen aiheista.

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu

Sampo-konserni, 2021

Keskeisimmät sidosryhmät	Keskustelupaikka	Esimerkkejä vuoden 2021 keskusteluaiheista
Sijoittajat (nykyiset ja potentiaaliset osakkeenomistajat ja velkasijoittajat)	<ul style="list-style-type: none"> • Yhtiökokous • Pääomamarkkinapäivä • Roadshowt • Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset • Seminaarit 	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudellinen tulos • Strategia • Ilmastomuutos • Lainsäädännön kehitys • Palkitseminen • Vastuullinen sijoittaminen • Vastuullisuustyön tavoitteet
Asiakkaat	<ul style="list-style-type: none"> • Yleiset asiakaskontaktipisteet (esim. verkkosivu, chat, asiakaspalvelukeskus) • Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset • Asiakastytyväisyyskyselyt • Asiakaspalautekanavat • Asiakasvaltuutettu • Taphtumat • Yritysjulkaisut (esim. lehdet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tuotteiden ja palvelujen laatu • Vahingontorjunta ja korvausten käsittely • Vastuullisuustyön tavoitteet • Yleinen markkinatilanne • Sijoitustoiminta ja vastuullinen sijoittaminen • Henkilöriskivakuutukset • Palkitsemis- ja palkkauspalvelut ja -tuotteet
Henkilöstö	<ul style="list-style-type: none"> • Kehityskeskustelut ja muu vuoropuhelu esihenkilöiden kanssa • Työtyytyväisyyskyselyt • Työympäristöneuvostot • Tapaamiset ammattiliittojen ja henkilöstön edustajien kanssa • Työntekijöiden edustus ja kuulemisfooromit • Työntekijöiden roadshow-tapahtumat • Sosiaaliset tapahtumat 	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudellinen tulos • Syrjimättömyys • Monimuotoisuus ja osallisuus • Muutokset konsernirakenteessa • Henkilöstökyselyt • Suoriutuminen ja kehittämissuunnitelmat
Alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit (esim. analyytikot, luokituslaitokset)	<ul style="list-style-type: none"> • Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset • Tapahtumat • Yritysjulkaisut (esim. lehdet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudellinen tulos • Toimitusketjun hallinta (esim. tavoitteet, tulos) • Muutokset konsernirakenteessa • Tulevaisuuden suunnitelmat • Tuotteet ja palvelut
Paikalliset yhteisöt (esim. viranomaiset, valvojat, toimialajärjestöt, oppilaitokset, kansalaisjärjestöt, suuri yleisö, media)	<ul style="list-style-type: none"> • Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset • Tapahtumat • Yritysjulkaisut (esim. lehdet) 	<ul style="list-style-type: none"> • Taloudellinen tulos • Lainsäädännön kehitys • Vastuullisuustyön tavoitteet • Ilmastomuutos • Sijoitustoiminta ja vastuullinen sijoittaminen • Palkkiot ja vastuullinen palkitseminen

If

Yleiset periaatteet

Ifin vastuullisuustyön strateginen perusta rakentuu kolmesta sitoumuksesta: sitoumus asiakkaisiin, sitoumus työntekijöihin ja sitoumus yhteiskuntaan. Sitoumus yhteiskuntaan tarkoittaa sidosryhmäyhteistyön yhteydessä sitä, että If toteuttaa yhteistyöhankkeita, jotka edistävät YK:n kestävän kehityksen tavoitteita; osallistuu asiaankuuluviin tutkimushankkeisiin, joilla on yhtymäkohtia yhtiön riskienhallinnan asiantuntemukseen ja osaamiseen, ja jotka pyrkivät tuottamaan tietoa, jolla voidaan vähentää riskejä ja parantaa yhteiskunnan sopeutumiskykyä; ja tukee siirtymää vähähiiliseen yhteiskuntaan tekemällä yhteistyötä muiden sidosryhmien kanssa.

Toimet ja tulokset

Ohessa on esitetty esimerkkejä Ifin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2021.

KLIMPEN-tutkimushanke

If oli mukana KLIMPEN-tutkimushankkeessa, jossa analysoitiin ilmastomuutoksen vaikutuksia energiasectoriin Ruotsissa. Hankkeessa, joka käynnistyi tammikuussa

2020 ja päättyi keväällä 2021, tutkittiin miten ilmastomuutos vaikuttaa energiasektorin eri osa-alueisiin kuten vesivoimaan, tuulivoimaan ja bioenergiaan ja pyrittiin löytämään mahdollisia sopeutumiskäytäntöjä. Tutkimushanketta johti Energiforsk yhteistyössä Ruotsin meteorologisen ja hydrologisen instituutin (SMHI), Chalmersin teknillisen korkeakoulun, Ruotsin ympäristöinstituutin ja Profu AB:n kanssa.

Yhteistyö Norjan tiedeneuvoston kanssa

If tukee yhdessä Norjan tiedeneuvoston kanssa CICERO:n ja Leedsin yliopiston ilmastotutkijoiden viisivuotista tutkimushanketta. SUPER-nimisessä hankkeessa tutkitaan rankkasateiden kehitystä käyttämällä tietoa aerosoleista ja kaupunkisaarekeilmästä yhdessä ilmastomallien ja säähavaintojen kanssa. Hankkeen keskeisenä tavoitteena on mitata ihmisen vaikutusta lyhytaikaisiin rankkasateisiin tiiviisti asutuilla alueilla ja selvittää, kuinka merkittävä ilmiö niistä voi tulla tulevaisuudessa aina vuoteen 2100 asti. Hanke on määrä saada päätökseen vuonna 2022.

Yhteistyö Ruotsin kuninkaallisen teknillisten tieteiden akatemian kanssa

If osallistui Ruotsin kuninkaallisen teknillisten tieteiden akatemian (Kungl. Ingenjörsvetenskapsakademien, IVA) hankkeeseen, jossa analysoitiin ilmastomuutoksen

mahdollisia vaikutuksia vesivirtoihin, veden saatavuuteen ja veden laatuun sekä näiden yhteiskunnallisia ja ekosysteemeihin liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia. Työryhmään kuului asiantuntijoita yliopistomaailmasta, julkiselta sektorilta, kansalaisyhteiskunnasta ja yksityiseltä sektorilta. Hanke alkoi keväällä 2020 ja valmistui vuonna 2021.

Yhteistyö SAFER-osaamiskeskuksen kanssa

If on SAFER-osaamiskeskuksen jäsen Ruotsissa. Osaamiskeskuksessa Ruotsin autoalan yhteistyökumppanit, yliopistomaailma ja viranomaiset tekevät yhteistyötä liikenneturvallisuuden tutkimuksen ja turvallisen liikkumisen parissa. Lisäksi If on sitoutunut edistämään Ruotsin liikenneviraston johdolla toteutettavaa turvallisen tieliikenteen toimintasuunnitelmaa 2022–2025.

If kerää ja analysoi jatkuvasti tietoja haavoittuvista tienkäyttäjistä Ruotsissa ja käyttää näitä tietoja liikenneturvallisuuden edistämiseen. Jakamalla faktoja ja tietoa hankkeista sekä tekemällä yhteistyötä muiden tutkijoiden kanssa SAFER-osaamiskeskuksessa ja muissa liikenneturvallisuuteen liittyvissä yhteyksissä If saa tietoa liikenteen riskeistä ja voi selvittää, mitä riskeille voi tehdä liikenneturvallisuuden parantamiseksi.

Monet tämän tutkimustyön tavoitteista liittyvät Agenda 2030 -hankkeeseen.

Yhteistyö Viron metsästysliiton kanssa

Virossa tapahtuu joka päivä noin 15 liikenneonnettomuutta, joihin liittyy villieläimiä, kuten metsäkauriita, hirviä tai villisikoja. Siksi If on aloittanut yhteistyön Viron metsästysliiton kanssa selvittääkseen, voisiko kevyiden heijastinesteiden asentaminen teille estää villieläimiin liittyviä onnettomuuksia ja kuinka tehokkaasti. Konseptia on kokeiltu asentamalla heijastinesteitä kaikkein riskialteimmille tieosuuksille kaikkialla Virossa. Heijastimien tehokkuutta selvitetään vertailututkimuksella, jossa osia teistä on varustettu heijastimilla ja osia ei.

Kolmivuotisesta tutkimuksesta vastaa Viron maatalousyliopisto. Hanke alkoi vuonna 2021 ja on jo tuottanut erittäin lupaavia tuloksia. Koko Virossa on sattunut vain hyvin vähän onnettomuuksia kevyillä heijastinesteillä varustetuilla tieosuuksilla.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkilla on kolme strategista vastuullisuusteemaa: terveys ja hyvinvointi jokapäiväisessä elämässä, vihreä muutos ja vastuullinen perusta. Topdanmarkin sidosryhmäyhteistyön yhteydessä tämä tarkoittaa sitä, että yhtiö edistää näitä kolmea teemaa yhteistyöhankkeilla. Yhtiö haluaa myös kiinnittää toimintansa YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin.

Topdanmarkin sidosryhmäyhteistyön yleisenä tavoitteena on edistää yhteiskunnan kehittymistä vastuullisempaan suuntaan. Yhtiö pyrkii tähän tavoitteeseen asiaankuuluvien hankkeiden ja kumppanuuksien kautta. Lisäksi yhtiö osallistuu Tanskan vakuutus- ja eläkealan toimialajärjestön työryhmiin, joissa se jakaa tietoja ja kokemuksia muun muassa vahingontorjunnasta, koulutuksesta, terveydestä ja turvallisuudesta sekä riskienhallinnasta.

Toimet ja tulokset

Ohessa on esitetty esimerkkejä Topdanmarkin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2021.

Yhteistyö Sammen om mental sundhedin kanssa

Topdanmark lähti vuonna 2020 ensimmäisenä kaupallisenä eläkeyhtiönä Tanskassa mukaan yhteistyöhön Sammen om mental sundhedin kanssa. Kyseessä on Tanskan terveysministeriön aloittama monialainen kumppanuusverkosto. Tällä yhteistyöllä Topdanmark pyrkii parantamaan mielenterveyttä Tanskan työpaikoilla ja saa samalla oppia ja tietoa omaa mielenterveystyötään varten.

Topdanmark osallistui vuonna 2021 kuuteen kumppanuusverkoston kokoukseen. Yhtiö on tuonut verkostoon erityisesti tietoa ja kokemuksia stressin ja mielenterveyden häiriöiden ehkäisemisestä. Topdanmark johtaa myös alaryhmää, joka tutkii, miten julkinen ja yksityinen

sektori voivat auttaa ja täydentää toisiaan ennaltaehkäisevässä työssä. Pyrkimyksenä on, että sairausvakuutuksen haltijoille ja vakuuttamattomille potilaille voidaan taata samat hoitovaihtoehdot.

Vakuutusalan koulutuksen tukeminen

Topdanmark haluaa tukea nuorten kouluttautumista vakuutusosalalle. Siksi yritys työllistää vuosittain harjoittelijoita 2-vuotiseen koulutusohjelmaan. Lisäksi Topdanmark tarjoaa työharjoittelupaikkoja sekä varainhoidon että taloushallinnon opiskelijoille.

Harjoittelijoille on laadittu järjestelmällinen koulutusohjelma, joka sisältää sekä teoria- että käytännönkoulu-

tusta. Tällä Topdanmark haluaa varmistaa, että kaikki harjoittelijat suorittavat koulutuksen hyvin arvosanoin ja että he ovat hyvin valmistautuneita vakuutusalan tehtäviin.

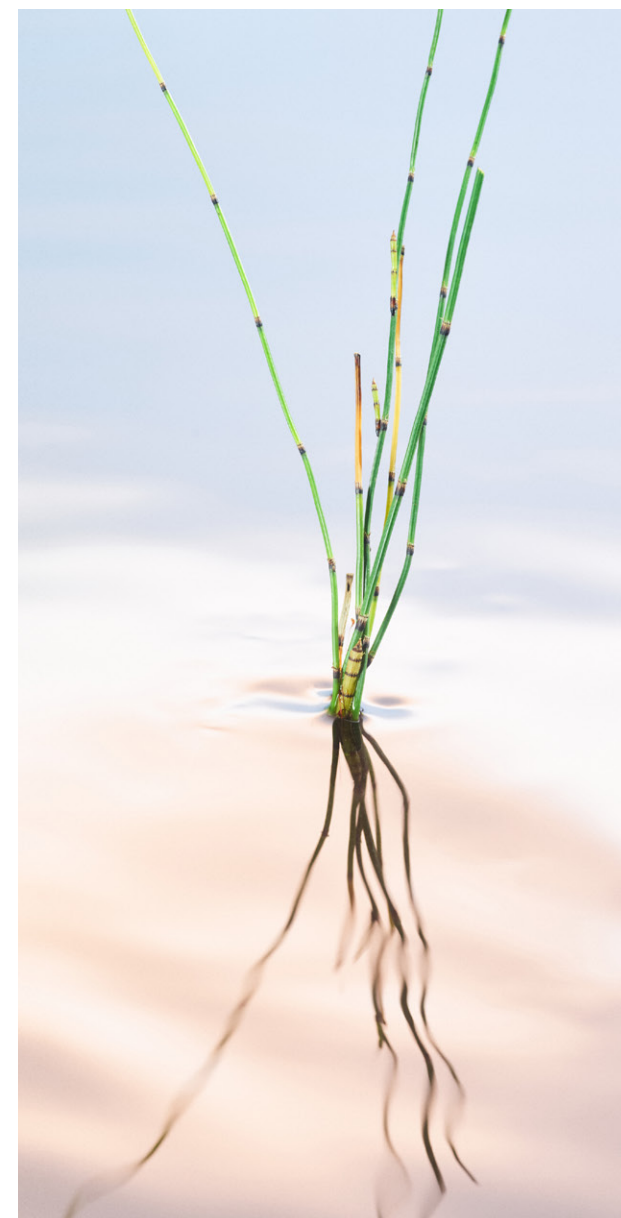
Topdanmark järjestää myös harjoittelijoiden hyvinvointiin ja henkilökohtaiseen kehitykseen keskittyviä tapahtumia tukeakseen heidän kouluttautumistaan. Yhtiöllä on pitkät perinteet harjoittelijoiden työllistämisestä ja kouluttamisesta, ja monet yhtiön nykyisistä työntekijöistä ja johtajista ovat aikanaan olleet itsekkin harjoittelijoita.

