

2018

YRITYSVASTUURAPORTTI





SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3	Vastuullisuus ja henkilöstö.....	34	Vastuullisuus yhteisöissä.....	78
Yleistä raportista	4	Henkilöstöhallinto.....	35	Työnantajasuoritukset	79
Esipuhe	5	Monimuotoisuus	40	Sidosryhmävuorovaikutus.....	80
Sampo-konserni lyhyesti.....	7	Terveys ja hyvinvointi	46	Verojalanjälki.....	83
Riskienhallinta Sampo-konsernissa	10	Henkilöstön osallistaminen.....	49	Liitteet	85
Compliance Sampo-konsernissa	12	Ammatillinen kehittyminen	50	Liite 1: Laskentaperiaatteet	86
Yritysvastuu Sampo-konsernissa	13	Vastuullisuus ja asiakkaat.....	53	Liite 2: GRI-sisältöindeksi.....	88
Vastuullisuus hallinnoinnissa ja		Vastuulliset tuotteet ja palvelut	54	Liite 3: Olennaiset hallinnointidokumentit.....	90
liiketoiminnassa.....	16	Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt.....	60	Liite 4: Aloitteet ja sitoumukset.....	92
Toimintaperiaatteet (Code of Conduct).....	17	Asiakastyytyväisyys	63	Yritysvastuuraportin allekirjoitukset.....	93
Korruption ja lahjonnan ehkäisy.....	19	Vastuullisuus sijoitustoiminnassa.....	66	Yhteystiedot.....	94
Rahanpesun ja terrorismin		Sijoitusten hallinta Sammossa			
rahoittamisen estäminen	20	(If, Mandatum Life pl. Varainhoito			
Tietosuoja.....	22	ja Sampo Oyj)	67		
Tietoturva.....	24	Sijoitusten hallinta			
Ihmisoikeudet.....	26	Mandatum Life Varainhoidossa	69		
Konsernin toiminnan ympäristövaikutukset.....	28	Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa	71		
		Sijoitusten hiilijalanjälki	72		

VUOSIRAPORTIT 2018
WWW.SAMPO.COM/VUOSI2018



JOHDANTO

4

Yleistä
raportista

5

Esipuhe

7

Sampo-
konserni
lyhyesti

10

Riskienhallinta
Sampo-
konsernissa

12

Compliance
Sampo-
konsernissa

13

Yritysvastuu
Sampo-
konsernissa



Yritysvastuuraportti 2018

Johdanto

Yleistä raportista

Tämä on Sampo Oyj:n yritysvastuuraportti vuodelta 2018. Raportin julkaisupäivä on 8.5.2019. Raportti on kirjanpitolain 3a luvun 5 pykälän sekä EU-direktiivin (2014/95/EU) mukainen selvitys muista kuin taloudellisista tiedoista. Raportin tarkoitus on lisätä avoimuutta ja antaa tietoa Sampo-konsernin yhtiöiden liiketoiminnasta sekä Sammon ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan liittyvistä asioista. Sampo julkaisee yritysvastuuraporttinsa vuosittain mahdollisimman pian hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen jälkeen, kuitenkin viimeistään kesäkuun loppuun mennessä. Raportti on saatavilla vain digitaalisessa muodossa.

Raportin sisältö

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2018, ellei toisin mainita. Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt If Skadeförsäkring Holding AB (publ):n (If), Mandatum Life Henkivakuutusosakeyhtiön (Mandatum Life) ja Topdanmark A/S:n (Topdanmark). Topdanmarkia

koskeva raportointi eroaa hieman Ifin ja Mandatum Lifen raportoinnista, koska Topdanmark on noteerattu Nasdaq Kööpenhaminassa, eikä se ole Sammon kokonaan omistama tytäryhtiö. Tämä raportti ei sisällä Sammon osakkuusyhtiöitä Nordea Bank AB (publ):a (Nordea) ja NDX Intressenter AB:a (NDX). Tietoa Nordean yritysvastuusta löytyy osoitteesta www.nordea.com/fi/vastuullisuus.

Raportti antaa konsernitason tietoa muutamin poikkeuksin, jotka johtuvat pääasiassa tietojen saatavuudesta, tytäryhtiöiden tietojen vertailukelpoisuudesta sekä konsernin ja konserniyhtiöiden luonteesta. Raportti noudattaa Sammon edellisen, vuotta 2017 koskevan ja 7.6.2018 julkaistun yritysvastuuraportin rakennetta. Tämän vuoden raportti sisältää jonkin verran enemmän tietoa esimerkiksi tietojen paremman saatavuuden takia ja konsernin tavoitteena onkin kehittää raporttia vuosi vuodelta. Raportin keskeisiin aiheisiin tai niiden rajauksiin ei ole kuitenkaan tehty olennaisia muutoksia. Lisätietoa raportin sisällöstä ja laskentamenetelmistä löytyy liitteestä [Laskentaperiaatteet \(sivu 86\)](#).

Raportointikehys ja varmennus

Sammon yritysvastuuraportti ja siinä raportoidut tunnusluvut perustuvat GRI-standardeihin, joihin raportissa viitataan soveltuvin osin. Tunnusluvut on laskettu GRI-standardeissa annettujen ohjeiden mukaisesti silloin, kun Sampo ja sen konserniyhtiöt ovat kyenneet tuottamaan standardien vaatimusten mukaiset tiedot ja siinä määrin, kun vaatimukset ovat olleet konsernin kannalta olennaisia. Merkittävät poikkeukset on mainittu kunkin tunnusluvun kohdalla. GRI-indeksi löytyy raportin lopusta.

Raporttia ei ole varmennettu tilintarkastajalla tai muulla riippumattomalla osapuolella. Ulkopuolisesta varmennuksesta on keskusteltu yhtiössä sisäisesti. Keskusteluissa todettiin, että yritysvastuuraportin varmennus kuuluu Sammon tuleviin kehityssuunnitelmiin. Varmennuksen käyttöönotolle ei ole kuitenkaan asetettu vielä aikataulua.



Esipuhe

Vuosi 2018 oli Sampo-konsernille päätösten vuosi yritysvastuun osalta. Tärkein päätös oli panostaa jatkossa entistä enemmän yritysvastuuseen konsernitasolla. Tunnistimme kehityskohteita ja laadimme suunnitelmia yritysvastuun edistämiseksi Sampo-konsernissa. Tämä on konsernin erilaisten sidosryhmien etujen ja odotusten mukaista sekä tukee liiketoimintaamme.

Ensi alkuun päätimme muuttaa Sampo Oyj:n yritys-
vastuuorganisaation rakennetta. Tämän seurauksena
yritysvastuuyksikkö on 1.1.2019 alkaen toiminut kon-
sernin talousjohtajan alaisuudessa. Lisäksi nimitimme
yritysvastuujohtajan, joka vastaa yritysvastuun kehittämi-
sestä ja koordinoinnista konsernitasolla. Tytäryhtiöissä
eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat edelleen
aktiivisesti mukana konsernin yritysvastuutyössä.

Vuonna 2018 päätettiin myös perustaa konsernitasoinen
yritysvastuuohjausryhmä ja luoda yritysvastuuohjelma
Sampo-konsernille. Toimintojen rajat ylittävän johtotason
ohjausryhmän on tarkoitus muun muassa tarkastella
yritysvastuutoimintaa johdon näkökulmasta, toimia
tiedonvaihdon kanavana konserniyhtiöiden välillä,
määrittää yritysvastuutyön suunta ja päättää tulevista
kehityskohteista. Yritysvastuuohjelman tavoitteena on
puolestaan jäsentää konsernin yritysvastuutoimintaa ja
kohdentaa työtä olennaisimpiin aiheisiin. Ohjelman on





tarkoitus määritellä mitä yritysvastuu on konsernitasolla ja mitä mittareita ja tavoitteita sille tulisi asettaa. Lisätietoa ohjausryhmän ja ohjelman toiminnasta on luvassa vuonna 2019, kun saamme molemmat toden teolla käyntiin.

Kulunut vuosi painottui päätöksentekoon, mutta vastuullisuutta edistettiin myös konkreettisilla toimilla, joita haluaisin nostaa esiin. Yksi esimerkki on työmme sijoitusten parissa. Uskomme, että vastuullisuusnäkökohdat vaikuttavat tuottoihin, riskeihin ja kaikkien yhtiöiden arvoon pitkällä aikavälillä. Vahvistimme vuoden aikana ESG-näkökohtien huomioimista sijoitus-analyysissä ja -pätöksenteossa täydentämällä konsernin sijoituspolitiikkoja. Sijoituspolitiikkoihin lisättiin ohjeet ESG-näkökohtien huomioon ottamisesta suorissa sijoituksissa ESG-riskiluokitusten ja sisäisen liikennevalomallin avulla. Tämä on erinomainen esimerkki kehitystyöstä, jota tulemme jatkamaan myös tulevina vuosina. Toinen konkreettinen esimerkki on yritysvaluusioiden esilläolon kasvattaminen hallituksen tasolla. Lisäsimme vuoden ajan vastuullisuutta koskevia kysymyksiä Sampo Oyj:n hallituksen itsearviointiin.

Me Sampo-konsernissa uskomme, että menestys edellyttää motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä. Näkemys perustuu siihen oletukseen, että työntekijät, joita kannustetaan kehittymään ammatillisesti ja joiden työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa, suoriutuvat paremmin. Vuoden 2018 työtyytyväisyyskyselyiden hyvät tulokset osoittavat, että Sampo-konsernin yhtiöt ovat onnistuneet työntekijöidensä innostamisessa ja sitouttamisessa.

Yritysvastuun kehittäminen on jatkuva prosessi. Tulevaisuudessa haluamme lisätä avoimuutta ja kehittää konsernitason raportointia olennaisimmista ympäristö- vastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen ja hallinnointiin liittyvistä aiheista. Tavoitteenamme on myös saada yritysvaluutyö kunnolla käyntiin konsernitasolla. Samaan aikaan If, Topdanmark ja Mandatum Life jatkavat omaa yritysvaluutyötään konsernin toimenpiteitä samalla tukien. Vuonna 2019 aiomme myös tarkastella huolellisesti eri aloitteita ja sitoumuksia, kuten YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteita ja Global Compactia, ja kartoittaa mahdollisuuksia konsernitason osallistumiseen.

Toivon, että Sampo-konsernin yritysvaluuraportti antaa jälleen hyödyllistä tietoa siitä, miten me Sammossa näemme vastuullisuuden ja siihen läheisesti liittyvät aiheet. Rohkaisen myös tutustumaan tytäryhtiöidemme yritysvaluuraportteihin osoitteessa www.sampo.com/vuosi2018.

Kari Stadigh
konsernijohtaja



Sampo-konserni lyhyesti

Sampo-konserniin kuuluvat emoyhtiö Sampo Oyj ja sen tytäryhtiöt If, Mandatum Life ja Topdanmark. Pohjoismaiden suurin pankki Nordea ja Nordax Group AB:n hankintaa varten perustettu NDX ovat Sampo Oyj:n osakkuusyhtiöitä. Sampo Oyj omisti vuoden 2018 lopussa 21,2 prosenttia Nordean osakkeista ja 36,25 prosenttia NDX:n osakkeista.

Sampo Oyj

Sampo Oyj on konsernin emoyhtiö, joka hallinnoi vakuutusliiketoimintaa harjoittavia tytäryhtiöitään. Sampo Oyj myös koordinoi konsernin sijoitustoimintaa, pääoman allokoimintaa, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, yritysvastuuta sekä laki- ja veroasioita. Sammon toimipiste sijaitsee Helsingissä ja yhtiö työllistää noin 60 henkeä.

If

If on Pohjoismaiden suurin vahinkovakuutusyhtiö. Ifin pääkonttori on Ruotsissa ja yhtiö toimii Norjassa, Suomessa ja Tanskassa sivuliikkeiden kautta. Lisäksi If toimii kaikissa Baltian maissa, ja sillä on toimipisteet myös Saksassa, Ranskassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa. Ifin toiminnot jakautuvat neljään liiketoiminta-alueeseen: Henkilöasiakkaat, Yritysiasiakkaat, Suurasiakkaat ja Baltia. Ifin osuus Pohjoismaiden markkinoista on noin 20 prosenttia. If on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiössä työskentelee noin 6 600 henkilöä.

Topdanmark

Topdanmark on Tanskan toiseksi suurin vahinkovakuutusyhtiö ja viidenneksi suurin henkivakuutusyhtiö. Topdanmark keskittyy henkilö-, maatalous- ja pk-yritysasiakkaisiin. Topdanmarkin pääkonttori on Ballerupissa ja yhtiö työllistää noin 2 300 henkeä. Topdanmarkin osake on listattu Nasdaq Kööpenhaminassa. Sampo Oyj omisti vuoden 2018 lopussa 46,7 prosenttia yhtiöstä.

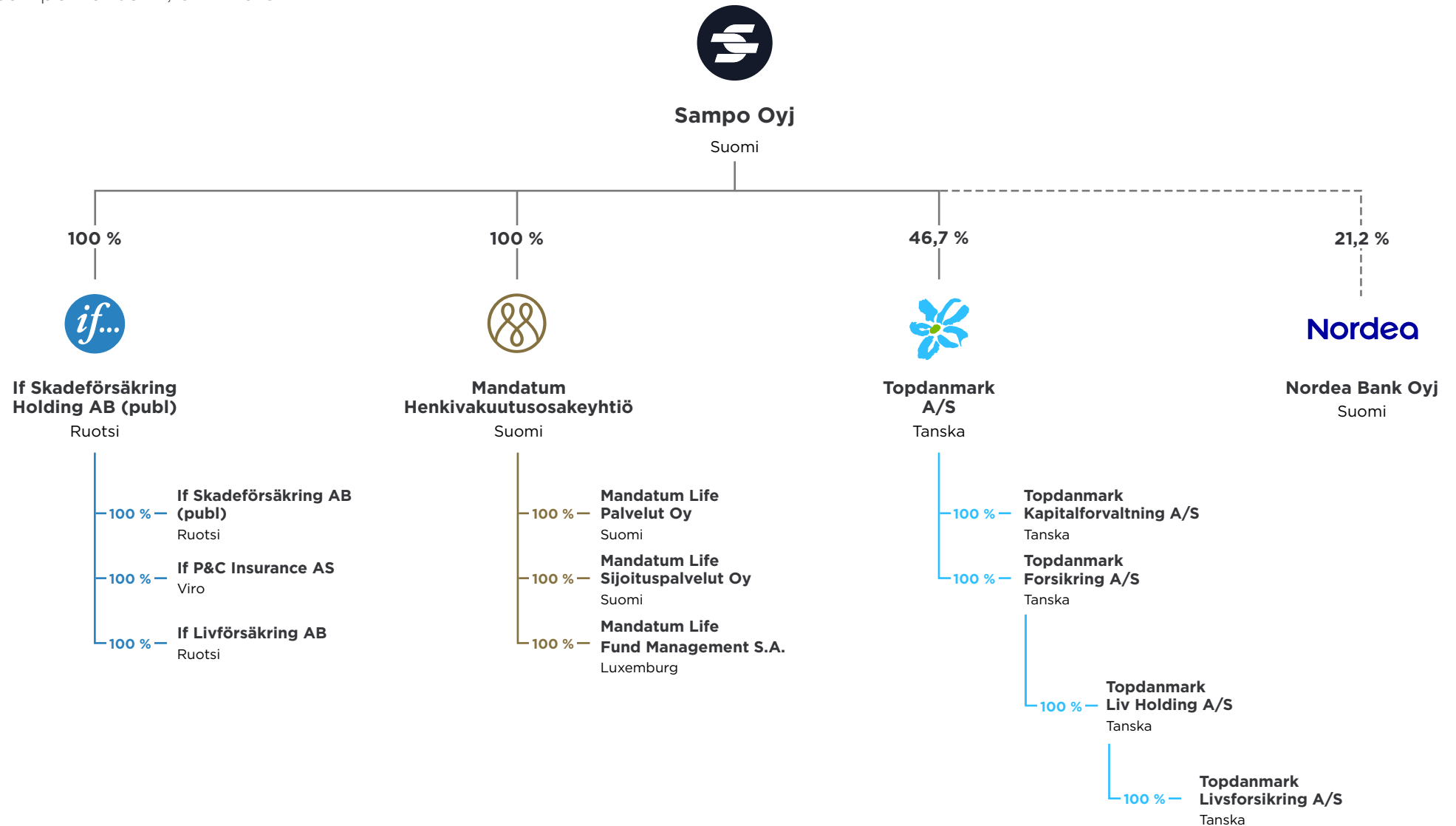
Mandatum Life

Mandatum Life tarjoaa varainhoidon, palkitsemisen ja henkilöriskivakuuttamisen palveluja. Yhtiöllä on noin 300 000 henkilöasiakasta ja 20 000 yritysasiakasta. Mandatum Lifen pääkonttori on Helsingissä. Suomen lisäksi Mandatum Life toimii kaikissa Baltian maissa. Mandatum Life on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiössä työskentelee noin 530 henkilöä.



Juridinen rakenne

Sampo-konserni, 31.12.2018





Konsernin rakenne ja liiketoimintamalli

Emoyhtiönä Sampo Oyj johtaa sen tytär- ja osakkuusyhtiöitä erillään toisistaan. Riippumattomilla alakonserneilla on omat infrastruktuurinsa, johtonsa sekä operatiiviset toimintaprosessinsa. Mikäli tytäryhtiöillä ja osakkuusyhtiöillä on yhteistyötä, sitä harjoitetaan samojen periaatteiden mukaisesti kuin minkä tahansa kolmannen osapuolen kanssa.

Emoyhtiön tärkein johtamisväline on yhtiöiden hallitustyöhön osallistuminen. Ifin ja Mandatum Lifin hallitukset koostuvat pääosin Sampo Oyj:n johtoon kuuluvista henkilöistä. Täysin omistetuille tytäryhtiöille Sampo antaa täsmällisempiä ohjeistuksia siitä, miten toiminnot tulisi organisoida konsernitason periaatteiden puitteissa ja Sammon ja sen tytäryhtiöiden välillä on tiivis keskusteluyhteys merkittävimpien operatiivisten asioiden osalta. Lisäksi Sampo seuraa tulosta, riskejä ja pääomitusta tarkalla tasolla.

Topdanmarkin kuudesta yhtiökokouksen valitsemasta hallituksen jäsenestä kolme kuuluu Sampo-konsernin johtoon. Yksi heistä toimii Topdanmarkin hallituksen puheenjohtajana. Topdanmark on myös ottanut käyttöön Sammon pääasialliset konsernitason periaatteet ja politiikat. Sammon ja Topdanmarkin välinen dialogi keskittyy tulos-, riski- ja pääomitusraportointiin, eikä se ole yhtä yksityiskohtaista kuin yhteydenpito Sammon ja sen täysin omistamien tytäryhtiöiden välillä.

Nordea ja NDX ovat osakkuusyhtiöitä eikä Sammolla ole niihin määräysvaltaa. Tästä johtuen niiden yritysvastuuta ei käsitellä Sampo-konsernin yritysvastuuraportissa. Lisätietoa Sampo-konsernin rakenteesta ja liiketoimintamallista löytyy **vuoden 2018 riskienhallintaraportista** (www.sampo.com/vuosi2018).

Omistajarakenne

Sammolla on hajautunut omistajarakenne ja suurimmat omistajat ovat olleet omistajina useita vuosia. Suurin omistajaryhmä ovat ulkomaiset ja hallintarekisteröidyt osakkeenomistajat. Valtaosa näistä on Yhdysvalloista ja Isosta-Britanniasta, kummankin osuuden ollessa noin 20 prosenttia. Muuten ulkomaiset ja hallintarekisteröidyt osakkeenomistajat ovat eri puolilta maailmaa. Lisätietoa osakkeenomistajista löytyy Sammon verkkosivuilta www.sampo.com/fi/sijoittajat/osakkeenomistajat.

Avainluvut

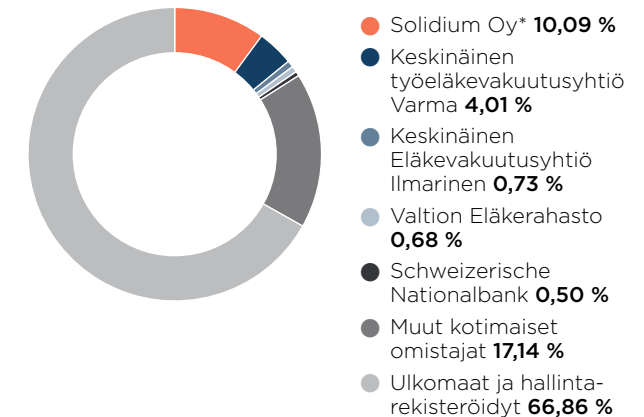
Sampo-konserni

	2018	2017
Tulos ennen veroja (milj. e)	2 094	2 482*
Tilikauden tulos (milj. e)	1 778	2 239
Konsernin vakavaraisuussuhde (%)	147	154
Oman pääoman tuotto (%)	7,5	17,1
Tulos/osake (euroa)	3,04	3,96
Substanssi/osake (euroa)	20,60	25,37
Keskim. henkilöstömäärä	9 509	9 364

*Vuoden 2017 lukuihin sisältyy kertaluonteinen 706 miljoonan euron suuruinen voittoerä, joka liittyy Topdanmarkin yhdistelyyn konsernitilinpäätökseen tytäryhtiönä.

Omistajarakenne

Sampo Oyj, 31.12.2018



* Solidium Oy on kokonaan Suomen valtion omistama.



Riskienhallinta Sampo-konsernissa

Sampo-konserni julkaisee joka vuosi kattavan riskienhallintaraportin, jossa kerrotaan yksityiskohtaisesti konsernin riskeistä, riskienhallintaprosessista ja riskienhallinnan hallintorakenteesta. **Riskienhallintaraportti 2018** on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/vuosi2018.

Sampo-konsernin riskit

Sampo-konsernin yhtiöt toimivat liiketoiminta-alueilla, joissa arvonluonnin erityispiirteinä hyvän asiakaspalvelun ohella ovat riskien hinnoittelu ja riskiportfolioiden aktiivinen hallinta. Tämän vuoksi tarvitaan yhteiset riskimääritelmät liiketoimintojen perustaksi. Sampo-konsernissa liiketoimintaan liittyvät riskit jaotellaan kolmeen pääryhmään: liiketoimintariskeihin, maine-riskeihin sekä liiketoimintaan luontaisesti kuuluviin riskeihin.

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. Taustalla olevat ulkoiset muutosvoimat ovat moninaisia, kuten esimerkiksi yleisen taloudellisen toimintaympäristön kehitys, muutokset yleisesti hyväksytyissä arvoissa, institutionaalisessa kehikossa tai toimintaympäristössä sekä teknologiset innovaatiot. Koska ulkoiset muutosvoimat liittyvät toisiinsa, asiakkaiden mieltymykset ja kysyntä voivat muuttua arvaamattomasti ja myös sääntelyä saattaa olla tarpeen muuttaa. Tällä hetkellä teemat, jotka liittyvät yleisesti ottaen vastuulliseen liiketoimintaan, sekä erityisesti ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintotapaan liittyvät kysymykset muokkaavat eri sidosryhmien mieltymyksiä ja arvoja. Tämän seurauksena myös kilpailuympäristö muuttuu monilla tavoin. Siksi nämä teemat on huomioidava myös Sammon riskienhallinnassa. Yhtiö altistuu merkittävälle liiketoimintariskille, mikäli sillä ei ole riittävää sisäistä ymmärrystä tarvittavista muutoksista tai halukkuutta tai kykyä toimia niiden mukaisesti, ja kilpailijat pystyvät paremmin vastaamaan asiakkaiden ja sääntelyn muuttuneisiin odotuksiin.

Maineriski on usein seurausta toteutuneesta operatiivisesta tai compliance -riskistä, ja sen seurauksena yrityksen maine heikkenee asiakkaiden ja muiden sidosryhmien keskuudessa. Koska maineriskien syyt ovat moninaiset, niiden ehkäisemiseksi tarvitaan monenlaisia yrityskulttuuriin sisäänrakennettuja keinoja. Nämä ilme-

nevät siinä, miten Sampo toimii yritysvastuukysymyksissä sekä keskeisten sidosryhmiensä kanssa ja kuinka Sampo-konserni on organisoinut hallintorakenteensa.

Vakuutus- ja sijoitustoiminnassaan Sampo-konserni ottaa tietoisesti tiettyjä riskejä aikaansaadakseen tuottoja. Nämä ansaintariskit 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.

Yritysvastuun kannalta yleisesti Sampo-konsernille voi aiheutua riskejä esimerkiksi sisäisistä tai ulkoisista väärinkäytöksistä, riittämättömästä henkilöstöhallinnosta, virheistä toimintaprosesseissa tai riittämättömistä toimintatapaohjeista asiakkaisiin, tuotteisiin tai liiketoimintoihin liittyen. Sampo Oyj käynnisti TCFD:tä (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) koskevan konsernitasoisen projektin vuoden 2019 ensimmäisellä neljänneksellä. Projektin tavoitteena on määritellä edellytykset TCFD-suositusten soveltamiselle Sampo-konsernissa.



Riskienhallinnan hallintorakenne

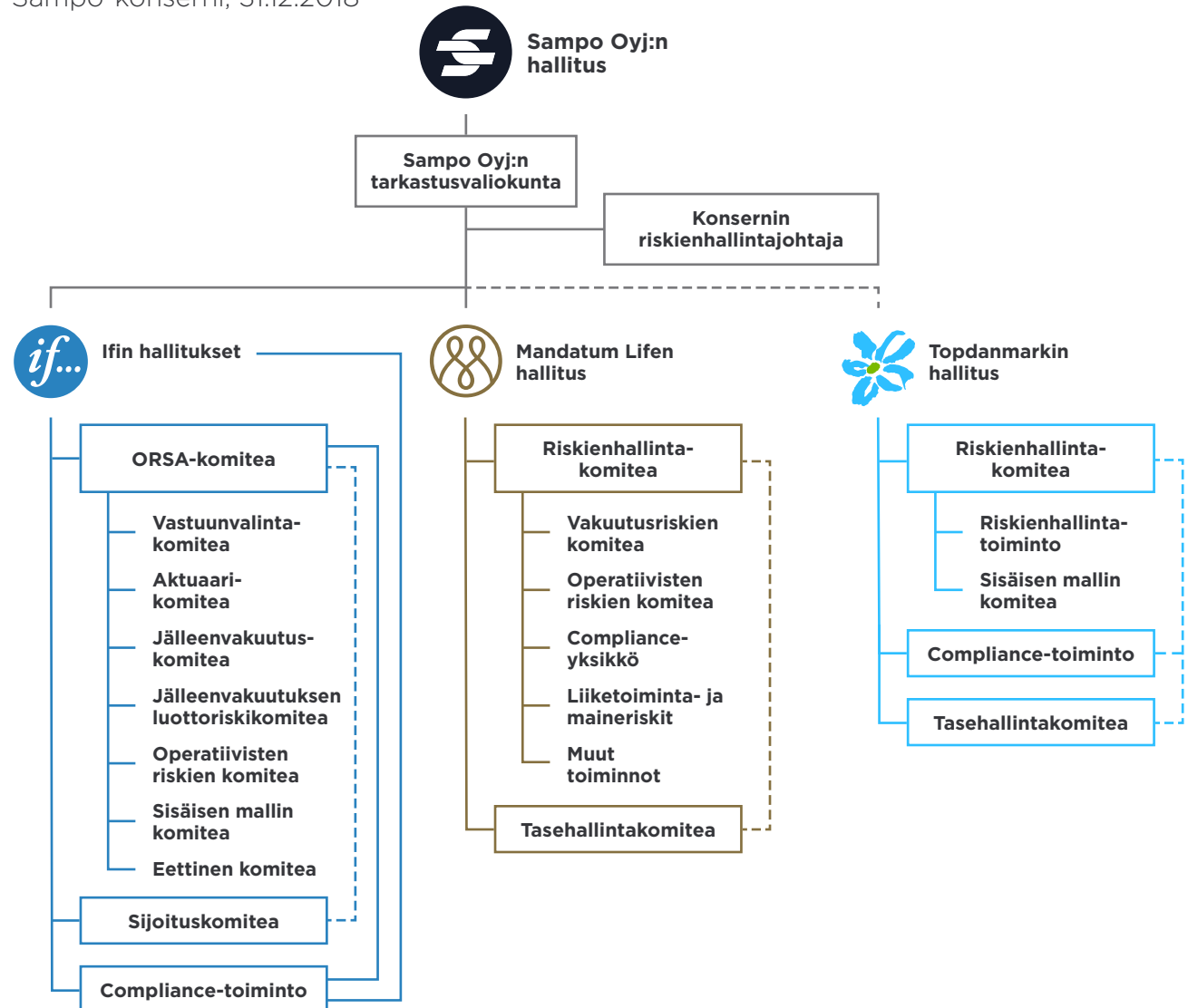
Sampo Oyj:n hallitus on vastuussa siitä, että konsernin riskejä, ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintoon liittyvät riskit mukaan lukien, hallitaan ja valvotaan asianmukaisesti. Emoyhtiön hallitus määrittää tytäryhtiöiden taloudelliset ja pääomitusta koskevat tavoitteet ja hyväksyy konsernitason periaatteet, jotka ohjaavat tytäryhtiöiden toimintaa. Tarkastusvaliokunta vastaa hallituksen nimissä Sampo-konsernin riskienhallinnan periaatteiden ja niihin liittyvien ohjeistuksien 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.

CASE-ESIMERKKI: YRITYSVASTUUSEEN LIITTYVIEN RISKIEN ANALYSOINTI IFISSÄ

Vuonna 2018 If järjesti sisäisen työpajan, jossa analysoitiin ilmastoon, toimitusketjuun, materiaalin käyttöön, työympäristöön, monimuotoisuuden, sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja vastuullisiin liiketoimintakäytäntöihin liittyviä riskejä. Työpajan tulokset integroitiin Ifin riskienhallintajärjestelmään esimerkiksi kehittämällä riskienarviointiprosesseja. Vuoden 2019 aikana työ jatkuu edelleen vastuullisuusriskien integroimiseksi yhtiön yleiseen riskienhallintajärjestelmään.

Riskienhallinnan organisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2018





Konsernin riskienhallintajohtaja on vastuussa riskienhallinnan asianmukaisuudesta konsernitasolla. Ifin, Topdanmarkin ja Mandatum Lifen hallituksilla on omien yhtiöidensä ylimpinä päätöksentekijöinä kokonaisvastuu yhtiöidensä riskienhallintaprosesseista.

Compliance Sampo-konsernissa

Sovellettavien lakien, säädösten, sääntöjen, alan standardien ja sisäisten toimintaohjeiden noudattaminen eli compliance on vakiintunut osa Sampo-konsernin yrityskulttuuria. Tämä ilmenee Sampo Oyj:n hallituksen hyväksymistä konsernin compliance-periaatteista ja toimintaperiaatteista (Code of Conduct). Compliance-periaatteet varmistavat, että konserniyhtiöiden compliance-toiminta on järjestetty asianmukaisesti ja liiketoimintaorganisaatio kykenee reagoimaan liiketoimintaympäristön muuttuviin vaatimuksiin. Koska konsernin yhtiöt harjoittavat erilaista liiketoimintaa ja toimivat eri maissa, compliance-periaatteet on määritetty siten, että kukin tytäryhtiö voi ottaa käyttöön itselleen ja paikalliseen toimintaympäristöön parhaiten sopivat työkalut ja toimintatavat.

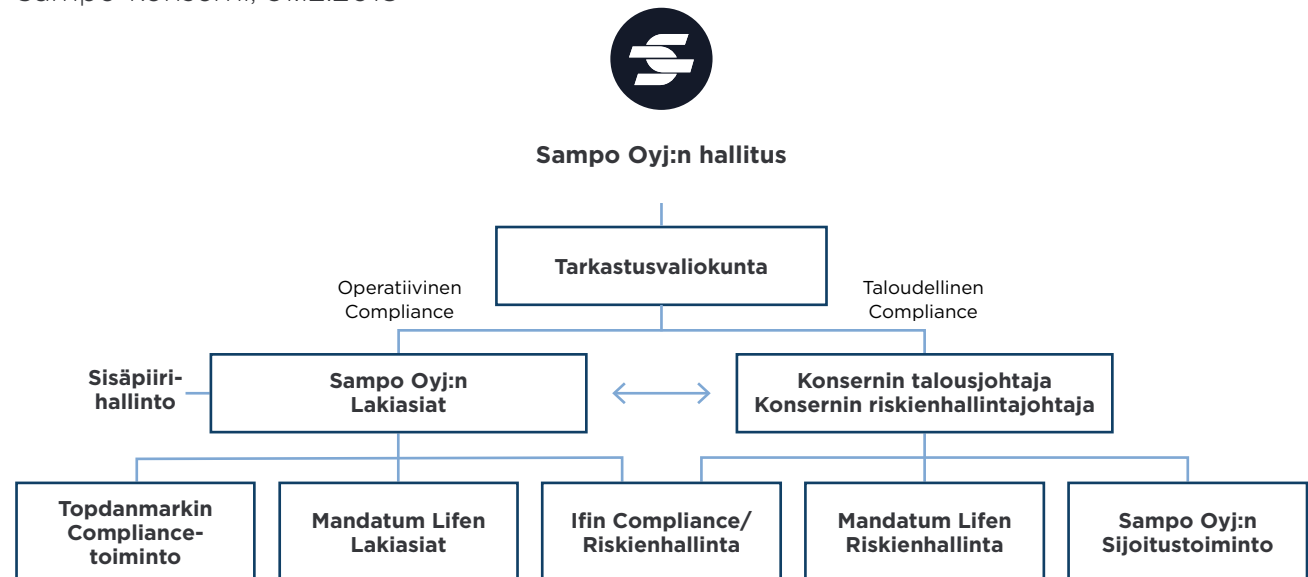
Tytäryhtiöt voivat järjestää compliance-toimintansa toiminnallisesti ja organisatorisesti itsensä kannalta

tarkoituksenmukaisella ja tehokkaalla tavalla. Kaikilla konserniyhtiöillä on oltava riittävät resurssit, järjestelmät ja prosessit sen varmistamiseksi, että ne noudattavat kaikkia sovellettavia lakeja, viranomaismääräyksiä, toimintaohjeita ja hyviä käytäntöjä sekä yhtiön arvoja yleisemmin, ja siten pienentävät mahdollisten oikeudellisten tai hallinnollisten sanktioiden, taloudellisten

tappioiden tai maineen menetyksen riskiä. Yhtiökohtaisilta compliance-ohjelmilta edellytetään selkeää suunnitelmaa soveltuvien sääntöjen ja standardien viestinnästä henkilöstölle. Lisäksi koulutus sovitetaan ja mukautetaan aina kohderyhmän työtehtävien mukaan. Compliance-toiminnasta raportoidaan säännöllisesti myös Sampo Oyj:n hallitukselle ja sen tarkastusvaliokunnalle.

Compliance-toiminnon organisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2018





Yritysvastuu Sampo-konsernissa

Sampo Oyj ja koko Sampo-konserni tiedostavat yhteiskuntavastuunsa ja kaikki konserniyhtiöt ovat sitoutuneet vastuulliseen yrityskansalaisuuteen. Sampo on sitoutunut kehittämään konsernin yritys vastuutoimintaa sekä siihen liittyvää raportointia, tavoitteita ja tavoitteiden mittausta konsernin erilaisten sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien etujen ja odotusten mukaisesti. Sampo-konserni pyrkii tarjoamalla tuotteilla ja palveluilla lisäämään omalta osaltaan hyvinvointia ja turvallisuutta yhteiskunnassa.

Tässä raportissa yritys vastuulla tarkoitetaan niitä vapaaehtoisia ja pakollisia sitoumuksia, joita Sampo Oyj:llä ja Sampo-konsernin yhtiöillä on paitsi osakkeenomistajiaan, myös kaikkia muita sidosryhmiään kohtaan. Sitoutuminen yritys vastuuseen merkitsee sitä, että Sampo ottaa vastuun liiketoimintansa sosiaalisista ja ympäristövaikutuksista.

Yritysvastuun lähtökohdat

Sampo-konsernin yleinen hallinnointi perustuu ajatukseen, että Sampo Oyj emoyhtiönä asettaa yleisten periaatteiden avulla tytäryhtiöilleen kehikon, jonka puitteissa emoyhtiö odottaa tytäryhtiöiden organisoivan ja harjoittavan liiketoimintaansa. Nämä periaatteet

esitetään Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, riskienhallintaperiaatteissa, palkitsemisperiaatteissa ja compliance-periaatteissa, ja ne muodostavat Sampo-konsernin sisäisen hallinnointimallin ytimen. Nämä konsernitasoiset periaatteet asettavat raamit myös yritys vastuulle.

Vuonna 2018 Sammossa päätettiin perustaa yritys vastuuhjausryhmä ja luoda yritys vastuuhjelma konsernitasoisen yritys vastuutoiminnan vahvistamiseksi. Koska yritys vastuun kattaa laajan joukon ydinliiketoiminnan kannalta tärkeitä osa-alueita, pidettiin toimintojen rajat ylittävää johtotason ohjausryhmää parhaana vaihtoehtona työn tukemiseen. Ohjausryhmän on tarkoitus muun muassa tarkastella toimintaa johdon näkökulmasta, määrittää yritys vastuutyön suunta ja päättää tulevista kehityskohteista. Lisäksi se toimii tiedonvaihdon kanavana konserniyhtiöiden välillä, koska ryhmässä tulee olemaan edustaja kaikista tytäryhtiöistä.

Yritys vastuuhjelman tavoitteena on puolestaan jäsentää konsernin yritys vastuutoimintaa ja kohdentaa työtä Sammon kannalta olennaisimpiin aiheisiin. Ohjelman on tarkoitus määritellä mitä yritys vastuun on konsernitasolla ja mitä mittareita ja tavoitteita sille tulisi asettaa. Ohjelma koskee koko Sampo-konsernia, tytäryhtiöt IF,

Topdanmark ja Mandatum Life mukaan lukien. Ohjelman lisäksi tytäryhtiöillä on edelleen oikeus harjoittaa yhtiön omiin liiketoimintatarkoituksiin sopivaa yritys vastuutoimintaa. Ohjausryhmän toimintaa ja yritys vastuuhjelmaa on tarkoitus kehittää vuoden 2019 aikana.

Yritysvastuun hallinnointirakenne

Sampo Oyj:n hallituksella on vastuu ja ylin päätösvalta konsernitason yritys vastuuasioista. Lisäksi hallitus vahvistaa konsernin yritys vastuuraportin vuosittain. Hallitus on nimennyt tarkastusvaliokunnan valvomaan Sampo-konsernin yritys vastuuraportointia ja -toimintaa. Vuonna 2018 Sammon hallituksen itsearviointilomakkeeseen lisättiin kaksi kysymystä yritys vastuuseen liittyen. Tarkoituksena on kasvattaa yritys vastuuasioden esilläoloa myös hallituksen tasolla. Hallituksen riippumaton itsearviointi toteutetaan kerran vuodessa. Vuoden 2018 itsearvioinnin tulokset osoittivat, että Sampo Oyj:n hallitus pitää yritys vastuuta tärkeänä, minkä johdosta yritys vastuutyötä ja siitä raportointia on tehostettu konsernitasolla entisestään. Yritys vastuuteemat olivat vuoden 2018 aikana myös Sammon tarkastusvaliokunnan kokousten asialistalla. Pyrkimyksenä on lisätä hallituksen ja sen tarkastusvaliokunnan tietämystä Sammon yritys vastuuasioista sekä herättää keskustelua ja saada palautetta työn kehittämiseksi.



Vuoden 2018 lopussa päätettiin edelleen vahvistaa Sammon yritysvastuutoimintaa. Tämän seurauksena Sampo muutti yritysvastuuorganisaationsa rakennetta ja yritysvastuuyksikkö on 1.1.2019 alkaen toiminut konsernin talousjohtajan alaisuudessa. Lisäksi Sampo nimitti yritysvastuujohtajan, joka raportoi konsernin talousjohtajalle. Yritysvastuujohtaja vastaa yritysvastuun kehittämisestä ja koordinoinnista konsernitasolla.

