



YRITYSVASTUURAPORTTI

2019



SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3	Vastuullinen yrityskulttuuri	61	Liitteet	116
Yleistä raportista	4	Henkilöstöhallinto	62	Liite 1: Laskentaperiaatteet	117
Poimintoja vuodelta 2019	5	Monimuotoisuus ja tasa-arvo	66	Liite 2: GRI-sisältöindeksi.....	120
Esipuhe	7	Terveys ja hyvinvointi	71	Liite 3: Kasvihuonekaasupäästöt.....	125
Sampo-konserni lyhyesti.....	9	Henkilöstön osallistaminen.....	76	Liite 4: Olennaiset hallinnointidokumentit.....	128
Yritysvastuun johtaminen	12	Osaamisen kehittäminen	80	Yritysvastuuraportin allekirjoitukset.....	130
Riskienhallinta ja konsernin riskit	19	Vastuullinen sijoitustoiminta		Yhteystiedot	131
Ilmastomuutoksen riskit ja mahdollisuudet		ja sijoitusten hallinnointi	83		
TCFD-suositusten mukaisesti	24	Sijoitusten hallinta Sampo-konsernissa			
Vastuullinen liikkeenjohto		(If, Mandatum Life ja Sampo Oyj)	85		
ja liiketoimintakäytännöt	25	Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa	92		
Korruption ja lahjonnan ehkäisy.....	27	Sijoitusten hiilijalanjälki.....	94		
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen		Sijoitustoiminta ja ilmastomuutokseen			
estäminen.....	29	liittyvät riskit	97		
Tietosuoja.....	32	Vastuullisuus yhteisöissä	99		
Tietoturva ja kyberturvallisuus	37	Arvonluontimalli.....	100		
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	41	Työnantajasuoritukset	102		
Vastuulliset tuotteet ja palvelut	45	Verojalanjälki.....	104		
Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt.....	51	Asiakastytytvyisyys	106		
Konsernin oman toiminnan		Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu	109		
ympäristövaikutukset.....	55	Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet.....	113		
		Aloitteet ja sitoumukset	115		

VUOSIRAPORTIT 2019
WWW.SAMPO.COM/VUOSI2019



JOHDANTO

4

Yleistä
raportista

5

Poimintoja
vuodelta 2019

7

Esipuhe

9

Sampo-konserni
lyhyesti

12

Yritysvastuun
johtaminen

19

Riskienhallinta
ja konsernin
riskit

24

Ilmastonmuutoksen
riskit ja
mahdollisuudet
TCFD-suositusten
mukaisesti



Johdanto

Yleistä raportista

Tämä on Sampo-konsernin 6.5.2020 julkaistu yritys-
vastuuraportti vuodelta 2019. Raportin tarkoitus on
kuvata Sampo-konsernin toimintaa ympäristövastuun,
sosiaalisen vastuun ja taloudellisen vastuun näkö-
kulmista. Raportti on samalla kirjanpitolain 3a luvun 5
pykälän mukainen selvitys muista kuin taloudellisista
tiedoista. Sampo julkaisee yritysvastuuraporttinsa
vuosittain mahdollisimman pian hallituksen toiminta-
kertomuksen ja tilinpäätöksen jälkeen, kuitenkin

viimeistään kesäkuun loppuun mennessä. Raportti on
saatavilla vain digitaalisessa muodossa.

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2019, ellei
toisin mainita. Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen
tytäryhtiöt If Skadeförsäkring Holding AB:n (publ) (If),
Mandatum Life Henkivakuutusosakeyhtiön (Mandatum
Life) ja Topdanmark A/S:n (Topdanmark). Raportti
antaa konsernitason tietoa muutamien poikkeuksin,
jotka johtuvat pääasiassa tytäryhtiöiden kesken

vertailukelpoisten tietojen saatavuudesta sekä konsernin
ja konserniyhtiöiden luonteesta.

Raportin tärkeimmät kohderyhmät ovat sijoittajat,
asiakkaat ja konserniyhtiöiden työntekijät sekä yhteistyö-
kumppanit, luokituslaitokset, viranomaiset, suuri yleisö
ja media.

Lisätietoja raportista on **Liitteessä 1:**
Laskentaperiaatteet (sivu 117).



Poimintoja vuodelta 2019

Sampo-konserni allekirjoitti YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet huhtikuussa.

Sampo-konserni laski ja raportoi koko konsernin kasvihuonekaasupäästöt ensimmäistä kertaa.

Sampo-konserni liittyi YK:n Global Compact -aloitteeseen elokuussa.

Sampo-konserni kehitti konsernitason HR-tunnuslukujen raportointia.

Sampo-konserni analysoi kaikki 17 YK:n kestävän kehityksen tavoitetta ja määritteli ne, joihin konserni voi vaikuttaa eniten.