Vuonna 2021 Topdanmarkin koulutuksesta valmistuneista 16 rahoitusalan harjoittelijasta 9 sai pysyvän työpaikan koulutuksen päätyttyä.

Koulutus vakuutusosalalla, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	2021	2020	2019
Tue vakuutusalan kouluttautumista työllistämällä vuosittain vähintään 20 rahoitusharjoittelijaa - rahoitusalan työharjoittelijoiden lisäksi	Rahoitusalan harjoittelija: 16 Finansøkonom-harjoittelija: 28 Finansbachelor-harjoittelija: 11	Rahoitusalan harjoittelija: 23 Finansøkonom-harjoittelija: 29 Finansbachelor-harjoittelija: 8	Rahoitusalan harjoittelija: 15 Finansøkonom-harjoittelija: 21 Finansbachelor-harjoittelija: 7



Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsin kaikki päätökset, toimet ja tavoitteet pohjautuvat yhtiön 4C (colleagues, customers, company, communities) -sidosryhmäviitekehykseen. Hastings käyttää sidosryhmäviitekehyksen neljää C:tä otsikkoina viestinnässään varmistaakseen, että yhtiön viestit ovat mutkattomia ja brändin mukaisia. Hastingsilla on sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä keskitetysti vastaava tiimi, joka välittää yhtiön keskeiset viestit työntekijöille ja muille sidosryhmille eri kanavia pitkin.

Neljännesvuosittaiset tulosraportit ovat kaikkien sidosryhmien käytettävissä. Raportoinnissa keskitytään taloudellisiin tuloksiin sekä strategiaan ja operatiivisiin aloitteisiin ja kerrotaan, miten yritys on tukenut työntekijöitään ja yhteisöjä edellisen vuosineljänneksen aikana.

Toimet ja tulokset

Ohessa on esitetty esimerkkejä Hastingsin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2021.

Hastings aikoo jatkossa tehdä yhteistyötä ilmastonmuutokseen keskittyvien kansalaisjärjestöjen kanssa. Tarkoituksena on saada parempaa tietoa ilmastonmuutoksesta ja siihen liittyvistä toimista sekä edistää tiedon leviämistä rahoitusosalalla.

Futuready-koulutusohjelma

Hastings käynnisti syyskuussa 2021 uuden Futuready-koulutusohjelman. Uudenlainen ohjelma auttaa Bexhillin ja Leicesterin oppilaitosten opiskelijoita tekemään parempia elämänvalintoja motivoimalla ja inspiroimalla nuoria kehittymään parhaaksi versioksi itsestään. Nimetty ja nuorisotyöhön koulutettu Hastingsin työntekijä (mentori) ohjaa nuoria opiskelijoita kolme monipuolista koulutuspäivää sisältävän kurssin ajan. Mentorit kertovat omasta kehityksestään, onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan opiskelijoille ja koko ryhmälle, mikä tarjoaa yhtymäkohtia oikean työelämän ja nuorten oman elämän välille.

Women in Data -yhteistyö

Hastings arvostaa data-ammattilaistensa osaamista, mutta tiedostaa, että yhtiön on tehtävä osansa sukupuolten välisen tasapainon parantamiseksi tällä alalla. Siksi yritys on aloittanut yhteistyön Women in Data -järjestön kanssa, ja kaksi Hastingsin johtajaa osallistui järjestön paneelikeskusteluihin marraskuussa 2021. Hastingsin tietojohdaja osallistui paneeliin, jossa keskusteltiin siitä, miten merkittävää miesten liittolaisuus on sukupuolten epätasapainon korjaamiselle tietotekniikkaan liittyvissä tehtävissä. Hastingsin monimuotoisuus- ja osallisuus-tiimin edustaja osallistui puolestaan paneelikeskusteluun MenopauseX-hankkeesta, joka pyrkii täyttämään aukkoja vaihdevuosia koskeissa tiedoissa naisten hyvinvoinnin parantamiseksi.

Yhteistyö vakuutussektorin kyberkoordinaatioryhmässä

Hastings tekee osansa koko rahoitusalan hyväksi johtamalla Ison-Britannian finanssivalvontaviranomaisen (FCA) rahoittamaa ja markkinoiden välisen sopeutumiskyvyn (CMORG) yhteydessä toimivaa vakuutussektorin kyberkoordinaatioryhmää (ISCCG). Tämä ryhmä jakaa yhdessä tietoa, tunnistaa riskejä, kehittää ratkaisuja ja parantaa rahoitussektorin kybersietokykyä.

Hastingsin työstä ISCCG:ssä raportoidaan FCA:n julkaisemassa kyberkoordinaatioryhmän toimintakertomuksessa, jota jaetaan laajasti koko rahoituspalvelualan käyttöön. Lisätietoa aiheesta on saatavilla englanniksi osoitteesta www.fca.org.uk/publications/research/insights-cyber-coordination-groups.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatum on määritellyt kolme vastuullisuusteemaa: vastuullinen sijoittaminen, vastuullisten henkilöstökäytäntöjen edistäminen työelämässä ja näiden toteuttaminen Mandatumin omassa työyhteisössä. Nämä teemat näkyvät vahvasti Mandatumin sidosryhmäyhteistyössä.

Mandatumin tapa tehdä sidosryhmäyhteistyötä perustuu kaikkien asiaankuuluvien sidosryhmien kuuntelemiseen ja informointiin sekä yhteistyöhön niiden kanssa.

Mandatumin sidosryhmäyhteistyö on hajautettua, ja jokaisella liiketoiminnalla tai toiminnolla on siihen liittyviä vastuita.

Jatkuva vuoropuhelu sidosryhmien kanssa kertoo Mandatummille, mitä sidosryhmät pitävät tärkeinä ja mitä Mandatumilta odotetaan yrityksenä. Lisäksi se auttaa ratkaisujen löytämisessä ja myönteisen muutoksen aikaansaamisessa.

Toimet ja tulokset

Ohessa on esitetty esimerkkejä Mandatumin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2021.

Yhteistyö Directors' Institute Finlandin kanssa

Mandatum tekee yhteistyötä Directors' Institute Finlandin kanssa lisätäkseen tietoisuutta vastuullisista palkitsemiskäytännöistä. Yhdessä organisaatiot parantavat suomalaisten johtajien ja hallitusten jäsenten tietoisuutta siitä, kuinka vastuullinen johtaminen ja palkitseminen vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen, ja kuinka vastuullisuutta voidaan edistää liittämällä siihen liittyviä tavoitteita johdon palkitsemisjärjestelmiin. Mandatum järjesti vuonna 2021 vastuullisen palkitsemisen webinaarin, joka oli suunnattu johtajille ja hallitusammattilaisille.

Yhteistyö sosiaali- ja terveysministeriön kanssa

Mandatum on mukana sosiaali- ja terveysministeriön Samanarvoinen työ -palkkatasa-arvohankkeessa. Hanke käynnistettiin maaliskuussa 2021, ja se on tarkoitus saada päätökseen marraskuussa 2022. Hankkeen tavoitteena on tutkia ja kehittää työn vaativuuden arviointia palkkatasa-arvon näkökulmasta. Mandatumin palkitsemispalvelut ovat kokonaisvastuussa hankkeesta yhteistyökumppaniensa Haaga-Helian ammattikorkeakoulun ja Työelämän sopimus- ja lakipalvelu Sopla Ky:n kanssa.

Yhteistyö WWF Suomen kanssa

Mandatum on tehnyt vuodesta 2017 lähtien yhteistyötä WWF Suomen kanssa. Yhteistyön tavoitteena on ohjata sijoitusala mukauttamaan toimintaansa Pariisin ilmastopöytäkirjassa mainitun 1,5–2,0 asteen lämpötilatavoitteen saavuttamiseksi. WWF Suomi ja Mandatum julkaisivat vuonna 2020 päivitetyn oppaan sijoitusten ilmastovastuullisuuden edistämiseksi. Opasta käytettiin aktiivisesti vastuullisen sijoittamisen edistämiseen myös vuonna 2021.

Sampo Oyj

Konsernin emoyhtiönä Sampo Oyj käy vuoropuhelua pääasiassa sijoittajien, työntekijöiden, analyytikkojen, luottoluokituslaitosten, sääntelyviranomaisten, esihenkilöiden, toimialajärjestöjen ja tiedotusvälineiden kanssa. Vuonna 2021 sidosryhmäyhteistyön ja -keskustelujen pääpaino oli konsernin taloudellisessa tuloksessa ja strategiassa. Vastuullisuuteen liittyvistä aiheista keskusteltiin muun muassa ilmastomuutoksesta, vastuullisesta sijoittamisesta ja vakuuttamisesta, palkitsemisesta ja sääntelyn kehityksestä.

Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet

Olenaisuus

Sampo-konsernin yhtiöt haluavat tehdä lahjoituksia ja osallistua humanitaarisiin toimiin sekä paikallisten että kansainvälisten yhteisöjen tukemiseksi. Samalla lahjoitukset voivat tarjota esimerkiksi mainehyötyä konserniyhtiöille, auttaa houkuttelemaan ja säilyttämään työntekijöitä sekä tarjota mahdollisuuksia yhteistyöhön nykyisten tai potentiaalisten asiakkaiden kanssa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernilla on konsernitason viitekehys yhteisötyölle. Viitekehyksessä on kolme teemaa, jotka ohjaavat konsernin lahjoituksia ja muita humanitaarisia toimia. Sampo-konserni haluaa tukea lahjoituksillaan ja muilla humanitaarisilla toimillaan myös konsernin valitsemia YK:n kestävän kehityksen tavoitteita.

Kukin Sampo-konsernin yhtiö päättää itsenäisesti vuosittain, mitä hankkeita se haluaa tukea ja minkälaisiin muihin humanitaarisiin toimiin se haluaa ryhtyä. Yhteistyö voi olla yksittäisiä toimia (esim. lahjoitukset tai katastrofiapu) tai pidempiaikaisia projekteja (esim. monivuotiset kumppanuudet). Lisäksi joillakin konserniyhtiöillä on työntekijöille suunnattuja vastuullisuusaloitteita, kuten yhteislahjoituksia ja vapaaehtoistyömahdollisuuksia.

suuksia. Sampo-konsernin yhtiöt tukevat sekä paikallisia että kansainvälisiä hankkeita.

Lahjoituksia ja muita humanitaarisia toimia seurataan ja arvioidaan tytäryhtiöiden tasolla. Jokaista toimea ja kumppanuutta arvioidaan tapauskohtaisesti yhteistyön luonteen ja laajuuden mukaisilla kriteereillä.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden ensisijainen tavoite on tehdä lahjoituksia ja osallistua aidosti humanitaarisiin toimiin, joilla pyritään muuttamaan yhteiskuntaa.

Lahjoitukset yhtiöittäin

euroa	2021	2020
If*	65 020	5 000
Topdanmark	60 506	55 845
Hastings	169 400	-
Mandatum**	56 789	33 366
Sampo Oyj	69 000	68 366
Sampo-konserni, yhteensä	420 715	162 577

* Ifissä sponsorointi- ja lahjoituskustannukset on historiallisesti merkattu samalle tilille. If avasi lahjoituksille omat tilit vuonna 2020, joten sponsorointi- ja lahjoituskustannukset voidaan nyt erotella kirjanpidossa. Vuoden 2020 aikana joitakin lahjoituksia merkattiin vielä sponsoroinnin alle, mikä selittää suhteellisen pienen luvun.

** Sisältää Kalevan, koska Mandatum ja Kaleva tekivät osan lahjoituksista yhdessä, kuten yritysten jokavuotisen joululahjoituksen.

Yhteisötyön viitekehys

Sampo-konserni



Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin yhtiöt tekivät vuonna 2021 lahjoituksia 420 715 euron arvosta. Summa on 158,8 prosenttia edellisvuotta suurempi. Suurin syy kasvuun on Hastingsin mukaantulo konsernin laskelmiin.

If

Yleiset periaatteet

Ifin vastuullisuustyön strateginen perusta rakentuu kolmesta sitoumuksesta: sitoumus asiakkaisiin, sitoumus työntekijöihin ja sitoumus yhteiskuntaan. Osana sitoumusta yhteiskuntaan If on kehittänyt lähestymistavan, jossa yhtiön riskienhallintaosaamista käytetään yhteiskunnan sopeutumiskyvyn kehittämiseen. If esimerkiksi osallistuu tutkimushankkeisiin, joissa se voi hyödyntää riskienhallinnan asiantuntemustaan ja osaamistaan sekä tuottaa tietoa, jolla voidaan vähentää riskejä ja kasvattaa yhteiskunnan sopeutumiskykyä. Yhtiö osallistuu myös julkiseen keskusteluun sille tärkeistä asioista, kuten ilmastonmuutoksesta, liikenneturvallisuudesta ja terveydestä, ja käy jatkuvaa vuoropuhelua päättäjien kanssa. If katsoo, että sillä on vastuu tukea ja kehittää paikallisia yhteisöjä esimerkiksi tekemällä lahjoituksia.

Tavoitteet ja päämäärät

If aikoo vuonna 2022 asettaa tavoitteita yhtiön kehittämään lähestymistapaan liittyen.

Toimet ja tulokset

Ifin lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet tukivat vuonna 2021 Sampo-konsernin yhteistyön teemoja terveys ja hyvinvointi sekä turvallisuus ja koulutus. Ohessa on esitetty esimerkkejä Ifin toimista.

Keltanokka-kampanja

Ifin kyselyn mukaan suomalaisten mielestä tärkeimpiä tapoja varmistaa turvallinen koulumatka ovat vanhempien antama hyvä esimerkki turvallisesta liikennekäyttäytymisestä, kevyen liikenteen väylien ja alikulkujen rakentaminen sekä heijastimien ja heijastavien materiaalien käyttö.

Suomessa If tukee Keltanokka-kampanjaa ja on lahjoittanut heijastavia keltaisia lippalakkeja kaikille 1. luokan aloittaneille joka syysy vuodesta 2006 lähtien. Kampanjan tarkoituksena on tukea lasten liikenneturvallisuutta. Kuudentoista vuoden aikana yli miljoona suomalaislasta on saanut oman keltaisen lippalakin.