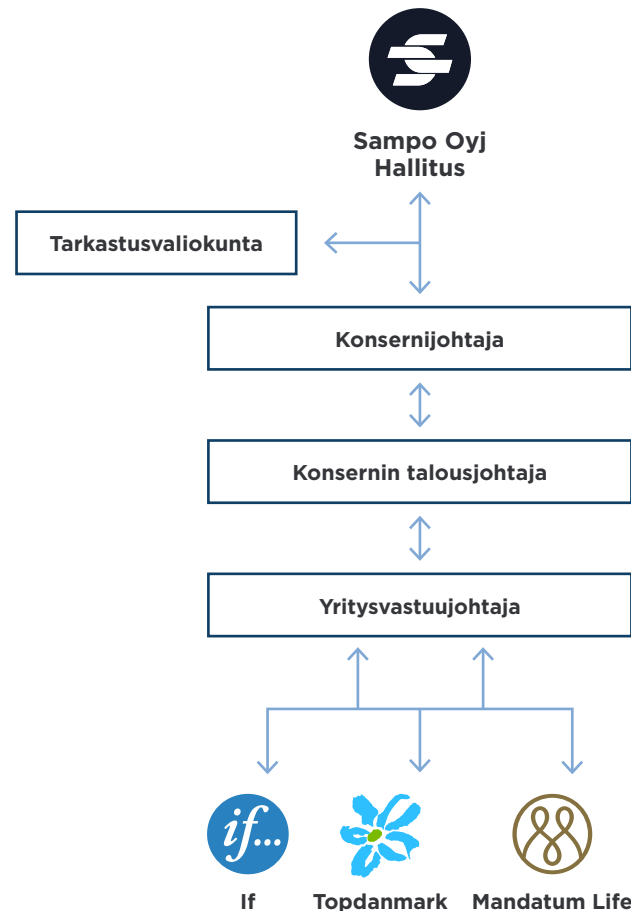
Tytäryhtiöissä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin yritysvastuutyössä. Konsernitason yritysvastuuraportointi perustuu tytäryhtiöiden konsernin yritysvastuuyksikölle toimittamiin tietoihin ennalta määritellyn aikataulun ja formaatin mukaisesti. Konsernitason yritysvastuun hallintorakenteen lisäksi on tärkeää huomata, että kullakin konserniyhtiöllä on omat sisäiset hallinnointirakenteensa vastuullisuusasioille. Lisätietoa Ifin ja Topdanmarkin yritysvastuun hallinnointirakenteista löytyy yhtiöiden omista **yritysvastuuraporteista** (www.sampo.com/vuosi2018).

Olennaisuusanalyysi

Sampo toteutti olennaisuusanalyysin ulkopuolisen kumppanin kanssa vuonna 2016. Olennaisuusanalyysissa huomioitiin muun kuin taloudellisen tiedon raportointia koskevat viranomaisvaatimukset, toimialan parhaat käytännöt, olennaiset raportointijärjestelmät, kuten GRI-standardit, sekä Sampo Oyj:n suurimpien osakkeen-

Yritysvastuuorganisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 1.1.2019



omistajien ja useiden vastuullisuusasioihin erikoistuneiden luokituslaitosten näkemykset. Ulkopuolisten tahojen näkemyksiä tarkasteltiin ja priorisointiin sisäisesti.

Tavoitteena oli tunnistaa Sammon kannalta tärkeimmät yritysvastuuteemat. Analyysi auttoi Sampoa suunnittelemaan toimenpiteitä niille osa-alueille, jotka ovat konsernin kannalta olennaisimpia. Olennaisuusanalyysin perusteella Sampo-konsernille valittiin viisi yritysvastuuteemaa: Hallinnointi ja liiketoiminta, Henkilöstö, Asiakkaat, Sijoitukset ja Yhteisöt. Kunkin teeman sisällä tunnistettiin keskeisimmät yritysvastuun aihealueet. Kaikkia näitä teemoja ja aiheita tarkastellaan lähemmin tässä raportissa.

On tärkeää huomata, että olennaisuusanalyysi tehtiin Sampo Oyj:n näkökulmasta. Tytäryhtiöiden näkökulmasta tehdyssä olennaisuusanalyysissä asiat voitaisiin esittää ja priorisoida eri tavalla, koska niiden tärkeimmät sidosryhmät ja suhde liiketoimintaan ovat erilaisia. Tämän raportin kannalta tärkeimmät sidosryhmät ovat Sampo Oyj:n osakkeenomistajat, sijoittajat, konsernin henkilöstö, analytiikat, tiedotusvälineet ja viranomaiset sekä yritysvastuuasioihin erikoistuneet luokituslaitokset. Tietoa Ifin olennaisuusanalyysistä löytyy englanniksi **Ifin vuoden 2018 yritysvastuuraportista** (www.sampo.com/vuosi2018).



Ensimmäisestä olennaisuusanalyysistä on nyt kulunut lähes kolme vuotta. Koska yritysvastuun kenttä kehittyy nopeasti ja yritysvastuutyö on edennyt Sammossa konsernitasolla, voi uusi analyysi tulla ajankohtaiseksi. Tätä koskevia tarkempia suunnitelmia on odotettavissa vuonna 2019.

Sampo-konsernin yritysvastuuteemat ja olennaisimmat aihealueet olennaisuusanalyysin perusteella

Hallinnointi ja liiketoiminta

- Toimintaperiaatteet (Code of Conduct)
- Korruption ja lahjonnan ehkäisy
- Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen
- Tietosuoja
- Tietoturva
- Ihmisoikeudet
- Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset

Henkilöstö

- Henkilöstöhallinto
- Monimuotoisuus
- Terveys ja hyvinvointi
- Työntekijöiden sitoutuminen
- Ammatillinen kehitys

Asiakkaat

- Vastuulliset tuotteet ja palvelut
- Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt
- Asiakastyytyväisyys

Sijoitukset

- Sijoitusten hallinta
- Sijoitusten hiilijalanjälki

Yhteisöt

- Työnantajasuoritukset
- Yhteiskuntavastuutoiminta
- Verojalanjälki



VASTUULLISUUS HALLINNOINNISSA JA LIIKETOIMINNASSA

17

Toiminta-
periaatteet
(Code of Conduct)

19

Korruption
ja lahjonnan
ehkäisy

20

Rahanpesun
ja terrorismin
rahoittamisen
estäminen

22

Tietosuoja

24

Tietoturva

26

Ihmisoikeudet

28

Konsernin
toiminnan
ympäristö-
vaikutukset



Vastuullisuus hallinnoinnissa ja liiketoiminnassa

Sammossa koetaan, että hyvä hallintotapa on yksi toimivan yritysvastuun edellytyksistä konsernin kaikissa toiminnoissa ja olennaista hyvien sidosryhmäsuhteiden ylläpitämiseksi. Pörssiyhtiönä Sampo-konsernin emoyhtiö Sampo Oyj noudattaa Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia ja Nasdaq Helsingin sääntöjä sekä arvopaperimarkkinalainsäädäntöä ja siihen perustuvia viranomaismääräyksiä.

Vuonna 2018 Sampo noudatti kaikilta osin Arvo-paperimarkkinayhdistys ry:n 1.10.2015 hyväksymää ja 1.1.2016 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Sampo on julkistanut listayhtiöiden hallinnointikoodin edellyttämän, arvopaperimarkkina-laissa tarkoitetun liikkeeseenlaskijan **hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen** osoitteessa www.sampo.com/selvitys. Lisätietoa Sampo-konsernin hallinnoinnista löytyy Hallinnointi-osiosta osoitteessa www.sampo.com.

Toimintaperiaatteet (Code of Conduct)

Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa määritellään, miten Sampo järjestää liiketoimintojensa hallinnoinnin (corporate governance) ja miten Sammon työntekijöiden tulee kohdella toisiaan työpaikalla, palvella asiakkaita ja ylläpitää suhteita muihin sidosryhmiin, kuten sijoittajiin,

yhteistyökumppaneihin ja viranomaisiin. Kaikkien Sampo-konsernin työntekijöiden on noudatettava konsernin toimintaperiaatteita. Periaatteiden noudattamatta jättämisestä voi aiheutua maineeseen liittyviä sekä oikeudellisia ja viranomaisten määräämiä seuraamuksia henkilölle itselleen, kollegoille ja Sammolle. Mikäli työntekijä havaitsee sopimattomia liiketoimintatapoja tai käytöstä, joka voi olla tai on toimintaperiaatteiden vastaista, häntä kannustetaan ilmoittamaan siitä esimiehelle tai raportoimaan whistleblowing-kanavan kautta.

Vuonna 2018 konsernissa järjestettiin toimintaperiaatteisiin liittyvä ongelmatilannekoulutus. Koulutukset aloitettiin Ifissä, Mandatum Lifessa ja Sampo Oyj:ssä. Tavoitteena on kouluttaa kaikki yhtiöiden työntekijät toimintaperiaatteiden osalta. Kaikki Mandatum Lifen työntekijät suorittivat koulutuksen vuoden 2018 aikana, ja Ifin ja Sammon työntekijöille koulutus on edelleen avoinna. Kaikille työntekijöille järjestetään tarvittaessa lisäkoulutusta, kun toimintaperiaatteita päivitetään jatkossa.

Rikkomusepäilyistä ilmoittaminen (whistleblowing)

Sampo Oyj:llä ja sen tytäryhtiöillä on omat whistleblowing-kanavansa, joiden kautta työntekijät ja muut sidosryhmät voivat ilmoittaa, jos heillä on perusteltu syy epäillä, että joku Sammon palveluksessa oleva on rikkonut finanssialaa koskevaa lainsäädäntöä tai siihen liittyviä säännöksiä. Kaikki ilmoitukset tutkitaan

kiireellisesti ja luottamuksellisesti, ilmoituksen tekijän henkilöllisyyttä suojaten.

If

Ifillä on whistleblowing-kanava, jonka kautta voi ilmoittaa rahoitusmarkkinoita sekä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevien säännösten rikkomusepäilyistä. Lisäksi Ifillä on kanava, jonka kautta voi ilmoittaa nimettömästi muista vakavista rikkomuksista tai huolimattomuudesta, kuten epäeettisestä toiminnasta. Whistleblowing-kanavat ovat kaikkien työntekijöiden käytettävissä paikallisella kielellä Ifin intranetissä, ja ilmoituksia voi tehdä kellon ympäri.

Jos whistleblowing-ilmoitus käsittelee ulkoisten lakien ja säännösten rikkomusta ja/tai haitallista sisäisten ohjeiden rikkomusta, jatkotutkimuksen tarve arvioidaan Ifin sisäisen tutkinnan ohjeiden mukaisesti. Tämän jälkeen Ifin tutkintayksikkö suorittaa tarvittaessa tutkinnan. Jos asiassa on perusteltua syytä epäillä rikosta, asia annetaan poliisin tutkittavaksi. Vuonna 2018 poliisille ilmoitettiin viisi tapausta.

Whistleblowing-kanavien lisäksi Ifillä on vahinkotapahtumien ilmoitusjärjestelmä (nk. Oops!-ilmoitusjärjestelmä). Oops!-kanavan avulla kerätään tilastoja sekä tunnistetaan ja seurataan riskejä. Oops!-tapahtumia ovat sellaiset tapahtumat tai läheltä piti -tilanteet, joilla oli tai olisi voinut olla kielteinen vaikutus Ifin toimintaan, yhtiön



taloudelliseen tilanteeseen, yhtiön asiakkaisiin, Ifiä kohtaan tunnettuun luottamukseen tai Ifin työntekijöiden turvallisuuteen. Järjestelmän kautta ilmoitetut vahinkotapahtumat käydään ensin läpi ja priorisoidaan operatiivisella tasolla, minkä jälkeen ne viedään Ifin riskikomitealle ja tarvittaessa yhtiön hallituksen käsiteltäväksi.

If edellyttää, että sen työntekijät, konsultit ja yhteistyökumppanit noudattavat yhtiön eettisiä toimintaperiaatteita ja arvoja. Ifin eri toimipaikoissa järjestetään eettiseen liiketoimintaan liittyvää koulutusta, sisäisiä seminaareja ja keskustelutilaisuuksia. Uudet työntekijät perehtyvät eettisiin toimintaperiaatteisiin, vahvistavat ymmärtäneensä ne ja sitoutuvat noudattamaan niitä. Työntekijöitä ja konsultteja muistutetaan säännöllisesti näistä velvoitteista. Ifin eettinen komitea on valmisteleva ja neuvoa-antava elin, joka tukee If-konserniyhtiöiden toimitusjohtajien työtä antamalla eettisiin asioihin liittyviä suosituksia.

Topdanmark

Topdanmarkilla on whistleblowing-kanava, joka on tarkoitettu rikosten ja muiden erittäin vakavien tapausten ilmoittamiseen. Tällaisia ovat esimerkiksi:

- kiskonta, petos, lahjonta, vilppi ja väärentäminen
- kirjanpitoon, sisäiseen valvontaan ja korruptioon liittyvät asiat
- vakavat työturvallisuusrikkomukset
- koko Topdanmark-konsernin kannalta tärkeät asiat ja
- henkeä tai terveyttä vaarantavat asiat.

Kanavan tarkoituksena on antaa Topdanmarkin sidosryhmille, kuten nykyisille ja entisille työntekijöille ja yhteistyökumppaneille, mahdollisuus ilmoittaa asioista, jotka saattavat olla ristiriidassa Topdanmarkin periaatteiden tai voimassa olevien lakien kanssa. Tanskan tietosuojaviranomainen on hyväksynyt Topdanmarkin whistleblowing-kanavan.

Kaikkia Topdanmarkin työntekijöitä informoitiin kanavan käyttöönotosta yhtiön intranetin välityksellä. Linkki kanavaan ja ohjeet sen käyttöön löytyvät nykyään intranetin etusivulta tanskaksi. Lisäksi tiedot löytyvät tanskaksi ja englanniksi yhtiön julkisilta verkkosivuilta. Ilmoitusjärjestelmä on käytettävissä vuorokauden ympäri. Järjestelmästä vastaa Topdanmarkin lakiasiaintojohtaja ja sen toimintaa valvoo sisäinen tarkastaja.

Topdanmarkin ilmoitusmenettely on luottamuksellinen ja laadittu siten, että vain asiaankuuluvat Topdanmarkin työntekijät saavat tietää ilmoituksista ja osallistuvat niiden käsittelyyn, että tarvittavia henkilöstömenettelyjä noudatetaan, ja että tapahtuneesta ilmoitetaan tarvittaessa poliisille sekä muille viranomaisille. Vuonna 2018 Topdanmarkissa ei tehty yhtään ilmoitusta epäilyistä rikkomuksista.

Tanskan vakuutusyhtiöiden hallintoa ja valvontaa koskevan asetuksen pykälä 71 velvoittaa Topdanmarkia seuraamaan operatiivisia riskejään ja ilmoittamaan niistä. Siksi Topdanmarkilla on whistleblowing-kanavan lisäksi vahinkotapahtumien raportointijärjestelmä asioille, jotka eivät kuulu whistleblowing-kanavan piiriin. Vahinkotapahtumat kirjataan tietokantaan ja raportoiti-

daan tarvittaessa edelleen johtamisjärjestelmään, jotta virheistä voidaan oppia.

Mandatum Life

Mandatum Lifella on whistleblowing-kanava, jonka kautta voi ilmoittaa rahoitusmarkkinoita sekä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevien säännösten rikkomusepäilyistä. Yhtiön lakiasiat ja compliance -yksikkö hallinnoi kanavaa itsenäisesti. Yksikkö käsittelee kaikki ilmoitukset luottamuksellisesti ja tutkii ne perin pohjaisesti. Ilmoitusmenettely takaa luottamuksellisuuden, joten työntekijät voivat tehdä ilmoituksensa omalla nimellään, mutta myös nimettömien ilmoitusten tekeminen on mahdollista. Vuonna 2018 Mandatum Lifessa ei tehty yhtään ilmoitusta epäilyistä rikkomuksista.

Whistleblowing-kanavan lisäksi Mandatum Lifella on vahinkotapahtumien raportointijärjestelmä asioille, jotka eivät kuulu whistleblowing-kanavan piiriin. Järjestelmän kautta ilmoitetut vahinkotapahtumat käydään ensin läpi operatiivisella tasolla, minkä jälkeen ne viedään yhtiön operatiiviseen riskienhallintajärjestelmään ja tarvittaessa yhtiön hallituksen käsiteltäväksi. Työntekijöitä on ohjeistettu whistleblowing-kanavan ja vahinkotapahtumien raportointijärjestelmän käyttöön.

Sampo Oyj

Emoyhtiö Sampo Oyj:llä on whistleblowing-kanava markkinoiden väärinkäyttöasetuksen (Euroopan parlamentin ja neuvoston asetusta (EU) N:o 596/2014 (MAR)) mukaisille tapauksille. Vuonna 2018 Sampo Oyj:ssä ei tehty yhtään ilmoitusta epäilyistä rikkomuksista.



Korruption ja lahjonnan ehkäisy

Sampo-konsernissa uskotaan, että rehellisyys on kestävä liiketoiminnan perusta. Korruptio, lahjonta, epärehellinen toiminta ja kilpailua rajoittavat toimet vääristävät markkinoita ja estävät tervettä taloudellista kehitystä. Pohjoismaat ovat yleisesti ottaen maailman vähiten korruptoituneita maita. Sampo-konsernin yhtiöt toimivat pääasiassa juuri Pohjoismaissa. Lisäksi konserniyhtiöillä on toimintaa Baltian maissa ja pienet toimipisteet Saksassa, Ranskassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa. Näin ollen voidaan todeta, että korruptio ja lahjonta eivät sinänsä ole kriittisimpiä riskejä Sampo-konsernin yhtiölle. On kuitenkin syytä huomata, että sijoitustoiminnan kautta konsernin korruptio- ja lahjontariskit saattavat olla suuremmat. Lisätietoa sijoituksista löytyy osiosta **Vastuullisuus sijoitustoiminnassa (sivu 66)**.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa todetaan, että Sampo ei hyväksy minkäänlaista korruptiota, lahjontaa tai muuta toimintaa, josta voi syntyä vaikutelma asiattomasta vaikuttamisesta. Konsernin jokaisen työntekijän tulee huolehtia siitä, että kaikki kolmansille osapuolille suoritettavat maksut ovat asianmukaisia, niille on hyväksyttävä liiketoiminnallinen peruste ja ne kirjataan oikein. Korruption ja lahjonnan ehkäisyä käsitellään myös Sampo-konsernin toimintaperiaatteita koskevassa koulutuksessa. Lisätietoa toimintaperiaatteista löytyy **sivulta 17**.

If

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 ne sisältävät esimerkkejä lahjontaan liittyvistä ongelmatilanteista. Toimintaperiaatteiden päivityksistä ilmoitetaan työntekijöille intranetissä. 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.

Vuonna 2018 Ifissä ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta.

Topdanmark

Topdanmark pyrkii luomaan ammattimaisen ja luotettavan toimintaympäristön, eikä yhtiö suvaitse korruptiota tai lahjontaa. Topdanmark liittyi YK:n Global Compact -aloitteeseen vuonna 2010. Global Compactin periaatteiden mukaan yritysten tulee ehkäistä korruptiota kaikissa sen ilmenemismuodoissa, kirstys ja lahjonta mukaan lukien.

Vuonna 2016 Topdanmark toteutti arvioinnin yhtiön altistumisesta korruptio- ja lahjontariskeille. Arvioinnin tulosten myötä Topdanmark keskittyy korruption ja lahjonnan vastaisessa työssään erityisesti toimittajiin ja muihin liikeympäristöihin liittyviin lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen. Topdanmark luottaa siihen, että sen työn-

tekijät käyttävät tervettä järkeä ja hyvää arvostelukykä asiakkaiden, toimittajien ja muiden liikeympäristöjen lahjoihin ja vieraanvaraisuuteen liittyen. Topdanmark 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.

Vuonna 2018 Topdanmarkissa ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta. Lisätietoa Topdanmarkin korruption ja lahjonnan vastaisesta toiminnasta sekä Global Compact -aloitteeseen liittyvästä työstä löytyy englanniksi yhtiön **vuoden 2018 yritysraportista**. (www.sampo.com/vuosi2018).

Mandatum Life

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja Mandatum Lifen sisäiset toimintaperiaatteet, Mandatum Life Way, asettavat yleiset vaatimukset Mandatum Lifen korruption ja lahjonnan vastaiselle työlle. Toimintaperiaatteet kieltävät ehdottomasti sellaisen lahjojen antamisen ja/ tai vieraanvaraisuuden, jolla voi olla sopimaton vaikutus työntekijöiden tai asiakkaiden käyttäytymiseen tai päätöksiin. Sampo-konsernin toimintaperiaatteita käsittelevän verkkokoulutuksen suorittaminen oli pakollista kaikille Mandatum Lifen työntekijöille vuonna 2018.

Vuonna 2018 Mandatum Lifessa ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta.



Sampo Oyj

Vuonna 2018 Sampo Oyj:ssä ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen

Laittomasti hankittu ja laittomiin tarkoituksiin käytettävä raha vaikuttaa koko maailmantalouteen. Rahanpesun kautta kulkee vuosittain valtavia rahasummia, jotka uhkaavat maailmantaloutta ja sen turvallisuutta. Sampoa ja sen tytäryhtiöitä koskevat tiukat rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat säännökset, koska rahanpesua yritetään useimmiten finanssiyritysten kautta. Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt noudattavat paikallista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaa lainsäädäntöä sekä YK:n ja/tai EU:n asettamia pakoteohjelmia.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riski on suurempi henkivakuutus- kuin vahinkovakuutuslalla. Tämä näkyy myös lainsäädännössä, sillä Ruotsissa, Tanskassa, Virossa, Latviassa ja Liettuaissa rahanpesun estämiseen liittyvä lainsäädäntö koskee vain henkivakuutustoimintaa. Suomessa ja Norjassa lainsäädäntö kattaa sekä vahinkovakuutus- että henkivakuutustoiminnan. Ifin toimipisteet Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Iso-Britanniassa noudattavat paikallisia rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaisia lakeja.

Rahanpesulta suojautuminen on paitsi lakisääteinen velvollisuus myös hyvää riskien valintaa ja näin ollen osa vakuutusliiketoimintaa. Kyky arvioida riskejä on vakuutusyhtiön liiketoiminnan perusta. Tämän toteuttamiseksi 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.

Rahanpesun estämiseen liittyvät periaatteet sisältyvät Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin sekä Ohjeisiin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvistä sisäisistä menettelyistä. Sampo tai muut konserniyhtiöt eivät ryhdy asiakkaiden kanssa lain tai hyvän tavan vastaiseen liikesuhteeseen tai liiketoimiin. Vakuutuspalvelujen tarjonnassa konserniyhtiöt noudattavat aina viranomais määräyksiä ja riittävää huolellisuutta rahanpesun, terrorismin rahoittamisen sekä muun laittoman toiminnan ehkäisemiseksi.

If

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.

If on nimennyt hallituksestaan jäsenen, jolla on kokonaisvastuu rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä koskevien toimien koordinoinnista. Lisäksi Ifillä on rahanpesun estämisen asiantuntija, jolla on erilaisia valvonta- ja raportointitehtäviä. Ruotsissa, Norjassa, Suomessa ja Tanskassa Ifillä on myös omat koordinaattorinsa, jotka tekevät tiivistä yhteistyötä paikallisten rahanpesua ja terrorismin rahoittamista ehkäisevien osaamisryhmien kanssa. Osaamisryhmiin kuuluu työntekijöitä kunkin toimintamaan eri toiminoista kuten liiketoiminnasta, lakiyksiköstä, compliance-yksiköstä ja sisäisestä tutkinnasta. Osaamisryhmät myös tukevat koordinaattoreita, joiden vastuulla on tehdä vuosittaiset riskiarvioinnit yhtiötä koskevista riskeistä. Ifillä on käytössä riskiperusteinen lähestymistapa riskien tunnistamiseksi, todentamiseksi ja asiakkaiden tunnistamiseksi. Meneillään olevat rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaiset toimet sekä epäillyt tai ilmoitetut rahanpesutapaukset raportoidaan yhtiön johdolle.

Tukeakseen työntekijöitä aiheeseen liittyen, Ifillä on riskiperusteiseen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyviä verkkokoulutuksia. Koulutukset ovat pakollisia kaikille työntekijöille, jotka käsittelevät rahanpesusäännöksissä tarkoitettuja tuotteita yhtiön vakuutus- ja korvaustoiminnoissa. Koulutuksia suoritetaan myös, kun periaatteita päivitetään – liiketoiminta-alueesta riippuen joka toinen tai kolmas vuosi. Kohderyhmään kuuluvien työntekijöiden on lisäksi suoritettava pakollisia täydennyskoulutuksia.



If järjesti vuonna 2018 neljännen rahanpesudirektiivin täytäntöönpanoon liittyvää koulutusta Norjan, Suomen ja Ruotsin vakuutus- ja korvaustoimintojen työntekijöille. Tanskassa koulutus järjestetään vuonna 2019. Koulutuksessa käsiteltiin muun muassa asiakkaiden tunnistamista, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen tunnusmerkkejä sekä käytännön esimerkkejä rahanpesusta ja terrorismin rahoituksesta. Koulutukseen osallistui yhteensä 2 144 työntekijää.

Vuonna 2018 If raportoi joitakin rahanpesu- ja terrorisminrahoitusepäilyjä viranomaisille. Yhtään vahvistettua tapausta ei tullut ilmi.

Topdanmark

Topdanmarkin henkivakuutusyhtiöllä (Topdanmark Livsforsikring) on rahanpesun estämiseen liittyvä politiikka ja toimintaohjeet, jotka perustuvat rahanpesulainsäädäntöön ja -määräyksiin. Ne sisältävät myös terrorismin rahoituksen estämiseen liittyvät ohjeet. Rahanpesulainsäädännön ja toimialakohtaisten määräysten noudattamisesta vastaa Topdanmarkin oma rahanpesun estämisen asiantuntija. Asiantuntija on vastuussa rahanpesuun liittyvän toiminnan valvonnasta ja raportoi neljännesvuosittain johtoryhmälle riskeistä, toimenpiteistä ja sisäisestä valvonnasta. Rahanpesun estämisen asiantuntija tekee yhteistyötä yhtiön sisäisen tarkastuksen kanssa.

Topdanmarkilla on käytössä rahanpesuun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvä yleinen riskiarviointi, jota päivitetään säännöllisesti. Arvioinnissa huomioidaan asiakkaisiin, maantieteellisiin alueisiin, tuotteisiin, liiketoimiin ja jakelukanaviin liittyvät riskitekijät yhtiölle. Topdanmarkilla on käytössä myös riskiperusteiset tunnistamis- ja todentamismenettelyt sekä asiakkaan tuntemismenettelyt. Näihin sisältyy todellisen edunsaajan tunnistaminen sekä tehostettu asiakkaan tunteminen, kun asiakkaaseen liittyy tavanomaista suurempi riski. Topdanmark Livsforsikringissä käytetään myös asiakasluokittelua, jossa kaikki asiakasrekisterissä olevat asiakkaat luokitellaan rahanpesuun ja terrorismin rahoitukseen liittyvän riskipotentiaalin perusteella. Yhtiöllä on myös poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tunnistamismenettely, sisäisiä menettelyjä epäilyttävien liiketoimien havaitsemiseksi ja toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että menettelyjä myös noudatetaan käytännössä.

Työntekijöilleen Topdanmark tarjoaa riskipohjaiseen rahanpesun estämiseen liittyvän verkkokoulutuksen. Verkkokoulutuksen suorittaminen on pakollista kaikille uusille Topdanmark Livsforsikringin työntekijöille heidän ensimmäisen työkuukautensa aikana sekä niille Topdanmark A/S:n työntekijöille, jotka käsittelevät henkivakuutus tuotteita. Verkkokoulutus päivitetään vuoden 2019 aikana.

Mandatum Life

Mandatum Lifessa rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen liittyy kiinteästi asiakkaan tuntemiseen. Yhtiöllä on rahanpesua ja terrorismin rahoittamisen estämisestä koskeva politiikka, ohjeet ja riskienarviointimenettely, joita arvioidaan ja päivitetään vuosittain. Poliittikan toteutuksesta ja tarvittavista menettelyistä vastaa yhtiön compliance-toiminto.

Mandatum Lifella on riskiperusteinen lähestymistapa, jolla asiakkaat tunnistetaan ja luokitellaan eri riskiluokkiin. Korkeamman riskin asiakkaiden, kuten poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tai tietyillä toimialoilla toimivien yritysasiakkaiden, kohdalla noudatetaan tehostettua huolellisuutta.

Kaikkien asiakkaiden kanssa toimivien Mandatum Lifen työntekijöiden on osallistuttava vuosittain rahanpesun estämisestä koskevaan koulutukseen. Lainsäädäntö- tai menettelytapamuutosten yhteydessä järjestetään lisäkoulutusta. Vuonna 2018 kaikki Mandatum Lifen asiakkaiden kanssa toimivat työntekijät suorittivat verkkokoulutuksen, jonka aiheena oli rahanpesun estäminen sijoituspalveluyrityksissä ja vakuutuspalveluissa sekä asiakkaan tunteminen. Koulutus jatkuu vuonna 2019.

Vuonna 2018 Mandatum Life raportoi viisi rahanpesu- ja terrorisminrahoitusepäilyä viranomaisille.



Tietosuoja

Sampo-konsernin yhtiöt toimivat finanssi- ja vakuutus-alalla, joka on erittäin säännelty toimiala. Toimialalla käsitellään myös paljon henkilötietoja. Useimmissa vakuutuspalveluissa käsitellään tietoa, joka liittyy suoraan tai välillisesti luonnollisiin henkilöihin eli yksittäisiin ihmisiin. Siksi henkilötietojen suojaaminen on konserniyhtiöille ensiarvoisen tärkeää.

Tietosuojan osalta kaikki konserniyhtiöt noudattavat kansallista lainsäädäntöä sekä EU:n tietosuoja-asetukseen (GDPR) liittyviä säännöksiä ja periaatteita. Henkilötiedot ovat Sampo-konsernin yhtiöille liiketoimintakriittistä tietoa, jota kerätään vain nimenomaista ja laillista tarkoitusta varten, ja kun se on liiketoiminnan kannalta välttämätöntä. Tietoja ei käsitellä myöhemmin näiden tarkoitusten kanssa yhteen sopimattomalla tavalla. Sampo-konserni on sitoutunut käsittelemään henkilötietoja lainmukaisesti, asianmukaisesti ja läpinäkyvästi.

Sampo-konsernissa tietosuojaan liittyvä ohjeasiakirja on Sampo-konsernin tietosuojaselvitys. Selvityksen tavoitteena on varmistaa, että konserniyhtiöillä on riittävä henkilötietojen suojaustaso ja että ne noudattavat kaikkia soveltuvia lakeja. Selvityksestä ilmenevät ne yleiset vaatimukset, joita kaikkien Sampo-konsernin yhtiöiden on noudatettava. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa liittyviä tietosuojaperiaatteita ja -ohjeita.

Tietosuojaan liittyvät asiat ovat olleet Sammon ja sen konserniyhtiöiden erityisiä painopistealueita viime vuosina. Konserniyhtiöissä on toteutettu useita GDPR-vaatimusten noudattamiseen liittyviä hankkeita. Jokainen Sampo-konsernin työntekijä on vastuussa siitä, että hän toimii oikein tietosuojaan liittyvissä asioissa. Siksi henkilöstön asianmukainen kouluttaminen on olennainen osa tietosuojan hallintaa.

If

Ifin tietosuojayksikkö ohjaa ja valvoo yhtiön sisäisiä tietosuojatoimia, joilla varmistetaan se, että Ifin toiminta on jatkuvasti GDPR:n vaatimusten mukaista. Tietosuoja-yksikköä johtaa yhtiön tietosuojavastaava. Lisäksi Ruotsiin, Norjaan, Suomeen ja Viroon on nimitetty kansalliset tietosuojapäälliköt. Tietosuojavastaava kuuluu organisaatiossa riskienhallintatoimintoon ja tekee tiivistä yhteistyötä tietoturvakysymysten kanssa. Tietosuojavastaava on lain vaatimalla tavalla riippumaton ja raportoi Ifin toimitusjohtajille ja hallituksille neljännesvuosittain, vuosittain ja aina tarvittaessa.

Vuonna 2018 Ifissä otettiin käyttöön politiikkoja, prosesseja ja toimintaohjeita, joilla minimoidaan tietosuojaloukkausten riski, varmistetaan osoitusvelvollisuuden toteutuminen ja osoitetaan henkilötietojen käsittelyn laillisuus, oikeudenmukaisuus ja läpinäkyvyys, rehellisyys ja luotettavuus, tietojen laatu, tietojen käsittelyn tarkoitusten rajaaminen ja henkilötietojen määrän minimoimisen toteutuminen. If pyrkii ennaltaehkäisemään ja minimoimaan asiakkaisiinsa kohdistuvia

riskejä arvioimalla yhtiön omia prosesseja. Yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti tietosuojayksikkö järjestää säännöllisesti kursseja henkilöstön kouluttamiseksi tietosuoja-asioissa ja tietosuojaan liittyvien riskien arvioinnissa. Vuoden 2018 aikana kursseja järjestettiin Pohjoismaissa ja Baltiassa. Kurssien ansiosta liike-toimintayksiköt ovat onnistuneet tekemään tietosuoja-arvioinneista toimintatavan. Arvioinnit alkoivat 25.5.2018 ja jatkuvat koko vuoden 2019.

Ifin tietosuojayksikön tärkeimpänä tehtävänä on arvioida, aiheuttaako mahdollinen henkilötietoja koskeva tietosuojaloukkaus riskin Ifin asiakkaiden oikeuksille ja vapauksille. Tämä arviointi on tehtävä 72 tunnin kuluessa loukkauksen havaitsemisesta. Tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen 25.5.2018 If on raportoinut kuusi henkilötietojen tietosuojaloukkaustapausta valvontaviranomaiselle ja kehittänyt toimintaansa niiden seurauksena.

Topdanmark

Topdanmark noudattaa voimassa olevaa henkilötietolainsäädäntöä ja varmistaa, että kaikki tiedot tallennetaan ja niitä käsitellään siten, että asiakkaiden yksityisyys ei vaarannu missään tilanteessa. Yhtiö varmistaa tietojärjestelmiensä avulla, että asiakastiedot pidetään ajan tasalla, tiedot annetaan oikein, tiedot poistetaan, kun niitä ei enää tarvita, ja että asiattomat henkilöt eivät pääse tietoihin käsiksi. Topdanmark luovuttaa henkilötietoja eteenpäin vain vakuutuskäsittelyn yhteydessä, pääasiassa yhteistyökumppaneilleen ja muille vakuutusyhtiöille. Yhtiö ei myy asiakastietoja. Lisäksi Topdanmarkilla on



erilaisia prosesseja, joilla varmistetaan, että sen työntekijät tietävät, miten asiakastietoja käsitellään.

Kokonaisvastuu Topdanmarkin tietosuojan riittävästä tasosta ja resursoinnista on Topdanmarkin hallituksella ja ylimmällä johdolla. Topdanmark-konsernin compliance-toiminto vastaa yhtiön tietosuojastrategiasta, liiketoimintamenettelyistä, toimintaohjeista, valvonnasta ja raportoinnista, henkilötietojen tietosuojaloukkauksista ilmoittaminen mukaan lukien. Yhtiön tietosuojavastaava keskittyy henkilötietosuojan jatkuvaan kehittämiseen ja siihen liittyviin tutkimuksiin.

Topdanmarkin compliance-toiminto tarkastaa säännöllisesti, että toiminta on prosessien mukaista ja että työntekijät osaavat havaita mahdolliset tietosuojaloukkaukset. Tietosuojaloukkauksista ilmoitetaan tietosuojavastaavalle. Topdanmark noudattaa Tanskan tietosuojaviranomaisen sääntöjä tietosuojaloukkausten ilmoittamisessa. Mahdolliset tietosuojaloukkaukset tutkitaan perusteellisesti ja prosesseihin tehdään tarvittaessa muutoksia vastaavien loukkausten estämiseksi jatkossa.

Vuonna 2018 Topdanmark varmisti, että sen toiminta on yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimusten mukaista. Kaikki Topdanmarkin työntekijät esimerkiksi suorittivat henkilötietojen käsittelyä koskevan verkkokurssin. Myös uusien työntekijöiden on suoritettava verkkokurssi, ja kaikkien työntekijöiden on uusittava se säännöllisin väliajoin. Topdanmark myös arvioi ja päivitti useita tietojenkäsittelyprosessejaan.

Topdanmark jatkaa vuonna 2019 henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön noudattamisen varmistamista. Erityiseksi painopistealueeksi on valittu digitaalisten palvelujen kehityksen ja henkilötietolainsäädännön yhtymäkohdat, sillä tietosuoja tulee ottaa huomioon jo tällaisten palvelujen suunnittelu- ja kehitysvaiheissa.

Mandatum Life

Mandatum Lifessa henkilötietojen suojaaminen on ensiarvoisen tärkeää sekä compliance-näkökulmasta että liiketoiminnan näkökulmasta. Henkilötietojen asianmukainen käsittely lisää yhtiön liiketoiminnan uskottavuutta ja luo pohjan liiketoiminnan vakaalle ja pitkäaikaiselle kehittämiselle.

Mandatum Lifen hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat siitä, että yhtiön tietosuojakäytännöt ovat riittävät ja että niihin suunnataan riittävästi resursseja. Lakiasiat ja compliance -yksikköön kuuluva tiedonhallintatoiminto (Data Governance) vastaa Mandatum Lifen tietosuojastrategiasta, -periaatteista, -ohjeista, -valvonnasta ja -raportoinnista sekä tietosuojapoikkeamien käsittelystä. Lisäksi tiedonhallintatoiminto tuo esiin tietosuojaan liittyviä kehitystarpeita ja edistää toimia, joilla näihin tarpeisiin vastataan. Tiedonhallintatoiminto vastaa myös tietojärjestelmien turvallisuudesta ja tekee tiivistä yhteistyötä IT-osaston ja liiketoiminnan kanssa. Mandatum Life voi käyttää alihankkijoita tai ulkoistaa henkilötietojen käsittelyn kolmannelle osapuolelle. Tällöin yhtiö varmistaa sopimusjärjestelyin, että henkilötietoja käsitellään

GDPR-vaatimusten mukaisesti, ja toimittaa kyseisille kolmansille osapuolille henkilötietojen turvallista käsittelyä koskevat ohjeet.

Mandatum Life noudattaa sisäänrakennetun ja oletusarvoisen tietosuojan periaatteita kaikessa toiminnassaan. Tämä tarkoittaa sitä, että tietosuojan periaatteet on sisällytetty kaikkiin henkilötietojen käsittelyn vaiheisiin, ja oletusarvoisesti käsitellään vain kunkin tarkoituksen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Mandatum Lifen oikeudellinen peruste käsitellä henkilötietoja on joko asiakassuhde, henkilön suostumus, lakisääteinen velvoite tai yhtiön oikeutettu etu. Tietojen elinkaari määritellään silloin, kun tietojen keräämistä suunnitellaan. Kun uusien menettelytapojen kehittämistä tai uusien palvelujen hankintaa suunnitellaan, tehdään tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi (DPIA). Arvioinnin tarkoituksena on selvittää aiheuttavatko suunnitellut tietojenkäsittelytoimet korkean riskin rekisteröityjen oikeuksille ja vapauksille. Arviointitulosten avulla vähennetään riskejä ja varmistetaan, että GDPR-vaatimukset on huomioitu.

Vuonna 2018 Mandatum Life kävi läpi yhtiön IT-järjestelmät ja tunnisti niistä ne, jotka sisältävät henkilötietoja. Vuoden aikana myös päivitettiin tietojen säilytysaikoja tietosuoja-asetuksen mukaisiksi, poistettiin vanhentuneita tietoja ja anonymisoitiin joitakin tietoja yleisen tietosuoja-asetuksen loukkausten riskin välttämiseksi. Lisäksi Mandatum Life varmisti asiakastietojen käsittelyn läpinäkyvyyttä laajentamalla tietosuoja ja rekisteröityjen oikeuksia koskevaa dokumentaatiotaan.



Jokaisella Mandatum Lifen työntekijällä ja yhtiön nimissä toimivalla henkilöllä, jonka työhön liittyy henkilötietojen käsittelyä, on velvollisuus noudattaa yhtiön tietosuojaan liittyviä periaatteita ja ohjeita ja varmistaa, että tietosuojan liittyviä vaatimuksia noudatetaan. Kaikki yhtiön työntekijät osallistuvat verkossa toteutettavaan tietosujakoulutukseen joka toinen vuosi. Uudet työntekijät saavat tarvittavan koulutuksen perehdytysjakson aikana. Tarvittaessa koulutusta annetaan myös Mandatum Lifen konsulteille. Vuonna 2018 yhtiössä järjestettiin useita roolikohtaisia lähiopintojaksoja tietosuoja-asetuksen vuoksi.

Yleinen tietosuoja-asetus edellyttää, että Mandatum Life ilmoittaa merkittävistä tietosuojaloukkauksista viranomaisille 72 tunnin kuluessa tapahtuman havaitsemisesta. Vuonna 2018 viranomaisille ilmoitettiin yksi henkilötietoihin liittyvä tietosuojaloukkaus. Yhtiö oli yhteydessä kaikkiin asianosaisiin, ja asia saatiin ratkaistua. Tietosuojaloukkauksen seurauksena prosesseja ja ohjeita käytiin läpi vastaavien virheiden välttämiseksi jatkossa.

Tietoturva

Tietosuojan tavoin myös tietoturva on ensiarvoisen tärkeää Sampo-konsernin yhtiöiden liiketoiminnan menestykselle. Finanssialan tietopalveluilta edellytetään nopeutta, tehokkuutta ja luotettavuutta kaikissa tilanteissa. Tässä yhteydessä on kiinnitettävä erityistä

huomiota tiedon suojaamiseen ja käsittelyyn. Eri konserniyhtiöiden tietoturvan taso riippuu esimerkiksi siitä, miten yksittäiset työntekijät käyttävät tietojen käsittelyyn tarkoitettuja työkaluja. Tämän vuoksi tietoturvakoulutuksella on tärkeä rooli Sampo-konsernissa.

If

Ifin tietoturvan perusta on yhtiön tietoturvapoliittikka. Poliitikassa määritellään tietoturvan vähimmäisvaatimukset, joita kaikkien If-konsernin yhtiöiden ja niiden yhteistyökumppaneiden edellytetään noudattavan. Poliittikkaan sisältyy myös tietojenkäsittelytyökalujen käyttöön liittyviä yleissääntöjä. Tietoturvapoliittikka on osa Ifin riskienhallintajärjestelmää.

Ifillä on kattava tietoturvan hallintamalli, johon sisältyvät tietoturvan periaatteet, roolit ja vastuut, valvontamenettelyt sekä raportointirakenteet. Yleisvastuu yhtiön tietoturvamenettelyistä sekä tietoturvatöiden johtamisesta ja valvonnasta on tietoturvaohjaajalla, joka raportoi yhtiön tietohallintojohtajalle. Ifin IT-organisaatio raportoi tietoturvariskeistä yhtiön operatiivisten riskien komitealle.

If on määritellyt yhtiön liiketoimintoihin kohdistuviin uhkiin ja riskeihin nähden tietoturvasot. Yhtiössä seurataan jatkuvasti uhissa, riskeissä ja liiketoimintaympäristössä tapahtuvia muutoksia, ja ne vaikuttavat tietoturvasoihin ja -toimenpiteisiin Ifissä. Tavoitteena on, että mahdollinen tiedon puute, teknisten ratkaisujen

puutteet, ajattelemattomuus, epäluotettavuus tai rikollinen toiminta eivät vaaranna Ifin liiketoimintaa. Ifin tietoturvan taso riippuu viime kädessä siitä, miten yksittäiset työntekijät käyttävät erilaisia tietojenkäsittelytyökaluja, kuten tietokoneita, muistitikkuja, tietoliikennevälineitä ja internetiä. Kaikkien If-yhtiöiden ja -työntekijöiden on noudatettava Ifin tietojenkäsittelyperiaatteita.

If tarjoaa työntekijöilleen kattavan tietoturvaan liittyvän koulutusohjelman, johon kuuluu seminaareja, nano-oppimista, verkkokoulutusta ja lähiopetusta. Verkkokoulutus on suunnattu erityisesti IT-kehittäjille. Lisäksi tarjotaan käytännönläheistä lähiopetusta, joka painottuu Ifille ominaisten tietoturva-asioiden käsittelyyn ja hallintaan.

Vuonna 2018 Ifin tärkeimpänä painopistealueena oli kyberturvallisuusriskien arviointi ja tarkkailu. Kyberturvallisuusriskit raportoidaan Ifin operatiivisten riskien raportointijärjestelmän puitteissa. Vuonna 2017 käyttöön otettu ympärivuorokautinen tietoturvan tarkkailupalvelu on sekin vahvistanut Ifin kykyä ennakoida, havaita ja torjua kyberuhkia.

Ifin on raportoitava merkittävistä tietoturvaan liittyvistä tapauksista Ruotsin Finanssivalvonnalle vuosittain. Vuonna 2018 viranomaiselle ilmoitettiin yhdestä, verkon vikaantumista koskevasta vahinkotapahtumasta.



Topdanmark

Topdanmarkin tietoturvan perusta on yhtiön tietoturvapoliittika. Poliitikassa määritellään tietoturvan vähimmäisvaatimukset, joita sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien edellytetään noudattavan. Tietoturvapoliittika on osa Topdanmarkin riskienhallintajärjestelmää. Topdanmark-konsernissa tietoturvasta vastaa IT-turvallisuusyksikkö. Sitä vetää tietoturvajohtaja, joka raportoi tietohallintojohtajalle. Topdanmarkin IT-riskien arviointi ja priorisointi, tietoturvapoliittika ja IT-valmiusstrategia perustuvat ISO 27001 -standardiin, ja ne päivitetään ja hyväksytetään yhtiön hallituksessa vuosittain. Olennaiset tai kriittiset operatiiviset IT-riskit arvioidaan säännöllisesti, ja arvioinnin tulokset raportoidaan Topdanmarkin hallitukselle, johtoryhmälle, riskitoimikunnalle ja compliance-toiminnolle neljännesvuosittain.

Erilaisissa riskiskenaarioissa erityisesti kyberrikollisuuden uhka on Topdanmarkissa lisääntynyt. Yhtiön IT-turvallisuuskomitea arvioi uhkaa säännöllisesti ja toteuttaa tarvittavia toimia vaaditun turvallisuustason varmistamiseksi. Vuonna 2017 Deloitte teki Topdanmarkissa kyberturvallisuusarvioinnin. Arviointitulosten mukaan Topdanmarkin kyberturvallisuustaso on korkea verrattuna muihin finanssialan tai muiden säädeltyjen alojen toimijoihin, ja erittäin korkea verrattuna muihin yksityisen tai julkisen sektorin organisaatioihin.

Kaikille uusille työntekijöille annetaan perehdytys Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaan. Topdanmarkin IT-kehittäjille järjestetään tarvittaessa lähiopetusta, jotta varmistetaan, että tietotekniikkaa kehitetään yhtiön tieto-

turvapolitiikan mukaisesti. Vuonna 2018 Topdanmarkissa toteutettiin tietoturvaa koskeva verkkokoulutus. Koulutus oli pakollinen kaikille työntekijöille ja ulkopuolisille konsulteille ja se toistetaan vuosittain.

Vuonna 2018 Topdanmarkissa ei ollut tietoturvatapauksia, jotka olisivat vaatineet yhtiön IT Disaster Recovery Plan -suunnitelman aktivointia.

Mandatum Life

Mandatum Lifen tietoturvan perusta on yhtiön tietoturvapoliittika. Poliitikassa määritellään Mandatum Life -konsernin tietoturvaan liittyvät roolit, vastuut, tavoitteet ja toimenpiteet. Poliittikkaa täydentävät erilaiset periaatteet ja ohjeet (esimerkiksi identiteetti- ja käyttövaltuushallintaa sekä sähköpostin, internetin ja pilvipalvelujen käyttöä koskevat periaatteet). Mandatum Lifen hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat siitä, että yhtiön tietoturvakäytännöt ovat riittävät ja että niihin suunnataan riittävästi resursseja. Hallituksella on myös yleisvastuu yhtiön tietoturvapoliittikan noudattamisesta. Tietoturvan tason seuranta on tietoturvajohtajan vastuulla.

Tietoturvan tasoa arvioidaan jatkuvasti sovittujen roolien mukaisesti. Arvioinnissa huomioidaan Mandatum Lifen tärkeimmät toiminnot ja resurssit ja käsiteltävä tieto sekä niihin kohdistuvat uhat. Riskien hallitsemiseksi korjataan mahdolliset puutteet ja toteutetaan tarvittavat toimenpiteet. Mandatum Lifella on riittävät tekniset ja organisatoriset valmiudet tunnistaa mahdolliset tietoturvariskit ja -poikkeamat. Erityistä huomiota kiinnitetään niihin tietoturvariskeihin, jotka kohdistuvat

asiakastietoihin. Tunnistettuihin riskeihin puututaan ja niistä raportoidaan säännöllisesti osana yhtiön operatiivista riskienhallintaa.

Mandatum Lifen tietoturvapoliittikan mukaan työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan uhista yhtiön tietoturvajohtajalle. Toteutuneet riskit raportoidaan yhtiön operatiiviselle riskienhallintakomitealle. Vahinkotapausten korjaustoimet on dokumentoitu Mandatum Lifen liiketoiminnan jatkuvuussuunnitelmaan. Prosesseja ja järjestelmiä myös testataan säännöllisesti.

Mandatum Life varmistaa henkilöstönsä tietoturvaosaamisen järjestämällä säännöllisesti aiheeseen liittyvää pakollista koulutusta. Koulutus on suoritettava aina, kun koulutusmateriaaleja on päivitetty. Koulutusmateriaaleja päivitetään vähintään joka toinen vuosi. Välittömistä tietoturvauhista ilmoitetaan työntekijöille myös Mandatum Lifen intranetissä.

Mandatum Lifen tietoturvaa kehitetään jatkuvasti, jotta se vastaa viranomaisten ja asiakkaiden sekä muuttuvan tietoturva-ympäristön vaatimuksia. Vuonna 2018 Mandatum Life hankki lisätietoa kyberturvallisuustilanteesta ja kasvatti reagointivalmiuksiaan yhtiön vuosia 2017–2020 koskevan tietoturvastrategian mukaisesti. Yhtiö myös rekrytoi lisää tietoturvahenkilöstöä ja paransi näin valmiuksiaan toteuttaa tietoturvastrategiaa myös tulevana vuosina.



Mandatum Lifen on raportoitava merkittävistä tietoturvaan liittyvistä tapauksista Finanssivalvonnalle vuosittain. Finanssivalvonnalle raportointi vuonna 2018 yksi vahinkotapaus, jossa oli kysymys vuotaneiden käyttäjätunnusten väärinkäytöstä. Tapaus havaittiin varhaisessa vaiheessa, eikä siitä aiheutunut seuraamuksia.

Ihmisoikeudet

Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet noudattamaan kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, jotka on määritelty YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa sekä YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevissa ohjaavissa periaatteissa. Konserni on sitoutunut varmistamaan, että sen toiminta ei koskaan loukkaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Konserniyhtiötä kannustetaan ja niiden edellytetään kunnioittavan kansainvälisiä ihmisoikeuksia ja noudattamaan paikallisia lakeja.

Lisäksi Sampo-konserni on sitoutunut noudattamaan kansainvälisen työjärjestön ILO:n määrittelemiä työelämän perusnormeja. Sampo pyrkii luomaan tasapuolisen, hyvän ja avoimen työilmapiirin, jossa jokaista työntekijää kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti tämän sukupuolesta, rodusta, uskonnosta, kansallisuudesta, iästä tai fyysisistä ominaisuuksista riippumatta. Syrjiviä käytäntöjä ei suvaita rekrytoinnissa, ylennyksissä, palkitsemisessa tai yleisessä käytöksessä työpaikalla.

Sampo-konsernin yritykset toimivat Pohjoismaissa ja Baltiassa, joissa kokoontumisvapautta kunnioitetaan

yleisesti ja se on jopa turvattu lainsäädännössä. Työntekijöillä on oikeus järjestäytyä, neuvotella kollektiivisesti ja mennä lakkoon. Sampo toimii kaikissa toimintamaissaan paikallisen lainsäädännön mukaisesti ja antaa työntekijöilleen heidän lakisääteiset oikeutensa. Sampo ei kerää tietoa siitä, kuinka moni sen työntekijöistä kuuluu ammattiliittoihin. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, että työntekijöiden järjestäytymisaste on Pohjoismaissa korkea muuhun maailmaan verrattuna. Esimerkiksi Tanskassa, Suomessa ja Ruotsissa ammattiliitot ovat vahvoja ja hyvin organisoituja, ja yli 70 prosenttia koko työvoimasta kuuluu ammattiliittoihin.

Välittömien ihmisoikeusrikkomusten riski on Sammon ja sen konserniyhtiöiden toiminnassa suhteellisen vähäinen, mutta niiden toiminnalla voi olla suoraan tai epäsuorasti kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin. Näitä riskejä hallitaan Sampo-konsernin riskienhallintaperiaatteiden mukaisesti. Riskit johtuvat pääosin ulkoisista tekijöistä, kuten asiakkaista, toimittajista ja sijoituksista. Siksi Sampo kannustaakin yhteistyökumppaneitaan ja muita ulkopuolisia tahoja kunnioittamaan ja noudattamaan ihmisoikeuksia. Sampo-konserni on tunnistanut omassa toiminnassaan tärkeimmiksi ihmisoikeuskysymyksiksi syrjintä- ja tasa-arvoasiat sekä asiakkaiden oikeuden yksityisyyteen.

Tietomurrot ja asiakastietojen väärinkäyttö voivat aiheuttaa ihmisoikeusrikkomuksia, erityisesti jos niihin liittyy arkaluonteisia henkilötietoja. Sampo-konsernin yhtiöillä on tiukat periaatteet ja menettelyt, joilla varmistetaan, että kaikki kerätty tieto suojataan tietoturvatoimin sekä

kouluttamalla henkilöstöä riittävästi. Lisätietoa löytyy tämän raportin **tietoturva- ja tietosuojaosioista (s. 22 ja 24)**.

If

Ifillä on eettinen komitea (Ethics Committee), jonka vastuulla on keskustella eettisistä asioista ja koordinoida niitä yhtiön sisällä sekä antaa aiheeseen liittyviä suosituksia. Ifillä on myös eettiset toimintaperiaatteet, joissa on kuvattu aihepiirin tavoitteet, periaatteet ja vastuut. If edellyttää kaikkien työntekijöiden noudattavan näitä periaatteita. Yhtiö järjestää toimipisteissään eettisyyteen ja siihen liittyviin ongelmatilanteisiin koskevia kurseja, seminaareja ja keskustelutilaisuuksia. Ihmisoikeusasioita käsitellään myös Ifin eettisiä toimintaperiaatteita koskevalla verkkokurssilla, joka on osa kaikkien työntekijöiden perehdytystä.

Ifissä on järjestetty koulutuksia tietoisuuden lisäämiseksi ihmisoikeuksiin liittyen, kuten työntekijöiden oikeuksista ja asiakkaiden oikeudesta yksityisyyteen. Ifin intranetissä on esimerkiksi esitelty erilaisia ongelmatilanteita, jotka liittyvät ihmisoikeuskysymyksiin. If kehitti vuonna 2018 uuden eettisyyttä, monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä käsittelevän koulutusohjelman, joka otetaan käyttöön vuonna 2019. Opetusaineisto koostuu kolmesta elementistä: lyhytelokuvasta, lukuaineistosta ja työpaja-aineistosta. Koulutuksen tavoitteena on korostaa sitä, kuinka tärkeää on olla yhtiö, jossa ei hyväksytä syrjintää. Eettisyyden pitäisi olla konkreettinen osa jokaisen työntekijän toimintaa ja työntekijöiden tulisi



tiedostaa omat ennakkoluulonsa ja ymmärtää se, kuinka ennakkoluulot vaikuttavat monimuotoisuuteen yhtiössä.

Vaikka välittömien ihmisoikeusrikkomusten riski yhtiön toiminnassa on suhteellisen vähäinen, If tiedostaa, että sen toiminnalla voi olla epäsuoria kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin. Riskit johtuvat pääosin ulkoisista tekijöistä, kuten asiakkaista, toimittajista ja sijoituksista. Siksi If edellyttää, että sen konsultit ja kumppanit noudattavat yhtiön eettisiä toimintaperiaatteita, tukevat Ifin eettisiä arvoja ja kunnioittavat ihmisoikeuksia. Vuoden 2019 aikana If aikoo kehittää ihmisoikeustyön mittaamisen ja raportoinnin menetelmiä.

Topdanmark

Topdanmark kunnioittaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia, ja yhtiön tavoitteena on olla loukkamatta niitä. Topdanmark noudattaa Tanskan lainsäädäntöä, johon kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet on sisällytetty. Ihmisoikeudet ovat myös yksi Topdanmarkin yritys vastuun painopistealueista. Topdanmark liittyi YK:n Global Compact -aloitteeseen vuonna 2010. Yhtiön tavoitteena on sisällyttää ihmisoikeudet ja muut aloitteen periaatteet omaan liiketoimintaansa ja toimintatapoihinsa. Topdanmark laati vuoden 2018 joulukuussa tekoälyn käyttöä koskevat eettiset ohjeet ja ihmisoikeuspolitiikan.

YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden innoittamana Topdanmark seuraa tarkasti ihmisoikeuskysymyksiä, joita yhtiö saattaa

kohdata liiketoimintansa yhteydessä. Topdanmark on todennut, että yhtiön periaatteet, aloitteet ja johtamisjärjestelmät turvaavat ihmisoikeuksia tehokkaasti. Tämä toteutuu esimerkiksi sijoitus-toimintaa säatelevissä menettelyissä ja periaatteissa **(lisää Topdanmarkin sijoituksista sivulta 71)**, tietosuojaa ohjaavissa politiikoissa ja toimintatavoissa **(lisää tietosuojasta sivulta 22)**, henkilöstöasioita vaalivissa politiikoissa ja johtamisjärjestelmässä **(lisää henkilöstöstä sivulta 38)** ja syrjimättömyydessä, jossa Topdanmark keskittyy erityisesti miesten ja naisten yhdenvertaisiin mahdollisuuksiin nousta johtotehtäviin **(lisää monimuotoisuudesta sivulta 44)**.

Toimitusketjun vastuuttomuus ja esimerkiksi YK:n Global Compact -aloitteen periaatteiden laiminlyönti on Topdanmarkin yritys vastuupolitiikan vastaista. Tällainen toiminta voi myös vahingoittaa Topdanmarkin mainetta ja sitä kautta yhtiön taloudellista tulosta. Näiden riskien hallitsemiseksi Topdanmarkilla on toimittajia koskeva yritys vastuuhjelma ja yhtiö arvioi sen toimittajien yritys vastuuta säännöllisesti. Kaikkien Topdanmarkin toimittajien sopimuksiin sisältyy nykyään yritys vastuuliite, jossa esimerkiksi todetaan, että Topdanmark on allekirjoittanut YK:n Global Compactin. Liite ei ole juridisesti sitova, mutta se pyrkii rohkaisemaan Topdanmarkin kumppaneita sisällyttämään Global Compactin periaatteet myös omaan liiketoimintaansa.

Vuonna 2017 Topdanmark ulkoisti työpaikkoja Cognizant-nimiseen yhtiöön Liettuassa ja vuonna 2018

lisää työpaikkoja samaan yhtiöön Intiassa. Samassa yhteydessä yhtiö teki riskianalyysin ja keskusteli palvelu-toimittajan kanssa työolosuhteista ja ihmisoikeuksista. YK:n Global Compactin periaatteita koskeva liite on sisällytetty näihin sopimuksiin juridisesti sitovana. Liettuassa Topdanmark ei ole havainnut mitään yhtiön yritys vastuupolitiikan tai Global Compactin periaatteiden vastaista. Topdanmark on kuitenkin tietoinen eräistä ihmisoikeus-ongelmista Intiassa, missä työntekijöillä ei esimerkiksi ole oikeutta työehtosopimuksiin. Topdanmark käy asiasta jatkuva vuoropuhelua Cognizantin kanssa.

Lisätietoa aiheesta on saatavilla englanniksi

Topdanmarkin vuoden 2018 yritys vastuuraportista
(www.sampo.com/vuosi2018).

Mandatum Life

Mandatum Life ottaa ihmisoikeudet huomioon kaikessa toiminnassaan, aina sijoituspäätöksistä työsuhteisiin. Merkittävänä omistajana ja sijoittajana Mandatum Life ottaa sijoituspäätöksissään huomioon sijoituskohteena olevien yritysten vastuulliset henkilöstökäytännöt. Mandatum Life Varainhoito tarkastaa säännöllisesti sijoitussalkkunsaa ihmisoikeusloukkausten varalta YK:n Global Compactin mukaisesti. Jos Mandatum Life havaitsee loukkauksen, se pyrkii tekemään yhteistyötä asianosaisten kanssa sen korjaamiseksi. Lisätietoa Mandatum Lifin sijoituksiin liittyvistä toimenpiteistä löytyy osiosta **Vastuullisuus sijoitustoiminnassa (sivu 69)**.



Mandatum Life painottaa tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan ja politiikoissaan ja tarkkailee esimerkiksi sukupuolijakaumaa yhtiön johtotehtävissä. Tasa-arvoasioita käsitellään myös Mandatum Life Way -ohjeessa, joka annetaan kaikille uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä. Mandatum Life pitää huolen siitä, ettei ketään työntekijää syrjitä esimerkiksi rodun, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai iän perusteella. Syrjintään liittyviä asioita seurataan esimerkiksi kaikille työntekijöille vuosittain lähetettävän Suomen parhaat työpaikat -työtyytyväisyyskyselyn kautta. Lisätietoa tasa-arvoasioista Mandatum Lifessa löytyy raportin kohdasta **Monimuotoisuus (sivu 45)**.

Mandatum Life järjestää myös säännöllisesti koko henkilöstölle tarkoitettuja verkkokoulutuksia asiakkaiden yksityisyyden suojasta. Lisätietoa aiheesta löytyy raportin kohdista **Tietoturva ja Tietosuoja (sivut 23 ja 25)**. Vuonna 2018 Mandatum Lifin vahinkotapahtumien raportointijärjestelmien kautta ei ilmoitettu yhtään ihmisoikeusloukkaustapausta.

Mandatum Life liittyi vuonna 2018 Ykkösketjuun-kampanjaan, joka vaatii Suomeen ihmisoikeuksia koskevaa yritysvastuulakia.

Sampo Oyj

Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) aloitti vuonna 2018 Työ ei syrji -kampanjan. Sampo lähti mukaan tukemaan kampanjaa, joka haastaa työntekijät, yritykset ja yhteisöt rakentamaan Suomeen aidosti tasa-arvoista työkuultuuria.

Kampanjaan osallistuvien yhtiöiden ja organisaatioiden mielestä syrjintä ei saisi vaikuttaa kenenkään työllistymiseen tai menestykseen työelämässä. Syrjimättömyys hyödyttää koko suomalaista yhteiskuntaa: jokaista työnantajaa, työntekijää ja kansalaista. Sampo liittyi vuonna 2018 myös Ykkösketjuun-kampanjaan, joka vaatii Suomeen ihmisoikeuksia koskevaa yritysvastuulakia.

Konsernin toiminnan ympäristövaikutukset

Sampo-konsernin yhtiöt tiedostavat oman toimintansa ympäristövaikutukset ja ovat sitoutuneet niiden vähentämiseen. Negatiivisista ympäristövaikutuksista aiheutuva vahinko yhtiöiden maineelle on keskeinen konserni-yhtiöiden toiminnan ympäristöriski. Sampo-konsernilla on suoria ympäristövaikutuksia, jotka aiheutuvat pääasiassa Ifin ja Topdanmarkin toiminnasta, ja epäsuoria ympäristövaikutuksia, jotka aiheutuvat Sampo-konsernin sijoituspäätöksistä. Lisätietoa sijoituksiin liittyen löytyy osiosta **Vastuullisuus sijoitustoiminnassa (sivu 66)**.

If

Ifin tavoitteena on vähentää yhtiön ympäristövaikutuksia ja edistää osaltaan kestävä kehitystä. Ifin ympäristö-asioiden ohjausryhmä on laatinut yhtiölle ympäristöstrategian, jossa määritellään Ifin ympäristöperiaatteet, pitkän aikavälin tavoitteet, jatkuvat tavoitteet ja ympäristövaikutusten minimoinnin lähtökohdat. Vuonna 2018 If palkkasi yritysvastuupäällikön (tammikuusta

2019 eteenpäin yritysvastuujohtaja) edistämään yhtiön yritysvastuutyötä ei vain ympäristövastuun vaan myös sosiaalisen ja taloudellisen vastuun osalta. Vuoden aikana Ifin ympäristöasioiden ohjausryhmä myös vaihtoi nimensä yritysvastuuhjausryhmäksi. Vuonna 2019 If asettaa uudet pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteet yhtiön merkittävimpien vastuullisuusteemojen (ilmasto; toimitusketju ja materiaalit; työympäristö; monimuotoisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo; ja vastuulliset liiketoimintakäytännöt) mukaisesti.

Ifin sitoumukset sen asiakkaita, kumppaneita ja yhteiskuntaa kohtaan on ilmaistu yhtiön ympäristöpolitiikassa ja -strategiassa. Sitoumukset ovat:

- If pyrkii aina löytämään parhaan mahdollisen ratkaisun ympäristön kannalta – niin asiakkaiden, toimittajien, yhteistyökumppaneiden kuin yhtiön itsensäkin kannalta
- If kehittää tuotteita, prosesseja ja vahinkojentorjuntapalveluita, jotka auttavat sen asiakkaita toimimaan entistä ympäristöystävällisemmin
- If rohkaisee ja tukee sen toimittajia ja kumppaneita ympäristöystävällisempään toimintaan
- If tarjoaa työntekijöilleen ohjeita ja tukea, jotka mahdollistavat ympäristöystävällisen toiminnan
- If antaa aina tietoa ympäristöriskeistä ja osallistuu aktiivisesti ilmastomuutoksesta käytävään julkiseen keskusteluun.



Ifin oman toiminnan ympäristövaikutusten pienentämiseen tähtäävät toimenpiteet voidaan jakaa kahteen kategoriaan: 1) Ifin työntekijöihin ja sen omaan toimintaan liittyviin toimenpiteisiin ja 2) Ifin liiketoimintaan liittyviin toimenpiteisiin. Ifin työntekijöihin ja omaan toimintaan liittyviin toimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi jätteiden minimointi (esimerkiksi muovisten kertakäyttömukien käyttö lopetettiin kaikissa Ifin toimipisteissä vuonna 2018); energiatehokkuuden parantaminen (esimerkiksi LED-valaistuksen asennus remonttien yhteydessä); uusiutuvan energian käytön edistäminen (kaikki Ifin ostama sähkö on peräisin uusiutuvista energialähteistä); matkustamisen vähentäminen virtuaalisten tapaamisten avulla ja junamatkojen suosiminen lentämisen sijasta; aiheeseen liittyvän koulutuksen ja tiedon tarjoaminen; aiheeseen liittyvien teemaviikkojen järjestäminen henkilöstölle; ympäristöryhmien toiminnan tukeminen ja ympäristöystävällisen tietotekniikan

käytön lisääminen. Toinen kategoria, Ifin liiketoimintaan liittyvät toimenpiteet, pitää sisällään aiheita kuten ympäristökriteerien sisällyttäminen hankintaperiaatteisiin ja ympäristöystävällisten vaihtoehtojen suosiminen (If tekee yhteistyötä esimerkiksi Joutsenmerkin kanssa) sekä ympäristö- ja työterveysvaatimusten asettaminen kiinteistöjen ja ajoneuvojen korjauspalveluiden tuottajille (kuten uudelleenkäytön ja kierrätyksen rohkaiseminen). Tavoitteena on vähentää Ifin hiilidioksidipäästöjä ja edistää yhtiön pitkän aikavälin ympäristötavoitteiden saavuttamista. Kaikilla suurilla Ifin toimipisteillä (vähintään sata työntekijää) on ympäristöohjelma.

Ifin tavoitteena on yhtiön omien päästöjen jatkuva vähentäminen, ja If rohkaisee myös yhteistyökumppaneitaan vähentämään päästöjään. Finanssipalvelujen tuottajana Ifin hiilidioksidipäästöt aiheutuvat pääasiassa työmatkalennoista (68 prosenttia), autolla tehtävistä

työmatkoista (18 prosenttia) ja energiankulutuksesta (14 prosenttia). Vuonna 2018 Ifin suorien ja epäsuorien hiilidioksidipäästöjen yhteenlaskettu määrä oli 9 002 tonnia, mikä vastaa 2,3 prosentin kasvua vuodesta 2017. Kokonaispäästöjen kasvu johtuu pääosin työntekijöiden määrän ja työmatkalentojen päästöjen kasvusta. Yhtiön työntekijäkohtaiset päästöt olivat 1,56 tonnia, mikä on 1,3 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2017. Ifin omien toimintojen kaikki CO₂e-päästöt on kompensoitu vuodesta 2011 lähtien. Vuonna 2018 If kompensoi kaikki CO₂e-päästönsä Breathing Space -nimisen Gold Standard VER -projektin kautta. Lisätietoa aiheesta löytyy osiosta **Sidosryhmävuorovaikutus (sivu 80)**.

Lisätietoa aiheesta löytyy englanniksi **Ifin vuoden 2018 yritysvastuuraportista (www.sampo.com/vuosi2018)**.



Tavoitteet ja tulokset vuosille 2016-2018

If

Tulokset 2018			
	Ei		Kommentit
	Saavutettu	saavutettu	
Lentomatkojen vähentäminen 5 prosentilla		X	Lentojen kokonaismäärä on kasvanut 5 prosenttia, pääasiassa työntekijöiden määrän kasvusta johtuen.
Välillisen energiankulutuksen vähentäminen 3 prosentilla vuosittain	X		Keskimääräinen vuotuinen vähennys tarkastelukaudesta oli 3,7 prosenttia.
Paperinkulutuksen vähentäminen 10 prosentilla vuosittain	X		Keskimääräinen vuotuinen vähennys tarkastelukaudesta oli 15 prosenttia.

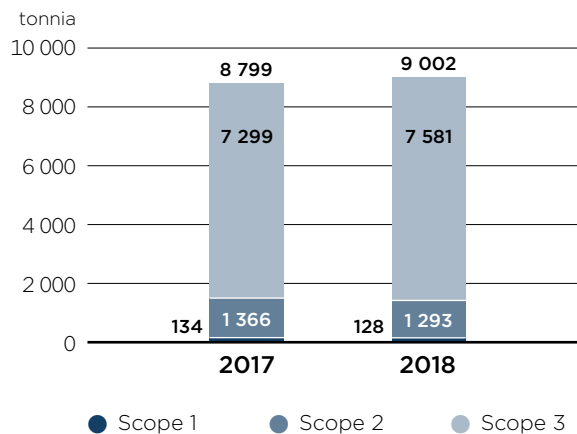
Jatkuvat tavoitteet ja vuoden 2018 tulokset

If

Tulokset 2018			
	Ei		Kommentit
	Saavutettu	saavutettu	
Materiaalien uudelleenkäyttö ajoneuvojen huollossa	X		Ajoneuvojen korjauksissa käytettiin yli 3 500 tonnia uudelleen käytettyä muovia ja metallia vuonna 2018.
Kaikkien merkittävien toimittajien tarkastaminen Ifin ympäristövaatimusten mukaisesti	X		Kaikki Ifin toimipisteiden merkittävät toimittajat (> 10 000 euroa) tarkastettiin vuonna 2018.
ClimateWise-tulos >60 prosenttia	X		Ifin ClimateWise-tulos oli 64 prosenttia vuonna 2018.

CO₂e-kokonaispäästöt

If

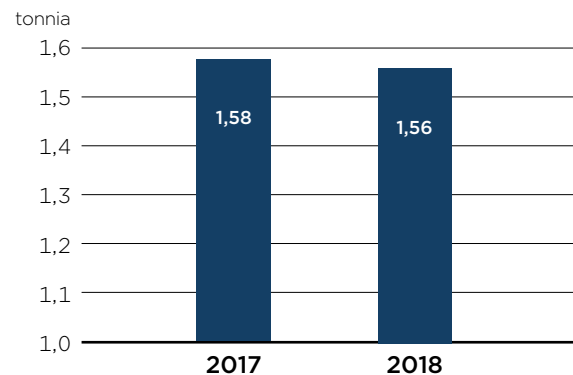


● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3

Sisältää Ifin toiminnot Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa.

CO₂e-päästöt työntekijää kohden

If



Laskennassa on käytetty FTE keskimäärin lukua.
Päästölaskennassa on mukana Ifin toiminnot Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Tanskassa.



Topdanmark

Topdanmark haluaa osaltaan edistää kestävästä kehitystä koko yhteiskunnassa. Siksi yhtiön tavoitteena on sisällyttää ilmasto- ja ympäristönäkökohdat liiketoiminta-tavoitteisiin. Topdanmarkin toiminnalla on sekä välittömiä ympäristövaikutuksia oman toiminnan kautta, että välillisiä ympäristövaikutuksia yhtiön liiketoiminnan kautta. Yhtiö panostaa ensisijaisesti oman toimintansa ympäristövaikutusten minimointiin, koska sillä alueella Topdanmark voi kaikkein tehokkaimmin määritellä tavoitteita, toteuttaa aloitteita ja vähentää yhtiön hiilijalanjälkeä.

Topdanmarkin yritysvaluuhausryhmä johtaa yhtiön ilmasto- ja ympäristötyötä, määrittelee niihin liittyvät tavoitteet ja seuraa vuotuisten tavoitteiden toteutumista. Topdanmark on asettanut hiilidioksidipäästöille tavoitteen, sillä yhtiön ympäristötyön tärkein osa-alue on hiilidioksidipäästöjen hillitseminen. Lisäksi Topdanmark on asettanut tavoitteeksi edistää YK:n kestävä kehityksen tavoitetta numero 12, joka koskee vastuullista kulutusta ja tuotantoa.

Hiilidioksidipäästöjen vähennystoimet ja niiden tulokset

Vuonna 2018 Topdanmark vähensi hiilidioksidipäästöjään pääasiassa yhtiön kahden aurinkopaneelijärjestelmän avulla. Järjestelmistä suurempi, jota laajennettiin vuonna 2017, on asennettu Topdanmarkin pääkonttoriin. Toinen, vuonna 2017 käyttöön otettu järjestelmä sijaitsee yhtiön toisessa toimipisteessä. Vuonna 2018 aurinkopaneelijärjestelmät tuottivat sähköä yhteensä 1 531 MWh (1 093 MWh), mikä on merkittävästi edellisvuotta enemmän.

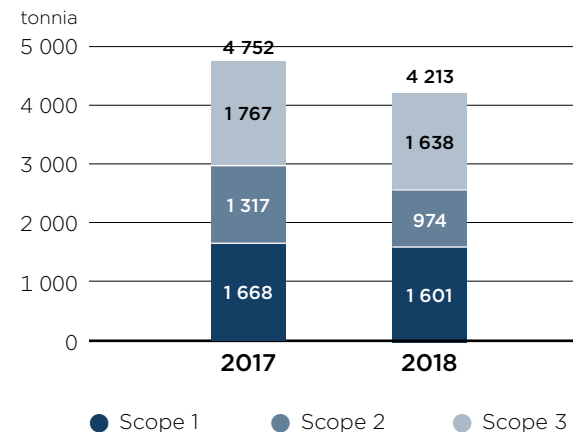
CO₂-päästöt: Tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite 2021	Yksikkö	Vertailuvuosi 2017	Tulos 2018	Kommentit
Viiden prosentin absoluuttinen vähennys vuoden 2017 päästöistä	CO ₂ -tonnia	4 752	4 213	Hiilidioksidipäästöt laskivat 11 prosenttia vuoden 2017 tasosta, mikä ylittää tavoitteen.

CO₂-kokonaispäästöt

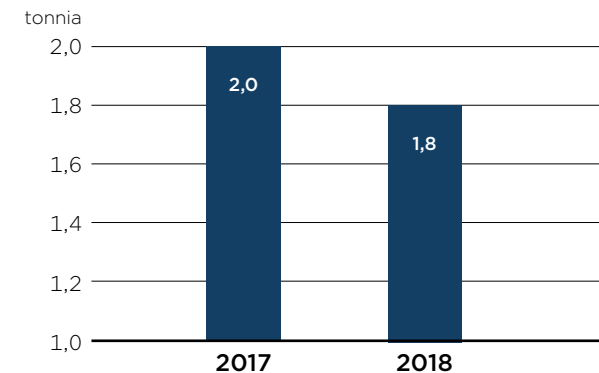
Topdanmark



Topdanmark raportoi ympäristöasioistaan myös CDP:lle (Carbon Disclosure Project). CDP on kansainvälinen ympäristöraportointiin keskittynyt voitto tavoittelematon organisaatio, joka edistää hiilidioksidipäästöihin ja

CO₂-päästöt työntekijää kohden

Topdanmark



Vertailulukua on laskettu uudelleen. Laskennassa käytetään tästä eteenpäin henkilöstön FTE keskimäärin-lukua.

ilmastostrategioihin liittyvää avoimuutta ja vuoropuhelua ja tarjoaa näihin liittyvää tietoa sijoittajille. Vuonna 2018 Topdanmarkin CDP-luokitus oli C, mikä oli myös kaikkien vastanneiden yhtiöiden keskiarvo.



YK:n kestävän kehityksen tavoite 12: kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys

YK:n Global Compactin allekirjoittajana Topdanmark pyrkii edistämään YK:n 17 kestävän kehityksen tavoitetta. Vuonna 2018 Topdanmark analysoi tavoitteita löytääkseen ne, jotka soveltuvat yhtiön liiketoimintaan. Analyysin tuloksena Topdanmark valitsi tavoitteen numero 12, kulutus- ja tuotantotapojen kestävyys. Tavoitteen numero 12 pyrkimyksenä on muun muassa edistää kierrätystä ja vähentää jätteen määrää, joka liittyy suoraan Topdanmarkin liiketoimintaan.

Yksi tavoitteen 12 osa-alueista on jätteen määrän merkittävä vähentäminen vuoteen 2030 mennessä ennaltaehkäisyä, vähentämisen, kierrätyksen ja uudelleenkäytön avulla. Topdanmark pyrkii tukemaan tavoitetta vuodelle 2021 asettamiensa suorituskykymittareiden (KPI) avulla. Kaikki suorituskykymittarit on johdettu yhtiön liiketoiminnasta ja työtavoista, kuten siitä miten yhtiö korjaa kiinteistölle tai elektroniikalle sattuneet vahingot ja siitä, miten Topdanmarkin omat toiminnot on järjestetty.

Yhteys Topdanmarkin liiketoimintaan	KPI vuodelle 2021	Vertailukohta	Tulokset 2018
Vahinkojen sattuessa: • Korjataan (rakennukset, autojen ikkunat, elektroniikka) aina kun mahdollista uuden ostamisen sijaan. • Myydään rakennusmateriaalit uudelleenkäyttöä varten. • Lahjoitetaan vanhat kalusteet ja tarvikkeet kierrätykseen. • Käytetään kierrätettyjä osia aina kun mahdollista. • Myydään romuttuneet autot kierrätykseen aina kun mahdollista	Kasvatetaan kierrätykseen toimitettavien kalusteiden ja tarvikkeiden määrää. Kasvatetaan korjattujen autonikkunoiden määrää.	noin 15 huonekalua lahjoitettiin DanChurchAid-järjestölle	-
	Kasvatetaan korjattavien puhelimien, tietokoneiden ja tablettien määrää.	Vuosi 2018: 38 prosenttia	-
Topdanmarkin oma toiminta: • Jätteiden lajittelu pääkonttorissa. • Ruokajätteen määrän minimointi pääkonttorin ruokalassa. • Kertakäyttömuovin käytön minimointi. • Paperinkulutuksen vähentäminen digitalisaation avulla. • Käytettyjen toimistokalusteiden myynti tai lahjoitus uudelleenkäyttöön/kierrätykseen. • Käytettyjen IT-laitteiden myynti uudelleenkäyttöön.	Kasvatetaan korjattavien puhelimien, tietokoneiden ja tablettien määrää.	Vuosi 2017: 57 prosenttia	66 prosenttia
	Kertakäyttömuovin, kuten kertakäyttömukien käytön vähentäminen.	Vuosi 2018: 404 000 kappaletta	-

Mandatum Life

Mandatum Lifen liiketoiminta ei aiheuta merkittäviä välittömiä päästöjä. Siksi yhtiö katsoo kantavansa ympäristövastuuta parhaiten edistämällä vastuullista sijoitustoimintaa. Merkittävänä sijoittajana yhtiöllä on vastuu pienentää omalta osaltaan sijoituskohteidensa hiilijalanjälkeä. Lisätietoa aiheesta löytyy osiosta **Vastuullisuus sijoitustoiminnassa (sivu 66)**.