Kampanja on otettu hyvin vastaan joka vuosi. Syksyllä 2020 tehdyssä kyselyssä kuusi kymmenestä vastaajasta piti kampanjaa myönteisenä, koska se edisti tärkeää asiaa ja viestitti siitä iloisella ja selkeällä tavalla. Vuonna 2021 koulutaipaleensa aloitti noin 58 000 lasta, ja kouluihin lähetettiin lähes 55 000 lippalakkia.

Ruotsin sydän- ja keuhkosäätiö

If aloitti syksyllä 2021 yhteistyön Ruotsin sydän- ja keuhkosäätiön kanssa. Yhteistyön tavoitteena on tuoda asuinalueille enemmän defibrillaattoreita, jotka lisäävät merkittävästi sydänpysähdyksestä selviytymisen todennäköisyyttä. Vaikka työpaikoilla ja julkisissa tiloissa onkin usein defibrillaattoreita, niitä ei yleensä ole kodeissa, joissa sydänpysähdyksiä esiintyy eniten. Hanke kestää vähintään kolme vuotta ja sen vaikutuksista tullaan raporttoimaan.

Norjan paloturvallisuusyhdistys

Norjassa If tekee yhteistyötä Norjan paloturvallisuusyhdistyksen (Norsk Brannvernforening) kanssa. Yhteistyö keskittyy yksityisasuntoihin ja erityisesti perheisiin. If ja Norsk Brannvernforening ovat yhdessä kertoneet sadoille tuhansille norjalaisille miten tulipaloja ennaltaehkäistään.

Osa yhteistyötä on vuosittain järjestettävä paloturvallisuusviikko. Vuoden 2020 paloturvallisuusviikko peruutettiin koronaviruspandemian vuoksi. Vuonna 2021 se järjestettiin sovelluksen avulla toteutettuna tietokilpailuna, johon ihmiset osallistuivat ulkoillessaan, ja ihmisille kerrottiin myös sosiaalisen median kanavien välityksellä digitaalisten laitteiden paloturvallisesta lataamisesta.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkilla on kolme strategista vastuullisuustee-
maa: terveys ja hyvinvointi jokapäiväisessä elämässä,
vihreä muutos ja vastuullinen perusta. Yhtiön lahjoitus-
ohjelma kytkeytyy näistä terveyteen ja hyvinvointiin.
Topdanmarkin vastuullisuusfoorumi tarkastelee
lahjoitusohjelmaa vuosittain ja kantaa päävastuun
lahjoituksista Topdanmarkissa.

Vahinko- ja henkivakuutusyhtiönä Topdanmark auttaa
vuosittain monia asiakkaita sairauden tai tapaturman
sattuessa. Tämän lisäksi yhtiö haluaa auttaa myös
laajemmin yhteiskunnassa ja tekee yhteistyötä huma-
nitaaristen järjestöjen kanssa. Topdanmarkin kolme
yhteistyöjärjestöä ovat Tanskan syöpäsäätiö, Lääkärit
ilman rajoja ja Veripankki. Yhtiö keskittyy pitkäaikaisiin
kumppanuuksiin.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark haluaa toimia terveyden ja hyvinvoinnin
edistämiseksi sekä Tanskassa että ulkomailla.

Toimet ja tulokset

Topdanmark oli suunnitellut tekevänsä kattavan arvion
yhtiön lahjoitusohjelmasta vuonna 2021, mutta sitä
lykättiin vuoteen 2022.

Topdanmarkin lahjoitukset ja muut humanitaariset
toimet tukivat vuonna 2021 Sampo-konsernin yhteisötyön
teemoja terveys ja hyvinvointi sekä turvallisuus ja
koulutus. Ohessa on esitetty esimerkkejä Topdanmarkin
toimista.

Tanskan syöpäsäätiö

Topdanmark osallistui vuonna 2021 kahdeksatta kertaa
Tanskan syöpäsäätiön Knæk Cancer -kampanjaan. Osaksi
Topdanmarkin yrityskulttuuria muodostuneen kampan-
jan toteutukseen liittyi vuonna 2021 koronaviruspande-
mian vuoksi enemmän etätapauksia, käsihuuhdetta
ja ulkoilua. Koronarajoituksista huolimatta kampanjaan
osallistui ennätyselliset 834 Topdanmarkin työntekijää.

Topdanmark myös keräsi kampanjalla enemmän rahaa kuin
koskaan aiemmin, yhteensä 495 405 Tanskan kruunua.

Topdanmark kokeili vuonna 2021 uutta konseptia,
jossa yhtiö järjesti Knæk Cancer -kampanjaa tukevia
tapahtumia yhdessä 15 yritysasiakkaan kanssa näiden
toimitiloissa. Aloite otettiin hyvin vastaan, ja kaikkiaan
382 asiakasyritysten työntekijää osallistui erilaisiin
liikuntatempauksiin, joihin kuului joogaa, crossfitiä,
kävelyä ja juoksua.

Kampanjan keräämät rahat käytetään Tanskan syöpä-
säätiön syövän ehkäisyä koskevaan tutkimukseen.

Lääkärit ilman rajoja

Topdanmark on tehnyt yhteistyötä Lääkärit ilman rajoja
-järjestön kanssa vuodesta 1996 lähtien. Yhtiö on valinnut
Lääkärit ilman rajoja -järjestön, koska luottaa siihen,
että lahjoitukset käytetään vastuullisesti kriisikohteissa
ympäri maailman. Lääkärit ilman rajoja tekee työtä myös

Lahjoitukset Knæk Cancer -kampanjaan ja Lääkärit ilman rajoja -järjestölle

Topdanmark, 2021

	Topdanmarkin tekemät lahjoitukset (Tanskan kruunua)	Topdanmarkin työntekijöiden tekemät lahjoitukset (Tanskan kruunua)	Osallistuneiden työntekijöiden lukumäärä	Hallinto- kustannukset (Tanskan kruunua)
Knæk Cancer -kampanja	127 895	358 330	834	143 524
Lääkärit ilman rajoja	322 055	80 755	69	0

terveyden edistämisen ja sairauksien ennaltaehkäisyyn parissa, erityisesti alueilla, joilla sairaanhoidon ja terveydenhuollon saatavuus on huonoa.

Topdanmarkin työntekijät voivat halutessaan osallistua Lääkärit ilman rajoja -järjestön tukemiseen suoraan palkastaan, ja Topdanmark lahjoittaa vastaavan summan. Lisäksi Topdanmarkin työntekijöilleen antamaan joululahjaan kuului 100 Tanskan kruunun lahjoitus Lääkärit ilman rajoja -järjestölle vuonna 2021. Työntekijöillä oli myös mahdollisuus lahjoittaa koko joululahjaan käytetty summa järjestölle.

Topdanmark ja sen työntekijät lahjoittivat vuonna 2021 Lääkärit ilman rajoja -järjestölle yhteensä 402 810 Tanskan kruunua. Tästä 80 755 kruunua oli työntekijöiden lahjoituksia.

Veripankki

Tanskalaiset sairaalat hoitavat potilaita joka päivä luovutetun veren avulla. Topdanmarkin pääkonttorin työntekijät ovat vuodesta 2005 lähtien voineet luovuttaa verta veripankille työpäivän aikana. Tämä toiminta tukee Topdanmarkin pyrkimyksiä riskien ennaltaehkäisyyn. Topdanmarkin työntekijät luovuttivat vuonna 2021 yhteensä 154 pussia verta.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsin lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet perustuvat yhtiön 4C-viitekehykseen (colleagues, customers, company, communities). Kun Hastingsin työntekijät ja asiakkaat ovat tyytyväisiä ja liiketoiminta kannattavaa, yhtiö voi toteuttaa 4C-viitekehyksen viimeistään kohtaa tukemalla yhteisöjään.

Hastingsin lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet keskittyvät paikallisiin hankkeisiin, joiden vaikutuksia yrityksen on helppo seurata. Yhtiöllä on aktiivinen rooli paikallisissa yhteisöissä, ja se pyrkii olemaan hyvä naapuri, panostamaan paikallisiin koulutushankkeisiin ja huolehtimaan ympäristöstä.

Hastings saa joka vuosi lukuisia lahjoituspyyntöjä, jotka käsitellään tapauskohtaisesti. Jos Hastings päättää tehdä lahjoituksen, se kohdistetaan yhteisölle eikä yksilölle. Yritys tekee vain 4C-periaatteiden mukaisia lahjoituksia, jotka tukevat sen paikallisia yhteisöjä.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastings aikoo lisätä yhteisöpäiviin osallistuvien työntekijöiden määrää entisestään ja kasvattaa varainhankintaansa. Yrityksen toinen tavoite on selvittää yhteistyössä paikallisvaltuustojen ja ympäristöjärjestöjen

kanssa, miten Hastings voi tukea kestäväää kehitystä ja ympäristötavoitteita.

Toimet ja tulokset

Hastingsin lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet tukivat vuonna 2021 Sampo-konsernin yhteisötyön teemoja terveys ja hyvinvointi, turvallisuus ja koulutus sekä ilmasto ja ympäristö. Ohessa on esitetty esimerkkejä Hastingsin toimista.

Yhteisöavustukset

Työntekijät sekä paikallisyhteisöissä toimivat ryhmät ja yksilöt voivat pyytää Hastingsilta tukea Hastings Community Grants -avustusohjelman kautta. Tuki voi olla Community day -ohjelman puitteissa tarjottavaa käytännöllistä tai ammatillista apua, tai se voidaan myöntää rahallisena avustuksena. Hastings jatkoi vuonna 2021 paikallisten hyväntekeväisyysjärjestöjen ja yhteisöissä toimivien ryhmien tukemista Community Grant -avustusohjelman jatkeeksi perustetun COVID-19 Grant -ohjelman kautta. Community Grants -avustusohjelma tuki vuonna 2021 kaikkiaan 140 paikallista hyväntekeväisyysjärjestöä kaikkialla Isossa-Britanniassa. Lisäksi Hastings tuki 23 koulua Computers for school -avustusohjelman kautta.

Hastings antoi vuonna 2021 lisätukea Bexhillin aluevaltuustolle rannan käyttöönottoon ja puhdistamiseen sekä lisäjäteastioita merenrannan roskaamisen vähentämiseksi.

Yhteisöpäivät

Yli 900 Hastingsin työntekijää osallistui yhteisöpäiviin vuonna 2021. Tapahtumiin sisältyi muun muassa puutarhanhoitoa, mentorointia, yhteisötapahtumien järjestämistä ja työtä paikallisissa ruokapankeissa. Työntekijöiden virtuaalinen yhteisöpäivä keräsi yli 21 000 punttaa erilaisten paikallisten hyväntekeväisyysjärjestöjen hyväksi.

Kansalliset varainhankintapäivät

Työntekijät valitsivat vuoden 2021 avustuskohteiksi Comic Relief ja Macmillan coffee morning -tapahtumat. Näillä tapahtumilla kerättiin Roosa nauha -lahjoitusten lisäksi ilahduttavat 14 000 punttaa hyväntekeväisyyteen. Marraskuussa Hastings tuki tietoisuutta eturauhassyövästä levittävää kansainvälistä Movember-tapahtumaa.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatum lähestyy lahjoituksia ja humanitaarisia toimia vahvuksiensa kautta. Yhtiö auttaa henkilöriskivakuuksilla asiakkaitaan elämän vaikeimmissa tilanteissa ja tukee suomalaisten pitkän tähtäimen hyvinvointia säästämis- ja sijoituspalveluillaan. Siksi on tärkeää kertoa ihmisille rahan muutosta aikaansaavasta voimasta ja pyrkiä levittämään mahdollisimman laajalti tietoa talousasioiden hallinnasta.

Mandatumin hallitus hyväksyy yhtiön lahjoitukset tapauskohtaisesti vakuutusyhtiölain puitteissa.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatum on rahan ja elämän asiantuntija ja haluaa tarjota ihmisille tukea näillä vahvuusalueillaan.

Toimet ja tulokset

Mandatumin lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet tukivat vuonna 2021 Sampo-konsernin yhteisötyön teemoja terveys ja hyvinvointi sekä turvallisuus ja koulutus. Ohessa on esitetty esimerkkejä Mandatumin toimista.

Hope-järjestö

Mandatum ja Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva tekivät 15 000 euron joululahjoituksen suomalaiselle Hope-järjestölle, joka auttaa pienituloisia lapsiperheitä Suomessa. Hopen toiminnan ytimessä on yrityksiltä ja yksityishenkilöiltä saatujen tavaralahjoitusten jakaminen niitä tarvitseville. Hope tekee yhteistyötä sosiaalipalvelujen kanssa ja toimittaa apua tarvitseville perheille vaatteita, leluja, urheiluvälineitä ja taloustavaroita sekä tukee lasten harrastuksia ja järjestää retkiä.

Yhteisöpäivät

Koko Mandatumin henkilöstöllä oli vuonna 2021 mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä haluamassaan hyväntekeväisyysjärjestössä. Vapaaehtoistyöhön sai vuoden aikana käyttää kahdeksan työtuntia, joiden aikana työntekijät tukivat valitsemaansa asiaa joko omalla osaamisellaan tai muulla tavoin. Vapaaehtoistyötä tehtiin vuoden aikana esimerkiksi päiväkodissa ja Sekaisin-chatissa, jossa emotionaalista tukea tarvitsevat 12–29-vuotiaat voivat keskustella ammattilaisten ja vapaaehtoisten kanssa, sekä opiskelijoiden mielenterveyttä ja oppimiskykyä edistävässä Nyyti ry:ssä.

Tukikummit-säätiö

Mandatum tekee yhteistyötä Tukikummit-säätiön kanssa auttaakseen syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria. Yhtiö lahjoittaa vaikeassa tilanteessa olevien perheiden lapsille tapaturmavakuutuksia säätiön kautta. Tukikummien myöntämällä avustuksella tuetaan vähäosaisten perheiden lapsia Suomessa, jotka ovat vaarassa syrjäytyä taloudellisista syistä.

Vakuuttamalla itsensä Mandatumin tuotteilla voi auttaa turvaamaan vähäosaisen lapsen tai nuoren elämän tapaturman sattuessa. Mandatum lahjoittaa jokaisesta myydystä uudesta henkivakuutuksesta noin prosentin ensimmäisen vuoden vakuutusmaksuista tapaturmavakuutuksen järjestämiseen. Vakuutus myönnetään kahdeksi vuodeksi, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Yhteistyö alkoi vuonna 2014 ja tähän mennessä yli 3 500 lasta on saanut tapaturmavakuutuksen.

Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu: omistajuuden professuuri lahjoitusvaroin

Aalto-yliopisto perusti ainutlaatuisen omistajuuden professuurin vuonna 2021. Lahjoitusvaroin perustettu professuuri liittyy omistajuuden kiinteäksi osaksi akateemista tutkimusta ja opetusta, vahvistaa suomalaista omistajaosaamista ja omistajuuden kulttuuria sekä

tuottaa laadukasta tutkimustietoa yhteiskunnallisen keskustelun ja päätösten tueksi. Mandatum tuki uutta professuuria lahjoituksella.

Liettuan uimaliitto

Tilastojen mukaan Liettuassa hukkui 159 ihmistä vuonna 2021, joista 10 prosenttia oli lapsia. Määrä on nelinkertainen verrattuna EU:n keskiarvoon. Tilanteen korjaamiseksi Liettuan uimaliitto käynnisti peruskoulun toisen luokan oppilaille suunnatun hankkeen ”Opi uimaan ja viihtymään turvallisesti vedessä”. Mandatumin Liettuan yhtiö on uimaliiton pääsponsor.

Peaasjad (pääasiat) -kansalaisjärjestö

Peaasjad on Pohjois-Viron keskussairaalan psykiatrian klinikan henkilökunnan vuonna 2009 perustama järjestö, jonka tiimiin kuuluu nykyään muun muassa psykiatrian ammattilaisia, nuorisotyöntekijöitä ja IT-asiantuntijoita. Sen toiminnan pääasiallinen tavoite on lisätä Virossa nykyisellään vähäistä tietoisuutta mielenterveydestä, puuttua psykiatristen sairauksien stigmatisointiin sekä parantaa mielenterveyspalvelujen saatavuutta ohjaamalla nuoria asianmukaiseen hoitoon. Mandatum Lifen Viron sivuliikkeen joululahjoituksella Peaasjad MTÜ:n ennaltaehkäisevälle hankkeelle ”Mielenterveyden ensiaputaidot osaksi koulutusta” koulutetaan 20 kouluttajaa, joista

kukin ohjaa kolmea opiskelijaa kuuden kuukauden ajan, eli lahjoituksella mahdollistetaan yhteensä 60 opiskelijan koulutus.

Riian Stradiņš -yliopisto

Koulutus tuottaa asiantuntemusta työmarkkinoille ja yhteiskuntaan. Mandatum Lifen Latvian sivuliike tarjosi vuonna 2021 integroidun markkinointiviestinnän osaamista Riian Stradiņš -yliopiston viestinnän ja markkinoinnin opiskelijoiden käyttöön. Hankkeen tavoitteena oli auttaa opiskelijoita soveltamaan teoreettista tietoa tosielämän tilanteissa.

Korpikuusikon hunaja

Mandatum sai vuonna 2021 oman mehiläispesänsä Nuuksion kansallispuistoon. Korpikuusikon hunaja -yrityksen kanssa toteutetun pesän 50 000 pölyttäjää tuottavat jopa 30 kiloa hunajaa ja ylläpitävät luonnon monimuotoisuutta alueella. Mandatum käyttää hunajan liikelahjoihin.

Sampo Oyj

Yleiset periaatteet

Sampo Oyj:llä on sponsorointia ja lahjoituksia koskeva sisäinen ohje. Ohjeen mukaan yhtiön vastuullisuusjohtaja valmistelee lahjoitusesitykset ja konsernijohtaja arvioi jokaisen esityksen tapauskohtaisesti. Hallituksen puheenjohtajalla ja konsernijohtajalla on hallituksen valtuutus hyväksyä kertaluonteiset lahjoitukset sisäisesti sovittuihin summiin asti. Suuremmista sponsorointisopimuksista tai lahjoituksista päättää hallitus konsernijohtajan esityksen perusteella.

Sampo Oyj:n lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet noudattavat Sampo-konsernin yhteisötyön viitekehyksen teemoja. Sampo Oyj arvioi jokaisen lahjoituksen tapauskohtaisesti. Kaikkiin lahjoituksiin sovellettavia periaatteita ovat esimerkiksi kaikenlaisten eturistiriitojen välttäminen ja pidättäytyminen lahjoituksista uskonollisille järjestöille sekä poliittisille puolueille ja niihin läheisessä yhteydessä oleville organisaatioille. Lisäksi lahjoituksen saajan on oltava maineeltaan moitteeton.

Tavoitteet ja päämäärät

Sampo Oyj aikoo jatkossa selvittää mahdollisuuksia lisätä konsernilyhtiöiden välistä yhteistyötä lahjoitusten ja muiden humanitaaristen toimien osalta.

Toimet ja tulokset

Sampo Oyj tarkasti ja päivitti sponsorointia ja lahjoituksia koskevaa sisäistä ohjettaan marraskuussa 2021. Hallitus hyväksyi päivitetyn ohjeen.

Sampo Oyj:n lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet tukivat vuonna 2021 Sampo-konsernin yhteisötyön teemoja terveys ja hyvinvointi sekä ilmasto ja ympäristö. Ohessa on esitetty joitakin esimerkkejä Sampo Oyj:n toimista.

John Nurminen -säätio

Sampo Oyj:n teki vuonna 2021 yhteensä 50 000 euron joululahjoituksen John Nurmisen säätiolle. John Nurmisen säätion tehtävänä on pelastaa Itämeri ja sen perintö tuleville sukupolville. Lahjoitus tukee säätion Puhdas Itämeri -hankkeita.

Invalidiliitto

Sampo Oyj lahjoitti 10 000 euroa Invalidiliitolle vuonna 2021. Invalidiliitto edistää ja kehittää fyysisesti vammaisten ja toimintaesteisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, liikkua ja elää täysipainoista elämää. Kyseessä oli kuudes peräkkäinen vuosi kun Sampo Oyj teki lahjoituksen liitolle.

Joulupuu-keräys

Sampo Oyj ja sen työntekijät ovat osallistuneet Joulupuu-keräykseen viitenä peräkkäisenä vuonna. Keräyksen tarkoituksena on kerätä joululahjoja vähävaraisten perheiden lapsille ja nuorille, jotka jäisivät muuten ilman joululahjaa. Lahjoja lahjoitettiin vuonna 2021 yhteensä 19 kappaletta (50). Henkilöstö on arvostanut mahdollisuutta lahjoittaa lahja keräyksen kautta. Yhteistyö tarjoaa myös työntekijöille konkreettisen tavan tukea omaa yhteisöään.

Korpikuusikon hunaja

Sampo Oyj aloitti vuonna 2021 yhteistyön Korpikuusikon hunajan kanssa ostamalla mehiläispesän, josta Korpikuusikon hunajan mehiläishoitajat huolehtivat. Mehiläispesä sijoitettiin Nuuksion kansallispuistoon, jonka luonnon monimuotoisuutta pesän noin 50 000 mehiläistä jatkossa suojelevat. Jokainen Sampo Oyj:n työntekijä sai vuoden päätteeksi purkin Sampo Oyj:n omien mehiläisten tuottamaa hunajaa.

Verojalanjälki

Olennaisuus

Sampo-konsernin yhtiöt ovat merkittäviä ja vastuullisia veronmaksajia, ja verovelvoitteiden noudattaminen on tärkeä osa konserniyhtiöiden liiketoimintaa ja yritys vastuuta. Sampo-konsernin yhtiöiden maksamilla veroilla on myös laajempi taloudellinen ja sosiaalinen vaikutus, ja niillä on merkittävä rooli konserniyhtiöiden toimintamaiden kehityksessä.

Konserniyhtiöt toimivat läpinäkyvästi ja vastuullisesti kaikissa veroasioissa ja tekevät tiivistä yhteistyötä veroviranomaisten kanssa varmistaakseen, että kaikki veronmaksut ovat oikeudenmukaisia ja noudattavat lainsäädäntöä. Sampo-konserni voi kohdata maineriskejä, operatiivisia riskejä ja liiketoimintariskejä, jos veroja ei makseta tehokkaasti ja täsmällisesti.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) kerrotaan konsernitasoiset veroperiaatteet. Toimintaperiaatteet käydään läpi vuosittain ja Sampo Oyj:n hallitus hyväksyy ne.

Veroasiat on sisällytetty osaksi taloushallintoa, ja ne kuuluvat siten konsernin talousjohtajan vastuulle. Konsernin talousjohtaja raportoi tarvittaessa hallitukselle strategisesti merkittävistä veroasioista. Yksittäiset konserniyhtiöt ja niiden talous- ja veroasiantuntijat kantavat vastuun päivittäisistä verotukseen liittyvistä asioista. Lisäksi sisäisen hallinnon malleilla, pakollisilla oikeudellisilla ja lakisääteisillä vaatimuksilla sekä finanssivalvontaviranomaisten suorittamalla valvonnalla varmistetaan, että Sampo-konsernin yhtiöt noudattavat verosääntöjä korkealla tasolla.

Sampo-konsernin tapa hallita veroriskejä on johdonmukainen ja osa yleistä riskienhallintaa. Sampo-konserni tunnistaa, arvioi, valvoo ja hallinnoi veroriskejä aktiivisesti varmistaakseen, että ne pysyvät liiketoiminnan ja strategisten tavoitteiden mukaisina ottaen huomioon konserniyhtiöiden halun ottaa veroriskejä.

Sampo-konserni tukee kansallisella ja kansainvälisellä tasolla tehtävää työtä paremman ja oikeudenmukaiseman verojärjestelmän kehittämiseksi yhteiskunnan, politiikan ja liike-elämän eri tarpeisiin. Sampo Oyj tytäryhtiöineen kuuluu myös eri toimialajärjestöihin (mm. Finanssiala, Svensk Försäkring, Finans Norge,

Forsikring & Pension, Elinkeinoelämän keskusliitto). Yritykset pyrkivät vaikuttamaan politiikkaan ja lainsäädäntöön ja käymään verotusta koskevaa vuoropuhelua ensisijaisesti osallistumalla aktiivisesti toimialajärjestöjen komiteoiden työhön.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni maksoi sekä keräsi ja tilitti veroja vuonna 2021 yhteensä 2 179,1 miljoonaa euroa. Ifin osuus kokonaismäärästä oli 45,1 prosenttia (54,1), Topdanmarkin 28,7 prosenttia (26,4), Hastingsin 9,7 prosenttia (-) ja Mandatumin 8,9 prosenttia (12,6). Emoyhtiö Sampo Oyj:n osuus oli 7,7 prosenttia (6,9), joka koostuu suurilta osin osingosta pidätetystä verosta, koska emoyhtiöllä ei yleensä ole merkittävää muuta verotettavaa tuloa.

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt eivät saaneet vuonna 2021 taloudellista tukea (esim. apurahoja tai verohelpouksia) yksittäisiltä valtioilta.

Maksetut ja tilitetyt verot

Sampo-konserni

Milj. e	2021	2020*	2019*
Konsernin maksamat verot			
Yhteisövero	365,4	286,8	299,0
Työnantajamaksut	146,1	118,7	115,9
Muut verot	5,2	10,5	9,2
Yhteensä	516,7	416,0	424,1
Konsernin keräämät ja tilittämät verot			
ALV	54,4	43,8	40,1
Vakuutusmaksuvero	594,0	430,0	507,4
Muut verot ja maksut	832,9	716,7	737,2
Ennakonpidätys	181,1	124,3	143,1
Yhteensä	1 662,3	1 314,8	1 427,8
Kaikki verot yhteensä	2 179,1	1 730,8	1 851,9

* Pois lukien Hastings

Maksetut ja tilitetyt verot yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2021

Milj. e	If	Topdanmark	Hastings	Mandatum	Sampo Oyj
Konsernin maksamat verot					
Yhteisövero	214,3	81,2	15,8	53,0	1,2
Työnantajamaksut	90,3	39,0	13,9	1,1	1,7
Muut verot	3,1	0,0	0,7	1,4	0,0
Yhteensä	307,7	120,2	30,5	55,5	2,9
Konsernin keräämät ja tilittämät verot					
ALV	39,0	5,3	5,0	1,4	3,7
Vakuutusmaksuvero	438,2	12,6	143,1	0,0	0,0
Muut verot ja maksut	198,2	460,3	31,7	136,3	6,3
Ennakonpidätys	0,0	27,2	0,0	0,0	153,9
Yhteensä	675,3	505,5	179,9	137,8	163,9
Kaikki verot yhteensä	983,0	625,7	210,3	193,2	166,8

Maksetut ja tilitetyt verot maittain

Sampo-konserni, 2021

Milj. e	Suomi	Tanska	Norja	Ruotsi	Iso-Britannia	Muut maat
Konsernin maksamat verot						
Yhteisövero	92,3	97,4	71,3	83,9	4,7	15,7
Työnantajamaksut	48,4	2,4	26,5	45,9	13,9	8,9
Muut verot	-0,1	4,1	0,0	0,0	0,8	0,3
Yhteensä	140,7	103,9	97,8	129,9	19,5	25,0
Konsernin keräämät ja tilittämät verot						
ALV	9,1	14,7	5,5	18,8	5,2	1,2
Vakuutusmaksuvero	36,4	178,1	177,7	50,4	144,5	6,9
Muut verot ja maksut	486,4	205,6	39,2	59,0	31,1	11,6
Ennakonpidätys	27,2	153,9	0,0	0,0	0,0	0,0
Yhteensä	559,1	552,3	222,5	128,2	180,7	19,6
Kaikki verot yhteensä	699,8	656,1	320,4	258,1	200,2	44,6

Efektiivinen veroaste*

%	2021	2020	2019
If	21,0	21,6	21,7
Topdanmark	27,9	22,7	22,2
Hastings	29,5	-	-
Mandatum	20,6	23,9	20,8
Sampo-konserni	23,7	24,5	22,1

* Konsernin efektiivinen veroaste segmenttituloksesta laskettuna.