Mandatum Life pyrkii silti myös parantamaan omien toimipisteidensä ja työtapojensa ympäristöystävällisyyttä. Mandatum Lifen pääkonttorille on myönnetty BREEAM-ympäristösertifikaatti arvosanalla Very Good (erittäin hyvä). Vuonna 2019 Mandatum Life jatkaa vuonna 2018 aloitettua perusteellista remonttia yhtiön pääkonttorissa. Remonttia tehtäessä tarkastellaan myös rakennuksen ja yhtiön toiminnan ympäristövaikutuksia.



Viime vuosina Mandatum Life on vähentänyt tuottamansa paperijätteen määrää esimerkiksi luopumalla henkilökohtaisista tulostimista ja rohkaistemalla työntekijöitä kierrättämään varustamalla yleiset tilat biojäteastioilla ja vähentämällä henkilökohtaisten jätteastioiden määrää. Vuonna 2019 Mandatum Life käynnistää nelivaiheisen kampanjan, joka pyrkii edistämään yhtiön toimipisteiden ympäristöystävällisyyttä. Kampanjan neljä tavoitetta ovat

pahvimukien ja muovilusikoiden käytön lopettaminen, henkilökohtaisen tulostamisen vähentäminen, sähkönkulutuksen vähentäminen ja kasvislounaiden lisääminen. Lisäksi Mandatum Life aloittaa yhdessä Team Rynkeby Foundationin kanssa kampanjan, jonka tarkoituksena on edistää pyöräilyä työmatkoilla ja kerätä rahaa vakavasti sairaille lapsille.

Sampo Oyj

Sampo Oyj sai vuonna 2018 WWF Suomen Green Office -sertifikaatin. WWF Green Office ohjaa työpaikkoja kohti kestävämpää toimintaa. Sammon tavoitteena on keskittyä enemmän oman toimipisteensä ja toimintojensa ympäristövaikutusten hallintaan.



VASTUULLISUUS JA HENKILÖSTÖ

35

Henkilöstö-
hallinto

40

Monimuotoisuus

46

Terveys
ja hyvinvointi

49

Henkilöstön
osallistaminen

50

Ammatillinen
kehittyminen



Vastuullisuus ja henkilöstö

Yksi finanssialan suurimmista riskeistä on osaavan henkilöstön menettäminen, sillä arvon luominen finanssialalla perustuu aineettomaan omaisuuteen, kuten osaavaan henkilöstöön, asiakaspalveluun, luovuuteen ja tehokkaaseen operatiiviseen toimintaan. Sampo-konsernissa uskotaan, että aineeton omaisuus lisääntyy, kun työntekijät ovat sitoutuneita ja heitä kannustetaan ammatilliseen kehitykseen. Työntekijän sitoutuminen riippuu hänen sisäisestä motivaatiostaan eli omasta halustaan. Sisäinen motivaatio syntyy, kun työntekijää innostetaan, tuetaan ja kunnioitetaan. Sitoutuneet työntekijät tekevät tulosta tuottamalla ensiluokkaisia asiakaskokemuksia ja toimimalla tehokkaasti joka päivä.

Henkilöstöhallinto

Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa käsitellään niitä suhteita, joita konserni haluaa ylläpitää työntekijöiden ja muiden sidosryhmiensä kanssa. Konserni on sitoutunut

luomaan syrjimättömän, avoimen ja mukavan työympäristön, jossa jokaista kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta, kielestä, kansallisuudesta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai fyysisistä ominaisuuksista riippumatta.

Sampo-konserni tarjoaa työympäristön, joka pyrkii tukemaan henkilöstön sitoutumista yhtiöön ja sen toimintaan. Säännöllisten työtyytyväisyyskyselyjen hyvät tulokset osoittavat, että Sampo-konsernin yhtiöt ovat onnistuneet hyvin työntekijöidensä innostamisessa ja sitouttamisessa. Konsernin palkitsemiskokonaisuuteen kuuluu kilpailukykyisen palkan lisäksi henkilöstöetuja, kuten yksityinen työterveyshuolto ja laaja vakuutusturva sekä monipuoliset osaamisen kehittämismahdollisuudet.

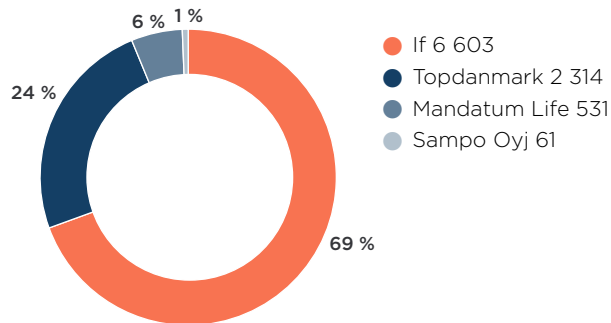
Sampo-konsernissa arvostetaan henkilöstön osaamista ja tarjotaan mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun. Sampo on vakaa ja luotettava

työnantaja, joka houkuttelee uusia työntekijöitä ja tarjoaa myös kiinnostavia kansainvälisiä uramahdollisuuksia. Konsernissa koulutetaan tulevaisuuden esimiehiä ja johtajia, joille tarjotaan haastavia tehtäviä ja projekteja sekä tukea esimerkiksi mentorointiohjelmien avulla.

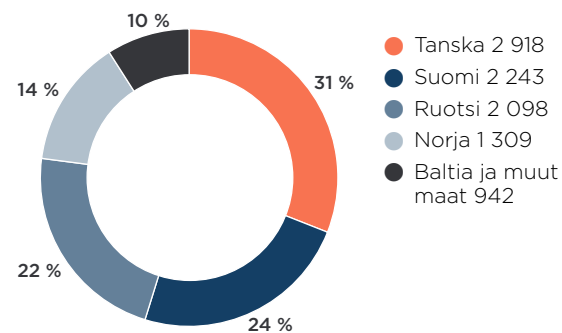
Vuonna 2018 Sampo-konsernin keskimääräinen henkilöstömäärä (FTE) oli 9 509 (9 364). Tammi-joulukuussa 2018 noin 69 prosenttia (68) henkilöstöstä työskenteli Ifissä, 24 prosenttia (26) Topdanmarkissa, 6 prosenttia (6) Mandatum Lifessä ja yksi prosentti (1) Sampo Oyj:ssä. Maantieteellisesti henkilöstömäärä jakautui siten, että Tanskassa työskenteli 31 prosenttia (32), Suomessa 24 prosenttia (24), Ruotsissa 22 prosenttia (20), Norjassa 14 prosenttia (14) ja Baltiassa ja muissa maissa 10 prosenttia (10) henkilöstöstä.



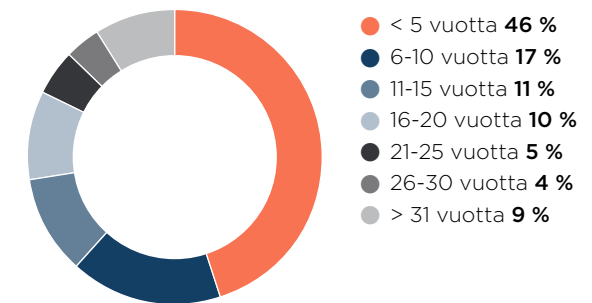
Henkilöstö keskimäärin (FTE) yhtiöittäin Sampo-konserni, 2018



Henkilöstö keskimäärin (FTE) maittain Sampo-konserni, 2018



Henkilöstön palvelusvuodet Sampo-konserni, 2018



Topdanmarkin tuntityöntekijät eivät ole mukana laskuissa.

If

Ifillä on noin 3,7 miljoonaa asiakasta. If myy ja uudistaa vuosittain yli 10 miljoonaa vakuutusta ja käsittelee noin 1,5 miljoonaa korvaushakemusta. Ifin menestys on sidottu siihen, miten hyvin yhtiö onnistuu näissä asiakaskohtaamisissa. Onnistumisen tärkein edellytys on tinkimätön asiakaslähtöisyys, joka perustuu henkilöstön sitoutumiseen, ammattitaitoon ja vakuutusosaamiseen.

Ifin menestys riippuukin henkilöstön osaamisesta, ideoista, innostuksesta ja työmoraalista. Tämä näkyy myös yhtiön henkilöstöpolitiikassa, jossa korostetaan, että If tarjoaa henkilöstöä tukevan ja kehittyvän työympäristön, jossa jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään esimiestukeen ja riittävään osaamisen kehittämiseen. Toisaalta politiikan mukaan työntekijöillä on myös itsellään tulosvastuu ja vastuu ammatillisesta toiminnastaan ja kehittymisestään.

Vuonna 2018 Ifin henkilöstömäärä kasvoi hieman vuoteen 2017 verrattuna. Ruotsissa kasvu johtui pääasiassa noin 100 työntekijän siirtämisestä ulkoiselta palveluntarjoajalta Henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueen palvelukseen. Tukipalvelujen ja IT-kehityksen siirtäminen Baltian maihin lisää edelleen Ifin henkilöstömäärää näissä maissa. Työntekijöiden vaihtuvuus on kasvanut miltei kaikissa toimintamaissa, Pohjoismaissa pääosin asiakaspalvelukeskusten suuren henkilöstövaihtuvuuden



takia. Asiakaspalvelukeskuksiin on rekrytoitu pääasiassa nuorta väkeä, jotka vaihtavat työpaikkaa keskimääräistä useammin. Ruotsissa tilanteeseen vaikuttavat myös alhainen työttömyys ja korkea vaihtuvuus työmarkkinoilla yleisesti. If pyrkii vähentämään asiakaspalvelukeskusten henkilöstövaihtuvuutta aktiivisella rekrytointiprosessin, palkkausmallin sekä perehdytys- ja työsuoritusten seurantaprosessien kehitystyöllä. Myös työympäristöön ja johtamisen kehittämiseen liittyvät aiheet ovat jatkossa tärkeitä. Baltian maissa If pyrkii kehittämään sisäistä ja ulkoista työnantajakuvaansa voidakseen houkutella ja pitää uusia työntekijöitä entistä paremmin.

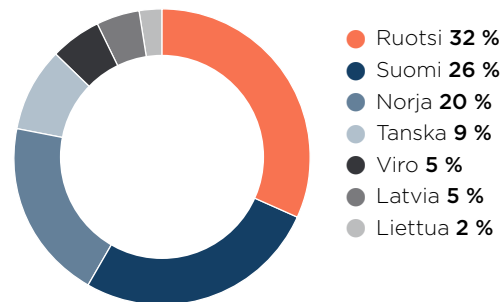
Henkilöstömäärä (FTE)

If

	31.12.2018	31.12.2017
Ruotsi	2 145	1 955
Suomi	1 729	1 777
Norja	1 312	1 312
Tanska	618	592
Viro	365	347
Latvia	333	292
Liettua	154	153
Muut	23	23
Yhteensä (FTE)	6 680	6 452
josta määräaikaaisessa työsuhteessa	1,8 %	2,3 %

Henkilöstö keskimäärin (FTE) maittain

If, 2018



Henkilöstön vaihtuvuus*

If

	2018	2017
Ruotsi	19,5 %	15,7 %
Viro	17,7 %	18,2 %
Latvia	14,7 %	13,6 %
Tanska	11,4 %	10,0 %
Suomi	9,5 %	9,3 %
Liettua	8,9 %	7,9 %
Norja	8,7 %	10,0 %
Yhteensä	13,4 %	12,1 %

* Lähtövaihtuvuus, jossa mukana kuukausipalkkaiset vakituiset työntekijät. Laskettu pääluvun mukaan.

Henkilöstön vaihtuvuus* ikäryhmittäin

If

Ikäryhmä	2018
< 30 vuotiaat	22,5 %
30-50 vuotiaat	9,8 %
> 50 vuotiaat	10,8 %

* Lähtövaihtuvuus, jossa mukana kuukausipalkkaiset vakituiset työntekijät. Laskettu pääluvun mukaan.



Topdanmark

Henkilöstöllä on Topdanmarkissa tärkeä tehtävä varmistaa, että asiakkaat saavat parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Siksi pätevät ja motivoituneet työntekijät ovat yhtiölle erittäin tärkeitä. Topdanmarkin henkilöstötyötä ohjaavat erilaiset menettelytapaohjeet, jotka liittyvät esimerkiksi osaamisen ja lahjakkuuksien kehittämiseen, henkilöstön sitouttamiseen, työtyytyväisyyteen sekä terveyteen ja hyvinvointiin. Topdanmarkin tavoite on, että sen työntekijät ja työmarkkinat yleensä pitävät yhtiötä houkuttelevana työpaikkana, jolla on osaava ja motivoitunut henkilöstö sekä luottamukseen perustuva yhteistoiminta. Topdanmark julkistaa vuonna 2019 uuden henkilöstrategian, jonka tavoitteena on laatia selkeät suuntaviivat sille, kuinka organisaation tulee kehittyä, jotta se voi parhaiten tukea Topdanmarkin liiketoiminta-strategiaa.

Tiivis vuoropuhelu johtoryhmän ja henkilöstön välillä on tärkeää. Tätä tarkoitusta varten Topdanmarkilla on yhteistyötoimikunta, johon kuuluu henkilöstön edustajia. Toimikunta käsittelee ja ratkoo organisaatioon liittyviä ongelmia. Topdanmarkilla on lisäksi osaamistoimikunta,

joka käsittelee erityisesti koulutukseen ja kehittämiseen liittyviä aiheita.

Varmistaakseen tuotteidensa ja palvelujensa kilpailukyvyyn Topdanmark on vähitellen tehostanut liiketoimintojaan esimerkiksi lisäämällä prosessien automaatiota. Tämän seurauksena yhtiön henkilöstömäärä väheni jälleen edellisvuoteen verrattuna ja henkilöstön vaihtuvuus on ollut alan keskiarvoa suurempaa jo usean vuoden ajan. Tanskan työmarkkinoilla vallitseva korkea liikkuvuus on myös vaikuttanut henkilöstön vaihtuvuuden kasvuun, ja vaihtuvuuden odotetaan säilyvän vuoden 2018 tasolla myös vuonna 2019.

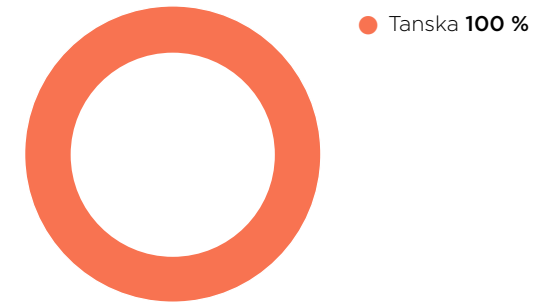
Henkilöstömäärä (FTE)

Topdanmark

	31.12.2018	31.12.2017
Tanska	2 307	2 403
Luxemburg	2	2
Yhteensä (FTE)	2 309	2 405
josta määräaikaissä työsuhteessa	2,4 %	1,7 %

Henkilöstö keskimäärin (FTE) maittain

Topdanmark, 2018



Henkilöstön vaihtuvuus*

Topdanmark

	2018	2017
Henkilöstön vaihtuvuus	14,0 %	14,3 %
Henkilöstön vaihtuvuus Tanskan rahoitussektorilla	-**	13,0 %

* Lähtövaihtuvuus, joka sisältää irtisanoutuneet, irtisanotut ja muut työsuhteen päättymissyitä. Lukuun sisältyy myös määräaikaisten työsuhteiden päättymisen.

** Vuoden 2018 tilastoja ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä.



Mandatum Life

Mandatum Lifella on yli 500 työntekijää, ja yhtiö toimii pääasiassa Suomessa ja Baltiassa. Mandatum Lifessa uskotaan, että vain tyytyväinen henkilöstö edistää asiakas-tyytyväisyyttä. Siksi henkilöstökäytäntöihin panostaminen on sekä arvovalinta että hyvää liiketoimintaa.

Henkilöstön tyytyväisyys on yksi Mandatum Lifen pitkän aikavälin strategisista tavoitteista. Tavoitteena on kehittää työkuultuuri, joka perustuu luottamukseen ja jossa oikeat henkilöt oikeissa tehtävissä tuottavat mahdollisimman korkealaatuista palvelua yhtiön asiakkaille. Työntekijät haluavat haastavia tehtäviä, kunnioitusta ja tunnustusta, etenemismahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun joustavassa työympäristössä. Vuonna 2018 Mandatum Lifen henkilöstömäärä kasvoi hieman Suomessa mutta laski Baltiassa entistä tehokkaampaan ja myyntihenkisempään organisaatioon tähtäävän muutosohjelman johdosta.

Henkilöstömäärä (FTE)

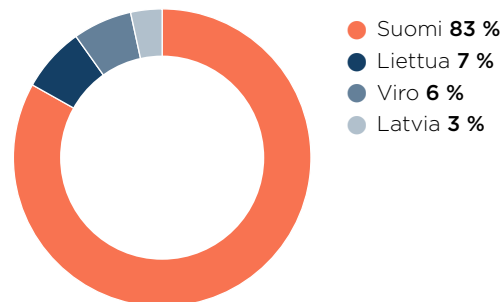
Mandatum Life

	31.12.2018	31.12.2017
Suomi	441	427
Liettua	38	37
Viro	35	31
Latvia	15	26
Luxemburg	3	*
Ruotsi	1	*
Yhteensä (FTE)	533	521

* Luxemburg ja Ruotsi sisältyvät lukuihin vuodesta 2018 alkaen. Näiden maiden työntekijöitä ei ole lisätty vuoden 2017 lukuihin. Mandatum Life työllisti vuonna 2017 kaksi henkilöä Luxemburgissa ja yhden Ruotsissa.

Henkilöstö keskimäärin (FTE) maittain

Mandatum Life, 2018



Henkilöstön vaihtuvuus*

Mandatum Life

	31.12.2018	31.12.2017
Henkilöstön vaihtuvuus	11,5 %	11,8 %

* Lähtövaihtuvuus, jossa mukana Suomessa työskentelevät kuukausipalkkaiset vakituiset työntekijät. Laskettu pääluvun mukaan.



Monimuotoisuus

YK:n mukaan oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu on yksi perus ihmisoikeuksista, joka luo pohjan monimuotoiselle ja ketään syrjimättömälle työympäristölle ja organisaatiokulttuurille. Työntekijät ovat tyytyväisempiä ja motivoituneempia työympäristössä, joka on monimuotoinen ja jossa ei syrjitä ketään. Monimuotoisessa ympäristössä työntekijät kokevat, että kaikilla on samanlaiset mahdollisuudet kehittyä ja edetä urallaan. Monimuotoinen työkulttuuri tukee myös innovaatioita ja aineettoman pääoman kasvua, koska asioita tarkastellaan eri näkökulmista, ja työntekijät ovat tyytyväisiä työpaikansa terveisiin ja nykyaikaisiin arvoihin.

Monimuotoisuuden puute estää yritystä saavuttamasta paitsi tärkeitä asiakassegmenttejä myös kiinnostavia ja osaavia työntekijöitä. Syrjinnästä tai tiedostamattomista ennakoasenteista aiheutuva monimuotoisuuden puute vähentää näin ollen liiketoiminnan tulosta. Monimuotoisuus on tärkeää, koska se on taloudellisesti kannattavaa, mutta myös siksi, että sen puute on moraalisesti ja eettisesti väärin.

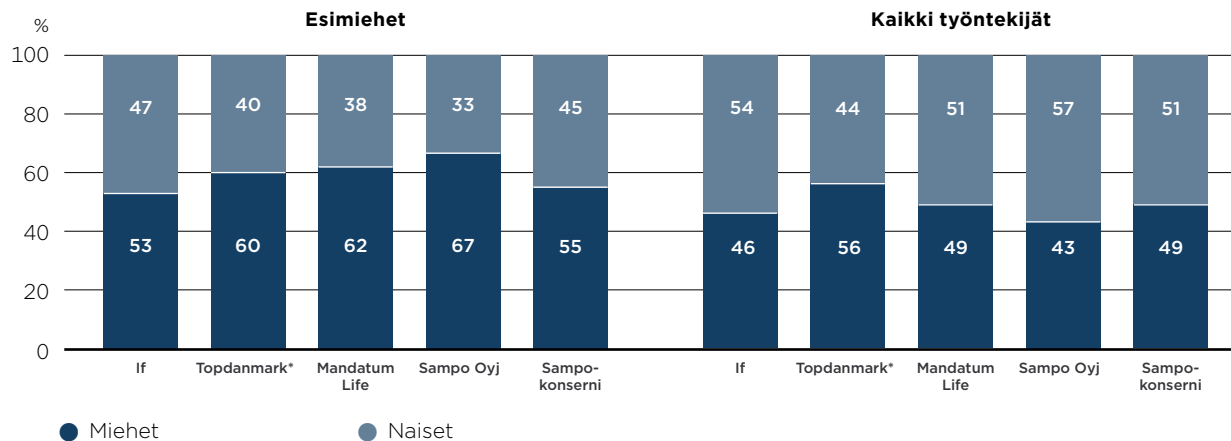
Sampo-konsernin hallituksen ja henkilöstön monimuotoisuus

Monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä korostetaan Sampo-konsernin hyvään hallintotapaan liittyvissä ohjeissa. Konsernin toimintaperiaatteissa todetaan, että

koko konsernin tavoitteena on tarjota syrjimätön, mukava ja avoin työympäristö, joka edistää yrittäjähengen ja palkitsee esimerkillisistä suorituksista. Sampo-konsernin yhtiöissä ymmärretään, että kaikkia työntekijöitä on kohdeltava oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, uskonnosta, kansallisuudesta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta tai fyysisistä ominaisuuksista riippumatta.

Sukupuolijakauma

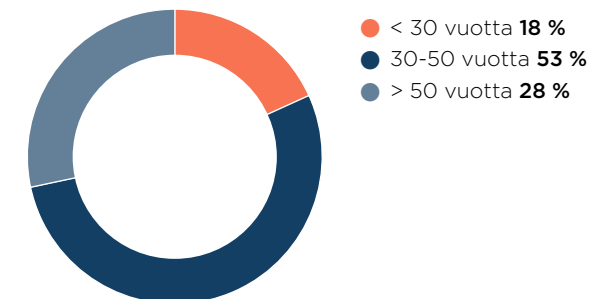
Sampo-konserni, FTE 31.12.2018



*Topdanmarkin tuntityöntekijät eivät ole mukana laskuissa.

Henkilöstön ikäjakauma

Sampo-konserni, FTE 31.12.2018



Topdanmarkin tuntityöntekijät eivät ole mukana laskuissa.

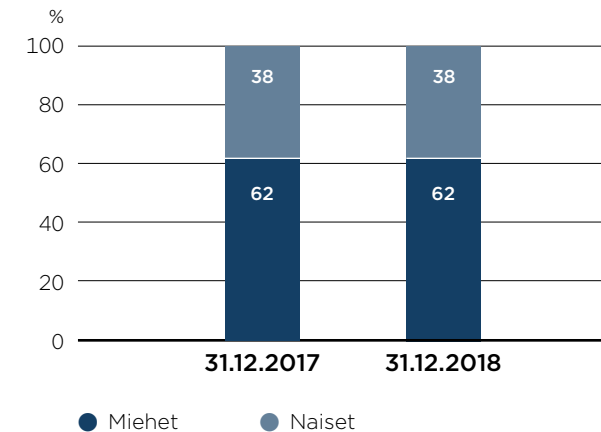


Lisäksi Sampo Oyj:n hallitusta koskevassa monimuotoisuuspolitiikassa todetaan, että hallituksen jäsenenä tulee olla kumpaakin sukupuolta. Hallitusta valittaessa haetaan monipuolista pätevyyttä ja osaamista. Hallituksen monimuotoisuuden kannalta merkittäviä huomioon otettavia tekijöitä ovat esimerkiksi ikä- ja sukupuolijakauma, kansallisuus sekä koulutuksellinen ja ammatillinen tausta.

Sampo on asettanut myös hallituksen tasa-arvoa koskevan tavoitteen. Nimitys- ja palkkiovaliokunta huomioi sukupuolten tasa-arvon ja varmistaa, että hallituksen jäsenenä on kumpaakin sukupuolta. Tavoitteena on, että kumpaakin sukupuolta on vähintään 37,5 prosenttia hallituksen jäsenmäärästä. Vuoden 2018 lopussa hallituksessa oli kolme naista ja viisi miestä. Naisten osuus oli 38 prosenttia ja täytti asetetun tavoitteen, kuten myös vuonna 2017.

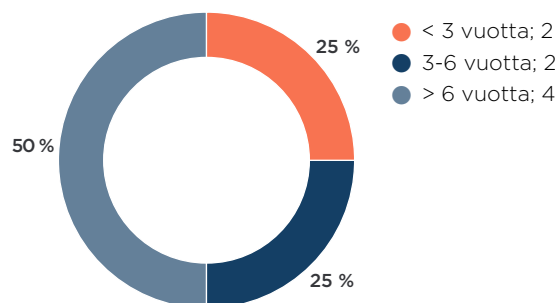
Hallituksen sukupuolijakauma

Sampo Oyj



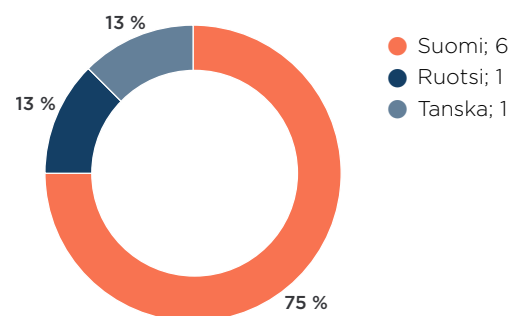
Hallituksen jäsenten hallitusvuodet

Sampo Oyj, 31.12.2018



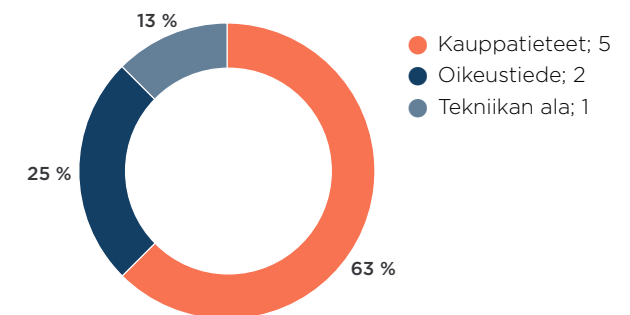
Hallituksen jäsenten kotimaat

Sampo Oyj, 31.12.2018



Hallituksen jäsenten koulutustausta

Sampo Oyj, 31.12.2018





If

Monimuotoisuus ja tasa-arvo ovat Ifille tärkeitä painopistealueita. Ifin eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan, että yhtiön liiketoimintakulttuuri edistää tasa-arvoa ja monimuotoisuutta, eikä syrjintää, häirintää tai kiusaamista sallita missään muodossa. Rekrytointia, ylennyksiä, kehitystä ja palkkausta koskevat päätökset perustuvat vain työntekijän kykyihin ja taitoihin, eivätkä ne saa koskaan perustua epäolennaisiin asioihin, kuten sukupuoleen, ikään, etniseen taustaan, uskontoon tai seksuaaliseen suuntautumiseen. Eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan myös, että työntekijöiden tulee työskennellä aktiivisesti syrjintää vastaan kaikki sidosryhmät huomioiden. Toimintaperiaatteet koskevat myös Ifin toimittajia ja alihankkijoita, joilta If olettaa samoja eettisiä standardeja. Vuonna 2019 Ifin tarkoituksena on kehittää toimintaperiaatteet toimittajille (Supplier Code of Conduct) ja aktiivisesti edistää monimuotoisuuden ja tasa-arvon huomioonottamista yhtiön vastuullisuusstandardeissa ja vaatimuksissa.

Ifissä on yleensä ollut varsin tasapuolinen sukupuoli-jakauma – lähes puolet työntekijöistä on naisia ja puolet miehiä. Naisjohtajien osuus vuonna 2018 oli 47 prosenttia. Aivan ylimmässä johdossa naisten osuus oli 17 prosenttia. Heti ylimmän johdon alapuolella organisaatiossa naisten ja miesten osuus on kuitenkin tasaisempi ja useat viimeaikaiset johtajiksi nimitetyt ovat olleet naisia. Ifissä on myös toimintoja, jotka ovat mies- tai naisvaltaisia, kuten esimerkiksi IT tai HR. Näiden toimintojen haasteena on pitää huolta siitä, että rekrytoitaessa lahjakkuuksien joukko olisi tasapuolisempi. Ifin kaikkien toimintamaiden sisäiset kuukausiraportit sisältävät sukupuolten välisen tasa-arvon tunnuslukuja. Lisäksi Ifissä kartoitetaan vuosittain sukupuolten välistä tasa-arvoa ja palkkatasa-arvoa paikallisten vaatimusten mukaisesti. Vuonna 2019 on tarkoitus jatkaa monimuotoisuusnäkökohtien kehitystä ja keskittyä erityisesti monimuotoisuuteen rekrytoitaessa.

Ifissä toimii myös monimuotoisuus- ja syrjimättömyystyöryhmä (Diversity and Inclusion board), joka perus-

tettiin vuonna 2015. Ylimmän johdon ja johtoryhmän edustajista koostuva työryhmä käsittelee tasa-arvo- ja monimuotoisuusasioita, analysoi tilastoja ja antaa toimenpidesuosituksia tasa-arvon varmistamiseksi. Vuonna 2018 työryhmä jatkoi työtään esimerkiksi järjestämällä johtajille työpajoja. Työryhmän ehdotusten perusteella parannettiin rekrytointi-, seuraajasuunnittelu-, esimiesarviointi- ja muita henkilöstöprosesseja sukupuolten välisen tasa-arvon varmistamiseksi. Vuoden aikana työryhmä nimesi myös 14 vapaaehtoista monimuotoisuuslähettilästä 82 hakijan joukosta. Näiden eri ikäryhmiä ja kansallisuuksia edustavien yhdeksän naisen ja viiden miehen tehtävänä on edistää monimuotoisuutta sekä liiketoiminnan että eettisyyden näkökulmasta. Vuonna 2018 lähettiläät fasilitoivat tiedostamattomia ennakkoluuloja käsitteleviä työpajoja, ohjasivat uusia työntekijöitä ja arvioivat rekrytointiprosessia. Heidän työnsä jatkuu vuonna 2019 muun muassa syrjimättömyyden, eettisten toimintatapojen ja monimuotoisuuden koulutusohjelman kehittämällä.



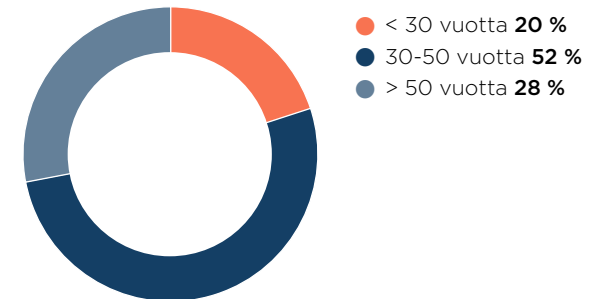
Syksyllä 2017 alkanut #metoo-kampanja toi yhteiskunnassa tapahtuvan seksuaalisen häirinnän yleiseen tietoisuuteen. If ryhtyi välittömästi tehokkaisiin toimenpiteisiin jo aiemmin käytössä olleiden seksuaalisen häirinnän estämiseen tarkoitettujen toimiensa tehostamiseksi. Vuonna 2018 kaikissa toimintamaissa kehitettiin perehdytyskoulutusta, johon sisältyy keskustelua työpaikalla edellytettävästä käyttäytymisestä, häirinnän estämisestä ja toiminnasta asiattoman käyttäytymisen kohteeksi tai todistajaksi jouduttaessa. Ifin monimuotoisuuslähettiläät perustivat mentorointiohjelman Henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueen korvausyksikköön. Ruotsissa esimiehille annettiin koulutusta seksuaalisen häirinnän tunnistamisesta sekä käsittelyssä ja heille

jaettiin tiimityöpajoja varten laadittuja aineistoja. Lisäksi kaikissa Ruotsin toimipisteissä pidettiin yhdessä ammattiyhdistysten kanssa työympäristötyöpajoja, joihin kuului myös keskustelua seksuaalisesta häirinnästä. Ifissä toteutettiin myös koko henkilöstön kattava tutkimus häirinnästä. Sama tutkimus tullaan uusimaan vuonna 2019. Seksuaalisen häirinnän ilmoitusmenettelyjä on selkeytetty kaikissa maissa, ja henkilöstötoimintojen sekä sisäisen tutkinnan välistä yhteistyötä on kehitetty. Tämä työ jatkuu vuonna 2019 ja siihen panostetaan erityisesti.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Ifin vuoden 2018 yritysvastuuraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Henkilöstön ikäjakauma

If, FTE 31.12.2018





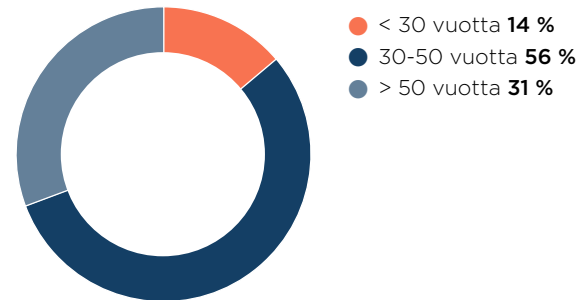
Topdanmark

Topdanmarkissa ylläpidetään ja kehitetään avointa toimintakulttuuria, jossa ei sallita sukupuoleen, rotuun, kansallisuuteen, sosiaaliseen tai etniseen taustaan, uskontoon, poliittisiin mielipiteisiin, liikuntavammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvää syrjintää. Yhtiön tavoitteena on, että kummankin sukupuolen edustajia on vähintään 40 prosenttia esimiehistä kaikilla johtotasoilla, ja että jokaiseen johtotehtävään on aina ehdolla vähintään yksi nainen.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Topdanmarkin vuoden 2018 yritysraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Henkilöstön ikäjakauma

Topdanmark, FTE 31.12.2018



Naisten osuus hallituksessa

Topdanmark

	2018	2017
Naisten osuus	44 %	56 %

Naiset johtotehtävissä

Topdanmark

Tavoite	2018	2017
Vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia kaikilla johtotasoilla	40 %	42 %
Vähintään yksi naisehdokas työhaastattelussa jokaiseen avoimeen johtotehtävään*	53 %	76 %

* Luku on osuus kaikista avoimien tehtävien hakujen yhteydessä järjestetyistä työhaastatteluista, joihin osallistui naishakijoita. Jos tavoitteeseen ei ole päästy, on se johtunut joko siitä, ettei tehtävään ole hakenut naisia tai siitä, että naispuolisten hakijoiden pätevyydet eivät ole vastanneet mieshakijoiden pätevyyksiä.

Naisten osuus eri johtotasoilla

Topdanmark

Johdon taso	2018	2017
Taso 1 (sis. johtoryhmä ja ylin johto)	23 %	19 %
Taso 2	38 %	33 %
Taso 3	44 %	48 %



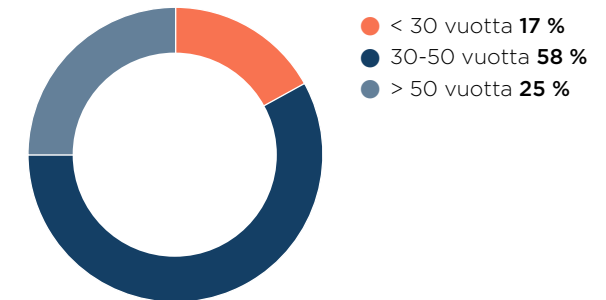
Mandatum Life

Mandatum Lifessa edistetään kaikkien henkilöstöryhmien välistä tasa-arvoa ja yhtiön pyrkimyksenä on painottaa tasa-arvoa sen toiminnassa ja politiikoissa. Mandatum Life hyödyntää työntekijöidensä erilaisia taustoja, tietämystä ja osaamista ja pyrkii näin tekemään työympäristöstä entistä innovatiivisemman, oikeudenmukaisemman ja välittävämmän. Tasa-arvoasioita käsitellään myös Mandatum Life Way -oppaassa, joka jaetaan kaikille uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä.

Mandatum Life haluaa olla yksi Suomen parhaista työpaikoista ja tarjota työntekijöilleen monimuotoisuutta edistävän työympäristön. Vuonna 2018 toteutetun Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen mukaan 91 prosenttia (92) Mandatum Lifen työntekijöistä on sitä mieltä, että kaikkia yhtiön työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti iästä, rodusta, sukupuolesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Sukupuolijakauman osalta tasa-arvo toteutuu yhtiössä hyvin: vuoden 2018 lopussa 52 prosenttia (51) henkilöstöstä oli miehiä ja 48 prosenttia (49) naisia. Johtotehtävissä miesten osuus on suurempi.

Henkilöstön ikäjakauma

Mandatum Life, FTE 31.12.2018





Terveys ja hyvinvointi

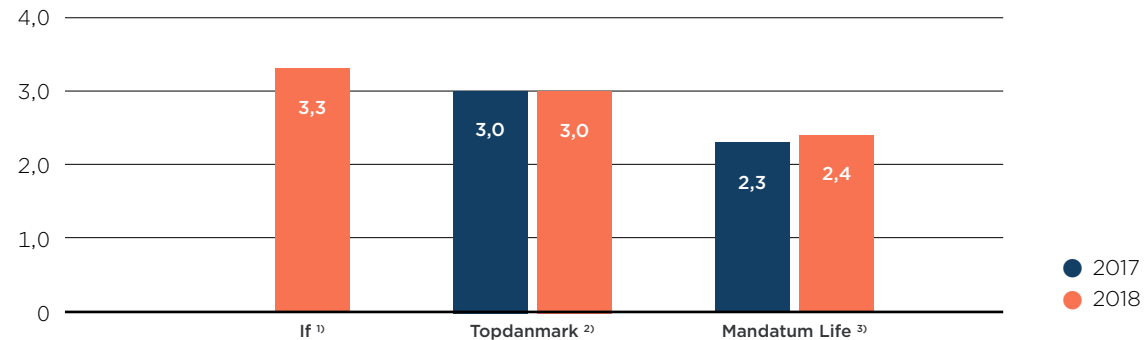
Sampo-konsernin liiketoiminnan perusta on ensiluokkaisen asiakaspalvelu ja hyvät suhteet kaikkien keskeisten sidosryhmien kanssa. Finanssialalla menestyminen edellyttää motivoituneita ja sitoutuneita työntekijöitä. Terveet ja hyvinvoivat työntekijät tekevät myös parempaa tulosta.

Henkinen hyvinvointi on ensiarvoisen tärkeää työelämässä. Työntekijät, joilla on hyvä työn ja yksityiselämän tasapaino ja hyvä stressinsietokyky, suoriutuvat paremmin töissä ja ovat terveempiä. Työntekijöiden psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen panostaminen edistää heidän hyvinvointiaan ja tuo yritykselle säästöjä pitkällä aikavälillä.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaan Sampo edistää työntekijöidensä hyvinvointia ja pyrkii tarjoamaan heille terveellisen työpaikan. Psykkistä ja fyysistä hyvinvointia tuetaan tarjoamalla työntekijöille merkityksellisiä työtehtäviä ja mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan, pitämällä organisaatiorakenne matalana, järjestämällä ryhmätoimintaa, suunnittelemalla toimitilat hyvin, edistämällä yhteistyötä sekä tarjoamalla erilaisia etuja ja liikuntamahdollisuuksia.

Sairauspoissaolot*

If, Topdanmark ja Mandatum Life



* Eri yhtiöiden luvut eivät ole keskenään vertailukelpoisia eri laskentamenetelmien vuoksi.

¹⁾ Tilastotiedot perustuvat Ifin sisäisiin raportointistandardeihin, joten ne voivat poiketa paikallisesti julkaistuista tilastotiedoista. Uuden HR-järjestelmän myötä laskentaperiaatteet muuttuivat vuoden 2018 aikana ja sairauspoissaoloprosentit on laskettu sairauspäivistä aiemmin käytettyjen tuntien sijaan. Muutoksesta johtuen vuoden 2017 vertailukelpoista lukua ei ole saatavilla. Prosenttiluku koskee koko vuotta ja siihen sisältyvät kaikki kuukausipalkkaiset työntekijät.