Yritysveroprosentti suurimmissa toimintamaissa Sampo-konserni

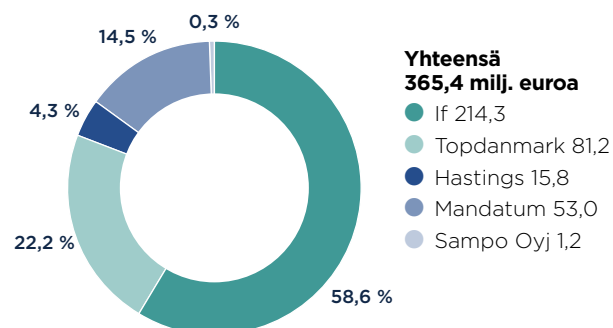
%	2021	2020*	2019*
Tanska	22,0	22,0	22,0
Norja**	25,0/22,0	25,0/22,0	25,0/22,0
Ruotsi	20,6	21,4	21,4
Suomi	20,0	20,0	20,0
Iso-Britannia	19,0	-	-
Gibraltar***	12,5/10,0	-	-

* Pois lukien Hastings

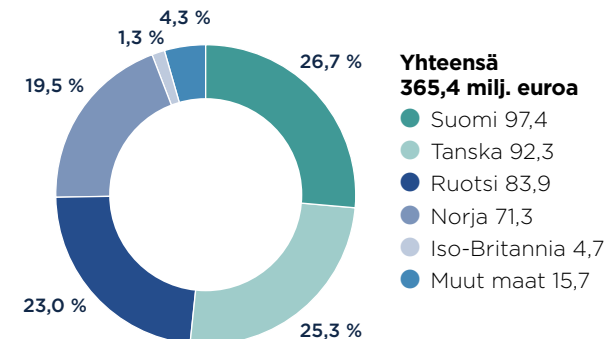
** Vakuutusalan työnantajiin sovelletaan korkeampaa veroastetta.

*** Veroprosentti muuttui 1. elokuuta 2021.

Yhteisöverot yhtiöittäin Sampo-konserni, 2021



Yhteisöverot maittain Sampo-konserni, 2021



LIITTEET

188

Liite 1:
Laskenta-
periaatteet

193

Liite 2:
Kasvihuone-
kaasupäästöt

198

Liite 3:
GRI-
sisältöindeksi

204

Liite 4:
TCFD-
sisältöindeksi

205

Liite 5:
SASB-
sisältöindeksi

206

Vastuullisuus-
raportin
allekirjoitukset

Liitteet

Liite 1: Laskentaperiaatteet

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2021, ellei toisin mainita. Raportti on saatavilla vain digitaalisessa muodossa.

Rajaus ja raportin rakenne

Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatumin. Raportti tarjoaa konsernitason tietoa muutamien poikkeuksin, jotka johtuvat lähinnä konsernin ja konserniyhtiöiden luonteesta aiheutuvasta tietojen saatavuudesta.

Raportti on jaettu viiteen osioon Sampo-konsernin strategisten vastuullisuusteemojen mukaisesti. Teemat ovat Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt, Vastuullinen yrityskulttuuri, Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi, Vastuulliset tuotteet ja palvelut ja Vastuullisuus yhteisöissä. Jokaisen teeman alla tarkastellaan aiheeseen liittyviä olennaisimpia vastuullisuusnäkökohtia.

Raportin keskeisiin aiheisiin tai niiden rajauksiin ei ole tehty olennaisia muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Ainoastaan raportin rakenne on vähän muuttunut (esim.

Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osio). Lisäksi Hastings on integroitu osaksi koko raporttia vuonna 2021.

Annetun tiedon saatavuus (esim. kasvihuonekaasupäästöt) on parantunut aiempiin raportteihin verrattuna. Lisäksi raportissa on otettu käyttöön uusia keskeisiä tunnuslukuja (esim. työterveyshuollon kattavuus, EU-taksonomia-asetuksen mukaiset tunnusluvut).

Raportointiviitekehykset ja muut periaatteet

Raportti on kirjanpitolain 3a luvun 5 pykälän mukainen selvitys muista kuin taloudellisista tiedoista. Lain mukaan Sampo Oyj julkaisee konsernin vastuullisuusraportin vuosittain mahdollisimman pian hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen jälkeen, kuitenkin viimeistään kesäkuun loppuun mennessä. Raportti täyttää myös EU-taksonomian mukaiset raportointivaatimukset.

Raportti on laadittu GRI Standards: Core -tason mukaisesti. GRI-sisältöindeksi on esitetty liitteessä 3 ([sivu 198](#)). Raportissa on käytetty myös Task Force on Climate-

related Financial Disclosures (TCFD) ja Sustainability Accounting Standards Board (SASB) -viitekehyksiä. TCFD ja SASB-sisältöindeksit on esitetty liitteissä 4 ([sivu 204](#)) ja 5 ([sivu 205](#)). Lisäksi raportti on laadittu vastaamaan Global Compact -aloitteen vaatimuksia ja viestimään Sampo-konsernin toiminnasta YK:n Kestävän kehityksen tavoitteiden hyväksi.

Pyöristykseen johdosta raportissa esitetyt luvut eivät välttämättä täsmää kokonaismääriin. Sama koskee prosenttiosuuksia. Vastuullisuusraportoinnissa käytetyt valuuttakurssit ovat samat, joita käytetään Sampo-konsernin taloudellisessa raportoinnissa.

Varmennus

Raportin on testivarmennanut riippumaton kolmannen osapuolen varmennuspalvelujen tarjoaja. Testivarmennus ei sisällä ulkoista lausuntoa, mutta noudattaa muuten samoja standardeja kuin rajoitettu varmennus. Sampo Oyj päätti vuonna 2021 toteuttaa rajoitetun varmennuksen Sampo-konsernin vuoden 2022 vastuullisuusraportille.

EU-taksonomia

Uprightin tuottamat sijoitusten taksonomiakelpoisuuteen liittyvät tunnusluvut ovat joko (1) yritysten omaan taksonomiakelpoisuusraportointiin perustuvia tai (2) Uprightin muun käytettävissä olevan tiedon pohjalta tuottamia arvioita. Uprightin arvioiden tuottamisessa käyttämiä julkisia tietolähteitä ovat muun muassa yritysten vuosiraportit, vastuullisuusraportit, yritysten raportointi Yhdysvaltojen finanssimarkkinoita valvovalle SEC:lle (U.S. Securities and Exchange Commission), yritysten verkkosivut, markkinatilastot ja muu markkinatutkimus. Julkisesti käytettävissä olevan tiedon lisäksi osa yrityksistä luovuttaa tunnuslukujen tuottamista tukevaa tietoa myös suoraan Uprightille.

Uprightin tuottamissa taksonomiakelpoisuutta koskeissa tunnusluvuissa kunkin aktiviteetin suhteellinen osuus määräytyy kuhunkin aktiviteettiin liittyvän liikevaihdon perusteella. Tämä edellyttää yritysten aktiviteettien luokittelua taksonomiasäätelyssä määritettyihin luokkiin ja kuhunkin aktiviteettiin liittyvän liikevaihto-osuuden määrittelyä. Suurin osa yrityksistä raportoi liikevaihtonsa vain karkealla alajaottelulla (tai kokonaan ilman alajaottelua), joka on riittämätön EU-taksonomian aktiviteetteihin liittyvien liikevaihto-osuuksien määrittämiseen. Upright tuottaa arviot aktiviteettien osuuksista käyttämällä yrityksen raportoimaa karkeaa ositusta lähtökohtana ja tarkentamalla sitä hyödyntäen markkinatilastoja, muuta markkinatutkimusta ja yhtiön julkaisuista (vuosiraportit,

verkkosivut, viranomaisraportointi) luonnollisen kielen-prosessoinnin avulla muodostettavia liikevaihto-osuuksien kanssa korreloivia metriikoita.

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset -osiossa on esitetty tiivistetysti Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöt. Laskennassa on mukana If (kaikki pohjoismaiset toimistot), Topdanmark (kaikki toimistot), Mandatum (kaikki Suomessa olevat toimistot) ja Sampo Oyj (Suomen toimisto). Kasvihuonekaasupäästöt ja niihin liittyvät muut tiedot on raportoitu konserni- ja yhtiötasolla. Konsernin yhteisiä laskentaperiaatteita käytettiin kautta linjan. Laskennan suoritti ulkopuolinen palveluntarjoaja, South Pole Group, konserniyhtiöiden toimittamien tietojen perusteella.

Kasvihuonekaasupäästöt on laskettu ja raportoitu Greenhouse Gas Protocol -ohjeiston mukaisesti. GHG Protocol -ohjeiston mukaan päästöt jaetaan suoriin ja epäsuoriin päästöihin. Suorat ja epäsuorat päästöt jaetaan edelleen kolmeen luokkaan: Scope 1 (suorat päästöt), Scope 2 (epäsuorat päästöt) ja Scope 3 (muut epäsuorat päästöt).

If raportoi Scope 1 -päästöt yhtiön omistamisesta ja leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2

-päästöt sähkönkulutuksen, lämmityksen ja jäähdytyksen perusteella. Ifin omassa toiminnassa käytetty sähkö on kokonaan peräisin uusiutuvista energialähteistä. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot, kilometrikorvaukset, junamatkat, taksimatkat, vuokra-autot ja hotelliyöt), IT-laitteiden ja pilvipalvelujen, paperin, tulostus- ja markkinointiaineiston, vedenkulutuksen, jätteiden sekä polttoaineen ja energiankulutuksen perusteella.

Topdanmark raportoi Scope 1 -päästöt kaikkien toimistojen kiinteiden polttolähteiden (maakaasu, jota käytetään lämmitykseen ja jäähdytykseen) ja liikkuvien polttolähteiden perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen ja lämmityksen perusteella. Pienempien toimistojen (Herning, Odense, Vejle, Næstved, Ringsted ja Aalborg) sähkönkulutus, lämmitys, jätteenmäärä ja vedenkulutus perustuivat joko henkilöstömäärän (FTE) tai toimiston pinta-alan (m²) mukaan laskettuun kesikukulutukseen. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot ja kilometrikorvaukset), vedenkulutuksen, jätteiden sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella.

Hastings raportoi Scope 1 -päästöt kiinteissä polttolähteissä käytetyn polttoaineen ja jäähdytysaineiden perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksesta. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisesta (lennot, kilometrikorvaukset, junamatkat ja hotelliyöt), paperin- ja vedenkulutuksesta, IT-laitteista, pilvipalveluista, jätteistä sekä polttoaineeseen ja energiaan liittyvästä toiminnasta.

Mandatum raportoi Scope 1 -päästöt leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen ja lämmityksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot, kilometrikorvaukset, junamatkat ja hotelliyöt), IT-laitteiden ja pilvipalvelujen, paperin, ruokapalvelujen ja polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella. Tiedot sähkönkulutuksesta, lämmityksestä ja vedenkulutuksesta oli saatavilla vain Helsingin toimipaikalle. Pienempien toimipisteiden sähkönkulutus ja lämmitys ekstrapoloitiin Helsingin toimiston kulutuksen ja toimiston koon perusteella. Vedenkulutus ekstrapoloitiin Helsingin toimiston kulutuksen ja työntekijöiden määrän perusteella.

Sampo Oyj raportoi Scope 1 -päästöt yhtiön omistamissa ja leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen, lämmityksen ja jäähdytyksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot, kilometrikorvaukset, taksimatkat ja hotelliyöt), paperinkulutuksen, vedenkulutuksen, IT-laitteiden ja pilvipalvelujen, polttoaineen ja energiankulutuksen, työntekijöiden työmatkojen sekä tulosteisiin ja julkaisuihin käytetyn rahan perusteella.

Kaiken kaikkiaan datankeräys, päästökertoimet ja oletukset perustuivat GHG Protocol -ohjeistukseen. Oletamissa ja päästökertoimissa käytettiin konservatiivista lähestymistapaa. Jos toiminnan data oli puutteellista, laskennassa käytettiin hyväksi yleistäisiä ja arvioita.

Lisätietoa kulutuksesta ja päästöistä on liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt (**sivu 193**).

Vastuullinen yrityskulttuuri

Henkilöstöluvut on raportoitu kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna (FTE) pois lukien henkilöstön vaihtuvuus (ulkoinen vaihtuvuus vakituiset kuukausipalkkaiset ja eläkkeelle jääneet työntekijät mukaan lukien), uudet työntekijät, työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät ja henkilöstön palvelusvuodet, jotka on laskettu pääluvun mukaan. Laskennassa on käytetty pääosin vuoden lopun lukuja. Henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, uudet työntekijät ja koulutuskustannukset on kuitenkin laskettu vuoden keskiarvoja käyttäen. Myös palkitsemisluvut on laskettu FTE-keskiarvoista. Valuuttakurssivaihtelulla on vaikutusta raportissa esitettyihin palkitsemislukuihin.

Aiempien vuosien luvut on esitetty vertailun mahdollistamiseksi ja sikäli kun ne ovat saatavilla tai katsottu olennaisiksi. Hastings on vuonna 2020 mukana luvuissa, jotka ovat vuoden lopun lukuja tai jotka on laskettu vuoden lopun tilanteen mukaisesti, koska Hastingsista tuli Sampo Oyj:n tytäryhtiö vasta marraskuussa 2020.

Avainlukujen laskentaan on käytetty suurimmaksi osaksi konsernin laskentaperiaatteita ja tästä syystä luvut voivat erota paikallisesti julkaistuista luvuista.

Naisten osuus johdon eri tasoilla -lukuihin on sovellettu yhtiökohtaisia laskentaperiaatteita kunkin yhtiön organisaatorakennetta mukaillen. Myös henkilöstötyytyväisyys on raportoitu ja mitattu yhtiökohtaisia menetelmiä käyttäen.

Edellä mainitut luvut eivät ole vertailukelpoisia, koska jokaisella konserniyhtiöllä on omat raportointitavat.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sijoitukset yhtiöittäin on raportoitu konsernitasolla mukaan lukien Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoitukset. Osio ei kata Mandatumin ja Topdanmarkin sijoitussidonnaista liiketoimintaa, koska Mandatum ja Topdanmark eivät kannan näiden sijoitusten riskiä, vaan sijoitukset tehdään asiakkaiden toiveiden mukaan.

Sijoitusten hallinta Ifissä, Mandatumin ja Sampo Oyj:ssä

Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoituksista raportoidaan yhdessä, sillä yrityksillä on yhteinen infrastruktuuri sijoitusten hallintaan ja niillä on käytössään samanlaiset vastuullisen sijoittamisen käytännöt.

Suorat osake- ja korkosijoitukset

Mandatum Asset Management valmistelee kaikki raportoinnissa käytettävät luvut. Tiedot ESG-riskiluokituksista, toimialakohtaisesta seulonasta ja normipohjaisesta seulonasta saadaan ulkoiselta palveluntarjoajalta.