²⁾ Luvusta käy ilmi, että jokainen työntekijä oli sairauslomalla keskimäärin ilmoitetun prosenttimäärän kyseisen vuoden kokonaistyötunneista. Lukuun sisältyvät kaikki työntekijät.

³⁾ Tilastotiedot perustuvat Mandatum Lifin sisäisiin raportointistandardeihin, joten ne voivat poiketa paikallisesti julkaistuista tilastotiedoista. Luvussa on mukana Mandatum Lifin Suomessa työskentelevät vakituiset ja määräaikaiset työntekijät.



If

Paikallisten sääntöjen ja määräysten noudattaminen on terveen työympäristön lähtökohta. Ifin eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan, että yhtiö pyrkii varmistamaan terveen ja turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille. Leader in If -toimintaohjeissa todetaan lisäksi, että terveen työpaikan luominen ja ylläpitäminen vaatii yhteistyötä työntekijöiden, esimiesten, henkilöstöhallinnon ja ammattiyhdistysten edustajien välillä.

If tekee jatkuvasti työtä terveyden edistämisen ja kuntoutuksen parissa. Ifin työntekijöille on kaikissa toimintamaissa ja lähes jokaisessa toimipaikassa tarjolla erilaisia liikuntamahdollisuuksia tai niihin verrattavia hyvinvointietuja. Lisäksi useimmilla työntekijöillä on oikeus joustavaan työaikaan. Myös etätyö on mahdollista työtehtävien salliessa.

If edistää työntekijöidensä hyvinvointia monin tavoin. Näin pyritään pitämään sairauspäivien määrä vakaana ja vähäisenä. Vuonna 2018 If jatkoi työtä sairauspäivien vähentämiseksi kaikissa toimintamaissaan. Henkilöstöhallinto järjesti terveyden teemapäiviä ja -viikkoja edistääkseen terveellisiä elämäntapoja ja Ifiä terveellisenä työympäristönä. Fyysistä ja henkistä hyvinvointia käsiteltiin erilaisissa luennoissa, seminaareissa ja

intranet-artikkeleissa vuoden aikana. Ruotsissa pääkonttorin ulkopuolisissa toimipisteissä työskentelevälle henkilöstölle otettiin käyttöön hyvinvointietu.

Sairauspäivien määrä pysyi edelleen alhaisena Baltian maissa vuonna 2018. Suomessa sijaitsevien asiakaspalvelukeskusten sairauspoissaolojen kasvun syitä sen sijaan analysoitiin yhdessä ulkopuolisen terveydenhuollon asiantuntijan kanssa. Analyysin pohjalta laadittiin lukuisia toimentasuosituksia. Asiakaspalvelukeskusten tiloja on sittemmin kehitetty (esim. melua vähennetty ja ilmanlaatua parannettu) ja työntekijöille tarkoitettut venyttelytauat on otettu käyttöön. Työterveyshuolto seuraa tarkasti lyhyitä sairauspoissaoloja ja ottaa aktiivisesti yhteyttä työntekijöihin. Jos työntekijällä on paljon lyhyitä sairauspoissaoloja, järjestetään kolmikantakeskustelu, johon osallistuvat työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja. Henkilöstöhallinto seuraa myös pitkäaikaisia työkyvyttömyystapauksia aktiivisesti ja valmentaa esimiehiä suosituksen mukaisessa toiminnassa. If myös uudisti yhteistyömalliaan työterveyshuollon kanssa ymmärtääkseen ja ehkäistäkseen paremmin sairauspoissaolojen syitä. Henkilöstöhallinnon kumppanit seuraavat sairauspoissaoloja kaikissa maissa kuukausittain ja keskustelevat kehityssuunnista sekä mahdollisista toimenpiteistä johtoryhmien ja esimiesten kanssa.

Sairauspoissaolot

If

	2018
Norja	4,7
Suomi	3,5
Ruotsi	3,3
Tanska	2,2
Viro	1,8
Latvia	1,4
Liettua	0,7
Yhteensä	3,3

Tilastot perustuvat Ifin sisäisen raportoinnin standardeihin ja voivat poiketa paikallisesti julkaistuista tilastoista. Laskentaperiaate muuttui poissaolotunneista poissaolopäiviin uuden henkilöstöhallintojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä vuonna 2018. Muutoksen johdosta vuodelta 2017 ei ole saatavilla vertailulukuja.

Topdanmark

Topdanmark haluaa tukea työntekijöidensä terveyttä. Terveys on edellytys hyvinvoinnille ja työtyytyväisyydelle, jotka ovat avainasemassa, jotta Topdanmark voi tarjota asiakkailleen parasta palvelua. Käytännössä työntekijöille tarjotaan erilaisia terveyttä edistäviä aloitteita, kuten työmatkapyöräilyyn kannustava Cycle to Work -kampanja ja terveellistä ruokaa henkilöstöravintolassa. Kaikille Topdanmarkin työntekijöille tarjotaan joka toinen vuosi mahdollisuus terveystarkastukseen työajalla. Edelliset terveystarkastukset järjestettiin



vuonna 2017, jolloin 40 prosenttia työntekijöistä käytti mahdollisuuden hyödykseen.

Vuonna 2018 työntekijöille, joiden riski sairastua elintapasairauteen oli koholla, tarjottiin yksilöllinen terveysohjelma, My Health. Tarjolla oli 30 erilaista, 3–4 kuukautta kestävä ohjelmaa, joista työntekijät maksoivat pienen omavastuuosuuden. Saman tyyppisiä ohjelmia on toteutettu Topdanmarkin henkilöstön keskuudessa ennenkin, ja ne ovat tuottaneet hyviä tuloksia ja johtaneet pitkäaikaisiin ja kestäviin elämäntapamuutoksiin. Vuonna 2018 aloitettiin lisäksi kaikki työntekijät kattava hierontaohjelma, jonka tarkoituksena on ehkäistä vaivoja kuten niska- ja käsivarsikipuja sekä edistää henkistä hyvinvointia.

Stressin vuoksi sairauslomalle joutuneiden määrä kasvaa Tanskassa. Ilmiö on havaittu myös Topdanmarkin henkilöstön keskuudessa. Topdanmark pyrkii ehkäisemään stressin syntymistä ja pitämään huolta työntekijöistä, jotka kärsivät stressistä. Kaikilla Topdanmarkin työntekijöillä on stressitilanteessa mahdollisuus saada anonymisti neuvontaa kokeneilta psykologeilta. Tätä palvelua voidaan käyttää ensivaiheen apuna niille työntekijöille, jotka kokevat stressin oireita. Vakavan ja pitkäkestoisen stressin hoitoon on tarjolla räätälöity ohjelma, joka on osa työntekijöiden vakuutusturvaa.

Topdanmarkin tavoitteena on, että yhtiön sairauspoissaoloprosentin tulisi olla alle Tanskan rahoitussektorin työnantajajärjestön laskeman Tanskan vakuutusalan keskiarvon. Vuonna 2018 Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti oli 3,0 prosenttia (3,0). Koko alan vuoden 2018 keskiarvo ei ollut saatavilla raporttia laadittaessa, mutta vuoden 2017 vastaava luku oli 2,9 prosenttia. Koska Topdanmarkin tavoite on saada sairauspoissaoloprosentti alan keskiarvoa alhaisemmaksi, sairauspoissaoloja seurataan yhtiössä tarkasti.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Topdanmarkin vuoden 2018 yritysvastuuraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Mandatum Life

Mandatum Lifessa työterveyden pääpaino on ennaltaehkäisevissä työhyvinvoinnin toimenpiteissä. Yhtiö panostaa motivoivaan työympäristöön ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Mandatum Lifen henkilöstöllä on laaja työterveyshuolto, joka sisältää muun muassa työpsykologin konsultaatiot, säännölliset ergonomiakäynnit työpaikalla, erikoislääkärin palvelut ja erilaisiin sairauksiin liittyvät tutkimukset. Lisäksi toimintatapoihin kuuluvat pitkien sairauslomien paluun tuki sekä ennaltaehkäisevä varhaisen tuen malli. Yhteistyö työterveyspalveluiden tuottajan kanssa on tiivistä.

Mandatum Lifessa tuetaan myös monipuolisesti liikuntaharrastuksia sekä erilaisia työnteon muotoja ja arkea helpottavia käytäntöjä tarjoamalla esimerkiksi etätyömahdollisuuksia ja sairaan lapsen hoitoapua maksutta kolmeksi arkipäiväksi. Työntekijöille tarjotaan henkilöstöetuina alennuksia erilaisista liikunta- ja urheilupalveluista, ja pääkonttorissa järjestetään kerran viikossa ilmainen joogatunti. Vuonna 2019 Mandatum Life tukee Team Rynkeby Charity Cycling -hanketta ja rohkaisee työntekijöitään pyöräilemään enemmän ja käyttämään pyörää myös työmatkoihin. Vakavasti sairaita lapsia tukevan hankkeen hyväksi lahjoitettava summa määräytyy työntekijöiden pyöräilykilometrien mukaan. Mandatum Life järjestää vuoden aikana tapahtumia ja aktiviteetteja, joilla rohkaistaan kaikkia työntekijöitä osallistumaan.

Muun muassa työhyvinvointia mittaavan Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen tuloksissa Mandatum Lifen Suomen toimintojen kokonaisarvosana vuonna 2018 oli 84 prosenttia (85). Tutkimuksen vastausprosentti oli 87 prosenttia (86). Lisäksi sairauspoissaolojen määrä on ollut Mandatum Lifessä alhainen jo usean vuoden ajan. Yhtiön työntekijät ovat poissa sairauden takia keskimäärin kaksi päivää vuodessa.



Henkilöstön osallistaminen

Sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö on arvonluonnin perusta. Motivoituneet työntekijät paitsi suoriutuvat paremmin päivittäisestä työstään myös lisäävät yrityksen aineetonta pääomaa. Sitoutunut henkilöstö on kilpailu-etu, jota ei voi kopioida. Sampo-konsernissa henkilöstön sitouttaminen on suorassa yhteydessä henkilöstön hyvinvointiin, monimuotoisuuteen ja ammatilliseen kehitykseen.

If

If on nykyaikainen ja monitahoinen palveluorganisaatio, jolla on ammattitaitoinen henkilöstö. Yhtiö kannustaa jokaista työntekijää ottamaan vastuuta asiakaspalvelusta sekä omasta suorituksesta ja kehityksestä. If pyrkii myös rekrytoimaan lahjakkaita yksilöitä, jotka ovat asiakaskeksisiä ja ymmärtävät vastuunsa tiimin ja työympäristön suhteen.

Työtyytyväisyyttä mitataan Ifissä kahdesti vuodessa. Tarkoituksena on saada yleiskäsitys tilanteesta mittaushetkellä ja lisätä yhteistyötä tiiminjäsenten kesken ja toisaalta tiimin ja esimiehen välillä. Työtyytyväisyyskyselyn kysymykset on jaettu kolmeen osioon: Ympäristö ja kulttuuri, Esimiestyö ja Minä ja tiimini. Kyselyn tulosten pohjalta pyritään tunnistamaan erityistä huomiota vaativia aiheita tai organisaation osa-alueita, joiden haasteet edellyttävät toimenpiteitä. Esimiehet saavat tiimiensä tulokset käyttöönsä, jakavat ne työntekijöiden kanssa ja keskustelevalat hyvien tulosten ylläpitämisestä

tai tiettyjen osa-alueiden kehittämistä vaativista toimenpiteistä. Lisäksi johtoryhmät käyttävät yhdisteltyjä tietoja organisaation kehittämiseen.

Työtyytyväisyyskyselyn tulokset vahvistavat, että työtyytyväisyys on Ifissä yleisesti ottaen hyvällä tasolla, myös suosittelevaindeksillä (eNPS) mitattuna. Tulokset ovat viime vuosina myös parantuneet tasaisesti. Ifin työntekijät antoivat väittämälle ”Minusta on mukava työskennellä Ifissä” keskimäärin 6,12 pistettä (6,04) seitsemästä. If aikoo jatkossa keskittyä henkilöstön vieläkin tehokkaampaan osallistamiseen. Myös työtyytyväisyyskyselyä päivitetään heijastamaan osallistamisen merkitystä. Vaihtoehtojen ja tavoitteiden määrittelyhanke on jo käynnistetty, ja uusi kyselytyökalu on tarkoitus julkaista vuoden 2019 jälkipuoliskolla.

Topdanmark

Topdanmark haluaa pitää yllä motivoivaa ja innostavaa työympäristöä organisaation kaikilla tasoilla. Vuonna 2018 Topdanmark otti merkittäviä edistysaskeleita työhyvinvoinnin, motivaation ja osallistamisen työkalujen kehittämisessä. Painopistettä siirrettiin luvuista ja tilastoista tiimien sisäisiin keskusteluihin.

Topdanmark käytti vuoteen 2016 asti perinteistä työhyvinvoinnin mittaamenetelmää, jossa työntekijät vastasivat 75 kysymykseen kahden vuoden välein. Uudessa työkalussa on vain 15 kysymystä, jotka käydään läpi kahdesti vuodessa kaikissa toiminnoissa. Kysymykset käsittelevät yksilön motivaatiota ja osallistumista sekä

yhteistyötä yksikön tai tiimin sisällä. Uudet hyvinvointikeskustelut aloitettiin toukokuussa 2018, ja vuoden loppuun mennessä noin 80 prosenttia työntekijöistä ja esimiehistä oli käynyt läpi ensimmäisen keskustelukierroksen. Uusi työhyvinvoinnin ja motivaation käsittelymenetelmä on otettu henkilöstön keskuudessa hyvin vastaan.

Lisätietoa löytyy englanniksi **Topdanmarkin vuoden 2018 yritys vastuuraportista** (www.sampo.com/vuosi2018).

Mandatum Life

Mandatum Life pyrkii aktiivisesti tunnistamaan ja kehittämään kasvavaa potentiaalia yrityksen sisällä sekä pitämään huolta siitä, että yhtiö on kiinnostava työpaikka uusille kyvyille. Tämä edellyttää yrityskulttuuria, jolle on ominaista matala organisaatiohierarkia, luottamuksen kasvattaminen ja työntekijöiden osallistaminen.

Henkilöstön tyytyväisyys on yksi Mandatum Lifen pitkän aikavälin strategisista tavoitteista. Yhtiössä uskotaan, että hyvä työntekijäkokemus tuottaa hyvää asiakaskokemusta. Tavoitteena on kehittää työskentelykulttuuri, joka perustuu luottamukseen ja jossa oikeat henkilöt oikeilla paikoilla tuottavat mahdollisimman korkealaatuista palvelua yhtiön asiakkaille.

Mandatum Life mittaa henkilöstön tyytyväisyyttä Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksella vuosittain. Tavoitteena on, että 90 prosenttia yhtiön henkilöstöstä



kokee työskentelevänsä erittäin hyvässä työpaikassa. Työhyvinvointiin panostaminen on tuottanut hyvää tulosta. Vuonna 2018 tavoite ylitettiin jo neljäntenä vuonna peräkkäin, kun saavutettu luku oli 90 prosenttia (94). Lisäksi Mandatum Lifen tavoite olla aidosti hyvä työpaikka kantaa hedelmää: vuonna 2018 tehdyn tutkimuksen mukaan 91 prosenttia (91) henkilöstöstä suosittelisi Mandatum Lifea työpaikkana.

Mandatum Life aloitti vuonna 2018 merkittävän remontin ja työtilojen parannusprojektin Bulevardin pääkonttorissaan. Aihe oli nostettu esille yhtenä kehityskohteena parhaat työpaikat -tutkimuksessa. Ensimmäiset uudet tilat valmistuivat syksyllä 2018, ja projekti jatkuu vuonna 2019. Tilat suunnitellaan yhdessä henkilöstön kanssa, jotta ne vastaisivat työntekijöiden tarpeita ja toiveita. Tavoitteena on, että tilat ovat tulevaisuudessa työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia edistävä tekijä.

Sampo Oyj

Vuonna 2018 Sampo Oyj mittasi työntekijöidensä tyytyväisyyttä toisen kerran. Kyselyn tuottajaa kuitenkin vaihdettiin yhtiön organisaatorakennetta paremmin vastaavaksi. Näin ollen vuoden 2018 tulokset eivät ole vertailukelpoisia edellisvuoden tulosten kanssa. Vuoden 2018 kyselyn mukaan työtyytyväisyys on Sampo Oyj:ssä erinomaisella tasolla. Yhtiön työntekijät kokevat työskentelevänsä erittäin hyvässä työpaikassa antaen Sammolle 4,43 pistettä asteikolla 1–5. Lisäksi suurin osa työntekijöistä, 4,41 pistettä, suosittelisi Sampoa työnantajana.

Ammatillinen kehittyminen

Vakuutusala kehittyy nopeasti digitalisaation lisääntyessä ja asiakkaiden tarpeiden muuttuessa. Yritysten ja niiden henkilöstön on pysyttävä näiden muutosten mukana. Tämä edellyttää osaavia työntekijöitä ja hyviä esimiestaitoja.

Kilpailu huippuosaajista on kovaa. Oikeiden henkilöiden löytäminen on finanssialan ja muiden tietointensiivisten alojen yrityksille ensiarvoisen tärkeää. Oppimis- ja kehittymismahdollisuudet lisäävät työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista ja auttavat yritystä houkuttelemaan huippuosaajia ja pitämään heidät yrityksen palveluksessa.

Työnantajina Sampo-konsernin yhtiöt haluavat, että niiden työntekijät voivat hyödyntää osaamistaan täysipainoisesti. Jos työntekijät eivät tunne voivansa kehittyä, heidän motivaationsa voi laskea ja yritys saattaa menettää elintärkeää aineetonta pääomaa. Työntekijöiden tasapuolinen ja kannustava palkitseminen on tärkeä keino, jolla Sampo-konserni vahvistaa kykyään luoda omistaja-arvoa kilpaillussa toimintaympäristössä. Palkitseminen on myös tärkeä menestystekijä Sampo-konsernin yhtiöiden kilpaillessa osaavasta työvoimasta. Lisätietoa palkitsemisesta Sampo-konsernissa: www.sampo.com/palkitseminen.

If

Ifin tavoitteena on olla Pohjoismaiden ja Baltian johtava vahinkovakuuttaja. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi Ifillä on oltava kattavin ymmärrys asiakkaiden vakuutus-

tarpeista, ja vastaavasti paras kyky arvioida ja hinnoitella riskejä. If pyrkii olemaan toimialansa palvelukeskeisin yhtiö ja edellyttää, että sen työntekijät haluavat olla oman erikoisalansa osaavimpia ja pätevimpiä ammattilaisia. Finanssiala muuttuu nopeasti ja Ifissä ymmärretäänkin, että henkilöstön osaamisen on oltava ajan tasalla ja sitä on kehitettävä jatkuvasti, jotta asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa.

Vuonna 2018 If perusti virtuaalisen Leadership Center -johtamiskeskuksen johtamisen kehittämiseksi. Keskus tarjoaa johtamiseen liittyviä materiaaleja, tietoa ja koulutusehdotuksia. Lisäksi If tarjoaa koulutusohjelmia, kuten johtamisen peruskoulutusohjelman uusille esimiehille sekä henkilökohtaista johtajuutta, muutoksenhallintaa, tehokkaiden tiimien johtamista ja tilannejohtamista käsittelevät ohjelmat. Henkilöstöhallinto järjestää myös säännöllisiä johtamisfoorumeita eri aiheista. Johtamisen kehittämisen uudistamisen ohella If on jatkanut panostustaan kaikkien työntekijöiden osaamisen kehittämiseen. Ifin Employee Learning Center tarjoaa ammattimaisen ja järjestelmällisen perehdytysprosessin, kokonaisvaltaista compliance-koulutusta sekä apua työpaikalla tarvittavien taitojen, kuten projektinhallinnan, viestinnän, kielten ja valmennuksen kehittämiseen.

Vuonna 2018 osaamisen kehittämisen painopiste oli asiakaslähtöisyydessä. Liiketoiminta-alueet veivät kehitystä eteenpäin vahvistamalla sekä työntekijöiden että esimiesten osaamista erityisesti digitalisaation ja



asiakaspalvelun saralla. Osaamisen kehittämisohjelmaa kehitetään tiiviissä yhteistyössä liiketoimintajohtajien ja valikoitujen osaamiskumppaneiden kanssa.

Henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueen Private Ahead -hanke jatkui vuoden 2018 aikana. Esimiesten muutoskestävyyden kehittämiseksi perustettiin Nordic Team Leader Academy. Vuoden aikana 70 Ifin 190 tiiminvetäjästä osallistui akatemian järjestämiin koulutuksiin. Työntekijöiden osallistamiseen, liiketoiminnan ymmärtämiseen ja tiedon jakamiseen keskittyvä ohjelma jatkuu vuonna 2019. Yritysassiakkaat-liiketoiminta-alueen SEE-ohjelma (Safe, Easy, Express) haastaa edelleen sekä esimiehet että työntekijät keskittymään vahvasti asiakaslähtöisyyteen. Yritysassiakkaat-liiketoiminta-alueen uusille työntekijöille on esimerkiksi kehitetty SEE Camps -konsepti, jolla heidät perehdytetään SEE-ohjelmaan. Suurasiakkaat-liiketoiminta-alueen Challenger-toimintatapa puolestaan painottaa asiakaslähtöisyyttä ja avainasiakkaisiin liittyvää tiimityötä.

Vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin (Insurance Distribution Directive, IDD) mukaiset koulutusvaatimukset koskevat noin puolta Ifin työntekijöistä. Kaikki nämä työntekijät kävivät työskentelymaansa lainsäädännön vaatimusten mukaisen koulutuksen vuonna 2018. Kaikille liiketoiminta-alueille on lisäksi tarjottu koulutusta rahanpesun torjunnassa ja kilpailulainsäädännön noudattamisessa.

If on investoinut uuteen oppimisalustaan, joka julkaistiin tammikuussa 2019. Uusi alusta tarjoaa nykyaikaisemman ja joustavamman oppimisympäristön sekä mahdollistaa yksityiskohtaisen raportoinnin ja analytiikan.

Topdanmark

Kohdennettu, yksilöllinen osaamisen kehittäminen on tärkeää kaikille Topdanmarkin työntekijöille. Sen vuoksi Topdanmarkilla on kattava koulutus- ja kehitysohjelma kaikille yhtiön ammattiryhmille.

Topdanmark painottaa johtamisen kehittämistä, sillä hyvä johtaminen on avainasemassa osaavien työntekijöiden houkuttelemisessa ja sitouttamisessa. Johdon kehittämisohjelma on suunnattu sekä uusille että kokeneille esimiehille. Uusille esimiehille tarjotaan kuuden kuukauden ohjelma, jossa keskitytään heidän rooliinsa esimiehenä. Kokeneille esimiehille yhtiö tarjoaa osaamisen kehittämistä yhteistyössä Kööpenhaminan kauppakorkeakoulun liikkeenjohdon valmennusohjelman kanssa. Ohjelmassa paneudutaan sekä asiakaslähtöisyyteen että henkilökohtaiseen kehitykseen. Kurssien ja koulutuksen ohella yhtiössä painotetaan työssä kehittymistä, ja kaikille esimiehille on tarjolla säännöllistä tukea yhtiön omilta, kokeneilta henkilöstöhallinnon konsulteilta.

Topdanmark on jo vuosien ajan panostanut lahjakkuuksien kehittämiseen ja järjestänyt erilaisia ohjelmia kannustaakseen lahjakkaita työntekijöitä hyödyntämään

osaamistaan ja näin osaltaan tukemaan Topdanmarkin kasvua ja tuloksentekoa. Topdanmark haluaa olla mahdollisimman hyvin perillä siitä, mitä yhteiskunnan teknologinen kehitys edellyttää vakuutus- ja eläkevaikutusyhtiöiltä. Vuonna 2018 yhdeksän Topdanmarkin asiantuntijaa suoritti Singularity University Nordicin innovatiiviseen ajatteluun ja kulttuurin muutoksiin keskittyvän koulutusohjelman. Koulutuksen tavoitteena oli tuoda organisaatioon uutta osaamista ja kykyä ratkoa eräitä strategisesti tärkeitä tehtäviä.

Topdanmark julkaisee vuonna 2019 uuden henkilöstöstrategian, joka sisältää myös uuden esimiesten kehittämisohjelman. Yhtiön kunnianhimoisten tavoitteiden saavuttamiseksi Topdanmark keskittyy jatkossa entistä enemmän johtajiensa kehittämiseen.

Mandatum Life

Asiantuntijuuden arvostaminen ja osaamisen kehittäminen ovat keskeinen osa Mandatum Lifen tulevaisuuden menestysedellytyksiä. Osaamista kehitetään 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. Tavoitteena on, että jokainen Mandatum Lifen työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan työssään ja pitää osaamisensa ajan tasalla nopeasti muuttuvassa ympäristössä.



Työssä oppimiseen kannustavat mahdollisuudet osallistua kehitysprojekteihin ja työryhmiin, jotka ylittävät yksikkörajoja. Määräaikaisia avoimia työtehtäviä, kuten äitiyslomasijaisuuksia, pyritään toteuttamaan työkiertona organisaation sisällä. Palautteen avulla oppimista tuetaan muun muassa mentorointiohjelmalla, joka järjestettiin vuonna 2018 jo seitsemännen kerran.

Esimiesten kehittymisen tueksi toteutetaan joka toinen vuosi 360-palautearviointi. Arvioinnissa esimies saa palautetta alaisiltaan, kollegoiltaan ja omalta esimieheltään. Viimeisimmän, vuonna 2017 toteutetun arvioinnin perusteella esimiestyö Mandatum Lifessa on erittäin hyvällä tasolla verrattuna muihin suomalaisiin asiantuntijaorganisaatioihin. Palautteiden perusteella esimiestyön vahvuuksia ovat innostuneisuus, asiakaslähtöisyys, vastuunottaminen, omalla esimerkillä johtaminen sekä helppous lähestyä ja tehdä yhteistyötä. Kehittämiskohteina esiin nousivat muun muassa uusien

toimintatapojen hallittu käyttöönotto, resurssien ja työn organisoinnin tehokkuus sekä ajankäytölliset haasteet. Palautearvioinnin heikoimmat tulokset olivat keskimäärin 5,5 ja parhaat 6,5 asteikolla 1–7. Kyselyyn vastasi 96 prosenttia henkilöstöstä.

Kaikki Mandatum Lifen uudet esimiehet aloittavat uuden roolinsa esimiesperehdytyksen kautta. Lisäksi kaikki esimiehet osallistuvat ensimmäisen työvuotensa aikana Mandatum Life Management School -valmennusohjelmaan, jossa käydään läpi esimiehen roolia ja työkaluja sekä vuorovaikutusta esimiestyön eri tilanteissa. Valmennus antaa valmiuksia tarkastella ja kehittää omaa esimiestyötä ja johtaa tiimin toimintaa. Valmennuksen tavoitteena on ylläpitää yhtenäistä johtamiskulttuuria Mandatum Lifessa. Vuonna 2018 esimiesvalmennus toteutettiin kahdeksatta kertaa, ja yli 95 prosenttia yhtiön esimiehistä on suorittanut sen.

Myös Suomen parhaat työpaikat -tutkimus on tärkeä mittari esimiestyön onnistumiselle, sillä tutkimuksesta saadaan yhtiökohtaisten tulosten lisäksi myös tiimitasoiset tulokset. Tiimin tyytyväisyys on myös yksi jokaisen esimiehen tulospalkkioperusteista.

Panostukset koulutusohjelmiin jatkuivat vuonna 2018, erityisesti asiakaspalvelun osalta. Mandatum Life käynnisti koulutusohjelman yhteistyössä Aalto Executive Educationin kanssa. Ohjelma keskittyy liiketoiminnan kehittämiseen yksiköiden rajat ylittävissä pienissä projektiryhmissä, ja sen tavoitteena oli tarjota osallistujille uusia toimintamalleja ja työkaluja asiakkaiden ymmärtämiseen. Toinen koulutusohjelma toteutettiin yhteistyössä palvelumuotoilutoimiston kanssa. Ohjelman tavoitteena oli selkeyttää Mandatum Lifen palveluidentiteettiä palvelumuotoiluprojektin avulla. Myös Mandatum Lifen asiakkaita osallistui projektiin.



VASTUULLISUUS JA ASIAKKAAT

54

Vastuulliset
tuotteet
ja palvelut

60

Vastuulliset
myynti- ja
markkinointi-
käytännöt

63

Asiakas-
tyytyväisyys



Vastuullisuus ja asiakkaat

Tuotteita ja palveluja sekä vastuullisia myynti- ja markkinoitikäytäntöjä koskevat vaatimukset on määritetty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, joiden mukaan Sampo-konsernin yhtiöiden tulee aina pyrkiä toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat reiluja ja selkeitä ja jotka on suunniteltu tukemaan asiakkaiden muuttuvia tarpeita. Koska tuotteisiin ja palveluihin sekä myynti- ja markkinointikäytäntöihin liittyvät vaatimukset kehittyvät jatkuvasti, on huolehdittava siitä, että asiakkaille viestitään läpinäkyvästi. Markkinoinnin on oltava ammattimaista, eikä se saa koskaan antaa virheellistä tai liioiteltua kuvaa yhtiön tuotteista.

Vastuulliset tuotteet ja palvelut

Sampo ja sen tytäryhtiöt hallitsevat ja kantavat riskejä ja harjoittavat sijoitustoimintaa. Näin ne edistävät osaltaan vakautta ja taloudellista kehitystä yhteiskunnassa. Konserniyhtiöt pyrkivät tarjoamaan oikein hinnoiteltuja vakuutuspalveluja, jotka tuovat turvallisuutta ja vakautta asiakkaiden arkeen. Yhtiöt kannustavat asiakkaitaan tehostamaan riskien hallintaa ja tarjoavat tuotteita ja palveluja, jotka auttavat asiakkaita luomaan myönteisiä sosiaalisia tai ympäristövaikutuksia.

Suuret vakuutusyhtiöt käyttävät eri puolilla maailmaa toimivia toimittajia ja alihankkijoita, joista yhä suurempi

osa tarjoaa nykyään ympäristöystävällisiä tuotteita ja palveluja. Vaatimalla aktiivisesti innovatiivisia ratkaisuja, resurssitehokkuutta ja läpinäkyvyyttä vakuutusyhtiöt voivat saada aikaan merkittäviä myönteisiä ympäristövaikutuksia. Ne voivat myös edistää kestävää tuotantoa ja kulutusta.

If

If toimii päivittäin riski-, turvallisuus- ja turva-asoiden parissa ja näin ollen yhtiössä tiedetään, mitkä ratkaisut lisäävät asiakkaiden turvallisuutta. Ifin tärkein tehtävä on auttaa asiakkaita hallitsemaan riskejä ja tarjota heille tukea, kun vahinkoja tapahtuu. Opastamalla asiakkaita vahinkojen ennaltaehkäisyssä If voi auttaa heitä säästämään rahaa ja suojelemaan ympäristöä.

Vahingontorjunta

Ifille on vuosien mittaan kertynyt paljon tietoa siitä, miten erilaiset vahingot vaikuttavat ihmisiin ja miten vahinkoja voidaan välttää. Tämän tiedon tarve ja merkitys kasvavat koko ajan sekä Ifin että yhteiskunnan näkökulmasta katsottuna. Vahingontorjunta on myös tärkein asia, josta If keskustelee asiakkaidensa kanssa. Neuvomalla asiakkaitaan riskien välttämiseksi If auttaa heitä pienentämään riskejään ja kustannuksiaan ja samalla suojelemaan ympäristöä. Insurance Swedenin toteuttaman tutkimuksen mukaan ennaltaehkäisevät toimet paitsi vähentävät vahinkojen riskiä, myös pienentävät kasvihuonekaasupäästöjä. Ifin asiakkaiden yleisimmät

vahinkotyyppit ovat tulipalo ja vesivahinko. Keskimääräinen asuntopalo tuottaa 25 tonnia hiilidioksidipäästöjä ja vesivahinko puolestaan keskimäärin 300 kilogrammaa.

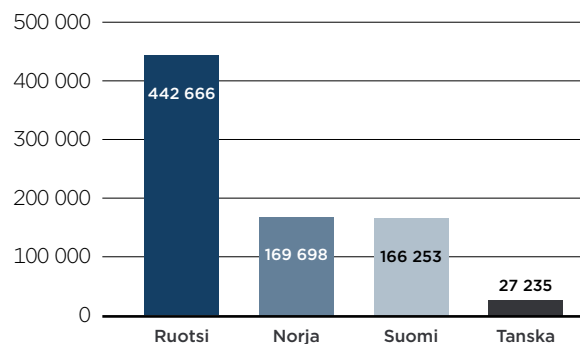
If tarjoaa yhdessä kumppaninsa Anticimexin kanssa kodin kuntotarkastuksia laajan kotivakuutuksen hankkiville omakotitaloasiakkaille. Asiakas saa tarkastuksesta raportin, joka auttaa kodin kunnossapidon suunnittelussa ja minimoi epämiellyttävien yllätysten, kuten sään aiheuttamien vaurioiden riskin. Ifin tilastojen mukaan kuntotarkastetuilla kodeilla on pienempi vahinkoriski, erityisesti tulipalojen ja vesivahinkojen suhteen. Asiakkailla on oikeus ilmaiseen kodin kuntotarkastukseen neljän vuoden välein. If ja Anticimex ovat toteuttaneet vuodesta 2012 lähtien noin 100 000 kodin kuntotarkastusta Pohjoismaissa, ja If aikoo jatkaa tarkastuksia noin 30 000 kodin vuosivauhdilla.

Ifillä on myös yli 1 300 globaalisti toimivaa suurasiakasta (yhtiöt, joilla on yli 500 työntekijää). Näille asiakkaille tarjotaan edistyneitä riskinhallintapalveluja, joissa If suorittaa kokonaisvaltaisen analyysin asiakkaan yksilöllisten vakuutus- ja riskienhallintatarpeiden selvittämiseksi. Ifin riskiasiantuntijat tekevät riskiarvioinnin paikan päällä ja esittävät konkreettisia sekä kustannustehokkaita ennaltaehkäiseviä toimia, joilla voidaan esimerkiksi vähentää ilmastoriskejä. Vahingontorjuntaraportti, joka sisältää parannusehdotuksia riskienhallinnan näkökulmasta, lähetetään asiakkaalle kolmen viikon kuluessa käynnistä.



If myös tarjoaa kaikille asiakkailleen vahingontorjuntatietoa verkkosivuillaan. Ifin verkkosivut ovat yhtiön ensisijainen vahingontorjuntaa koskevan neuvonnan ja dokumentaation kanava. Ifin Kodin turvallisuus -sivuilla vierailee yli 800 000 asiakasta vuodessa. Sivulla on tietoa tulipalojen, murtovarkauksien ja vesivahinkojen ehkäisystä. Ifillä on lisäksi kaikissa Pohjoismaissa verkko-kauppa, If Turvakauppa, josta asiakkaat voivat hankkia turvavarusteita, kuten pyöräilykypäriä ja palohälyttimiä. Turvakauppojen yhteenlaskettu liikevaihto oli vuonna 2018 noin 1,9 miljoonaa euroa.

Sivulatausten lukumäärä vahingontorjunnasta kertovilla verkkosivulla If, 2018



Turvallisuuden edistäminen on Ifille tärkeä vahingontorjunnan osa-alue. If on viime vuosina keskittynyt erityisesti palo- ja liikenneturvallisuuteen sekä lasten ja nuorten turvallisuuteen. If tekee paloturvallisuustyötä jakamalla tietoa aiheesta erityisesti lapsille ja lapsiperheille. Liikenneturvallisuuden saralla If tekee vahingontorjuntatyötä esimerkiksi lasten ja nuorten liikenneturvallisuutta edistävän Turvallisuusrahastonsa kautta. Rahasto jakaa 5 000 euron arvosta turvavarusteita (kuten heijastimia ja heijastinliivejä) kuukaudessa valikoiduille kohderyhmille yksinomaan turvallisuuden edistämistarkoituksessa. Sen lisäksi Ifillä on If Personal Fund -rahasto, joka sponsoroi harrastuksia tai turvavälineiden hankintoja. Suurin osa sponsorointikohteista on urheiluseuroja.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Ifin vuoden 2018 yritysvastuuraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Kestävää yhteistyötä toimittajien kanssa

If rohkaisee toimittajiaan ja kumppaneitaan ympäristöystävällisempien menetelmien käyttöön. Tiukkojen vaatimusten ja tiiviin yhteistyön kautta If pystyy samanaikaisesti kehittämään liiketoimintaansa ja edistämään kestävä kehitystä. If suosii ympäristöystävällisiä vaihtoehtoja, joissa otetaan tuotteen koko elinkaari huomioon, sekä yleisesti tunnustetun ympäristömerkin tai ympäristöjohtamisjärjestelmän mukaisesti sertifioituja tuotteita ja palveluja.

Ifin hankintapolitiikka ja -prosessit ovat yhtiön hankintaketjun vastuullisuuden perusta. Toimittajien ja vahingonkäsittelypalveluiden on noudatettava tiukkoja

ympäristövaatimuksia. Kumppaniohjeissaan If vaatii kaikkia toimittajia noudattamaan lakeja ja säännöksiä, mutta myös toimimaan luotettavasti. Kaikkien Ifin toimittajien on noudatettava paikallista työlaainsäädäntöä, kunnioitettava ihmisoikeuksia ja toimittava aktiivisesti syrjinnän ehkäisemiseksi. Ifin toimittajien on myös vältettävä eturistiriitoja ja raportoitava ja hoidettava asianmukaisesti kaikki tapaukset, joissa henkilökohtaiset edut joutuvat ristiriitaan liiketoiminnan intressien kanssa. Ifin tavarantoimittajien on kilpailtava reilusti. Lisäksi If rohkaisee kaikkia toimittajiaan paitsi raporttoimaan ja korjaamaan virheet, myös oppimaan niistä. Vuonna 2019 If jatkaa kestävien hankintaprosessiensä kehittämistä ja aloittaa toimittajia koskevien toimintaohjeiden (Supplier Code of Conduct) laatimisen. Uusiin toimintaohjeisiin sisältyy muun muassa päivitetty ympäristövaatimukset ja eettiset standardit.

If tekee yhteistyötä noin 450 korjausrakentajan ja 3 000 ajoneuvokorjaamon kanssa. Yhdessä näiden toimittajien kanssa If käsitteli vuonna 2018 noin 596 000 ajoneuvovahinkoa ja 432 000 omaisuusvahinkoa. Vahingoista syntyy paljon jätettä ja muuta materiaalia, jolla voi olla merkittäviä ympäristövaikutuksia, jos niitä ei käsitellä asianmukaisesti. Korjauksista syntyvän jätteen ja materiaalien asianmukainen käsittely on yksi Ifin prioriteeteista. Näin ollen hävittämisen sijaan If pyrkii lisäämään ehjien autonosien kierrätystä ja uudelleenkäyttöä ja vähentämään kiinteistöjen korjauksista aiheutuvan jätteen määrää.

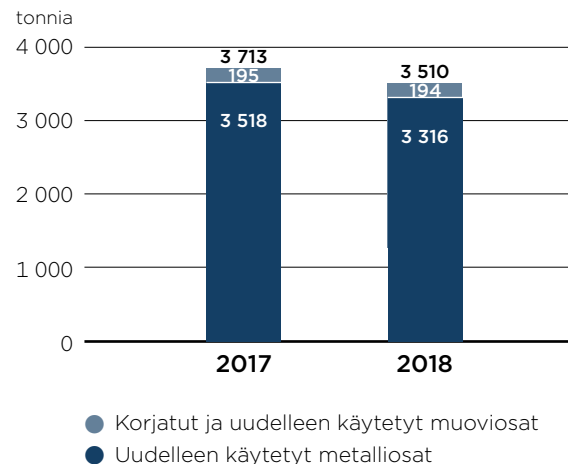


If seuraa ja arvioi säännöllisesti, noudattavatko sen toimittajat Ifin periaatteita ja vaatimuksia. Esimerkiksi varaosien uudelleenkäyttö ja kierrätys on keskeinen vaatimus korjaamosopimuksissa. Korjaamojen on raportoitava uudelleenkäytettyjen ja kierrätettyjen osien määrät kuukausittain. Sen johdosta Ifin urakoitsijat käyttävät vuodessa uudelleen tuhansia tonneja metallia ja muovia uusien varaosien hankkimisen sijaan. If on myös asettanut vaatimustasot muoviosien korjauksille ja käytettyjen varaosien käytölle. Vaatimusten toteutumista seurataan ja siitä raportoidaan säännöllisesti. Myös ajoneuvojen ja varaosien älykkäillä kuljetuksilla vältetään turhia päästöjä. Remontoinnissa If etsii jatkuvasti uusia tapoja kehittää jätteiden kuljetusta, esimerkiksi keventämällä kuljetussäiliöitä tai käyttämällä tiiviisti rakennetuilla alueilla teollisia jättesäkkejä.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Ifin vuoden 2018 yritys vastuuraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Materiaalien uudelleenkäyttö ajoneuvokorjauksissa

If



Digitalisaatio

If on panostanut digitalisaatioon lähes kahden vuosikymmenen ajan. Yhtiön nykyisin tarjoamissa sähköisissä vakuutuspalveluissa yhdistyvät ympäristöystävällisyys ja asiakkaiden viestintämieltymykset. Ifin verkkopalvelu ja sähköiset laskut vähentävät paperinkulutusta ja parantavat yhtiön palvelujen saatavuutta. Asiakkaat kirjautuvat palveluun yksinkertaisen kirjautumisjärjestelmän avulla. He voivat tarkastella kaikkia vakuutusasioitaan ajasta ja paikasta riippumatta, tilata sähköisiä laskuja, muuttaa maksuerien määrää, ostaa uusia vakuutuksia ja seurata maksutapahtumia ja korvauskäsittelyn etenemistä.



Topdanmark

Topdanmarkin tavoitteena on helpottaa sen asiakkaiden arkea kaikissa tilanteissa. Siksi se tarjoaa kohdennettuja tuotteita, palveluja ja neuvontaa asiakkaille silloin, kun he niitä tarvitsevat. Topdanmark kehittää palvelujaan jatkuvasti esimerkiksi varmistamalla, että asiakkaalla on tarpeidensa ja toiveidensa mukainen vakuutusturva; tarjoamalla hyvää palvelua ennen vahinkotapahtumaa tai sairautta, sen aikana ja sen jälkeen; tarjoamalla digitaalisia ratkaisuja; varmistamalla vaivattoman ja reilun korvauskäsittelyn; ja tukemalla asiakkaan muutoksenhakuprosessia.

Vuonna 2018 Topdanmarkin asiakaskokemus palkittiin KMPG:n tutkimuksessa Tanskan parhaana. Lisäksi Topdanmark valittiin vuoden vakuutusyhtiöksi Tanskan autoteollisuuden Auto Awards -tilaisuudessa ja FinansWatchin järjestämässä Årets Finansvirksomhed (vuoden rahoitusyhtiö) -gaalassa.

Vahingontorjunta

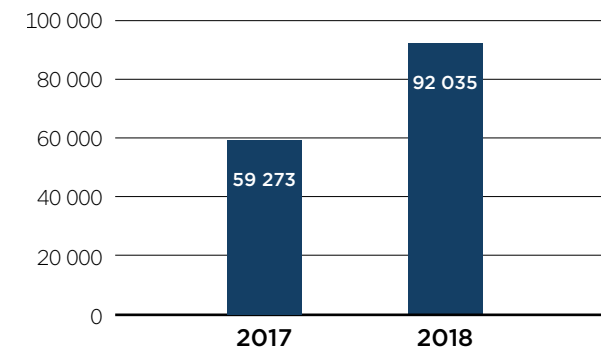
Topdanmarkin vakuutus- ja eläketuotteet antavat asiakkaille taloudellista turvaa. Vahingoilla on kuitenkin usein taloudellisia seurauksia suurempi merkitys niin yksittäiselle asiakkaalle, Topdanmarkille kuin yhteiskunnallekin. Esimerkiksi tapaturmasta voi aiheutua fyysisiä ja henkisiä haittoja, jotka vaikuttavat asiakkaan jokapäiväiseen elämään. Siksi Topdanmark pyrkii ennaltaehkäisemään vahinkoja ja vähentämään niiden seurauksia. Vahingontorjunta on osa Topdanmarkin yritysvastuuta ja liiketoimintastrategiaa.



Vahingontorjunta huomioidaan muun muassa asiakaspalvelussa asiakkaita neuvottaessa. Topdanmarkin verkkosivuilla on asiakkaille ja muille sidosryhmille tarkoitettuja vahingontorjuntaneuvoja, esimerkiksi vesi-vahinkojen tai lasketteluvammojen ehkäisemiseksi. Yhtiö tarjoaa neuvontaa kaikille asiakkaille henkilöasiakkaista pk-yrityksiin. Topdanmarkin vahingontorjuntasivuston kävijämäärien perusteella asiakkaiden mielenkiinto tällaista tietoa kohtaan kasvoi 55 prosenttia vuosien 2017 ja 2018 välillä.

Sivulatausten lukumäärä vahingontorjunnasta kertovilla verkkosivuilla

Topdanmark





Topdanmark käynnisti vuoden 2018 aikana lukuisia vahingontorjuntaan liittyviä aloitteita. Näihin kuului esimerkiksi älykkään vesihälyttimeen testaaminen noin 1 000 asiakkaan koeryhmällä ja maatilojen lietesäiliöiden vaurioiden estäminen IoT-ratkaisulla. Vesihälyttimeen seurauksena vedenkulutusta ja antaa hälytyksen havaitsemaan vuodon. Se voi ehkäistä merkittäviä vesivahinkoja ja siten säästää asiakkaan suurelta vaivalta. Lietesäiliöiden vauriot ja vuodot ovat viljelijöille erittäin hankalia. Ne voidaan kuitenkin ehkäistä IoT-ratkaisulla, joka tarkkailee säiliön jäljellä olevaa kapasiteettia. IoT-ratkaisu havaitsee mahdolliset vauriot nopeasti ja mahdollistaa vahinkojen estämisen ja pelloille tai vesistöihin vuotavan lietteen määrän rajoittamisen.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Topdanmarkin vuoden 2018 yritysvastuuarportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Digitalisaatio

Topdanmark toteuttaa parhaillaan digitaalista muutosta. Digitaalisten ratkaisujen kehittämisessä etusijalla on aina asiakas. Tavoitteena on, että digitalisaation myötä palvelut ovat asiakkaille entistä helpompia ja vaivattomampia käyttää. Tämä koskee niin vakuutusten ostamista, päivittäistä asiointia kuin vahinkotapauksiakin. Digitaaliset ratkaisut edistävät asiakkaiden tiedonsaantia ja lisäävät ehtojen läpinäkyvyyttä, erityisesti vahingosta ilmoitettaessa. Asiakkaat voivat tehdä vahinkoilmoituksen suoraan Topdanmarkin sivustolla, ja prosessi on laadittu asiakkaan näkökulmasta helppokäyttöiseksi. Topdanmark tarjoaa asiakkaille henkilökohtaisen

asiakasprofiilin (Mit Topdanmark), josta asiakkaan on helppo saada yhteenveto vakuutustilanteestaan. Palvelua kehitetään jatkuvasti ja se tarjoaa yksittäisille asiakkaille personoitua ja olennaista tietoa.

Mandatum Life

Mandatum Lifen liiketoiminta perustuu vastuullisuuteen: asiakkaiden taloudellisen hyvinvoinnin kasvattamiseen ja turvaamiseen sekä taloudellisilta riskeiltä suojautumiseen. Mandatum Lifen näkemys on, että vastuullinen liiketoiminta houkuttelee asiakkaita, pitkäjänteisiä sijoittajia ja motivoitunutta henkilöstöä. Mandatum Lifen yritysvastuun pääteemat – vastuullinen sijoittaminen ja vastuullisten henkilöstökäytäntöjen edistäminen työelämässä – liittyvät myös suoraan asiakkaisiin ja yhteiskuntaan yleensä.

Vastuullinen sijoittaminen Mandatum Lifessa

Mandatum Life Varainhoito hoitaa asiakkaidensa varoja vastuullisesti. Kaikkien sijoitusanalyysien ja -päästösten yhteydessä tehdään ESG-analyysi (Environment, Social ja Governance). Yhtiön omistukset tarkastetaan säännöllisesti kansainvälisten standardien, kuten YK:n Global Compactin rikkomusten varalta. Kiistanalaista liiketoimintaa harjoittaviin yhtiöihin ei sijoiteta.

Lisätietoa Mandatum Lifen sijoitustoiminnasta on osiossa **Vastuullisuus sijoitustoiminnassa (sivu 66)**.

Taloudellisen turvan varmistaminen

Mandatum Lifen riskivakuutuspalvelut turvaavat yksityisasiakkaiden ja heidän perheidensä taloudellista tilannetta silloin, kun lakisääteinen sosiaaliturva ei riitä. Mandatum Life tarjoaa palveluja myös asiakkaidensa taloudellisen hyvinvoinnin kasvattamiseen ja paremman tulotason saavuttamiseen eläkeiässä tarjoamalla lisäeläkevakuutuksia ja järkeviä tapoja säästää ja kasvattaa varallisuutta. Mandatum Lifen palvelut yrittäjille turvaavat yritystoiminnan jatkuvuutta ja täydentävät yrittäjän ja hänen perheensä lakisääteistä turvaa. Yrittäjä on vastuussa omasta eläketurvastaan ja yrityksensä riskienhallinnasta, joten odottamattomiin muutoksiin varautuminen on sitäkin tärkeämpää.

Työnantajalla voi olla keskeinen rooli työntekijöidensä taloudellisesta turvasta huolehtimisessa ennen ja jälkeen työuran. Mandatum Life uskoo, että työnantajan maksama vakuutus on tehokas keino järjestää yksilöiden taloudellinen turva, ja työnantaja saa vastineeksi myös sitoutuneempia työntekijöitä ja paremman työnantajakuva. Vuonna 2018 Mandatum Life maksoi eläkettä 65 000 eläkeläiselle yhteensä 403 miljoonaa euroa ja muita korvauksia maksettiin yhteensä noin 50 000 kappaletta.

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen edellyttää ennaltaehkäisevää toimintaa. Mandatum Life tarjoaa yrittäjille, henkilöasiakkaille ja yritysasiakkaille aktiivisesti neuvontaa oikea-aikaisista ja asianmukaisista toimenpiteistä. Näitä ovat esimerkiksi kahdenkeskiset keskustelut, olennaisen tiedon helposta saatavuudesta huolehtiminen ja käytännön opetusten jakaminen.



Vastuulliset henkilöstökäytännöt

Mandatum Life edistää vastuullisia henkilöstökäytäntöjä toimiessaan asiakasorganisaatioidensa kanssa ja laajemminkin Suomen työmarkkinoilla. Mandatum Life kehottaa työnantajia huolehtimaan työntekijöidensä eläke- ja vakuutusturvasta. Lisäksi Mandatum Life auttaa asiakasyrityksiään kehittämään johtamiskäytäntöjään erilaisten palkitsemisjärjestelmien avulla. Hyvin suunniteltujen ja selkeästi viestittyjen palkitsemisjärjestelmien on osoitettu lisäävän motivaatiota ja tuottavuutta. Kun työntekijöiden palkitseminen edistää tavoitteiden saavuttamista, yhtiö ohjaa työntekijöidensä työpanosta oikeaan suuntaan. Työntekijöille on tärkeää ymmärtää, mistä heidän palkkansa ja muut korvauksensa koostuvat ja miten ne ansaitaan. Kun yhtiön palkkausjärjestelmä on johdonmukainen, työntekijät kokevat palkkansa oikeudenmukaiseksi, mikä puolestaan lisää työtyytyväisyyttä. Mandatum Life myös laatii yli 30 työntekijää työllistäville asiakkailleen lakisääteiset palkkatasa-arvoraportit.

Palkitsemiskäytännöt ovat yksi keino tukea työntekijöitä vastuullisten valintojen tekemisessä. Asettamalla kestäväan kehitykseen liittyviä tavoitteita yhtiöt voivat esimerkiksi palkita työntekijöitään ympäristöystävällisten päätösten tekemisestä. Mandatum Life hallinnoi noin 90 koko henkilöstön palkitsemiseen käytettävää palkkiorahastoa, joiden piiriin kuuluu kaikkiaan noin 46 000

työntekijää eli jäsentä. Vuonna 2018 palkkiorahastoja perustettiin 21 kappaletta ja jäsenmäärä kasvoi yli 3 000 henkilöllä. Henkilöstörahastoilta edellytetään vastuullisia bonuskäytäntöjä ja tunnuslukuja, jotka työ- ja elinkeinoministeriö tarkastaa vuosittain.

Mandatum Lifen perustamat henkilöstörahastot 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 henkilöstörahastot tekevät työntekijöistä omistajia, joilla on oikeus osaan työnantajansa voitoista. Henkilöstörahasto lisää myös yritysten ja niiden työntekijöiden välistä yhteistyötä ja luottamusta.

Asiakastyönsä ohella Mandatum Life osallistuu aktiivisesti johtamis- ja palkitsemiskäytännöistä käytävään yleiseen keskusteluun, esimerkiksi julkaisemalla artikkeleita omassa printtilehdessään, verkkomedioissa ja yhteistyössä perinteisen median kanssa. Mandatum Life tekee myös yhteistyötä muiden palveluntarjoajien ja sidosryhmien kanssa vastuullisia palkitsemiskäytäntöjä koskevan tiedon lisäämiseksi. Mandatum Life on esimerkiksi Directors' Institute Finlandin kumppani. Yhdessä organisaatiot parantavat suomalaisten johtajien ja

hallitusten jäsenten tietoisuutta siitä, kuinka vastuullinen johtaminen ja palkitseminen vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen, ja kuinka yritysvastuuta voidaan edistää liittämällä siihen liittyviä tavoitteita johdon palkitsemisjärjestelmiin.

Digitalisaatio

Mandatum Life jatkoi digitalisaatioon panostamista vuonna 2018. Digitaaliset palvelut parantavat asiakastytyväisyyttä esimerkiksi tehostamalla prosesseja, lisäämällä avoimuutta ja saavutettavuutta sekä mahdollistamalla säästöjen reaaliaikaisen seurannan. Mandatum Life ohjasi kuluneen vuoden aikana suuren osan henkilöasiakkaistaan, yhteensä noin 220 000 asiakasta, paperinkulutusta vähentävään sähköiseen palveluun, jonka kautta asiakkaat saavat tästä eteenpäin suurimman osan asiakirjoistaan. Huhtikuussa 2018 Mandatum Life lanseerasi uuden digitaalisen palvelun, joka mahdollistaa helpon säästämisen ja sijoittamisen kaikille asiakkaille ja antaa Mandatum Lifin sijoitusasiantuntemuksen asiakkaiden käyttöön. Uuden palvelun avulla Mandatum Life voi huolehtia asiakkaidensa varoista asiakkaan määrittämien tavoitteiden ja riskitason mukaisesti. Aktiivisille sijoittajille avattiin uusi Mandatum Life Trader -palvelu vuoden 2019 alussa.



Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt

Asiakkaat ottavat yhteyttä vakuutusyhtiöön yleensä silloin, kun heillä on tarve varautua riskeihin tai kun he kohtaavat vastoin käymisiä. Vakuutusyhtiön on tärkeää saavuttaa asiakkaiden luottamus kertomalla tuotteistaan ja palveluistaan selkeästi ja markkinoimalla niitä helpotajuisesti. Sampo-konsernin hyvän maineen perusta on asiakkaiden luottamus siihen, että konsernin yhtiöt toimivat rehellisesti.

Sampo-konsernin yhtiöissä toteutetaan jatkuvasti erilaisia koulutusohjelmia, joiden tarkoituksena on varmistaa säännösten ja sisäisten periaatteiden noudattaminen, parantaa henkilöstön toimintaa ja lisätä myynti- ja muun palveluhenkilöstön osaamista. Asiakkaille tarjotaan myös palautekanavia, joiden kautta he voivat helposti antaa palautetta asiakaskokemuksistaan.

If painottaa myynti- ja markkinointikäytännöissään asiakkaan tarpeisiin vastaamista ja tarvittavan tiedon antamista siten, että asiakas voi tehdä perusteltuja päätöksiä. Vastuullisia myyntikäytäntöjä koskevat ohjeet sisältyvät Ifin underwriting-ohjeeseen. Ohjeen

soveltamiseksi tarjotaan kohdennettua koulutusta, joka voi vaihdella liiketoiminta-alueittain. Lisäksi If järjestää erillisiä koulutuksia vastuullisista myyntikäytännöistä. Ifin Yksityisasiakkaat-liiketoiminta-alueella on esimerkiksi panostettu asiakaspolun kartoittamiseen paremman asiakaskokemuksen tarjoamiseksi. If myös aloitti vuonna 2018 uuden markkinointikampanjan, jossa se markkinoi itseään epäkimuranttina vakuutusyhtiönä kaikissa Pohjoismaissa. Tällä If haluaa viestittää, että se pyrkii tekemään asiakkaidensa vakuutusasioiden hoitamisesta mahdollisimman helppoa ja mutkatonta.

If jatkoi vuoden 2018 aikana hankkeitaan, joiden tavoitteena on lisätä hinnoittelun läpinäkyvyyttä, varmistaa, että kaikilla asiakkailta on oikea vakuutusturva ja tarjota kaikille asiakkaille entistä saavutettavampia palveluja. Ifin hinnoittelu on nyt läpinäkyvämpää ja ennakoitavampaa, sillä yhtiö on luopunut uusille asiakkaille myönnettävistä määräaikaista alennuksista, jotta asiakkaat välttyisivät yllättäviltä maksueroituksilta. Lisäksi on varmistettu, että tuotteen tai palvelun hinta on sama riippumatta siitä, mistä asiakas sen ostaa.

Jotta jokaisella asiakkaalla on varmasti oikea vakuutusturva, If on poistanut myyntibonukset myyntiprosesseistaan. Tämä lisää asiakaslähtöisyyttä ja

poistaa asiakaspalvelutilanteista epäolennaisen myyntikannustimen. Asiakaslähtöisyyttä on parannettu myös siirtämällä korvauskäsittelijöiden työn painopistettä korvauskäsittelystä asiakasneuvontaan.

If kehittää jatkuvasti valvonta- ja seurantamenettelyjään sekä tuote- ja palvelutietoihin ja markkinointiviestintään liittyvien palautteiden käsittelyä. Yhtiö seuraa asiakaspalautteita, analysoi niiden takana olevia syitä ja kehittää ja parantaa toimintaansa niiden avulla. Tavoitteena on suhtautua palautteeseen oppimismahdollisuutena, sillä palautteet mahdollistavat toiminnan jatkuvan kehittämisen.

Jos asiakas tekee valituksen tuotteen harhaanjohtavasta myynnistä tai markkinoinnista, If voi neuvotella asiasta kuluttaja-asiamiehen kanssa. Asiakas voi ottaa yhteyttä myös Ifin sisäiseen asiakasvaltuutettuun. Nämä yhteydenotot raportoidaan Ifin riskikomitealle ja edelleen Ifin hallitukselle. Asiakkaalla on myös oikeus viedä asia riippumattoman ulkoisen tahon, vakuutuslautakunnan, ratkaistavaksi. Viime vuosina pääosa valituksista on ratkaistu Ifin eduksi. Viimeaikainen notkahdus Ifin hyväksi ratkaistuissa tapauksissa johtuu pääosin tapausten kokonaismäärän kasvusta, sillä Ifin osuus kaikista tapauksista on pysynyt melko vakaana.



Paikallisten vakuutuslautakuntien päätökset

If

	If-tapausten määrä 2016	If-tapausten määrä 2017	Ifin osuus kaikista tapauksista 2016	Ifin osuus kaikista tapauksista 2017	Ifin hyväksi ratkaistut tapaukset, %, 2016	Ifin hyväksi ratkaistut tapaukset, %, 2017
If Ruotsi	63	67	8 %	8 %	95 %	87 %
If Suomi	107	195	23 %	18 %	91 %	76 %
If Norja	33	57	7 %	12 %	61 %	79 %
If Tanska	35	38	3 %	3 %	63 %	79 %

Lähde: Allmänna reklamationsnämnden (Ruotsi); Vakuutus- ja rahoitusneuvonta FINE (Suomi), Finansklagenemnda (Norja), Ankenævnet for Forsikring (Tanska).

Vuoden 2018 tietoja ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä.

Topdanmark

Topdanmark on tietoinen siitä, että vakuutus- ja eläketuotteet ja niiden ehdot voivat olla vaikeatajuisia. Siksi Topdanmark pyrkii tekemään vakuutustensa tuote-, hinta- ja kattavuustiedoista mahdollisimman helposti ymmärrettäviä. Lisäksi yhtiö hyödyntää asiakaspalautetta arvioidessaan, miten se voisi parantaa viestintäänsä ja asiakaspalveluaan.

Topdanmark painottaa, että asiakkaille on tiedotettava selvästi erilaisista muutoksenhakuväylistä ja varmistettava läpinäkyvä ja oikeudenmukainen muutoksenhakuprosessi. Jos Topdanmarkin henkilöasiakas ei ole tyytyväinen yhtiön korvauspäätökseen, hän voi hakea siihen muutosta Tanskan vakuutuslautakunnalta. 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.

Tanskan vakuutuslautakunnan päätökset

Topdanmark

	Topdanmark-tapausten määrä 2017	Topdanmark-tapausten määrä 2018	Topdanmarkin hyväksi ratkaistut tapaukset, %, 2017*	Topdanmarkin hyväksi ratkaistut tapaukset, %, 2018*
Topdanmark (vahinkovakuutus)	131	129	77 %	78 %
Topdanmark (henkivakuutus)	11	21	82 %	100 %

Lähde: Ankenævnet for Forsikring www.ankeforsikring.dk

* Muissa tapauksissa ratkaisu on ollut osittain tai kokonaan asiakkaan hyväksi.



Mandatum Life

Mandatum Lifen periaatteena on toimia asiakkaan edun mukaisesti ja välttää eturistiriitoja. Myynti- ja markkinointiviestinnän on oltava läpinäkyvää, helppotajuista ja voimassa olevien lakien ja määräysten mukaista. Vastuulliset myyntikäytännöt perustuvat asiakkaan tarpeiden tunnistamiseen ja niiden mukaisten palvelujen tarjoamiseen. Näiden käytäntöjen toteutus varmistetaan pakollisilla, lakisääteisten vaatimusten mukaisilla koulutuksilla esimerkiksi tarveperusteisesta myynti-

mallista ja -prosessista sekä myynnissä käytettävistä välineistä ja järjestelmistä. Kaikkien asiakasrajapinnassa toimivien työntekijöiden on suoritettava tietyt kurssit, jotta he saavat myyntiluvan. Mandatum Lifella on myös asiakasryhmiä, joille ei saa kohdistaa tiettyjen tuotteiden markkinointia tai kampanjoita.

Riitatilanteissa Mandatum Life pyrkii ensin neuvottelemaan asiakkaan kanssa ja saavuttamaan kummankin osapuolen kannalta tyydyttävän ratkaisun. Jos asiasta

ei päästä yhteisymmärrykseen, asiakas voi viedä asian sovitteluelimen eli joko Vakuutus- ja rahoitusneuvonnan yhteydessä toimivan vakuutuslautakunnan tai kuluttajariitalautakunnan ratkaistavaksi. Viime kädessä asia voidaan antaa paikallisen käräjäoikeuden ratkaistavaksi. Vuonna 2018 sovitteluelimissä käsiteltiin vain muutama tapaus, jotka koskivat lähinnä sopimusehdoissa määritettyjä asioita.



Asiakastyytyväisyys

Asiakkaiden palveleminen läpinäkyvästi ja vastuullisesti parantaa asiakastyytyväisyyttä. Tyytyväiset asiakkaat ovat tuloksellisen liiketoiminnan kulmakivi, sillä he ovat uskollisia ja suosittelevat yhtiön tuotteita ja palveluja todennäköisesti muille. He myös lisäävät yleistä luottamusta vakuutusenantajia kohtaan koko yhteiskunnassa. Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaan kaikkia asiakassuhteita hoidetaan rehellisesti, oikeudenmukaisesti, lojaalisti, luottamuksellisesti ja palvelualttiisti. Näiden periaatteiden toteutumista seurataan keräämällä jatkuvasti asiakaspalautetta. Sekä positiiviset että negatiiviset palautteet käsitellään huolellisesti ja niitä hyödynnetään tuotteiden ja palvelujen kehittämisessä.

If

Asiakastyytyväisyys on Ifin tärkeimpiä osa-alueita, ja yhtiö pyrkii kehittämään sitä lukuisin toimenpitein. Hyvä asiakaskokemus johtaa asiakkaiden määrän kasvuun ja parempaan asiakaspysyvyyteen. Asiakastyytyväisyyttä ja Ifin suoriutumista mitataan lähes jokaisella Ifin liiketoiminta-alueella EPSI (External Performance Satisfaction Index) ja NPS (Net Promoter Score) -mittareilla. Asiakastyytyväisyystulokset raportoidaan Ifin ylimmälle johdolle, ja tulokset huomioidaan johdon palkitsemisjärjestelmässä.

Ifissä tuetaan asiakaslähtöisyyttä myös toteuttamalla monikielistä CX-asiakaskokemusohjelmaa (Customer Experience) kaikissa palvelun kontaktipisteissä. Ifillä on myös käytössä CX-hallintomalli, jolla varmistetaan ohjelman nivominen kaikkeen liiketoimintaan. Sen tarkoituksena on varmistaa, että asiakaspalautetta paitsi kerätään myös analysoidaan ja hyödynnetään. Ifissä on esimerkiksi perustettu tiimejä, jotka ottava yhteyttä tyytymättömiin asiakkaisiin korjataksaan tilanteen ja parantaakseen näiden asiakaskokemusta. Ifille nämä tilanteet ovat myös oppimismahdollisuuksia. Toimintamallin ansiosta If voi toteuttaa taktisia ja strategisia toimenpiteitä suoran asiakaspalautteen perusteella.

Henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueen johto jatkoi vuonna 2018 roadshow-tapahtumien järjestämistä Ifin suurimmissa toimipaikoissa. Tapahtumiin kuului asiakaslähtöisyyteen liittyviä esityksiä ja keskustelutilaisuuksia. Lokakuussa If perusti Nordic Team Leader -akatemiaa, joka jakaa tietoa asiakaskokemuksista Ifin pohjoismaisten toimintojen välillä. Lisäksi If on ottanut käyttöön työkalun, jolla kerätään palautetta ja kehitysideoita asiakasrajapinnassa työskenteleviltä henkilöltä.

Yhtiön sisäinen CX-ohjelma johti vuonna 2018 asiakas-kontaktien määrän ja laadun merkittävään kasvuun. Sen lisäksi myös vakuutusten uusimisprosentti (eli

varsinainen asiakasuskollisuus) on kasvussa. Koska EPSI-mittauksessa on mukana myös sellaiset asiakkaat, jotka eivät ole olleet yhteydessä Ifiin tai tehneet vahinkoilmoitusta viime aikoina, sisältyy siihen myös asiakkaiden muualta saamia vaikutelmia. Ifin tavoitteena on parantaa yhtiön NPS-pisteitä myös jatkossa.

Asiakastyytyväisyys, Consumer Trust Index (CSI)

If

	2016	2017	2018
If, Ruotsi	67,8	68,1	70,8
- vakuutusala, Ruotsi	71,5	70,2	72,3
If, Norja	71,6	73,8	72,7
- vakuutusala, Norja	72,0	73,7	74,2
If, Suomi	74,2	77,7	75,2
- vakuutusala, Suomi	75,9	77,9	75,1
If, Tanska	74,1	77,7	74,8
- vakuutusala, Tanska	76,2	77,7	77,4

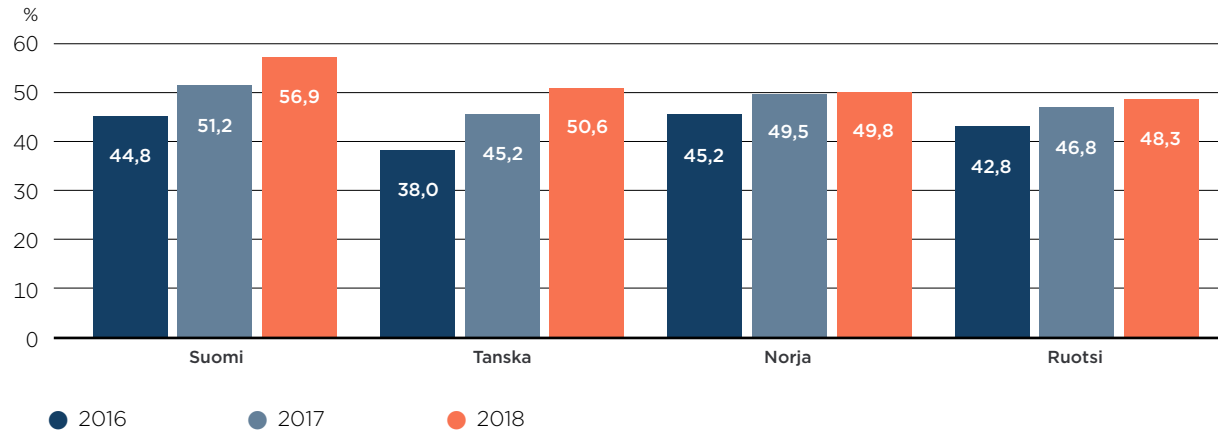
Lähde: EPSI

Eron on oltava yli 2–2,5 pistettä ollakseen tilastollisesti merkittävä.



Net Promoter Score (NPS), puhelinpalveluun soitetut puhelut

If



Topdanmark

Topdanmarkin asiakaspalvelutavoitteet ovat korkealla: kaikkien asiakkaiden pitäisi tuntea saavansa hyvää palvelua kaikissa tilanteissa. Yhtiö kehittää toimintaansa jatkuvasti antaakseen asiakkaille tietoa vakuutusten hinnoista ja sisällöstä mahdollisimman helppotajuisesti. Tavoitteena on, että asiakkaat ovat niin tyytyväisiä yhtiön tuotteisiin ja palveluihin, että he suosittelevat Topdanmarkia myös muille. Topdanmark arvioi säännöllisesti asiakkaiden näkemyksiä esimerkiksi järjestelmällisesti toteutetuilla verkkokyselyillä ja puhelinkyselyillä, joihin osallistuu vuosittain yli 30 000 asiakasta.

EPSI- ja Aalund-kyselyt ovat ulkopuolisia, riippumattomia tutkimuksia asiakkaiden tyytyväisyydestä Topdanmarkiin ja Topdanmark Livsforsikringiin (henkivakuutus). Topdanmark seuraa tuloksia tarkasti parantaakseen asiakaspalveluaan niistä saatujen tietojen perusteella.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Topdanmarkin vuoden 2018 yritysraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Asiakastyytyväisyys, TrustScore*

Topdanmark

	2016	2017	2018
Yleisarvosana Trustpilotissa - Topdanmark (0-10)	8,9	8,8	8,6

* TrustScore mittaa asiakastyytyväisyyttä Trustpilot-sivustolle kerättävien palveluarvostelujen perusteella. Tanskassa perustettu Trustpilot-sivusto julkaisee asiakkaiden arvioita eri yrityksistä.

Asiakastyytyväisyyskyselyn tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Kysely	Tavoite	2016	2017	2018
Topdanmarkin kysely	Suositteluvien asiakkaiden määrän kasvu*	46,2 %	48,0 %	46,8 %
EPSI-kysely henkilöasiakkaille (0-100)	Kasvu	74,5	76,8	77,5
EPSI-kysely pienille ja keskisuurille yritysasiakkaille (0-100)	Kasvu	73,5	73,5	-**
Aalund-kysely	Säilytämme sijoituksemme yrityksenä, jolla on tyytyväisimmät asiakkaat ***	2. sija	1. sija	1. sija

* Asiakkaat, jotka ovat niin tyytyväisiä Topdanmarkiin, että suosittelevat yhtiötä myös muille.

** EPSI ei tehnyt kyselyä yritysasiakkaille vuonna 2018.

***Kyselyn kolmesta osa-alueesta - tyytyväisyys, yrityskuva ja asiakasuskollisuus - Topdanmark raportoi tyytyväisyydestä.



Mandatum Life

Mandatum Lifen tavoitteena on tarjota alan paras asiakaskokemus. Yhtiö on mitannut asiakastyytyväisyyttä ja toteuttanut siihen liittyviä kehitysohjelmia jo vuosien ajan. Niiden ansiosta asiakastyytyväisyys onkin parantunut merkittävästi.

Mittaamalla asiakastyytyväisyyttä systemaattisesti Mandatum Life haluaa tunnistaa ne tekijät, joita asiakkaat arvostavat. Samalla yhtiö haluaa tunnistaa asiakkaan polulla ne kohdat, joita pitäisi parantaa. Esimerkiksi vuosina 2017 ja 2018 Mandatum Life antoi asiakaspalvelulle uuden identiteetin asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden perusteella. Uudet ominaisuudet auttoivat työntekijöitä katsomaan asioita asiakkaiden näkökulmasta, ja ne myös ohjaavat Mandatum Lifen asiakaspalvelun jatkokehitystä.

Asiakastyytyväisyys on yksi Mandatum Lifen suorituskymittareista ja myös yksi henkilöstön palkitsemisperusteista. Asiakastyytyväisyyttä mitataan asiakastapaamisten, puhelujen ja verkkoasioinnin perusteella. Lisäksi Mandatum Life tekee tarkempia asiakastyytyväisyyskyselyjä tietyistä aiheista. Asiakastyytyväisyyttä ja sen kehitystä tarkastellaan henkilö- ja yksikkötasolla viikoittain ja johtoryhmissä kuukausittain.

Mandatum Life päivitti käyttämänsä asiakastyytyväisyyskyselyn vuonna 2018. Edellinen versio oli NPS-pisteisiin perustuva sisäinen malli, joka ei kuitenkaan ollut täysin vertailukelpoinen varsinaisten NPS-pisteiden kanssa. Tammikuusta 2018 alkaen kyselyn laajuus ja sisältö on ollut NPS:n mukainen. Muilta osin Mandatum Lifen asiakastyytyväisyystiedon keräämisen ja mittaamisen

menetelmät ovat pysyneet ennallaan. Muutosten johdosta aikaisempien vuosien tiedot eivät ole vertailukelpoisia.

Mandatum Lifen tavoitteena on saavuttaa NPS-pistearvo 70,0 vuoden 2020 loppuun mennessä. Yhtiö jatkaa asiakastyytyväisyyden kehittämistä parantamalla jokaista asiakaskohtaamista ja kehittämällä uusia verkko- ja muita palveluja.

Asiakastyytyväisyys, Net Promoter Score (NPS)

Mandatum Life

	2018
Vastausten lukumäärä	8 783
NPS-pisteet	66,2



VASTUULLISUUS SIJOITUSTOIMINNASSA

67

Sijoitusten
hallinta Sammossa
(If, Mandatum Life
pl. Varainhoito ja
Sampo Oyj)

69

Sijoitusten
hallinta
Mandatum Life
Varainhoidossa

71

Sijoitusten
hallinta
Topdanmarkissa

72

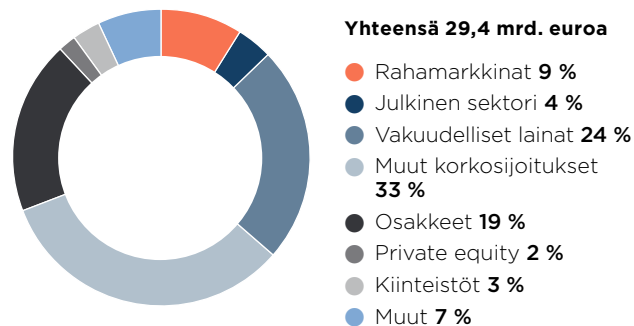
Sijoitusten
hiilijalanjälki



Vastuullisuus sijoitustoiminnassa

Keskustelu ympäristövastuuseen, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvien kriteerien soveltamisesta sijoituspäätöksenteossa on lisääntynyt viime vuosina. Sampo uskoo, että vastuullisuusnäkökohdat vaikuttavat tuottoihin, riskeihin ja kaikkien yhtiöiden arvoon pitkällä aikavälillä. Näin ollen ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusprosessiin on tärkeä keino parantaa sijoitusten riski-tuottoprofilia, ja se on sijoitustoiminnan kriittinen menestystekijä etenkin pitkällä aikavälillä.

Sijoitusallokaatio omaisuuslajeittain Sampo-konserni, 31.12.2018

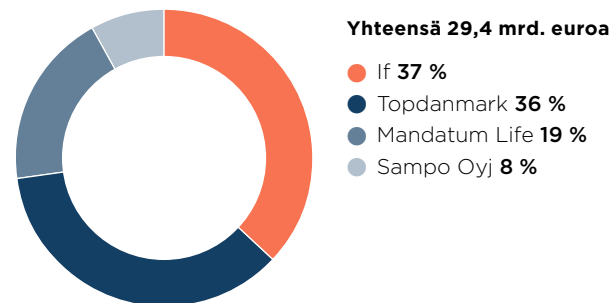


Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

Sijoitusten hallinta Sammossa (If, Mandatum Life pl. Varainhoito ja Sampo Oyj)

Emoyhtiö Sampo Oyj:llä ja sen kahdella kokonaan omistamalla, vakuutustoimintaa harjoittavalla tytäryhtiöllä (If ja Mandatum Life) on sijoitusten hallinnassa käytössään konsernin yhteinen infrastruktuuri sekä tulos- ja riskiraportointi, mikä mahdollistaa samanaikaisen

Sijoitusallokaatio yhtiöittäin Sampo-konserni, 31.12.2018



Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

yhtiö- ja konsernitason raportoinnin. Tämä lisää sijoitustoiminnan kustannustehokkuutta ja mahdollistaa konsernitason portfolioiden seurannan.

Sampo-konsernin sijoitusjohtaja vastaa sijoitustoiminnan toteutuksesta Ifin ja Mandatum Lifen laatimien ja niiden hallitusten hyväksymien sijoituspolitiikkojen mukaisesti. Tämä ei koske Mandatum Lifen sijoitussidonnaisiin sopimuksiin liittyviä sijoituksia, joista kerrotaan kohdassa **Mandatum Life Varainhoito (sivu 69)**. Sampo-konserni suosii sijoitustoiminnassaan yksinkertaisia, vakiintuneita sijoitusinstrumentteja ja läpinäkyvyyttä. Siksi suurin osa konsernin sijoituksista on korkosijoituksissa ja listatuissa osakkeissa, joilla käydään aktiivisesti kauppaa ja joille löytyy päivittäinen arvostushinta.

Sijoitustoiminnan ESG-näkökohdat

Sammon sijoitusfilosofiana on sijoittaa yksittäisten yhtiöiden osakkeisiin ja velkainstrumentteihin sen sijaan, että se allokoisi varoja tietyille toimialoille tai maantieteellisille alueille. Sijoituskohteena olevat yhtiöt tutkitaan huolellisesti ennen kuin sijoituksia tehdään ja ESG-näkökohtia arvioidaan samaan aikaan yhdessä muiden yksittäisen sijoituksen riski-tuotto -suhteeseen vaikuttavien tekijöiden kanssa. ESG-näkökohtien huomioiminen sijoituskohteiden analyysissä ja sijoituspäätöksenteossa kuuluu jokaisen sijoituspäätöksiä tekevän ja sijoituskohteita analysoivan Sammon, Ifin ja Mandatum Lifen työntekijän työnkuvaan.



Vuonna 2018 Sampo vahvisti ESG-näkökohtien huomioimista sijoitusanalyyseissä ja -päättöksenteossa täydentämällä konsernin sijoituspolitiikkoja. Sijoituspolitiikkoihin lisättiin ohjeet ESG-näkökohtien huomioon ottamisesta suorissa sijoituksissa sisäisen ESG-liikennevalomallin avulla. Liikennevalomalli perustuu ulkoisen palveluntarjoajan sijoituskohteena oleville yhtiöille määrittämiin ESG-riskiluokituksiin. Riskiluokituksilla mitataan yhtiöiden altistumista ESG-riskeille ja olennaisten ESG-näkökohtien hallintaa. Riskiluokitusten perusteella Sampo luokittelee sijoituskohteet liikennevalomallinsa mukaisiin riskikategorioihin: matala riski, kohonnut riski, korkea riski ja vakava riski. Nykyisen tai potentiaalisen sijoituksen riskiluokasta riippuen salkunhoitajalta voidaan edellyttää esimerkiksi kyseiseen sijoitukseen liittyviä lisätutkimuksia, ESG-riskien mahdollisten syiden ja seurausten jatkoselvittelyä ja lisävaltuutuksen pyytämistä konsernin sijoitusjohtajalta.