Suorat kiinteistösijoitukset

Ulkopuolinen palveluntarjoaja, Colliers International Finland, tukee Mandatum Asset Managementia täysin omistettujen suorien kiinteistösijoitusten hallinnassa. Palveluntarjoaja vastaa myös raportissa esitettyjen numeeristen tietojen tuottamisesta.

Suorien kiinteistösijoitusten hiilijalanjälkilaskennassa ei ole tunnistettuja Scope 1 -päästöjä. Scope 2 -raportoinnissa on mukana sähkö, lämmitys ja jäähdytys. Scope 3 -päästöihin sisältyy vuokralaisten ostama sähkö. Laskelmat tehdään markkinaperusteisesti.

Ifin ja Sampo Oyj:n kaksi täysin omistamaa suoraa kiinteistösijoitusta myytiin vuonna 2021, mikä on vaikuttanut raportoituihin tuloksiin.

Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa ja Hastingsissa

Topdanmark ja Hastings hoitavat sijoituksiaan muista konserniyrityksistä erillään. Raportin otsikon mukaisissa osioissa esitetyt tiedot laaditaan Topdanmarkilta ja Hastingsilta saatujen tietojen perusteella.

Hiilijalanjälkianalyysi

Sijoitusten hiilijalanjälkilaskennassa on mukana Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset. Mandatumin ja Topdanmarkin sijoitussidonnaiset sijoitukset ja valtioiden lainat on jätetty laskennan ulkopuolelle. Hiilijalanjälkilaskennan teki ISS ESG.

ISS ESG:n metodologia perustuu kahteen pilariin: 1) ISS kerää yrityksen itse raportoimat kasvihuonekaasupäästöt koskevat tiedot kaikista saatavilla olevista lähteistä, kuten vastuullisuusraporteista, CDP-raporteista, sijoittajaviestinnästä, verkkosivuilta ja niin edelleen. 2) Jos yritys ei raportoi kasvihuonekaasupäästöistä tai tiedot eivät ole käyttökelpoisia, ISS ESG mallintaa tiedot kehittämiensä mallien avulla.

Rahoitetut päästöt ilmaisevat salkun hiilijalanjäljen, jossa on huomiotu Scope 1, 2 ja 3 mukaiset päästöt. Suhteellinen hiilijalanjälki on normalisoitu mittari, joka kertoo salkun kokonaishiilipäästöt miljoonaa euroa liikevaihtoa kohden. Hiili-intensiteetti on mittari, joka soveltaa omistuselähestymistapaa siten, että se määrittää sijoittajan osuuden tuotoista ja jakaa ne lopulta toinen toisella. Tuloihin yhdistettynä mittarin tarkoituksena on kuvata taustalla olevien omistusten hiilidioksidipäästöjä. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti tulee suoraan TCFD:n suosituksista, joissa kasvihuonekaasupäästöt jaetaan salkun painotusten eikä omistusperiaatteen mukaan.

Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi

Sijoitusten ilmastovaikutusten arvioinnissa on mukana Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset. Mandatumin ja Topdanmarkin sijoitussidonnaiset sijoitukset ja valtioiden lainat on jätetty laskennan ulkopuolelle. Laskennan toteutti ISS ESG.

Ilmastoskenaarioanalyysi

Raportissa esitellään kolme Kansainvälisen energiajärjestön (International Energy Agency, IEA) World Energy Outlook 2021 -raportissaan esittämää ilmastoskenaariota: kestävä kehityksen skenaario (Sustainable Development Scenario, SDS), julkistettujen sitoumusten skenaario (Announced Pledges Scenario, APS) ja ilmoitettujen linjausten skenaario (Stated Policies Scenario, STEPS). Kukin skenaario odottaa tiettyä lämpötilan nousua vuoteen 2100 mennessä ja on siten sidottu hiilibudjettiin.

Hiilibudjetti määrittelee hiilidioksidipäästöjen kumulatiivisen määrän, joka sallitaan, jotta pysytään tietyssä lämpötilassa vuosisadan loppuun mennessä. Esimerkiksi pysyäkseen kestävä kehityksen skenaarion (SDS) rajoissa, hiiltä voidaan polttaa vähemmän verrattuna skenaarioihin, joissa lämpötilan on odotettu nousevan merkittävästi, esimerkiksi ilmoitettujen linjausten skenaario (STEPS).

ISS ESG:n skenaarioanalyysi yhdistää IEA:n skenaariot SDA-lähestymistapaan (Sectoral Decarbonization Approach) varaamalla hiilibudjettia yhtiölle perustuen sen markkinaosuuteen ja kyseisen sektorin odotettuihin kehityskaaren mukaisiin päästöihin. Useimpien sektoreiden kohdalla analyysi perustuu päästöintensiteetin

(Scope 1 ja 2 mukaiset päästöt) ja liikevaihdon suhteeseen. Tiettyjä sektoreita (esim. yleishyödylliset palvelut ja fossiilisten polttoaineiden tuottajat) analysoidaan käyttäen kuitenkin sektorikohtaisia lähestymistapoja.

Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin -graafissa on esitetty sijoitussalkun päästöt vuosittain. Varjostetut alueet havainnollistavat päästöbudjetin vuotta kohti vastaavien skenaarioiden mukaan. Sijoitussalkusta kertovan viivan jyrkkyyteen vaikuttavat sijoitussalkun luonne ja omistussuhde kussakin salkkuyhtiössä. Päästövähennystavoitteet on otettu huomioon, ja yhtiöiden odotettuja kehityskaaria säädetty alaspäin, jos yhtiöt ovat asettaneet kunnianhimoisia tavoitteita tai sitoutuneet asettamaan tai asettaneet hyväksytyjä tieteeseen perustuvia tavoitteita.

Ilmastotavoitteiden arviointi

Ilmastotavoitteiden arviointi -kuvaaja antaa osviittaa siitä, miten hyvin yritykset tukevat omalla toiminnallaan kansainvälisiä ilmastotavoitteita. Liikkeeseenlaskijat on ryhmitelty viiteen luokkaan: ei tavoitetta, heikko tavoite, kunnianhimoinen tavoite, sitoumus tieteeseen pohjautuvaan ilmastotavoitteeseen ja hyväksytty

tieteeseen pohjautuva ilmastotavoite. Heikkoja tavoitteita ja kunnianhimoisia tavoitteita analysoidaan osana ISS ESG:n kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistavoitteita ja toimintasuunnitelmia koskevia luokitustekijöitä. Tämä tekijä tunnistaa yritykset, jotka ovat asettaneet muita kuin Science Based Targets -aloitteen (SBTi) mukaisia ilmastotavoitteita.

Vastuulliset tuotteet ja palvelut

Asiakastyytyväisyysluvut on raportoitu yhtiötasolla. Jokaisella Sampo Oyj:n tytäryhtiöllä on omat tavat mitata asiakaskokemusta ja -tyytyväisyyttä, ja siksi raportointi on muokattu kunkin yhtiön yksilöllisiin tarpeisiin.

Vastuullisuus yhteisöissä

Verotiedot ja lahjoitukset on raportoitu konsernitason tasolla konsernin laskentaperiaatteita käyttäen. If (Tanska) tunnisti vuonna 2021 yhtiön aiemmista laskelmista puuttuneita keräämiä ja tilittämiä veroja (vakuutusmaksuvero). Sen vuoksi vuoden 2020 lukuja on tarkistettu.

Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni

Toiminta	Päästöt (tCO ₂ e) 2021	Päästöt (tCO ₂ e) 2020	Muutos 2020-2021
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 867,9	1 151,0	23,3 %
Kiinteät polttolähteet	1 302,7	835,1	56,0 %
Maakaasu	1 301,6	835,1	55,9 %
Diesel	1,0	0	-
Liikkuvat polttolähteet	562,3	680,0	-17,3 %
Diesel	423,4	530,0	-20,1 %
Bensiini	139,0	150,0	-7,4 %
Kaasu	0,0	0,0	-99,9 %
Jäähdytysaineet	2,8	0,0	-
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 458,5	2 886,6	-14,8 %
Sähkö	1 995,3	2 130,6	-6,3 %
Uusiutuvat	0,0	0,0	-
Verkko	1 995,3	2 130,6	-6,3 %
Lämmitys ja jäähdytys	463,2	756,0	-38,7 %
Kaukolämpö	458,3	724,6	-36,7 %
Kaukokylmä	4,9	31,4	-84,3 %
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	6 314,9	6 925,1	-8,8 %
Liikematkustaminen	2 743,3	3 561,0	-23,0 %
Lennot	893,9	1 480,3	-39,6 %
Kilometrikorvaukset	1 763,7	1 948,4	-9,5 %
Taksi	13,6	20,1	-32,1 %
Juna	15,1	3,4	343,8 %
Vuokra-autot	9,4	10,5	-10,6 %
Majoitus	47,5	98,2	-51,6 %
Ostetut tuotteet ja palvelut	2 348,0	2 025,1	15,9 %
Vesi	14,2	33,5	-57,6 %
Paperi	93,6	116,5	-19,7 %
Ruokapalvelut	24,7	0,0	-

Toiminta	Päästöt (tCO ₂ e) 2021	Päästöt (tCO ₂ e) 2020	Muutos 2020-2021
Pilvipalvelut	96,5	5,2	1 758,6 %
IT-laitteet	2 116,9	1 642,7	28,9 %
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	2,2	2,9	-24,3 %
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	11,9	0,0	-
Työntekijöiden työmatkat	2,8	0,0	-
Kävely ja pyöräily	0,0	0,0	-
Auto	1,7	0,0	-
Julkinen liikenne	1,1	0,0	-
Taksi	0,1	0,0	-
Etätyö	9,1	0,0	-
Oman toiminnan jätteet	80,2	23,6	239,9 %
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	1 131,5	1 293,3	-12,5 %
Maakaasu (kiinteä polttolähde)	222,8	108,6	105,1 %
Diesel (kiinteä polttolähde)	0,3	0,0	-
Diesel (liikkuva polttolähde)	99,1	120,7	-17,9 %
Bensiini	18,5	30,6	-39,5 %
Kaasu	0,0	0,1	-99,9 %
Sähkö, uusiutuva	302,6	204,7	47,8 %
Sähkö, verkko	324,5	648,8	-50,0 %
Lämmitys	160,2	179,8	-10,9 %
Jäähdytys	3,7	0,0	-
Yhteensä	10 641,3	11 326,8	-6,1 %

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni, 2021

Toiminta	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais-päästöistä
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt			1 867,9	17,6 %
Kiinteät polttolähteet			1 302,7	12,2 %
Maakaasu	6 486 733,0	kWh	1 301,6	12,2 %
Diesel	411,0	litraa	1,0	0,0 %
Liikkuvat polttolähteet	235 296,8	litraa	562,3	5,3 %
Diesel	172 869,0	litraa	423,4	4,0 %
Bensiini	62 054,7	litraa	139,0	1,3 %
Kaasu	373,2	litraa	0,0	0,0 %
Jäähdytysaineet	4,1	kg	2,8	0,0 %
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			2 458,5	23,1 %
Sähkö	20 812 878,8	kWh	1 995,3	18,8 %
Uusiutuva	16 151 578,9	kWh	0,0	0,0 %
Verkko	4 661 299,9	kWh	1 995,3	18,8 %
Lämmitys ja jäähdytys	12 051 987,0	kWh	463,2	4,4 %
Kaukolämpö	10 208 624,4	kWh	458,3	4,3 %
Kaukokylmä	1 843 362,6	kWh	4,9	0,0 %
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			6 314,9	59,3 %
Liikematkustaminen	13 454 407,4	(p)km	2 743,3	25,8 %
Lennot	3 387 478,4	pkm	893,9	8,4 %
Kilometrikorvaukset	8 862 118,0	km	1 763,7	16,6 %
Taksi	86 049,0	km	13,6	0,1 %
Juna	1 057 262,0	pkm	15,1	0,1 %
Vuokra-autot	61 500,0	pkm	9,4	0,1 %
Majoitus	4 305,0	lentojen lukumäärä	47,5	0,4 %
Ostetut tuotteet ja palvelut			2 348,0	22,1 %
Vesi	33 653,0	m ³	14,2	0,1 %
Paperi	785,0	tonnia	93,6	0,9 %
Ruokapalvelut	97 690,0	euroa	24,7	0,2 %
Pilvipalvelut	31 096,0	käyttäjien lukumäärä	96,5	0,9 %

Toiminta	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais-päästöistä
IT-laitteet	36 369,0	laitteiden lukumäärä	2 116,9	19,9 %
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	6 107,0	euroa	2,2	0,0 %
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	128 111,0	pkm	11,9	0,1 %
Työntekijöiden työmatkat	128 111,0	pkm	2,8	0,0 %
Kävely ja pyöräily	17 964,0	pkm	0,0	0,0 %
Auto	31 020,0	pkm	1,7	0,0 %
Julkinen liikenne	78 770,0	pkm	1,1	0,0 %
Taksi	357,0	pkm	0,1	0,0 %
Etätyö	6 878,0	päivää etänä	9,1	0,1 %
Oman toiminnan jätteet	1 015,1	tonnia	80,2	0,8 %
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot			1 131,5	10,6 %
Maakaasu (kiinteä polttolähde)	521 495 077,0	litraa	222,8	2,1 %
Diesel (kiinteä polttolähde)	411,0	litraa	0,3	0,0 %
Diesel (liikkuva polttolähde)	172 869,6	litraa	99,1	0,9 %
Bensiini	62 054,2	litraa	18,5	0,2 %
Kaasu	373,0	litraa	0,0	0,0 %
Sähkö, uusiutuva	16 151 578,9	kWh	302,6	2,8 %
Sähkö, verkko	4 661 300,4	kWh	324,5	3,0 %
Lämmitys	10 208 624,6	kWh	160,2	1,5 %
Jäähdytys	1 843 362,6	kWh	3,7	0,0 %
Yhteensä	10 641,3	100,0 %	11 326,8	100,0 %