Mikäli Sammon positiivinen näkemys nykyisestä tai potentiaalisesta sijoituksesta muuttuu korkean ESG-riskiluokituksen tai muun syyn johdosta, Sampo voi perusteellisen taustatyön, tutkimusten ja joskus jopa kyseisen yhtiön kanssa käydyn vuoropuhelun jälkeen päättää olla tekemättä uusia sijoituksia kyseiseen yhtiöön, ja jo tehdyt sijoitukset saatetaan myydä ajan myötä.

Yhtiöt, joille ei ole saatavilla palveluntarjoajan määrittelemää riskiluokitusta analysoidaan huolellisesti, kaikki riski-tuotto -suhteeseen vaikuttavat tekijät huomioon ottaen. Analyysi perustuu julkisiin tietoihin ja sisältää ESG-näkökohdat.

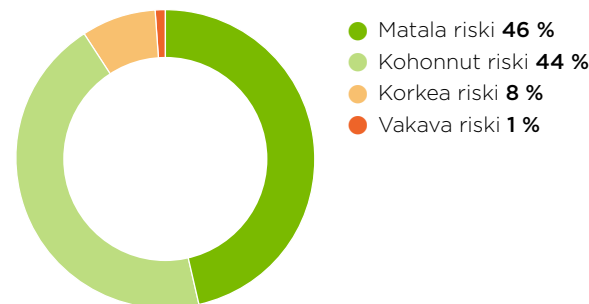
ESG-liikennevalomallin riskikategoriat



Sampo kehitti vuoden aikana erityisesti sijoituksiin liittyvää sisäistä raportointia ESG-näkökulmasta. ESG-liikennevalomalli ja siihen liittyvä raportointi varmistavat ESG-näkökohtien jatkuvan tarkkailun osana sisäistä raportointia. Sampo-konsernin sijoitusyksiköt raportoivat säännöllisesti sisäisille komiteoille, kuten tasehallintakomitealle. Raporttien avulla sisäiset komiteat voivat seurata sijoitusten jakautumista liikennevalomallin mukaisiin riskikategorioihin. Kunkin yrityksen sisäinen komitea analysoi sijoitussalkkuja yhdessä salkunhoitajien kanssa ja raportoi tarvittaessa hallitukselle.

Sijoitusallokaatio ESG-riskikategorioiden mukaan

If, Mandatum Life (pl. Varainhoito) ja Sampo Oyj, 31.12.2018



Laskettu markkina-arvon mukaan. Mukana ovat suorat sijoitukset, joille on saatavilla Sustainalyticsin antama riskiluokitus. Sustainalyticsin tuottamia tietoja ei saa kopioida, käyttää, välittää, muokata tai julkaista missään muodossa ilman kirjallista lupaa Sustainalyticsiltä. Kaaviossa esitettyjä tietoja ei ole syytä pitää minkäänlaisina sijoitussuosituksina tai takuina. Tiedot on annettu kulloisenkin tilanteen mukaan ja näin ollen Sustainalytics ei ota vastuuta niiden virheettömyydestä tai puutteellisuudesta. Sustainalyticsia ei voi pitää minkäänlaisessa vastuussa vahingoista, jotka voivat johtua julkaisussa esitetyistä tiedoista ja niiden käytöstä.



Sampo Oyj:llä, Ifillä ja Mandatum Lifella (pl. Varainhoito) ei ole tällä hetkellä muita ESG-linjauksia, jotka sulksivat säännönmukaisesti joitakin toimialoja tai yrityksiä pois siitä joukosta, josta sijoituskohteet valitaan. Yhtiöillä ei ole myöskään korvamerkittynä varoja vastuulliseen sijoittamiseen, kuten vihreisiin joukkovelkakirjalainoihin (green bonds). Vuonna 2019 Sampo jatkaa vastuullisuus-näkökohtien integrointia konsernin sijoitustoimintaan ja vahvistaa sisäistä sijoitusten ESG-raportointia. Vuonna 2018 päätettiin myös selvittää mahdollisuutta allekirjoittaa YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UNPRI) vuoden 2019 aikana.

Vastuullisuus kiinteistösijoittamisessa

Sampo on jo vuosien ajan huomionnut energiatehokkuuden parantamisen ja kestävä kehityksen periaatteet kiinteistösijoitustoiminnassaan. Sampo liittyi ensimmäisten yritysten joukossa vapaaehtoiseen kiinteistöalan energiatehokkuussopimukseen ja asetti tavoitteekseen vähintään 10,5 prosentin energiansäästön vuosien 2014–2025 aikana. Tavoitteeseen päästiin jo vuoden 2017 loppuun mennessä, ja siitä syystä Sampo harkitsee tällä hetkellä uusien tavoitteiden asettamista. Päätöksiä uusista tavoitteista ei ole vielä tehty. Vuoden 2018 aikana Sampo jatkoi energiatehokkuustoimenpiteiden toteuttamista, kuten valaistuksen (LED) ja rakennusautomaatiojärjestelmien uusimista.

Sampo aloitti kiinteistöjensä etävalvonnan vuonna 2019. Etävalvonnan avulla optimoidaan kiinteistöjen sisäolosuhteet ja vähennetään energian- ja vedenkulutusta entisestään. Kiinteistöjen energiankulutusta seurataan

etäluettavien mittareiden avulla, jotka lähettävät tietoa kerran tunnissa. Näin kulutusmuutoksiin voidaan reagoida nopeasti. Jatkuvan energianhallinnan avulla havaitaan energiansäästöpotentiaali ja asetetaan energiatehokkuustavoitteet. Sampo pyrkii asetettuihin tavoitteisiin toteuttamalla toimintasuunnitelmaa, joka tarkistetaan ja hyväksytään vuosittain.

Sampo haluaa tarjota terveellisiä ja kestäviä kiinteistöjä myös vuokralaisilleen. Sampo kasvatti vuonna 2018 ympäristösertifioitujen kiinteistöjensä määrää yhdellä, ja näin ollen viidellä Sammon omistamalla kiinteistöllä on nyt kansainvälinen ympäristösertifikaatti (LEED®, BREEAM®). Yhden kiinteistön kaukolämpö tuotetaan täysin uusiutuvalla EkoPlus-lämmöllä.

Sijoitusten hallinta Mandatum Life Varainhoidossa

Mandatum Life Varainhoito hallinnoi asiakkaidensa varoja vastuullisesti, ja vastuullisuus on olennainen osa yhtiön riskienhallintaprosessia. Mandatum Life Varainhoito allekirjoitti YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet vuonna 2011. Asiakkaiden varoihin liittyvää sijoitustoimintaa hoidetaan näiden periaatteiden mukaisesti. Lisäksi Mandatum Lifella on vastuullisen sijoittamisen politiikka, joka päivitetään vuosittain.

Mandatum Life Varainhoidon sijoitusstrategiana on suosia toimialojen parhaita yrityksiä pitkän aikavälin tuotto-odotus huomioon ottaen. ESG-näkökohtien

analysointi on osa sijoituskohteiden analyysiä ja sijoituspäätöstentekoa. Mandatum Life huomioi ESG-näkökohdat osana sijoituskohteen kokonaisvaltaista riskiarviointia. ESG-riskianalyysissä arvioidaan sijoituskohteen liiketoiminnan kasvun ja kassavirran kestävyyttä, kuluja ja kykyä noudattaa ESG-asioihin liittyviä normeja ja vaatimuksia.

Mandatum Life käyttää sijoituskohteiden valinnassa paras verrokeista (best-in-class) -menetelmää sekä poissulkemista (exclusion). Paras verrokeista -menetelmä on pääasiallinen tapa hallita sijoituskohteiden hiili- ja ilmastoriskejä. Päätös sulkea pois jokin sijoituskohde voi perustua esimerkiksi sen toimialaan, liiketoimintaan, kiistanalaisuuteen tai normipohjaiseen tarkasteluun.

Mandatum Life tarkastaa neljännesvuosittain, noudattavako sen suorat osake- ja korkosijoitukset vakiintuneita standardeja, kuten YK:n Global Compactia. Jos tarkastuksissa havaitaan epäkohta tai mahdollinen epäkohta, harkitaan epäkohdan vakavuudesta ja mittakaavasta riippuen joko suoraa vuoropuhelua yhtiön johdon kanssa tai yhteistyötä ongelman ratkaisemiseksi. Viimeisenä keinona sijoituksesta voidaan luopua, jos yhtiö ei ole suostuvainen yhteistyöhön eikä ryhdy toimiin ongelman korjaamiseksi.

Mandatum Life asetti vuonna 2018 suorille osakesijoituksilleen ja joukkovelkakirjasijoituksilleen liikkeellelaskijan liiketoimintaan liittyviä kriteerejä. Mandatum Life tarkastaa omistukset kriteerien osalta neljännesvuosittain. Jos liikkeellelaskija ei täytä näitä suoria tai välillisiä



kriteerejä, arvopaperit suljetaan pois sijoituskohteista tai myydään kuuden kuukauden sisällä. Sektori- ja toimintaperusteiset kriteerit on luokiteltu kolmeen toleranssiryhmään liiketoiminnan luonteen mukaan.

- a) **Nollatoleranssi:** Arvopaperin liikkeellelaskija ei saa olla osallisena kyseessä olevaan liiketoimintaan suoraan tai epäsuorasti.
- b) **Vähäinen toleranssi:** Arvopaperin liikkeellelaskija ei saa olla osallisena kyseessä olevaan liiketoimintaan suoraan. Epäsuora osallistuminen on hyväksyttävää, kunhan se ei ylitä 50 prosenttia liikevaihdesta.
- c) **Osittainen toleranssi:** Arvopaperin liikkeellelaskija voi olla osallisena liiketoimintaan, kunhan se ei muodosta yli 50 prosenttia yhtiön liikevaihdesta.

Suora osallistuminen tarkoittaa tuotteen tai tuoteryhmän suoraan myyntiä tai suoraan myyntitoimintaa kyseisellä alalla. Välillisellä osallistumisella tarkoitetaan tuoteryhmän tai alan tuottamia epäsuoria tulovirtoja, kuten alihankintaa tai jakelua. Tiedot perustuvat julkisesti saatavilla oleviin tietoihin.

ESG-näkökohtien huomioon ottaminen sijoituskohteiden valinnassa ja seurannassa kuuluu Mandatum Life Varainhoidossa jokaisen sijoituspäätöksiä ja -analyysiä tekevän henkilön toimenkuvaan. Salkunhoitajilla ja analyytikoilla on parhaat edellytykset saada syvälinen käsitys seuraamiensa yritysten ESG-asioista ja myös vaikuttaa niihin pitämällä yhteyttä yritysten johtoon.

Suorien osake- ja korkosijoitusten poissulkemiskriteerit liiketoimintaan osallistumisen perusteella

Mandatum Life Varainhoito

Toimiala	Prosentuaalinen osuus liikevaihdesta		Selite
Nollatoleranssi	Suora liiketoiminta	Epäsuora liiketoiminta	
Kiistanalaiset aseet	0 %	0 %	Kiistanalaisten aseiden tuotantoon, alihankintaan tai jakeluun millään tavalla osallistuvat yhtiöt suljetaan pois.
Vähäinen toleranssi	Suora liiketoiminta	Epäsuora liiketoiminta	
Tupakka	0 %	50 %	Tupakkatuotteita tuottavat yhtiöt ja yhtiöt, joiden pääasiallinen liiketoiminta on tupakkatuotteiden alihankinta tai jakelu, suljetaan pois.
Aikuisviihde	0 %	50 %	Aikuisviihdettä tuottavat yhtiöt ja yhtiöt, joiden pääasiallinen liiketoiminta on aikuisviihteen alihankinta tai jakelu, suljetaan pois.
Hiili	0 %	50 %	Kivihiihtä louhivat yhtiöt ja yhtiöt, joiden pääasiallinen liiketoiminta on kivihiihten louhinnan alihankinta tai hiilipohjaisen energian tuotanto tai jakelu, suljetaan pois.
Osittainen toleranssi	Suora liiketoiminta	Epäsuora liiketoiminta	
Alkoholi	50 %	50 %	Yhtiöt, joiden pääasiallinen toimiala on alkoholituotteiden valmistus tai jakelu tai alkoholituotannon alihankinta, suljetaan pois.
Ulkapelit	50 %	50 %	Yhtiöt, joiden pääasiallinen liiketoiminta on ulkapelipalvelujen tuottaminen tai ulkapelialan alihankinta, suljetaan pois.
Puolustusmateriaali	50 %	50 %	Yhtiöt, joiden pääasiallinen liiketoiminta on puolustusmateriaalin valmistus tai jakelu tai puolustusmateriaalin tuotannon alihankinta, suljetaan pois.



Sijoituskohteiden analysointi perustuu julkisista lähteistä kerättyihin ESG-tietoihin. Lisäksi Mandatum Lifen analytiikat ja salkunhoitajat käyttävät analyysinsä tukena ulkopuolisten palvelutarjoajien tekemiä ESG-analyysseja. Yksi Mandatum Life Varainhoidon vaikuttamistavoista on päätös osallistua tai olla osallistumatta rahoittajana joukkovelkakirja- ja osakeanteihin.

Mandatum Life Varainhoito arvioi ja kehittää jatkuvasti vastuullisen sijoittamisen käytäntöjään osana liiketoiminnan jatkuvaa kehittämistä. Riskien analysointia ja salkunhallintaprosessia kehitetään jatkuvasti ja ESG-riskien sisällyttämistä riskienhallintajärjestelmään lisätään sitä mukaa, kun ESG-tiedon saatavuus paranee ja datan rakeisuus lisääntyy.

Vastuu ESG-käytäntöjen koordinoinnista ja kehittamisestä sekä organisaation ESG-työkalujen kehittämisestä kuuluu vastuullisen sijoittamisen työryhmälle, jossa on jäseniä sijoitusorganisaatiosta, myynnistä, lakiasioiden yksiköstä sekä riskienhallinta- ja kehittämisyksiköstä. Vastuulliseen sijoittamiseen liittyvästä raportoinnista ja seurannasta vastaa Mandatum Lifen riskienhallinta- ja kehittämisyksikkö.

Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa

Topdanmark pyrkii parhaaseen mahdolliseen sijoitetun pääoman tuotto prosenttiin riskiin suhteutettuna. Yhtiö haluaa kuitenkin myös varmistaa, että arvionluonti on

vastuullista ja sopusoinnussa kansainvälisten standardien ja periaatteiden sekä Tanskan allekirjoittamien sopimusten kanssa. Tämän varmistamiseksi Topdanmark on liittynyt YK:n Global Compact -aloitteeseen. Aloitteeseen sisältyy kymmenen periaatetta, jotka koskevat ihmisoikeuksia, työntekijöiden oikeuksia, ympäristöasioita ja korruption vastaisuutta. Nämä periaatteet on sisällytetty Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen politiikkaan. Lisäksi Topdanmarkilla on myös aktiivisen omistajuuden politiikka. Yleisvastuu näistä politiikoista on Topdanmark Asset Managementin hallituksella. Topdanmark Asset Management puolestaan vastaa politiikkojen toteuttamisesta ja valvoo jatkuvasti, että sijoitustoiminta on niiden periaatteiden mukaista.

Topdanmark Asset Management sijoittaa pääasiassa listattuihin osakkeisiin. Vuonna 2018 Topdanmark kävi läpi osakesalkkunsä ja arvioi ne Global Compactin periaatteisiin peilaten. Yhtiö ei pääsääntöisesti tee uusia sijoituksia yrityksiin, jotka eivät noudata YK:n Global Compactin kymmentä periaatetta. Topdanmark ei tehnyt vuonna 2018 yhtään osakesijoitusta, joka olisi ollut ristiriidassa Global Compactin periaatteiden kanssa.

Aktiivisen omistajuuden politiikkansa myötä Topdanmark on päättänyt raportoida toiminnastaan aktiivisena omistajana. Topdanmark raportoi osallistumisestaan yhtiöiden yhtiökokouksiin ja äänestysaktiivisuudestaan niissä. Raportoinnin piiriin kuuluvat tanskalaiset yhtiöt, joiden äänistä tai osakekannasta Topdanmark omistaa yli 2 prosenttia, ja joissa sillä ei ole edustajaa hallituksessa.

Aktiivinen omistajuus ja sen tulokset

Topdanmark, 2018

	Omistus 31.12.2018	Osallistui yhtiökokoukseen	Äänesti yhtiökokouksessa	Tapaaminen johdon kanssa	Sijoittaja- tapaaminen	Merkittäviä saatavia
H+H International A/S	4,63 %	Ei	Kyllä / hallituksen valtakirjalla	Ei	Kyllä	Ei
Scalepoint Technologies Holding A/S	3,36 %	Ei	Ei	Kyllä	Ei	Ei

Lisätietoa vastuullisesta sijoitustoiminnasta Topdanmarkissa sekä vastuullisen sijoittamisen ja aktiivisen omistajuuden politiikat löytyvät englanniksi **yhtiön vuoden 2018 yritysvastuuraportista** (www.sampo.com/vuosi2018) ja verkkosivuilta (www.topdanmark.com/en/csr/responsible-investment).



Sijoitusten hiilijalanjälki

Sijoitustoiminta on Sampo-konsernin yhtiöiden merkittävin keino vaikuttaa ilmastonmuutokseen ja ehkäistä sitä. Raportoimalla sijoitustensa hiilijalanjäljen Sampo-konserni haluaa osaltaan edistää kehitystä kohti kestävämpää ja läpinäkyvämpää sijoittamista.

Sampo-konsernin sijoitusten hiilijalanjälki

Sampo mittasi konsernin sijoitusten hiilijalanjäljen jälleen vuonna 2018. Analyysi kattoi Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen (pl. Varainhoito) ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset vuoden 2018 lopussa. Topdanmarkin sijoitukset olivat ensimmäistä kertaa mukana konsernin laskelmissa, joten julkaistut luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2017 lukujen kanssa.

Laskennan mahdollistamiseksi pieni määrä osake- ja korkoinstrumentteja täytyi jättää analyysin ulkopuolelle.

Tällaisia olivat listaamattomat osakkeet ja lainasijoitukset, joilla ei ole määriteltyjä arvopaperitunnisteita. Lopulliseen analyysiin valittujen instrumenttien määrään vaikuttivat myös palveluntarjoaja ISS-climaten käyttämät laskentamenetelmät sekä tiedon yleinen saatavuus.

Hiilijalanjälkilaskennassa oli lopulta mukana 72,8 prosenttia Sampo-konsernin suorista osakesijoituksista ja 76,9 prosenttia suorista korkosijoituksista 31.12.2018 tilanteen mukaan. Hiilijalanjälkiraporttiin sisältyvien osakesijoitusten markkina-arvo oli 2 863 miljoonaa euroa ja korkosijoitusten 14 022 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että hiilijalanjälkianalyysi kattoi 57,4 prosenttia Sammon koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2018 lopussa.

Vertailukohtina käytettiin globaaleja indeksejä: osakeinstrumentteihin MSCI World ETF -indeksiä (kuten edellisenäkin vuonna) ja korkoinstrumentteihin iBoxx Euro Corporate -indeksiä (aiemmin iShares US & Intl

High Yield Corp Bond ETF). Korkosijoitusten vertailuindeksiä vaihdettiin, koska iBoxx Euro Corporate vastaa paremmin konsernin korkosalkkua nyt, kun Topdanmark sisältyy laskelmiin. Kumpikin indeksi on tunnettu, ja niiden hiilijalanjäljet sekä painotetut keskimääräiset hiili-intensiteetit ovat selkeitä ja helposti laskettavia. On kuitenkin huomattava, että vertailuindeksien tarkoitus on antaa analyysille yleinen lähtökohta, ja niitä on pidettävä vain suuntaa-antavina. Käytetyt indeksit eivät suoraan heijasta Sampo-konsernin osake- tai korkosijoituksia. Lisätietoa laskentamenetelmästä löytyy raportin liitteestä **Laskentaperiaatteet (sivu 86)**.

Osakesijoitukset

Sampo-konsernin (pl. Mandatum Life Varainhoito) osakesalkun hiilijalanjälki oli vuoden 2018 lopussa 334 382 CO₂e-tonnia. Tämä vastaa suhteellista hiilijalanjälkeä, joka on 87,4 CO₂e-tonnia miljoonaa sijoitettua euroa kohden. Jananjälki on 40,4 prosenttia alle vertailuindeksin.

PORTFOLION YLEISKATSAUS	Kattavuus			Rahoitetut päästöt				
	Ilmoitetut omistukset	Osuus (yhtiöiden lukumäärän mukaan)	Osuus (painoarvon mukaan)	Rahoitetut Scope 1 ja Scope 2 mukaiset päästöt (CO ₂ e-tonnia)	Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (CO ₂ e-tonnia)	Suhteellinen hiilijalanjälki (CO ₂ e-tonnia/ milj. sijoitettua euroa)	Hiili-intensiteetti (CO ₂ e-tonnia/ milj. e liikevaihto)	Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (CO ₂ e-tonnia/ milj. e liikevaihto)
Osakesijoitukset	149	63,1 %	72,8 %	334 382	1 504 981	87,4	110,8	117,5
Vertailuindeksi (MSCI World ETF)	875	75,2 %	83,2 %	560 708	2 244 837	146,6	222,7	193,8
Tulos suhteessa vertailuindeksiin	-	-12,1 p.p.*	-10,4 p.p.*	+40,4 %	+33,0 %	+40,4 %	+50,3 %	+39,4 %

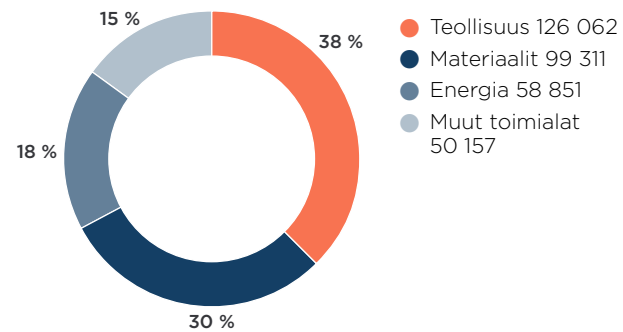
Taulukossa näkyvät salkun hiilipäästöt kuvaavat absoluuttiset ja suhteelliset luvut sekä hiili-intensiteetti. Rahoitetut päästöt ilmaisee salkun hiilijalanjäljen, jossa on huomioitu Scope 1, 2 ja 3 mukaiset päästöt. Suhteellinen hiilijalanjälki on normalisoitu mittari, joka kertoo salkun kokonaishiilipäästöt miljoonaa sijoitettua euroa kohden. Hiili-intensiteetti on mittari, joka soveltaa omistustilastietoa siten, että se määrittää sijoittajan osuuden tuotoista ja jakaa ne lopulta toinen toisella. Yhdistämällä tuloihin 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.

* p.p. = percentage points = prosenttiyksikköä



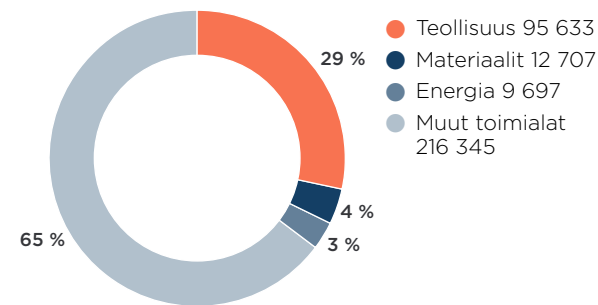
Suorat osakesijoitukset, toimialan osuus päästöistä (CO₂e-tonnia)

Sampo-konserni, 31.12.2018



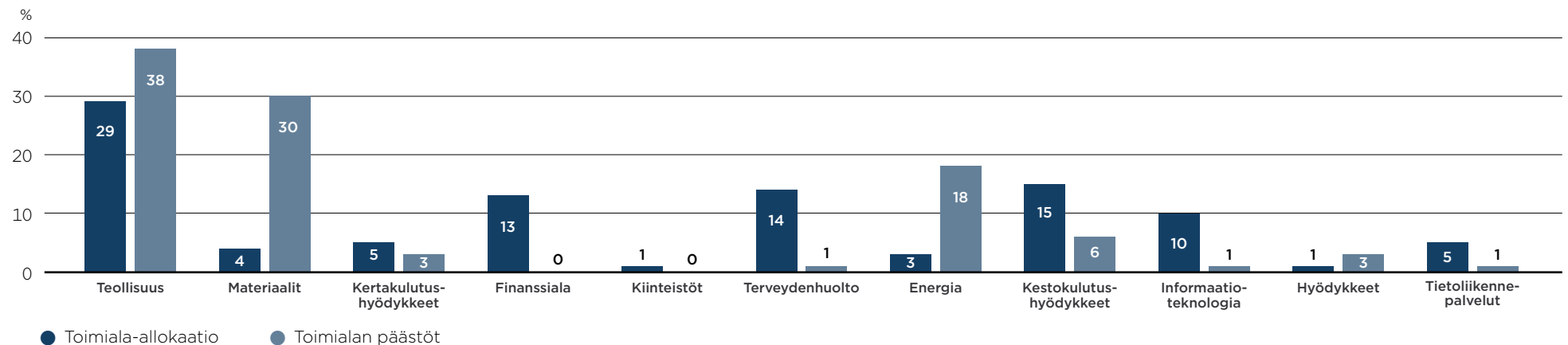
Suorat osakesijoitukset, toimialan osuus sijoitusallokaatiosta (CO₂e-tonnia)

Sampo-konserni, 31.12.2018



Suorat osakesijoitukset, allokaatio vs. päästöt

Sampo-konserni, 31.12.2018





Korkosijoitukset

Sampo-konsernin (pl. Mandatum Life Varainhoito)

korkosalkun hiilijalanjälki oli vuoden 2018 lopussa

1 478 900 CO₂e-tonnia. Tämä vastaa suhteellista

hiilijalanjälkeä, joka on 101,9 CO₂e-tonnia miljoonaa

sijoitettua euroa kohden. Jalanjälki on 82,4 prosenttia

alle vertailuindeksiin.

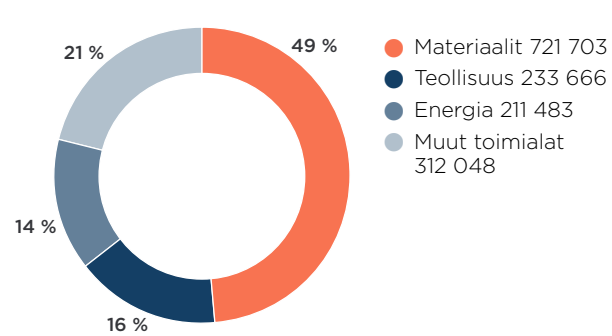
	Kattavuus			Rahoitetut päästöt				
	Ilmoitetut omistukset	Osuus (yhtiöiden lukumäärän mukaan)	Osuus (painoarvon mukaan)	Rahoitetut Scope 1 ja Scope 2 mukaiset päästöt (CO ₂ e-tonnia)	Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (CO ₂ e-tonnia)	Suhteellinen hiilijalanjälki (CO ₂ e-tonnia/miljoona sijoitettua euroa)	Hiili-intensiteetti (CO ₂ e-tonnia/milj. e liikevaihto)	Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (CO ₂ e-tonnia/milj. e liikevaihto)
PORTFOLION YLEISKATSAUS								
Korkosijoitukset	182	72,2 %	76,9 %	1,478,900	5,601,043	101,9	134,2	52,1
Vertailuindeksi (iBoxx Euro Corporate)	298	82,3 %	91,6 %	8 382 247	28 167 270	577,7	398,6	236,5
Tulos suhteessa vertailuindeksiin	-	-10,1 p.p.*	-14,7 p.p.*	+82,4 %	+80,1 %	+82,4 %	+66,3 %	+78,0 %

Taulukossa näkyvät salkun hiilipäästöjä kuvaavat absoluuttiset ja suhteelliset luvut sekä hiili-intensiteetti. Rahoitetut päästöt ilmaisee salkun hiilijalanjäljen, jossa on huomioitu Scope 1, 2 ja 3 mukaiset päästöt. Suhteellinen hiilijalanjälki on normalisoitu mittari, joka kertoo salkun kokonaishiilipäästöt miljoonaa sijoitettua euroa kohden. Hiili-intensiteetti on mittari, joka soveltaa omistuselähestymistapaa siten, että se määrittää sijoittajan osuuden tuotoista ja jakaa ne lopulta toinen toisella. Yhdistämällä tuloihin 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.

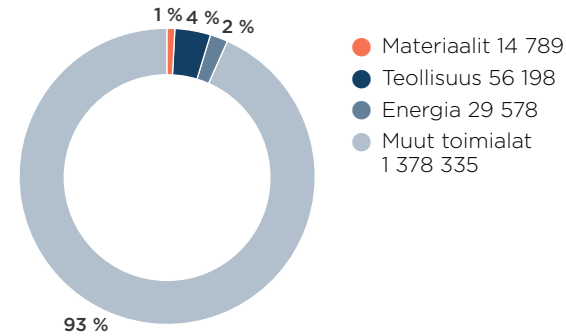
* p.p. = percentage points = prosenttiyksikköä

**Suorat korkosijoitukset, toimialan osuus
päästöistä (CO₂e-tonnia)**

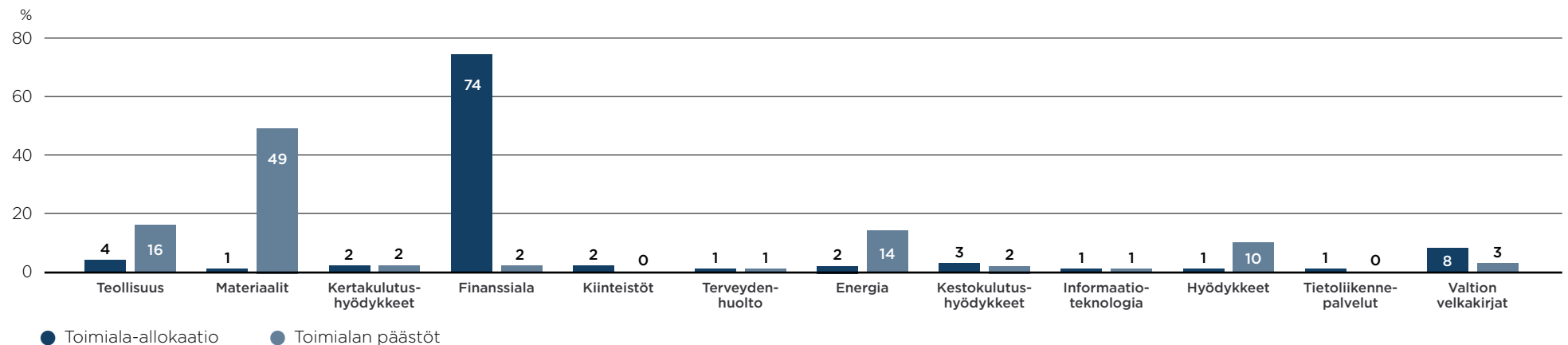
Sampo-konserni, 31.12.2018

**Suorat korkosijoitukset, toimialan osuus
sijoitusallokaatiosta (CO₂e-tonnia)**

Sampo-konserni, 31.12.2018

**Suorat korkosijoitukset, allokaatio vs. päästöt**

Sampo-konserni, 31.12.2018





Mandatum Life Varainhoidon sijoitusten hiilijalanjälki

Yksi Mandatum Lifen vastuullisen sijoittamisen painopistealueista on sijoitusten ilmatoriskien hallinta. Pienentääkseen sijoitustensa hiilijalanjälkeä pitkällä aikavälillä Mandatum Life Varainhoito on liittynyt kansainväliseen Portfolio Decarbonization Coalition -sijoittajaverkoston ja YK:n Montreal Pledge -aloitteeseen. Mandatum Life Varainhoito on YK:n Montreal Pledge -aloitteen allekirjoittajana sitoutunut mittaamaan ja raportoimaan sijoitustensa hiilijalanjäljen, joka kuvaa sijoituskohdeiden vuotuisia hiilidioksidipäästöjä. Mandatum Life Varainhoito mittasi hallinnoimiensa sijoitussidonnaisten ja mandaattivarainhoitonsa osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjäljen kolmannen kerran vuonna 2018.

Vuonna 2018 sijoitusten vuotuinen hiilijalanjälki oli 980 257 CO₂e-tonnia (780 948). Hiilijalanjälki kasvoi vuoteen 2017 verrattuna mittaukseen sisältyvien varojen kasvun ja korkosijoitusten hiilijalanjäljen nousun johdosta. Korkosijoitusten hiilijalanjäljen kasvu johtui pääasiassa yksittäisten, salkuissa ylipainotettujen yritysten velkatason muutoksista. Osakesijoitusten hiilijalanjälki jatkoi laskuaan. Vuoden 2017 vertailuluvut on laskettu uudelleen laskentamenetelmien muutosten ja tiedon paremman saatavuuden johdosta ja poikkeavat siksi aiemmin julkaistuista.

Sijoitusten kokonaishiilijalanjäljen lisäksi myös rahoitetut päästöt sekä keskimääräinen hiili-intensiteetti raportoidaan vuosittain, ja niitä verrataan valittuihin markkinaindekseihin selkeyden ja läpinäkyvyyden lisäämiseksi.

Markkinaindeksejä ovat kunkin salkun vertailuindeksit tai, jos salkulle ei ole määritelty vertailuindeksiä, salkun riskejä parhaiten vastaava markkinaindeksi.

Yhteenveto Mandatum Life Varainhoidon sijoitusten hiilijalanjäljestä, rahoitetuista päästöistä ja keskimääräisestä hiili-intensiteetistä

	Osakesijoitukset	Korkosijoitukset	Kaikki sijoitukset, vaihtoehtoiset sijoitukset mukaan lukien
Hiilijalanjälki (CO₂e-tonnia)			
2018	38 834	724 855	980 257
2017	49 520	492 171	780 948
Muutos, %	-22	47	26
Rahoitetut päästöt* (CO₂e-tonnia/milj. e)			
2018	95	527	330
2017	120	367	288
Muutos, %	-21	44	15
Markkinaindeksit, 2018	135	401	293
Ero markkinaindekseihin	-30 %	31 %	12 %
Keskimääräinen hiili-intensiteetti** (CO₂e-tonnia/milj. e)			
2018	145	336	259
2017	170	328	266
Muutos, %	-15	3	-3
Markkinaindeksit, 2018	182	292	277
Ero markkinaindekseihin	-20 %	15 %	-6 %

* Rahoitetut päästöt lasketaan jakamalla päästöt sijoitetulla pääomalla. Osakesijoitusten osalta yhtiön päästöt jaetaan sen markkina-arvolla. Korkosijoituksissa yhtiön päästöt jaetaan sen velan kokonaismäärällä. Sen jälkeen päästöt allokoidaan salkuille osakkeiden tai velan omistussuhteen mukaan.

** Keskimääräinen hiili-intensiteetti on salkun hiiliriskin vaihtoehtoinen mittausmenetelmä. Yhtiön hiili-intensiteetti lasketaan jakamalla yhtiön päästöt sen liikevaihdolla. Sijoituksen ilmoitettu keskimääräinen hiili-intensiteetti on salkun omistusten hiili-intensiteettien painotettu keskiarvo.



Mittaus tehtiin Mandatum Life Varainhoidon hallinnoimalle sijoitusvarallisuudelle omien sijoituskorien ja rahastojen, mandaattivarainhoidon ja sijoitusten hoitopalvelun osalta 31.12.2017 tilanteesta. Mittaus kattoi noin 90 prosenttia Mandatum Lifen Varainhoidon

hallinnoimasta sijoitussidonnaisesta sijoitusvarallisuudesta. Mittauksessa ei huomioitu konsultoivaa varainhoitoa, strukturoituja tuotteita tai indeksisijoituskoreja. Sijoitusten hiilijalanjälki mitattiin yhteistyössä ISS-climaten kanssa. Sijoituskohteena olevien yhtiöiden

hiilijalanjälki perustuu ISS-climaten dataan vuoden 2017 lopun tilanteesta. Lisätietoa laskentamenetelmästä löytyy raportin liitteestä **Laskentaperiaatteet (sivu 86)**. Lisätietoa tuloksista löytyy Mandatum Lifen verkkosivuilta www.mandatumlife.fi/yritysvastuu.



VASTUULLISUUS YHTEISÖISSÄ

79

Työnantaja-
suoritukset

80

Sidosryhmä-
vuorovaikutus

83

Verojalanjälki



Vastuullisuus yhteisöissä

Sampo-konserni edistää osaltaan yhteiskunnan hyvinvointia ja asiakkaidensa taloudellista turvallisuutta tarjoamalla korkealaatuisia vakuutuspalveluja ja noudattamalla lainsäädäntöä sekä viranomaisten ohjeita ja määräyksiä. Samalla konserniyhtiöiden tavoitteena on olla työntekijöilleen hyvä työnantaja. Kannattavan liiketoimintansa ansiosta Sampo osallistuu yhteiskunnan terveeseen kehittämiseen paitsi luotettavana työnantajana myös merkittävänä veronmaksajana. Konserniyhtiöt haluavat myös olla osa niitä yhteisöjä, joissa ne harjoittavat liiketoimintaa, ja käydä vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa.

Työnantajasuoritukset

Sampo-konsernin palkitsemisstrategia on vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan. Pitkän aikavälin taloudellinen vakaus ja Sampo-konsernin arvon kehittäminen ohjaavat palkitsemisjärjestelmien suunnittelua. Kaikkien palkitsemismekanismien lähtökohtana on rohkaista ja kannustaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet.

Palkitsemismekanismien ei kuitenkaan tule luoda eturistiriitoja, eikä houkutella tai rohkaista työntekijöitä liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen. Riskeihin reagoivat ja samanaikaisesti oikeudenmukaiset ja kannustavat palkitsemismekanismit vahvistavat

Sampo-konsernin kykyä tuottaa lisäarvoa sidosryhmilleen ja osakkeenomistajilleen. Sampo-konsernin käyttämät erilaiset palkitsemismuodot ovat kiinteä ja muuttuva palkitseminen sekä eläke ja muut edut.

Palkitseminen

Sampo-konserni, 2018

Kiinteä palkitseminen

Koko
henkilöstö:
noin 10 100
henkilöä

Muuttuva palkitseminen

Lyhytaikaiset
kannustepalkkiot:
noin 7 700 henkilöä

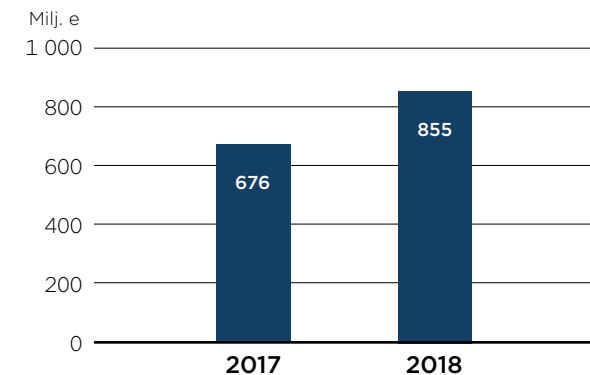
Pitkäaikaiset
kannustepalkkiot:
noin 190 avainhenkilöä

Eläkkeet ja muut edut

Hallitus on määritellyt Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet, joita sovelletaan kaikkiin Sampo-konsernin yhtiöihin. Palkitsemisperiaatteet ovat osa Sampo-konsernin sisäistä hallinnointimallia ja niissä esitetään Sampo-konsernin palkitsemisrakenne ja palkitsemisjärjestelmien laatimisperiaatteet. Lisätietoa palkitsemisesta Sampo-konsernissa on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/palkitseminen. Lisäksi Sampo-konsernin palkka- ja palkkioselvitys, mukaan lukien Palkitsemisraportti, on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/palkkajapalkkioselvitys.