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin

tCO ₂ e	Sampo-konserni		If		Topdanmark		Hastings	Mandatum		Sampo Oyj	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2021	2020	2021	2020
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 867,9	1 515,0	77,2	97,2	1 458,3	1 351,8	253,8	70,4	55,1	8,2	11,0
Kiinteät polttolähteet	1 302,7	835,1	0,0	-	1 051,6	835,1	251,1	0,0	-	0,0	-
Maakaasu	1 301,6	835,1	-	-	1 051,6	835,1	250,0	-	-	-	-
Diesel	1,0	0,0	-	-	-	-	1,0	-	-	-	-
Liikkuvat polttolähteet	562,3	680,0	77,2	97,2	406,6	516,7	0,0	70,4	55,1	8,2	11,0
Diesel	423,4	530,0	27,4	35,6	386,2	486,3	-	4,9	1,4	4,9	6,7
Bensiini	139,0	150,0	49,8	61,6	20,4	30,4	-	65,5	53,7	3,2	4,3
Kaasu	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-
Jäähdytysaineet	2,8	0,0	-	-	-	-	2,8	-	-	-	-
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 458,5	2 886,6	281,9	394,4	2 019,8	2 122,4	25,1	124,8	363,6	6,9	6,2
Sähkö	1 995,3	2 130,6	14,8	20,8	1 924,1	2 024,7	25,1	31,2	85,1	0,1	0,0
Uusiutuva	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	0,0	0,0
Verkko	1 995,3	2 130,6	14,8	20,8	1 924,1	2 024,7	25,1	31,2	85,1	0,1	-
Lämmitys ja jäähdytys	463,2	756,0	267,1	373,6	95,8	97,7	0,0	93,6	278,4	6,8	6,2
Kaukolämpö	458,3	724,6	262,5	343,5	95,8	97,7	-	93,6	278,4	6,5	5,0
Kaukokylmä	4,9	31,4	4,6	30,1	-	-	-	-	-	0,3	1,2
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	6 314,9	6 925,1	3 278,9	3 718,8	1 993,4	2 548,5	664,9	313,6	557,9	64,2	100,0
Liikematkustaminen	2 743,3	3 561,0	1 327,6	1 874,3	1 252,5	1 579,9	67,4	74,8	37,5	20,9	69,3
Lennot	893,9	1 480,3	793,8	1 151,8	19,9	226,7	24,8	37,4	34,5	18,1	67,3
Kilometrikorvaukset	1 763,7	1 948,4	474,8	594,3	1 232,6	1 353,2	20,0	35,1	-	1,3	0,9
Taksi	13,6	20,1	13,1	18,3	-	-	-	-	1,3	0,6	0,5
Juna	15,1	3,4	0,7	3,2	-	-	14,3	0,1	0,2	-	-
Vuokra-autot	9,4	10,5	9,4	10,5	-	-	-	-	-	-	-
Majoitus	47,5	98,2	35,8	96,1	-	-	8,3	2,3	1,4	1,0	0,6

tCO ₂ e	Sampo-konserni		If		Topdanmark		Hastings	Mandatum		Sampo Oyj	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2021	2020	2021	2020
Ostetut tuotteet ja palvelut	2 348,0	2 025,1	1 670,8	1 574,9	3,1	11,2	459,3	189,8	413,5	25,0	25,5
Vesi	14,2	33,5	8,4	22,2	3,1	11,2	2,3	0,4	-	0,1	0,1
Paperi	93,6	116,5	70,6	74,1	-	-	1,2	21,4	42,1	0,4	0,3
Ruokapalvelut	24,7	0,0	-	-	-	-	-	24,7	-	-	-
Pilvipalvelut	96,5	5,2	31,3	4,8	-	-	61,0	4,0	0,4	0,2	0,0
IT-laitteisto	2,2	2,9	-	-	-	-	-	-	-	2,2	2,9
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	2 116,9	1 642,7	1 560,5	1 496,0	-	-	394,9	139,4	124,6	22,1	22,1
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	11,9	0,0	-	0,0	0,0	-	0,0	0,0	-	11,9	0,0
Työntekijöiden työmatkat	2,8	0,0	-	-	0,0	-	0,0	0,0	-	2,8	-
Kävely ja pyöräily	0,0	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,0	-
Auto	1,7	0,0	-	-	-	-	-	-	-	1,7	-
Julkinen liikenne	1,1	0,0	-	-	-	-	-	-	-	1,1	-
Taksi	0,1	0,0	-	-	-	-	-	-	-	0,1	-
Etätyö	9,1	0,0	-	-	-	-	-	-	-	9,1	-
Oman toiminnan jätteet	80,2	23,6	15,9	18,4	49,2	5,2	15,1	-	-	-	-
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	1 131,5	1 293,3	264,6	229,0	688,6	952,2	123,1	48,9	106,9	6,4	5,1
Maakaasu (kiinteä polttolähde)	222,8	108,6	-	-	180,0	108,6	42,8	-	-	-	-
Diesel (kiinteä polttolähde)	0,3	0,0	-	-	-	-	0,3	-	-	-	-
Diesel (liikkuva polttolähde)	99,1	120,7	3,5	2,2	93,8	116,5	-	0,6	0,4	1,2	1,6
Bensiini	18,5	30,6	5,1	6,4	5,7	8,3	-	6,8	14,7	0,9	1,2
Kaasu	0,0	0,1	0,0	0,1	-	-	-	-	-	-	-
Sähkö, uusiutuva	302,6	204,7	149,1	141,2	58,9	62,2	77,2	14,6	-	2,7	1,3
Sähkö, verkko	324,5	648,8	2,2	5,4	315,0	620,5	2,8	4,6	22,9	0,0	-
Lämmitys	160,2	179,8	101,0	73,7	35,3	36,1	-	22,4	68,9	1,5	1,1
Jäähdytys	3,7	0,0	3,7	0,0	-	-	-	-	-	0,0	0,0
Yhteensä	10 641,3	11 326,8	3 638,0	4 210,4	5 471,5	6 022,7	943,8	508,7	976,6	79,2	117,2

Päästölaskennassa mukana olevat toimipaikat

Sampo-konserni, 2021

Toimipaikka	Maa	Konserniyhtiö	Pinta-ala (m ²)
Stamholmen	Tanska	If	19 353
Muut toimistot	Tanska	If	492
Turku	Suomi	If	29 970
Espoo	Suomi	If	9 703
Muut toimistot	Suomi	If	4 273
Vækerø	Norja	If	20 676
Muut toimistot	Norja	If	14 694
Tukholma	Ruotsi	If	25 970
Göteborg	Ruotsi	If	11 991
Sundsvall	Ruotsi	If	5 483
Muut toimistot	Ruotsi	If	3 044
Ballerup	Tanska	Topdanmark	40 000
Viby	Tanska	Topdanmark	4 077
Herning	Tanska	Topdanmark	873
Vejle	Tanska	Topdanmark	664
Odense	Tanska	Topdanmark	539
Næstved	Tanska	Topdanmark	285
Ringsted	Tanska	Topdanmark	104
Aalborg	Tanska	Topdanmark	97
Työntekijät, joita ei ole yhdistetty tiettyyn toimipaikkaan	-	Topdanmark	-
Bexhill-on-Sea	Iso-Britannia	Hastings	7 389
Leicester	Iso-Britannia	Hastings	7 874,5
Lontoo	Iso-Britannia	Hastings	225,8
Gibraltar	Iso-Britannia	Hastings	303
Cardiff	Iso-Britannia	Hastings	27,15
Työntekijät, joita ei ole yhdistetty tiettyyn toimipaikkaan	Iso-Britannia	Hastings	-
Helsinki	Suomi	Mandatum	7 423
Jyväskylä	Suomi	Mandatum	104
Lappeenranta	Suomi	Mandatum	36
Turku	Suomi	Mandatum	263
Oulu	Suomi	Mandatum	213
Tampere	Suomi	Mandatum	218

Toimipaikka	Maa	Konserniyhtiö	Pinta-ala (m ²)
Vantaa	Suomi	Mandatum	160
Muut toimistot	Suomi	Mandatum	-
Helsinki	Suomi	Sampo Oyj	2 591

Päästökertoimet

Sampo-konserni, 2021

Toiminta	Päästökertoimen lähde
Kiinteät ja liikkuvat polttolähteet	Naturvårdsverket, 2021; BEIS, 2021; Värmeforsk, 2011
Jäähdytysaineet	BEIS, 2020
Sähkö	Association of Issuing Bodies (AIB), 2021; Ecoinvent v.3.8; International Energy Agency (IEA), 2021; IPCC, 2014; Naturvårdsverket, 2020
Kaukolämpö ja kaukokylmä	Dansk Fjernvarme, 2017; Euroheat & Power, 2017; Energiategollisuus, 2021; IEA, 2017; South Polen tietokanta, 2022
Liikematkustaminen	AIB, 2018; BEIS, 2021; Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index, 2019 ja 2021; IEA, 2020; Naturvårdsverket, 2020 ja 2021; Trafikverket, 2019 ja 2021
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	IEA, 2021; Naturvårdsverket Swedish Environmental Protection Agency, 2021; Värmeforsk, 2011
Jätteet	BEIS, 2021; Ecoinvent v.3.8
Ostetut tuotteet ja palvelut	Apple, 2017, 2018 ja 2019; BEIS, 2021; Bhakar, Digalwar & Sangwan, 2018; Comprehensive Environmental Data Archive, 2019; Cisco, 2022; Dell, 2011, 2014 ja 2018; HP, 2017 ja 2018; Huawei, 2019 ja 2022; Konica Minolta, 2018; Lenovo, 2016, 2017, 2018 ja 2019; Ortviken, 2012; South Polen tietokanta, 2022; Staples, 2020
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	Katso kiinteät ja liikkuvat polttolähteet; sähkö; ja kaukolämpö ja kaukokylmä

Liite 3: GRI-sisältöindeksi

Sampo-konserni raportoi Global Reporting Initiative (GRI) viitekehyksen mukaan Sampo-konsernin merkittävistä taloudellisista, ympäristöön liittyvistä ja sosiaalisista vaikutuksista. Tämä raportti on laadittu GRI Standards: Core -tason mukaisesti. GRI-sisältöindeksi on esitetty alla olevassa taulukossa.

GRI-standardin numero	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
GRI 102: YLEISET TIEDOT 2016			
1. Organisaation taustakuvaus			
102-1	Organisaation nimi	s. 4	
102-2	Toimialat, tuotemerkit, tuotteet ja palvelut	s. 4-5	
102-3	Pääkonttorin sijainti	s. 4	
102-4	Toimintojen sijainti	s. 4, 73	
102-5	Omistusrakenne ja yhtiömuoto	s. 5-6	
102-6	Markkina-alueet	s. 4, 6	
102-7	Organisaation toiminnan laajuus	s. 35, 43-44 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021	
102-8	Tietoa henkilöstöstä ja muista työntekijöistä	s. 72-75	
102-9	Toimitusketju	s. 12-14, 30, 53-58, 149-154	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	s. 21-22 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021. Ei merkittäviä muutoksia toimitusketjussa.	
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Sampo-konserni soveltaa varovaisuusperiaatetta ympäristönsuojelussa ja ilmastomuutoksen torjunnassa Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaisesti: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
102-12	Ulkoiset yhteiskunta-vastuualoitteet	s. 18	