Henkilöstökulut

Sampo-konserni

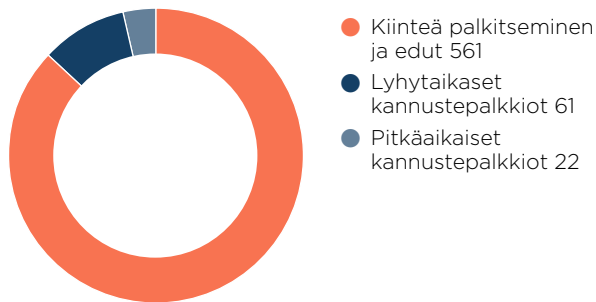


Henkilöstökuluihin sisältyvät palkat ja palkkiot, käteisvaroina toteutetut osakeperusteiset maksut, eläkekulut ja muut henkilösivukulut. Lisätietoa on Sampo-konsernin vuoden 2018 tilinpäätöksessä.



Palkitseminen (Milj. e)

Sampo-konserni, 2018



Pois lukien lisäeläkkeet

Sidosryhmävuorovaikutus

Sampo-konsernilla ei ole konsernitasoisia periaatteita tai ohjeita sidosryhmävuorovaikuttamiseen, mutta konsernilla on yhteinen halu olla luomassa turvallisempaa ja parempaa yhteiskuntaa. Tarkoituksena on toimia tavoilla ja käydä keskustelua asioista, jotka tukevat parhaiten kunkin konserniyhtiön ja sen sidosryhmien pyrkimyksiä. Näin ollen kukin konserniyhtiö päättää itsenäisesti vuosittain, mitä hankkeita se haluaa tukea ja miten se haluaa toimia sidosryhmiensä parissa. Työn tarkoituksena on vaikuttaa myönteisesti niihin yhteisöihin, joissa

konserniyhtiöt harjoittavat liiketoimintaa, ja rakentaa luottamusta konsernin ja sen eri sidosryhmien välille.

Konserniyhtiöt käyvät vuoropuhelua sidosryhmien, kuten toimialajärjestöjen, oppilaitosten, toimittajien, median ja kansalaisjärjestöjen kanssa. Konserniyhtiöt edistävät ja tukevat paikallisten ja kansainvälisten yhteisöjen kehitystä erilaisten yhteiskunnallisten hankkeiden kautta. Yhtiöt haluavat rakentaa suhteita ja tarjota tukea mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi tarjoamalla omaa asiantuntemustaan, osaamistaan ja aikaansa yhteisöjen käyttöön.

If

Ilmastonmuutos ja muut ympäristöasiat ovat olleet Ifin sidosryhmätyön pääteemoja jo usean vuoden ajan, sillä ilmaston lämpeneminen vaikuttaa koko vakuutusalaan ja ympäröiviin yhteiskuntiin. Äärimmäiset sääilmiöt, kuten myrskyt, rankkasateet ja tulvat, yleistyvät ja voimistuvat ilmastonmuutoksen vuoksi. If on sitoutunut sekä ilmastonmuutoksen vaikutusten lieventämiseen että niihin sopeutumiseen. Yhtiön tavoitteena on olla ilmastonmuutokseen liittyvien riskien hallinnan edelläkävijä.

If osallistuu Pohjoismaissa aktiivisesti paikalliseen keskusteluun ilmastonmuutoksesta ja sen seurauksista. Tarkoituksena on jakaa tietoa ja lisätä päättäjien tietoisuutta ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä Pohjoismaissa sekä vakuutusalan roolista näiden riskien torjunnassa. If on esimerkiksi jäsen Norjan hallituksen

asettamassa toimikunnassa, jonka tehtäviin kuuluu ilmastoresilienssin parantaminen ja infrastruktuurin kehittäminen sademäärien kasvun varalta. Ifin rooli toimikunnassa on tuoda asiantuntemusta ilmastoresilienssiin ja sopeutumistoimenpiteisiin liittyvään poliittiseen päätöksentekoprosessiin. Lisäksi If perusti vuonna 2005 Svensk Försäkringin ilmastotyöryhmän ja on toiminut sen aktiivisena jäsenenä siitä lähtien. Ilmastotyöryhmällä on säännöllisiä tapaamisia Ruotsin valtiopäivien maatalous- ja ympäristövaliokunnan kanssa.

Ifin ilmastonmuutokseen liittyvät sitoumukset:

- Trillion Tonne Communiqué on ilmastonmuutoksen tieteelliseen näyttöön vakavasti suhtautuvien yritysten esittämä maailmanlaajuinen haaste, joka ajaa nettokasvihuonepäästöjen globaalia nollatasoa ja vaatii aktiivisia poliittisia toimia paikallisilta, kansallisilta ja kansainvälisiltä päätöksentekijöiltä. If on yksi vaatimuksen 159 allekirjoittajasta.
- Euroopan vakuutus- ja jälleenvakuutusliitto Insurance Europe toteutti "target two degrees" -kampanjan YK:n Pariisissa vuonna 2015 järjestämän COP21 -ilmastonmuutoskonferenssin alla. Kampanja vaatii kaikkia sidosryhmiä, poliittisista päätöksentekijöistä ja vakuutusalan johtavista toimijoista tavallisiin ihmisiin, sitoutumaan maailmanlaajuiseen tavoitteeseen rajoittaa ilmaston lämpeneminen 2 asteeseen. If liittyi kampanjaan vuonna 2015.



- Myös Pariisin sitoumuksen (L'Appel de Paris) allekirjoittaminen osoittaa Ifin sitoutuneisuutta ilmastomuutoksen torjuntaan. Sitoumus kertoo, että myös Pariisin ilmastopimuksen ulkopuoliset sidosryhmät ovat valmiita tekemään osansa sopimuksen tavoitteiden saavuttamiseksi. If allekirjoitti sitoumuksen vuonna 2015 ja on sitoutunut varmistamaan omalta osaltaan, että Pariisin sopimuksen tavoitteet saavutetaan tai ylitetään.

Lisäksi If tukee ja osallistuu useisiin tutkimushankkeisiin, joiden tavoitteena on lisätä tietoa siitä, miten ilmastomuutosta voidaan torjua tehokkaasti. Yksi esimerkki on yhteistyö Oslossa toimivan CICERO-ilmastotutkimuskeskuksen kanssa. Viisivuotisessa tutkimusohjelmassa kansainvälisesti tunnetut tutkijat selvittävät rankkasateiden vaikutuksia. Jotta ihmiset voisivat sopeutua ilmastomuutokseen, tutkimustulokset jaetaan sekä Ifin asiakkaille että suurelle yleisölle. If tukee myös IVL-ympäristötutkimusinstituutin tutkimusta, jonka pyrkimyksenä on selvittää äärimmäisten sääilmiöiden leviämistä kansainvälisissä toimitusketjuissa ja näiden ilmiöiden leviämisen vaikutusta ruotsalaisiin yrityksiin sekä Ruotsin talouteen kokonaisuudessaan. If osallistuu keväällä 2019 käynnistyvään tutkimusprojektiin ja rahoittaa sitä.

Kaikki Ifin omasta toiminnasta aiheutuvat CO₂/CO₂e-päästöt on kompensoitu vuodesta 2011 alkaen, ja If

kompensoi päästönsä myös vuonna 2018. Kohteena oli tällä kertaa Gold Standard VER -projekti Breathing Space. Projekti vähentää kotitalouksien CO₂e-päästöjä Intian maaseudulla korvaamalla erittäin saastuttavia perinteisiä liesiä polttoainetehokkaammilla liesillä, jotka kuluttavat vähemmän puuta ja hiiltä. Liedet myös tuottavat yli 200 000 maaseututaloudelle terveys- ja muita sosiaalisia hyötyjä. Tehokkaammat liedet tuottavat vähemmän savua, ja vaarallisten pienhiukkaspäästöjen väheneminen pienentää liesien käyttäjien sairauden ja ennenaikaisen kuoleman riskiä. Hanke edistää myös naisten oikeuksia kouluttamalla naisryhmiä liesien myyntiin ja markkinointiin. Tämä mahdollistaa Intian maaseudun naisille omien tulojen hankkimisen, mikä parantaa heidän elintasaan ja sosiaalista asemaansa.

Gold Standard -hankkeet mahdollistavat globaalin yhteistyön päästövähennyshankkeiden rahoittamiseksi ja toteuttamiseksi kehitysmaissa. Hankkeet vähentävät hiilidioksidipäästöjä ja saavat aikaan niin sanottuja todennettuja (VER) ja sertifioituja (CER) päästövähennyksiä. Yksi päästövähennysyksikkö vastaa yhtä tonnia hiilidioksidia. Hankkeita rahoitetaan ostamalla päästövähennysyksiköitä. Ilman tätä rahoitusta hankkeita ei olisi taloudellisesti mahdollisia toteuttaa.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Ifin vuoden 2018 yritysraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).

Topdanmark

Topdanmarkin sidosryhmillä, kuten asiakkaila, osakkeenomistajilla, työntekijöillä, kansalaisjärjestöillä, medialla ja toimittajilla, on tärkeä rooli yhtiön liiketoiminnassa, ja yhtiö haluaa käydä niiden kanssa rakentavaa vuoropuhelua. Näiden suhteiden ansiosta Topdanmarkin liiketoiminta kasvaa ja kehittyy.

Yksi Topdanmarkin arvoista on vastuullisuus. Yhtiö toteuttaa sosiaalista vastuutaan esimerkiksi tukemalla erilaisia organisaatioita ja kampanjoita, joissa tehdään humanitaarista ja muuta yhteiskunnallisesti hyödyllistä työtä. Esimerkkejä Topdanmarkin vuoden 2018 yhteiskuntavastuutoiminnasta olivat rahalahjoitukset ja varainhankinta erilaisille järjestöille, kuten Fight Cancer -kampanja ja Lääkärit ilman rajoja -järjestö. Lisäksi Topdanmarkin työntekijät lahjoittivat vaatteita Punaiselle Ristille ja luovuttivat verta Tanskan veripankille.

Topdanmark tekee myös tiivistä yhteistyötä toimittajiensa ja kumppaniensa kanssa esimerkiksi korvauskäsittelyyn, vahingontorjuntaan, tietotekniikkaan ja toimistolaitteisiin liittyvissä asioissa. Laatu, luotettavuus ja uskottavuus ovat ensiarvoisen tärkeitä, kun kumppanit toimittavat keskeisiä palveluja Topdanmarkin asiakkaille kriittisissä tilanteissa. Topdanmark haluaa olla asiakkaidensa ja omistajiensa näkökulmasta ammattimainen ja vastuullinen yhtiö.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Topdanmarkin vuoden 2018 yritysraportissa** (www.sampo.com/vuosi2018).



Mandatum Life

Mandatum Lifen sidosryhmätoiminta liittyy läheisesti ilmastomuutokseen. Mandatum Life pyrkii aktiivisesti ehkäisemään ilmastomuutosta, erityisesti ohjaamalla sijoitussektoria mukauttamaan toimintaansa Pariisin ilmastopimuksen mukaisen 1,5–2 asteen tavoitteen tasolle.

Mandatum Life on tehnyt vuodesta 2017 yhteistyötä WWF Suomen kanssa lämpötilatavoitteen saavuttamiseksi. Osana yhteistyötään Mandatum Life ja WWF Suomi julkaisivat tammikuussa 2018 oppaan sijoitusten ilmastovastuullisuuden edistämiseksi. Sijoittajan opas ilmastoriskien hallintaan: riskeistä mahdollisuuksiin -julkaisun tavoite on kannustaa kaikkia sijoittajia, erityisesti kaupunkia, kuntia, säätiöitä, yliopistoja ja muita yhteisöjä ottamaan ilmastomuutoksen hillitseminen huomioon sijoituspolitiikassaan. Opas kertoo ilmastomuutokseen liittyvistä sijoitusriskeistä ja auttaa sijoittajia vähentämään sijoitustensa hiilijalanjälkeä omat sijoitustavoitteet huomioiden. Opasta on jaettu laajalti Mandatum Life Varainhoidon asiakkaille ja molempien organisaatioiden sidosryhmille. Mandatum Life ja WWF Suomi ovat myös kirjoittaneet yhteisartikkelin vastuullisesta sijoittamisesta ja EU:n esittämästä uudesta lainsäädännöstä. Artikkelin julkaistiin Kauppalehdessä helmikuussa 2019.

Mandatum Life on tehnyt yhteistyötä myös Elävä Itämeri -säätiön (Baltic Sea Action Group, BSAG) kanssa Itämeren suojelun edistämiseksi. Vuonna 2018 Mandatum Life (ja

Kaleva) muun muassa antoivat Elävä Itämeri -säätiölle 10 000 euron joululahjoituksen. Lisäksi Mandatum Life järjestää vuotuisen seminaarin vastuullisesta sijoittamisesta, johon kutsutaan alan mielipidejohtajia Suomesta ja ulkomailta keskustelemaan ilmastomuutokseen liittyvistä riskeistä. Seuraava tapahtuma järjestetään vuonna 2019.

Ilmastomuutos ei silti ole Mandatum Lifen sidosryhmytyksen ainoa painopiste, sillä yhtiö keskittyy myös sosiaaliseen vastuuseen. Mandatum Life esimerkiksi tekee yhteistyötä Tukikummit-säätiön kanssa auttaakseen syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria. Yhtiö lahjoittaa kaikkein vaikeimmassa tilanteessa olevien perheiden lapsille tapaturmavakuutuksia säätiön kautta. Tähän mennessä jo yli 2 500 lasta tai nuorta on saanut tapaturmavakuutuksen.

Vuonna 2018 Mandatum Life julkaisi yhdessä Kaleva -vakuutusyhtiön kanssa TULEVA-sisältöpalvelun (www.tuleva.fi). Sivuston tehtävänä on toimia tukiverkkona ja antaa tärkeää tietoa odottamattomien tapahtumien varalle, kuten vaikeita sairauksia kokeneille ihmisille ja heidän läheisilleen. Palvelun tavoitteena on myös lisätä tietoisuutta henkilökohtaisiin riskeihin varautumisen tärkeydestä.

Mandatum Life edistää yrittäjyyttä ja uusia, yhteisöllisiä työtapoja Suomessa yhteistyössä toimijoiden kuten Innovation House Finlandin kanssa. Näiden yhteistyöprojektien kautta tarjotaan esimerkiksi start-upeille

mahdollisuuksia luoda uutta liiketoimintaa ja yhteyksiä sidosryhmiin. Lisäksi Mandatum Life antaa yhteistyöjärjestöilleen ei-rahallista tukea, kuten ilmaista mainostilaa, markkinoinnillista sisältöä ja mahdollisuuden käyttää yhtiön tiloja.

Sampo Oyj

Sampo Oyj ryhtyi vuonna 2018 Hanken & SSE Executive Educationin (Hanken School of Economics ja Stockholm School of Economics) Business Lead -ohjelman kumppaniksi. Business Lead -ohjelma on ainutlaatuinen, työttömille pakolaisille ja maahanmuuttajille suunnattu integraatio-ohjelma. Sen tavoitteena on esitellä koulu-etuille pakolaisille ja maahanmuuttajille suomalaista työelämää ja integroida heidät osaksi sitä. Ohjelman lopuksi osallistujat saa harjoittelupaikan suomalaisesta yhtiöstä. Koska Sampo toimi ohjelman kumppanina, yksi ohjelmaan osallistuvista opiskelijoista sai työharjoittelupaikan yhtiöstä.

Joulukuussa 2018 Sampo Oyj teki 50 000 euron joululahjoituksen Tukikummit-säätiölle. Tukikummit tukee syrjäytymisvaarassa olevia suomalaisia lapsia ja nuoria, jotka uhkaavat pudota yhteiskuntamme ulkopuolelle taloudellisista syistä. Lisäksi Sampo Oyj:n työntekijät osallistuivat Joulupuu-keräykseen. Keräyksen tarkoituksena on kerätä joululahjoja vähävaraisten perheiden lapsille ja nuorille, jotka jäisivät muuten ilman joululahjaa.



Verojalanjälki

Sampo-konsernin yhtiöt ovat merkittäviä ja vastuullisia veronmaksajia. Konsernin kaikki yhtiöt ovat sitoutuneet toimimaan vastuullisesti ja täyttämään kaikki kussakin maassa voimassa olevassa lainsäädännössä asetetut velvoitteet ja vaatimukset. Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt maksavat veronsa niihin maihin, missä niillä on tosiasiallista liiketoimintaa. Kaikki verot maksetaan ajallaan ilman viivytyksiä. Yhtiöt haluavat lisätä verotuksensa läpinäkyvyyttä antamalla tietoa verojalanjäljestään.

Vuonna 2018 Sampo-konserni maksoi sekä keräsi ja tilitti veroja yhteensä 1 512,5 miljoonaa euroa. Ifin osuus kokonaismäärästä oli 55,0 prosenttia, Topdanmarkin 15,2 prosenttia ja Mandatum Lifen 22,3 prosenttia. Emoyhtiö Sampo Oyj:n osuus oli 7,5 prosenttia, joka koostuu suurilta osin osingosta pidätetystä verosta, koska emoyhtiöllä ei yleensä ole merkittävää muuta verotettavaa tuloa. Vuonna 2018 Sampo-konsernin efektiivinen veroaste oli 21,9 prosenttia. Efektiivinen veroaste on laskettu tilikauden tuloksen ja tilikaudelle kohdistettujen verojen suhteesta, lukuun ottamatta osakkuusyhtiöiden osuutta.

If on sitoutunut noudattamaan kaikkia lakiin perustuvia velvoitteita ja ilmoittamaan kaikki tarvittavat tiedot asianomaisille veroviranomaisille. Yhtiö pitää verosäännösten noudattamista tärkeänä osana yritys vastuutaan – sekä vakuutusyhtiönä että osana pörssinoteerattua konsernia. Ifin hallintomalli, pakolliset lakivaatimukset ja finanssivalvontaviranomaisten suorittama valvonta

varmistavat, että Ifin verosäännösten noudattaminen ja vaatimustenmukaisuus pysyvät korkealla tasolla.

Topdanmark maksaa Tanskan valtiolle välitöntä yhteisöveroa sekä eräitä välillisiä veroja. Yhtiö maksaa kaikki yhteisöveronsa Tanskaan, mikä on yhtiön koko huomioiden epätavallista, sillä muut tanskalaiset suuryritykset maksavat suuren osan yhteisöveroistaan ulkomaille, koska ne toimivat kansainvälisillä markkinoilla. Vuonna

2017 Topdanmark oli verohallinnon antamien tietojen mukaan 17. suurin yhteisöveron maksaja Tanskassa.

Mandatum Life on ollut merkittävä veronmaksaja Suomessa jo vuosia. Yhtiö haluaa olla myös jatkossa vastuullinen yritys kansalainen ja kantaa vastuunsa yhteiskunnalle liiketoiminnan voittojen myötä. Vuonna 2017 Mandatum Life oli verohallinnon antamien tietojen mukaan 8. suurin yhteisöveron maksaja Suomessa.

Maksettavat ja tilitettävät verot

Sampo-konserni, 2018

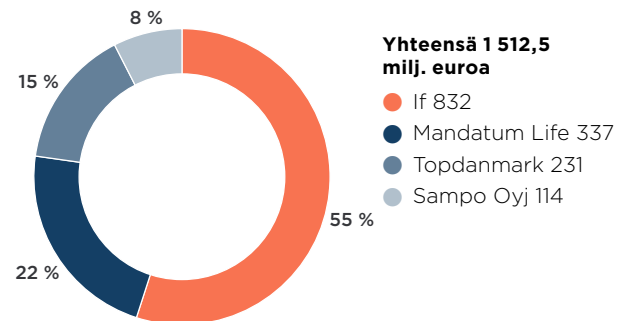
Milj. e		Sampo-konserni yhteensä
Konsernin maksettavat verot		
Yhteisövero	Tilivuoden yhteisövero	315,9
Työnantajamaksut	Sosiaaliturvamaksut ja muut työntekijöitä koskevat maksut	113,0
Muut verot		6,4
Konsernin kerättävät ja tilitettävät verot		
ALV	Tilitettävät arvonlisäverot yhteensä	81,2*
Vakuutusmaksuvero	Kotimaisille ja ulkomaisille veroviranomaisille tilitettävät vakuutusmaksuverot	378,6
Ennakonpidätys	Palkoista tehty ennakonpidätykset ja veronalaiset kustannusten korvaukset	511,5
Ennakonpidätys	Osingosta pidätetyt verot	105,9
Yhteensä		1 512,5

* Sisältää 52,8 miljoonan euron kertaluonteisen veron Danske Bank -yhteistyön jatkumiseen liittyen.



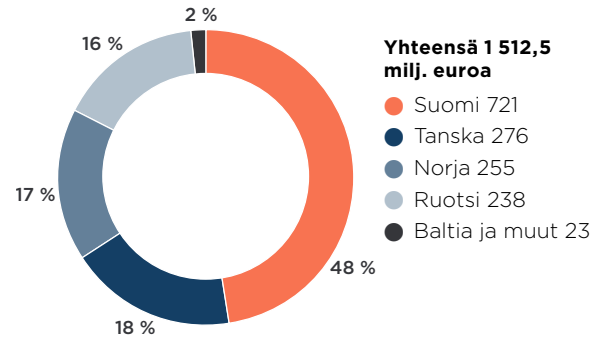
Maksettavat ja tilitettävät verot yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2018



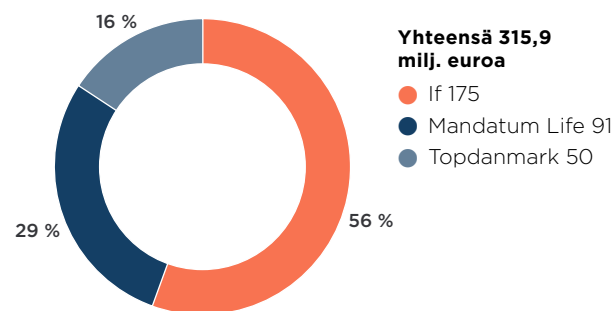
Maksettavat ja tilitettävät verot maittain

Sampo-konserni, 2018



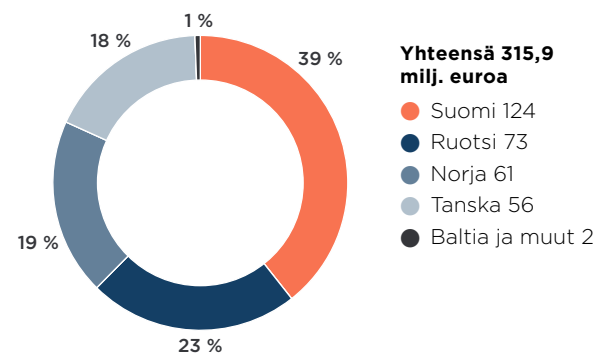
Yhteisöverot yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2018



Yhteisöverot maittain

Sampo-konserni, 2018





LIITTEET

86

Liite 1:
Laskenta-
periaatteet

88

Liite 2:
GRI-sisältö-
indeksi

90

Liite 3:
Olennaiset
hallinnointi-
dokumentit

92

Liite 4:
Aloitteet ja
sitoumukset



Liitteet

Liite 1: Laskentaperiaatteet

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2018, ellei toisin mainita. Raportti antaa konsernitason tietoa muutamin poikkeuksin, jotka johtuvat pääasiassa tietojen saatavuudesta, tytäryhtiöiden tietojen vertailukelpoisuudesta sekä konsernin ja konserniyhtiöiden luonteesta. Olennaisten vastuullisuuskäsitteiden raportointilaajuus on sama kuin Sampo-konsernin konsernitilinpäätöksessä. Raportissa esitetyt taloustiedot on kerätty Sampo-konsernin konsernitilinpäätöksestä. Lisätietoa raportin sisällöstä löytyy kohdasta **Raportin sisältö (sivu 4)**.

Henkilöstöluvut on raportoitu konsernitasolla. Muut henkilöstöä koskevat tiedot on esitetty tytäryhtiötasolla. Mahdollisista poikkeuksista tähän jakoon liittyen on mainittu taulukoiden yhteydessä. Henkilöstöluvut on raportoitu kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna (FTE), pois lukien vaihtuvuusluvut, jotka on laskettu pääluvun mukaan. Konsernitason yleiset henkilöstötiedot on esitetty keskimäärin kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna, tytäryhtiötasolla vuoden lopussa kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna. Vertailun mahdollistamiseksi on esitetty myös edellisen vuoden luvut.

Työsuojelun tunnusluvut on laskettu erikseen jokaiselle tytäryhtiölle. Yhtiöiden käyttämät laskentamenetelmät eroavat toisistaan. Koska kaikilla tytäryhtiöillä on oma

raportointirakenteensa, luvut eivät ole keskenään vertailukelpoisia. Kunkin yhtiön käyttämä laskentamenetelmä on selitetty raportoitujen tietojen yhteydessä.

Ympäristötietojen osalta tärkeimmät ympäristövaikutukset on esitetty erikseen kustakin konserniyhtiöstä. Yhtiöiden oman toiminnan välittömät ympäristövaikutukset ovat suurimmat Ifissä ja Topdanmarkissa. Kumpikin yhtiö raportoi oman toimintansa hiilijalanjäljen. Hiilipäästöjen osalta sekä If että Topdanmark raportoivat suorat päästöt (Scope 1), epäsuorat päästöt (Scope 2) ja muut epäsuorat päästöt (Scope 3). Kumpikin yhtiö raportoi hiilidioksidipäästönsä Greenhouse Gas Protocol -ohjeiston mukaisesti. Laskentamenetelmissä on kuitenkin eroja, ja siksi yhtiöiden luvut eivät ole keskenään vertailukelpoisia.

If laskee Scope 1 -päästöt työsuhteautoissa käytetyn polttoaineen perusteella, Scope 2 -päästöt energiasta, joka on ostettu sähköä, lämmityksenä ja jäähdytyksenä ja Scope 3 -päästöt työmatkoihin käytetyn energian ja tulostuspapereiden käytön perusteella. Scope 2 -päästöt lasketaan markkinaperusteisella menetelmällä. Laskelmat tekee riippumaton ulkopuolinen tahon.

Topdanmark raportoi Scope 1 -päästöt työsuhteautoissa käytetyn polttoaineen perusteella (työ ja yksityisajot) sekä lämmitykseen käytetyn maakaasun perusteella, Scope 2 -päästöt energiasta, joka on ostettu sähköä tai

lämmityksenä (ml. jäähdytys) ja Scope 3 -päästöt muiden kuin työsuhteautojen käytöstä työajoihin, tulostuspapereiden käytöstä ja henkilöstön päivittäisistä työmatkoista. Scope 2 -päästöt Topdanmark raportoi toimipaikkakohtaisesti. Laskelmat tehdään sisäisesti Topdanmarkissa Climate Compass -laskentatyökalun avulla.

Sijoitusallokaatio on raportoitu konsernitasolla mukaan lukien Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifin (excl. Wealth Management) ja Sampo Oyj:n sijoitukset. Raportoidut luvut eroavat muualla talousraportoinnissa raportoiduista luvuista, sillä tämän raportin luvuissa on mukana kaikki Topdanmarkin sijoitukset (muualla pl. henkivakuutus). Näin on siitä syystä, että tämän raportin sisällä sijoitusallokaation kattavuus ja hiilijalanjälkianalyysin kattavuus olisivat verrannolliset. Vuodesta 2018 alkaen konsernin hiilijalanjälkianalyysissä on mukana kaikki Topdanmarkin sijoitukset.

Sampo-konserni (If, Topdanmark, Mandatum Life pl. Varainhoito ja Sampo Oyj) ja Mandatum Lifin Varainhoito raportoivat suorien osake- ja korkosijoitustensa hiilijalanjäljen vuosittain. Hiilijalanjälkilaskenta tehtiin yhteistyössä ISS-climaten kanssa. ISS-climaten metodologia perustuu kahteen pilariin: 1) ISS kerää yrityksen itse raportoimat kasvihuonekaasutiedot kaikista saatavilla olevista lähteistä, kuten yritysraportteista, CDP-raportteista, sijoittajasuhdeviestinnästä, verkkosivuilta



jne.. Nämä itseraportoidut tiedot annetaan ISS-climaten analyttikoille validoitaviksi. 20–25 prosenttia tiedoista yleensä hylätään epäluotettavina. 2) Jos yritys ei raportoi kasvihuonekaasutietoja tai tiedot eivät ole käyttökelpoisia, ISS mallintaa tiedot kehittämiensä mallien avulla. ISS-climaten lähestymistapa perustuu noin 800 sektorispesifiseen malliin, joita sovelletaan omaan,

hiilidioksidipäästöihin keskittyvään luokitusjärjestelmään. Hiilijalanjälki mitataan rahoitettujen päästöjen perusteella siten, että kunkin salkkuyhtiön hiilipäästöjä verrataan sen markkina-arvoon. Yrityksen sijoitussalkun hiilipäästölaskennassa huomioidaan yrityksen omistusosuus kustakin sijoituskohteesta (CO₂e-tonnia/miljoona sijoitettua euroa).

Asiakkaisiin liittyvät tiedot on raportoitu tytäryhtiötasolla. Kullakin yhtiöllä on oma tapansa mitata asiakastietoja, joten kunkin tytäryhtiön raportointi on mukautettu yhtiön ja sen liiketoiminnan tarpeisiin.

Palkitsemiseen ja veroihin liittyvät tiedot on annettu konsernitasolla.



Liite 2: GRI-sisältöindeksi

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 102: YLEISET TIEDOT		
1. Organisaation profiili		
102-1	Organisaation nimi	s. 4
102-2	Toimialat, tuotemerkit, tuotteet ja palvelut	s. 7-9
102-3	Pääkonttorin sijainti	s. 7, 94
102-4	Toimintojen sijainti	s. 7-9
102-5	Omistusrakenne ja yhtiömuoto	s. 8
102-6	Markkina-alueet	s. 7-9
102-7	Organisaation toiminnan laajuus	s. 36-39
	s. 7-12 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)	
	s. 39, 166 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)	
	s. 40, 167 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	s. 13 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
	s. 21-26 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)	
102-12	Ulkoiset yhteiskuntavastuualoitteet	s. 92, Topdanmark (CSR Report), If (Sustainability Report)
102-13	Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	s. 92
2. Strategia		
102-14	Konsernijohtajan katsaus	s. 5-6
102-15	Merkittävimmät vaikutukset, riskit sekä mahdollisuudet	s. 10-12, 19, 26, 28-29, 35
3. Etiikka ja moraalisuus		
102-16	Arvot, periaatteet, standardit ja käytössäännöt	s. 13-15, 17-20
102-17	Toiminnan eettisyyteen liittyvä neuvonanto	s. 12, 14, 17-18

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
4. Hallintokäytännöt		
102-18	Hallintomalli	s. 13-15
102-19	Vastuunjako	s. 11, 12, 14
102-20	Johtotason vastuu taloudellisista, ympäristöllisistä sekä sosiaalisista aiheista	s. 13
102-22	Korkeimman hallintoelimen kokoonpano ja sen komiteat	s. 7-8 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
102-23	Korkeimman hallintoelimen puheenjohtaja	s. 3 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
102-24	Korkeimman hallintoelimen nimeäminen ja valinta	s. 7-8 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
102-26	Korkeimman hallintoelimen rooli tarkoituksen, arvojen ja strategian asettamisessa	s. 13, 93
102-27	Korkeimman hallintoelimen yritysvastuuosaaminen	s. 13
102-28	Korkeimman hallintoelimen suorituksen arviointi	s. 13
102-29	Taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöasioiden vaikutusten tunnistaminen ja hallinnointi	s. 13-15
102-30	Riskienhallinnan prosessien tehokkuus	s. 13-15
102-31	Taloudellisten, ympäristöllisten ja sosiaalisten aiheiden katselmointi	s. 13
102-32	Korkeimman hallintoelimen rooli yritysvastuuraportoinnissa	s. 4, 93
102-33	Kriittisten epäkohtien kommunikointi	s. 14, 17-18
102-35	Palkitsemispolitiikat	s. 10 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä) s. 18-19 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
102-36	Palkitsemisen määrittelyn prosessit	s. 10 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
102-37	Sidosryhmien vaikutusmahdollisuudet palkitsemisen määrittelyssä	s. 10 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
5. Sidosryhmävuorovaikutus		



GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
6. Raportointikäytännöt		
102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen kuuluvat yhtiöt s. 14, 44-45 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)	s. 4
102-46	Raportin sisällön ja aiheiden rajausten määrittely	s. 4
102-47	Olenaiset aiheet	s. 15
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	s. 4
102-49	Muutokset raportoinnissa	s. 4
102-50	Raportointiajanjakso	s. 4
102-51	Edellisen raportin julkistamisajankohta	s. 4
102-52	Raportointitiheys	s. 4
102-53	Yhteystiedot raporttiin liittyen	s. 94
102-55	GRI indeksi	s. 4 GRI-indeksi s. 88-89
102-56	Ulkoinen varmennus	s. 4
GRI 103: JOHTAMISTAVAN KUVAUS		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 13-15, 19, 26, 28, 35, 86
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 10-11, 12, 13-15, 17
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 13-15, 17
GRI 201: ECONOMIC PERFORMANCE		
201-1	GRI 201: Taloudelliset tunnusluvut	s. 33-34, 39, 166 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
201-4	Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen tuki	s. 9 s. 23-24 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
GRI 205: KORRUPTIO		
205-2	Korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	s. 17, 19
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimet	s. 19-21

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 206: KILPAILUOIKEUS		
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	s. 19-21
GRI 305: PÄÄSTÖT		
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	s. 30-31
305-2	Välilliset kasvihuonekaasupäästöt, energia (Scope 2)	s. 30-31
305-3	Muut välilliset kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	s. 30-31, 72-76
GRI 401: TYÖVOIMA		
401-1	Uudet rekrytoinnit ja henkilöstön vaihtuvuus	s. 36-45
GRI 403: TYÖTERVEYS JA -TURVALLISUUS		
403-2	Tapaturmatiheys, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työpaikalla aiheutuneet kuolemantapaukset	s. 46-47, 86
GRI 404: KOULUTUS JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN		
404-2	Ohjelmat, jotka kehittävät työntekijöiden taitoja sekä antavat tukea työsuhteen muutostilanteessa	s. 50-52
GRI 405: MONIMUOTOISUUS JA YHTÄLÄISET MAHDOLLISUUDET		
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	s. 40-44
GRI 407: JÄRJESTÄYTYMIS- JA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDET		
407-1	Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus voivat olla uhattuna	s. 26



Liite 3: Olennaiset hallinnointidokumentit

Alla on lista hallinnointidokumenteista, jotka ovat olennaisimpia Sampo-konsernin yritys vastuuraportin osalta ja tukevat raportin sisältöä. Listassa ei ole kaikkia Sammon ja konserniyhtiöiden politiikkoja ja hallinnointidokumentteja.

Sampo Group: Code of Conduct	julkinen, www.sampo.com
Sampo Group: Competition Compliance	ei-julkinen
Sampo Group: Compliance Principles	julkinen, www.sampo.com
Sampo Group: Data Privacy Statement	julkinen, www.sampo.com
Sampo Group: Disclosure Policy	julkinen, www.sampo.com
Sampo Group: Internal Audit Policy	ei-julkinen
Sampo Group: Procedures to Prevent Money Laundering and Terrorist Financing	julkinen, www.sampo.com
Sampo Group: Guidelines for Selecting and Assessing Company Management and Other Key Personnel	ei-julkinen
Sampo Group: Remuneration Principles	julkinen, www.sampo.com
Sampo Group: Risk Management Principles	julkinen, www.sampo.com
Sampo plc: Balance Sheet Policy	ei-julkinen
Sampo plc: Data Security Policy	ei-julkinen
Sampo plc: Fit and Proper Policy	ei-julkinen
Sampo plc: Internal Control Policy	ei-julkinen
Sampo plc: Investment Policy	ei-julkinen
Sampo plc: Policy on Diversity	julkinen, www.sampo.com
Sampo plc: Remuneration Policy	ei-julkinen

If: Anti-Fraud Instruction	ei-julkinen
If: Anti-Money Laundering and Anti-Terrorist Financing Policy	ei-julkinen
If: Anti-Money Laundering and Anti-Terrorist Financing Instructions	ei-julkinen
If: Compliance Policy	ei-julkinen
If: Conflicts of Interest Policy	ei-julkinen
If: Environment Policy	ei-julkinen
If: Ethics Policy	julkinen, www.if.se/fi/no/dk
If: Fit and Proper Policy	ei-julkinen
If: HR Policy	ei-julkinen
If: Information Security Policy	ei-julkinen
If: Internal Audit Policy	ei-julkinen
If: Internal Control Policy	ei-julkinen
If: Investment Policy	ei-julkinen
If: Operational Risk Policy	ei-julkinen
If: Personal Data Policy	ei-julkinen
If: Personal Data Privacy Instructions	ei-julkinen
If: Purchasing Instructions	ei-julkinen
If: Remuneration Policy	ei-julkinen
If: Risk Management Policy	ei-julkinen
If: Underwriting Policy	ei-julkinen



Mandatum Life: Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing Principles	ei-julkinen
Mandatum Life: Code of Conduct "ML Way"	ei-julkinen
Mandatum Life: Communication Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Compliance Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Conflict of Interests Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Data Protection Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Fit and Proper Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Information Security Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Internal Audit Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Internal Control Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Investment Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Outsourcing and Procurement Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Product Governance Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Remuneration Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Risk Management Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Underwriting Policy	ei-julkinen

Topdanmark: Anti-Corruption Policy (Gifts and Hospitality)	ei-julkinen
Topdanmark: Climate and Environmental Policy	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: CSR Policy	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Data Protection Policy	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Disclosure Policy	ei-julkinen
Topdanmark: Diversity Policy – Board of Directors	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Diversity Policy – Executive Functions in Topdanmark Group	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Engagement Policy (active ownership)	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Ethical Principles for Artificial Intelligence	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: HR Policies	ei-julkinen
Topdanmark: Information Security Policy	ei-julkinen
Topdanmark: Loss Prevention and Loss Limitation Policy	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Operational Risk, Compliance and Internal Control Policy	ei-julkinen
Topdanmark: Policy for Human Rights	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Procedures to Prevent Money Laundering and Terrorist Financing	ei-julkinen
Topdanmark: Remuneration Policy	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Responsible Investment Policy	julkinen, www.topdanmark.com
Topdanmark: Risk Management Policy	ei-julkinen



Liite 4: Aloitteet ja sitoumukset

Vastuullisuuskenttä kehittyy ja muuttuu jatkuvasti uusien vapaaehtoisuuteen pohjautuvien toimintamallien, aloitteiden, sitoumusten ja raportointiviitekehysten myötä. Oheen on listattu merkittävimmät aloitteet ja sitoumukset, joissa Sampo-konsernin yhtiöt ovat mukana 31.12.2018 tilanteen mukaisesti.

If

- Baltic Sea Action Group (BSAG)
- Business for Climate (Norja)
- ClimateWise
- Earth Hour
- The Climate Pact (Ruotsi)
- WWW Green Office (If Suomi)
- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (fokus tavoitteissa 5, 8, 10, 12, 13 ja 17)
- Ympäristömerkintä (Joutsenmerkki)

Topdanmark

- Dansif
- CDP
- UN Global Compact
- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (fokus tavoitteissa 3 ja 12)

Mandatum Life

- FIBS
- Finsif

Mandatum Life Varainhoito

- Montréal Pledge
- Portfolio Decarbonization Coalition
- Principles for Responsible Investment (PRI)

Sampo Oyj

- WWF Green Office
- FIBS



Yritysvastuuraportin allekirjoitukset

Helsingissä, 8.5.2019

Sampo Oyj

Hallitus

Björn Wahlroos

Hallituksen puheenjohtaja

Jannica Fagerholm

Hallituksen varapuheenjohtaja

Kari Stadigh

Konsernijohtaja

Christian Clausen

Fiona Clutterbuck

Johanna Lamminen

Veli-Matti Mattila

Risto Murto

Antti Mäkinen



Yhteystiedot

Sampo Oyj

Fabianinkatu 27
00100 Helsinki

Y-tunnus

0142213-3

Rekisteröity kotipaikka

Helsinki

Puhelin

010 516 0100

E-mail

etunimi.sukunimi@sampo.fi

Internet

www.sampo.com

Kysymyksiä ja palautetta
raporttiin liittyen ottaa vastaan

Johanna Tynkkynen

Yritysvastuujohtaja

Puhelin: 010 516 0067

Sähköposti: johanna.tynkkynen@sampo.fi

2018

SAMPO  GROUP

Sampo Oyj
Fabianinkatu 27
00100 Helsinki

Puhelin: 010 516 0100
Y-tunnus: 0142213-3

 www.sampo.com
 [@Sampo_plc](https://twitter.com/Sampo_plc)
 [sampo-plc](https://www.linkedin.com/company/sampo-plc)