GRI-standardin numero	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
102-13	Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	Sampo-konsernin poliittinen toiminta ja lobbaus: www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/poliittinen-toiminta-ja-lobbaus	
2. Strategia			
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	s. 9-10	
102-15	Merkittävimmät vaikutukset, riskit sekä mahdollisuudet	s. 19-23 ja Sampo-konsernin ilmastomuutokseen liittyvät riskit ja mahdollisuudet: www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/strategia	
3. Liiketoiminnan eettisyys			
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	s. 5, 29 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
102-17	Toiminnan eettisyyteen liittyvä neuvonanto ja väärinkäytösten ilmoittaminen	s. 29-38	
4. Hallinto			
102-18	Hallintomalli	s. 11-12	
102-19	Vastuunjako	s. 11-12	
102-20	Johtotason vastuu taloudellisista, ympäristöllisistä sekä sosiaalisista aiheista	s. 11-12	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
102-21		Sidosryhmien kuuleminen taloudellisista, ympäristöllisistä sekä sosiaalisista aiheista	s. 170–176	
102-22		Hallituksen kokoonpano	s. 93–94 ja 7–19 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/selvitys-hallinto--ja-ohjausjarjestelmasta	Osaa vi standardista ei raportoida. Sampo-konserni ei kerää tietoja rodusta tai etnisestä identiteetistä.
102-23		Hallitukset puheenjohtaja	s. 7–19 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/selvitys-hallinto--ja-ohjausjarjestelmasta	
102-24		Hallituksen nimeäminen ja valinta	s. 93–94 ja 7–19 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/selvitys-hallinto-ja-ohjausjarjestelmasta ja Sampo-konsernin hallituksen monimuotoisuus: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-monimuotoisuus	
102-25		Eturistiriidat	Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet , ja Sampo-konsernin johdon liiketoimet: www.sampo.com/fi/media/tiedotteet/?s=transactions-release	
102-26		Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian asettamisessa	s. 11–12	
102-27		Hallituksen yritysvastuuosaaminen	s. 11–12	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
102-28		Hallituksen suorituksen arviointi	s. 7–14 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/selvitys-hallinto--ja-ohjausjarjestelmasta	
102-29		Taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöasioiden vaikutusten tunnistaminen ja hallinnointi	s. 12–23, 121–124, 127, 170–171	
102-30		Riskienhallinnan prosessien tehokkuus	s. 19–23	
102-31		Taloudellisten, ympäristöllisten ja sosiaalisten aiheiden katselmointi	s. 11–12	
102-32		Hallituksen rooli yritysvastuu-raportoinnissa	s. 11–12	
102-33		Kriittisten aiheiden kommunikointi	s. 29–39	
102-34		Kriittisten aiheiden luonne ja kokonaismäärä	s. 29–30, 34, 40, 46	
102-35		Palkitsemispolitiikat	s. 111–118; 63, 115, 194 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021, Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallinnoinnin-ohjausjarjestelma , ja toimielinten palkitsemisraportti 2021: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisraportti	Luottamuksellisuusrajoitus osan ii osalta. Henkilöstön palkitsemispolitiikka ei ole julkinen.
102-36		Palkitsemisen määrittelyn prosessit	s. 111–113 ja 14 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/selvitys-hallinto-ja-ohjausjarjestelmasta	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
102-37		Sidosryhmien vaikutusmahdollisuudet palkitsemisen määrittelyssä	Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallinnoinnin-ohjausjarjestelma	
102-38		Vuotuinen kokonaiskorvaus	s. 114 ja Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisraportti	
102-39		Vuotuisen kokonaiskorvaussuhteen prosentuaalinen kasvu	s. 114 ja Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisraportti	
5. Sidosryhmävuorovaikutus				
102-40		Luettelo sidosryhmistä	s.171	
102-41		Työehtosopimukset	s. 54	
102-42		Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	s. 170-183	
102-43		Sidosryhmädialogi	s. 170-183	
102-44		Sidosryhmien esille nostamat keskeiset asiat ja huolenaiheet	s. 170-183	
6. Raportointikäytäntö				
102-45		Konsolidoituun konsernitalinpäätökseen kuuluvat yhtiöt	s. 6	
102-46		Raportin sisällön ja aiheiden laskentarajojen määrittely	s. 188	
102-47		Luettelo olennaisista aiheista	s. 13	
102-48		Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei merkittäviä muutoksia aiemmin raportoiduissa tiedoissa	
102-49		Muutokset raportoinnissa	s. 188	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
102-50		Raportointiajanjakso	Raportissa viitataan ajanjaksoon 1.1.-31.12.2021, ellei toisin mainita	
102-51		Edellisen raportin julkistamisajankohta	5.5.2021	
102-52		Raportointitiheys	Sampo-konserni julkaisee vastuullisuusraportin vuosittain	
102-53		Yhteystiedot	s. 207	
102-54		Väitteet GRI-Standardien mukaisesta raportoinnista	s. 198	
102-55		GRI-sisältöindeksi	s. 198-203	
102-56		Ulkoinen varmennus	s. 189, raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu	
GRI 201: TALOUDELLISET TULOKSET 2016				
GRI 103: Johtamistapa 2016				
103-1		Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 11-12 ja Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 36-38 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021	
201-1		Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. 42 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021	
201-2		Ilmastomuutoksen taloudelliset vaikutukset sekä riskit ja mahdollisuudet	s. 15-16, 19-23, 60-69, 120-132, 136-137	
201-4		Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen tuki	Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt eivät saaneet taloudellista tukea valtioilta vuonna 2021	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
GRI 205: KORRUPTION VASTAISUUS 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 22, 30	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 11-12, 22, 30-32	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12, 30-32	
205-1	Korruptionon liittyvien riskien varalta arvioidut toimet	s. 19-23, 29-32	
205-2	Korruptionon vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	s. 29-32	Tietoja ei ole saatavilla indikaattoreihin 205-2 d ja e. Pyrkimyksenä on parantaa raportointia työntekijöistä, jotka ovat saaneet koulutusta korruption ehkäisemiseen liittyen.
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimet	s. 30, ei vahvistettuja tapauksia	
GRI 206: KILPAILUOIKEUS 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 29 ja Sampo-konsernin kilpailua koskevat periaatteet ja toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 29 ja Sampo-konsernin kilpailua koskevat periaatteet ja toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 29 ja Sampo-konsernin kilpailua koskevat periaatteet ja toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeus-toimet	Ei oikeudellisia toimia raportointivuonna	
GRI 305: PÄÄSTÖT 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 60	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 60-69	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12-17, 60-69	
305-1	Suorat (Scope 1) kasvihuonepäästöt	s. 60-69, 125-126, 134-135, 189-195	
305-2	Epäsuorat energiankulutuksen (Scope 2) kasvihuonepäästöt	s. 60-69, 68-69, 126, 189-195	
305-3	Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonepäästöt	s. 60-69, 125-126, 134-135, 189-195	
305-4	Kasvihuonekaasu-päästöjen intensiteetti	s. 134-135, 191-192	
305-5	Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	s. 60-68, 126	
GRI 307: YMPÄRISTÖLAINSÄÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 22, 60, 121	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 29, 60	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 60-69	
307-1	Ympäristölakien ja -määräysten noudattamatta jättäminen	Ei vahvistettuja tapauksia, joissa ympäristölakeja tai -määräyksiä olisi rikottu raportointivuonna	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
GRI 403: TYÖTERVEYS JA TURVALLISUUS 2018			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 95-102	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 71, 95-102	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 13, 95-102	
403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja vaaratilanteiden tutkiminen	s. 13, 19-23, 95-102	
403-3	Työterveyspalvelut	s. 13, 19-23, 95-102	
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	s. 13, 19-23, 95-102	
GRI 404: KOULUTUS 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 103	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 103-110	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 103-110	
404-2	Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja siirtymävaiheen avustusohjelmat	s. 103-110, ei siirtymävaiheen avustusohjelmia	
GRI 405: MONIMUOTOISUUS JA TASA-ARVO 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 84	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 84-94	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 84-94	
405-1	Hallituksen ja työntekijöiden monimuotoisuus	s. 84-94	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisten suhde	s. 112-114	Tietoja ei ole saatavilla henkilöstöryhmittäin. Sampo-konserni tutkii mahdollisuutta kerätä dataa tulevina vuosina.
GRI 406: SYRJIMÄTTÖMYYS 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 53	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 53-59, 71	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 13, 20, 53-59	
406-1	Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet	Ei syrjintään liittyviä tapauksia.	
GRI 407: JÄRJESTÄYTYMIS- JA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDET 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 20, 53-54 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 20, 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
407-1	Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta oikeudet järjestäytymisvapauteen ja työehtosopimusneuvotteluihin voivat olla uhattuna	s. 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
GRI 408: LAPSITYÖVOIMA 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 53-54 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 13, 20, 53-59	
408-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen lapsityövoimaan	s. 53-59	
GRI 409: PAKKOTYÖ 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 20, 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
409-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen pakkotyöhön	s. 53-59 ja Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja/tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja/tai selitys)
GRI 418: ASIAKKAIDEN YKSITYISYYDEN SUOJA 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13, 39, 46	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 13, 29, 39-52	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 20, 39-52	
418-1	Valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista tai asiakastietojen menetyksistä	s. 40, 46	
GRI 419: SOSIAALISEN JA TALOUDELLISEN VASTUUN VAATIMUSTEN NOUDATTAMINEN 2016			
GRI 103: Johtamistapa 2016			
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-13	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 29	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 11-13	
419-1	Sosiaalisten ja taloudellisten lakien ja asetusten noudattamatta jättäminen	Ei merkittäviä sakkoja tai ei-rahallisia sanktioita sosiaalisten ja taloudellisten lakien ja asetusten rikkomisesta	

Liite 4: TCFD-sisältöindeksi

Alla olevassa taulukossa on tämän raportin ja verkkosivuilla mainittujen tietojen viitteet, joissa esitetään konsernitasoisia ilmastomuutokseen liittyviä tietoja Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) -viitekehyksen suositusten mukaisesti.

Lisätietoa yksittäisten konserniyhtiöiden ilmastotyöstä TCFD:n suositusten mukaisesti on saatavilla englanniksi yhtiöiden omista raporteista: **If**: www.sampo.com/globalassets/year2021/if/if_sustainability_report_2021.pdf; ja **Topdanmark**: www.topdanmark.com/binaries/content/assets/corporate/investor-rapporter-og-praesentationer/tcf-d-rapporter/2021/tcf-d-report-2021.pdf

TCFD:n raportointisuositusten aihe-alue	TCFD:n raportointisuositus	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti tässä raportissa	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti verkkosivuilla
Hallinto Raportoi ilmastoriskeihin ja -mahdollisuuksiin liittyvästä hallinnosta organisaatiossa	a) Kuvaile hallituksen valvontaa ilmastoon liittyviin riskeihin ja -mahdollisuuksiin liittyen. b) Kuvaile johdon roolia ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa ja hallinnassa.	s. 11-12, 19-20 s. 11-12, 19-23	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/hallinnointi www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/hallinnointi
Strategia Raportoi kaikki olennaiset todelliset ja mahdolliset vaikutukset, joita ilmastoon liittyvillä riskeillä ja mahdollisuuksilla on organisaation liiketoiminnalle, strategialle ja talousuunnittelulle	a) Kuvaile ilmastoon liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia, joita organisaatio on tunnistanut lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikajänteellä b) Kuvaile ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien vaikutusta organisaation liiketoimintaan, strategiaan ja talousuunnitteluun. c) Kuvaile organisaation strategian kestokykyä huomioiden ilmastoon liittyvät eri skenaarit sisältäen 2 asteen tai alemman skenaarion.	s. 19-23 s. 13-14, 17, 21-23, 120-132, 140-148, 170-176 s. 21-23, 123, 136-137	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/strategia www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/strategia www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/strategia
Riskienhallinta Raportoi, kuinka organisaatio tunnistaa, arvioi ja hallinnoi ilmastoon liittyviä riskejä	a) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskein tunnistamisessa ja arvioinnissa. b) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskien hallinnassa. c) Kuvaile, kuinka ilmastoon liittyvien riskien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan liittyvät prosessit on integroitu osaksi organisaation yleistä riskien hallintaa.	s. 19-23 s. 20-23, 120-132, 136-137 s. 19-23	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/riskienhallinta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/riskienhallinta www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/riskienhallinta
Mittarit ja tavoitteet Raportoi ne mittarit ja tavoitteet, joita on käytetty olennaisten ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointiin ja hallintaan	a) Raportoi strategian ja riskienhallinnan prosessien kanssa linjassa olevat mittarit, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointiin. b) Raportoi Scope 1, Scope 2, ja mikäli tarkoituksenmukaista Scope 3, hiilidioksidipäästöt ja niihin liittyvät riskit. c) Kuvaile tavoitteita, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien hallintaan sekä suoriutumista näiden tavoitteiden suhteen.	s. 133-137, 193-197 s. 60-69, 126, 193-197 s. 13, 17, 60-69	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/mittarit-ja-tavoitteet www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/mittarit-ja-tavoitteet www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/mittarit-ja-tavoitteet

Liite 5: SASB-sisältöindeksi

Alla oleva taulukko esittää tämän raportin ja muiden mainittujen raporttien sivuviitteet tai URL-osoitteen, joilla esitetään Sustainability Accounting Standards Board (SASB) -viitekehyksen toimialakohtaisten standardien mukaisia tietoja liittyen varainhoitoon ja arvopapereiden säilytykseen sekä vakuutustoimintaan.

Aihe	Avaintunnusluku	Koodi	Sivunumero tai URL-osoite
Varainhoidon ja arvopapereiden säilytyspalveluiden toimialakohtainen standardi			
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Sijoitustuotteiden markkinointiin ja viestintään uusille ja palaaville asiakkaille liittyvien oikeudenkäyntien seurauksena syntyvien tappioiden kokonaismäärä	FN-AC-270a.2	s. 119–120 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021: www.sampo.com/vuosi2021/#konsernin-raportit . Konserniin kuuluvien yhtiöiden arvioiden mukaan ei ole todennäköistä, että yrityksille olisi tulossa merkittäviä menetyksiä.
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Kuvaus käytännöistä miten asiakkaille tiedotetaan tuotteista ja palveluista	FN-AC-270a.3	s. 155–161
Työntekijöiden monimuotoisuus ja inklusio	Sukupuolen ja rodun/etnisen taustan edustuksen prosenttiosuus seuraavissa ryhmissä: (1) hallitus, johtoryhmä ja ylin johto (2) muu johto, (3) asiantuntija, ja (4) muu henkilöstö	FN-AC-330a.1	s. 84–94. Sampo-konserni ei raportoi rodun/etnisen taustan perusteella. Tietoja ei ole saatavilla muun sukupuolisista.
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan ja neuvontapalveluihin	Kuvaus käytännöistä ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttämiseksi sijoitustoiminnan ja/tai varainhoidon prosesseihin ja strategioihin	FN-AC-410a.2	s. 120–137, 147–148
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan ja neuvontapalveluihin	Kuvaus valtakirjaäänestyksestä ja sijoituskohteen sitouttamispolitiikasta ja -menettelyistä	FN-AC-410a.3	s. 124, 129–130, 132 ja www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi
Eettinen liiketoiminta	Kuvaus väärinkäytös- sekä rikosepäilyjen ilmiäntamista koskevista periaatteista ja menettelytavoista	FN-AC-510a.2	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/whistleblowing
Vakuutustoiminnan toimialakohtainen standardi			
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Vakuutustuotteiden markkinointiin ja viestintään uusille ja palaaville asiakkaille liittyvien oikeudenkäyntien seurauksena syntyvien tappioiden kokonaismäärä	FN-IN-270a.1	s. 119–120 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021: www.sampo.com/vuosi2021/#konsernin-raportit . Konserniin kuuluvien yhtiöiden arvioiden mukaan ei ole todennäköistä, että yrityksille olisi tulossa merkittäviä menetyksiä.
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Korvausvaatimusten ja valituksien määrien suhde.	FN-IN-270a.2	s. 156–161
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Kuvaus käytännöistä miten asiakkaille tiedotetaan tuotteista ja palveluista	FN-IN-270a.4	s. 155–161
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Sijoitetut varat yhteensä toimialoittain ja omaisuusluokittain	FN-IN-410a.1	s. 90, 125 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2021: www.sampo.com/vuosi2021/#konsernin-raportit
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Kuvaus käytännöistä ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttämiseksi sijoitustoiminnan ja/tai varainhoidon prosesseihin ja strategioihin	FN-IN-410a.2	s. 120–137 ja www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi

Vastuullisuusraportin allekirjoitukset

Helsingissä, 4.5.2022

Sampo Oyj

Hallitus

Björn Wahlroos

Hallituksen puheenjohtaja

Jannica Fagerholm

Hallituksen varapuheenjohtaja

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Christian Clausen

Fiona Clutterbuck

Georg Ehrnrooth

Johanna Lamminen

Risto Murto

Markus Rauramo

Yhteystiedot

Sampo Oyj

Fabianinkatu 27
00100 Helsinki

Y-tunnus

0142213-3

Rekisteröity kotipaikka

Helsinki

Puhelin

010 516 0100

Sähköposti

etunimi.sukunimi@sampo.fi

Internet

www.sampo.com

Kysymyksiä ja palautetta raporttiin
liittyen ottaa vastaan

Johanna Tynkkynen

Vastuullisuusjohtaja

Sampo Oyj

johanna.tynkkynen@sampo.fi

010 516 0067

2021

SAMPO  GROUP

Sampo Oyj, Fabianinkatu 27, 00100 Helsinki
Puhelin: 010 516 0100 | Y-tunnus: 0142213-3
www.sampo.com

 [Sampo_plc](#)  [sampo_oyj](#)  [sampo-plc](#)