Avainluvut

Sampo-konserni

	2019	2018
Sosiaalinen vastuu		
Henkilöstömäärä (FTE, 31.12.)	9 927	9 582
Henkilöstön vaihtuvuus, %	11,9	NA
Sairauspoissaolot, %	3,0	NA
Henkilöstön ikäjakauma, %		
Alle 30-vuotiaat	18,1	18,2
30-50-vuotiaat	53,8	53,4
Yli 50-vuotiaat	28,0	28,3
Henkilöstön sukupuolijakauma, %		
Naisia	51,2	51,4
Miehiä	48,8	48,6
Johtajien sukupuolijakauma, %		
Naisia	45,4	44,8
Miehiä	54,6	55,2
Hallituksen sukupuolijakauma, %		
Naisia	37,5	37,5
Miehiä	62,5	62,5
Ympäristövastuu		
Scope 1-3 päästöt yhteensä, tCO ₂ e	16 414	NA
Scope 1-3 päästöt per työntekijä, tCO ₂ e	1,86	NA
Sijoitusten hiilijalanjälki*, tCO ₂ e	811 678	964 958

* Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden suorien osake- ja korkosijoitusten scope 1 ja 2 mukaiset päästöt. Lisätietoja on osiossa **Sijoitusten hiilijalanjälki (sivu 94)**. Vuoden 2018 luku on laskettu uudelleen vuoden 2019 laskentatapaa noudattaen.

	2019	2018
Taloudellinen vastuu		
Tulos ennen veroja, milj. e	1 541	2 094
Tilikauden tulos, milj. e	1 237	1 778
Oman pääoman tuotto, %	12,0	7,5
Tulos/osake, euroa	2,04	3,04
Maksetut korvaukset, yhteensä, milj. e	5 835	5 146
Maksetut ja kerätyt verot, yhteensä, milj. e	1 832	1 513
Henkilöstön palkitseminen, yhteensä, milj. e	769	757

Esipuhe



Vastuullisuus ja erityisesti ilmastonmuutos olivat vuonna 2019 tärkeitä asioita monille yrityksille, niin myös Sampo-konserniin kuuluville yhtiöille.

Sampo-konserni allekirjoitti YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja liittyi YK:n Global Compactin jäseneksi viime vuonna. Loimme Sampo-konsernin yhtiöissä myös uusia vastuullisen sijoittamisen strategioita ja sijoitusprosessien vaatimuksia, kuten toimiala- ja normipohjaisen seulonnan ja aktiivisen omistajuuden yhteisvaikuttamisen avulla. Uudistukset astuivat voimaan vuoden 2020 alussa.

Liittymällä Global Compactiin halusimme osoittaa sitoutumisemme tärkeisiin teemoihin, joita ovat esimerkiksi ihmisoikeudet, työoikeudet, korruption vastainen toiminta ja ympäristö sekä ilmastonmuutos. Työskentelemme jatkuvasti sisällyttääksemme Global Compactin kymmenen periaatetta toimintaohjeisiimme ja liiketoimintakäytäntöihimme. Haluamme rohkaista yrityksiä maailmanlaajuisesti ottamaan nämä asiat huomioon omassa toiminnassaan.

Saimme vuoden aikana myös päätökseen YK:n kestävä kehityksen tavoitteita koskeneen projektin. Arvioimme kaikki 17 kestävä kehityksen tavoitetta ja

99 Vastuulliset liiketoimintakäytännöt ovat tällaisina aikoina erityisen tärkeitä.

169 alatavoitetta, löytääksemme niistä ne, joihin Sampo-konserni voi omalla toiminnallaan vaikuttaa eniten. Arvioinnin mukaan Sampo-konsernilla on joko suuri tai keskikokoinen positiivinen vaikutus yhdeksään kestävä kehityksen tavoitteeseen. Esimerkkejä näistä ovat tavoite 5: Sukupuolten tasa-arvo, tavoite 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, tavoite 12: Vastuullista kuluttamista ja tavoite 13: Ilmastotekoja. Keskitymme tästä eteenpäin yhdeksään meille olennaiseksi todettuun kestävä kehityksen tavoitteeseen ja niiden alatavoitteisiin. Pyrkimyksenä on integroida tavoitteet entistä vahvemmin osaksi konserniyhtiöiden toimintaa vuoden 2020 aikana.

Poimintoja yksittäisistä konserniyhtiöistä

Kaikki yksittäiset konserniyhtiöt keskittyvät vastuullisuusasioihin enenevässä määrin.

If laati vuonna 2019 yhteistyökumppaneiden toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct), joissa

määritellään vähimmäisvaatimukset, joiden noudattamista If edellyttää liikekumppaneiltaan liikesuhteissaan. Periaatteet tulevat pakollisiksi kaikkiin uusiin sekä uusittaviin yhteistyökumppanien kanssa tehtäviin sopimuksiin vuoden 2020 alusta alkaen. Tavoitteena on, että 75 prosenttia Ifin yhteistyökumppaneista on allekirjoittanut toimintaperiaatteet vuoden 2021 loppuun mennessä. Topdanmark kasvatti rooliaan ilmastonmuutoksen ehkäisyssä ja päätti, että yhtiöstä tulee hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Yhtiö julkaisee lisätietoa aiheesta, kun sen suunnitelmat tarkentuvat. Mandatum Life jatkoi yhtiön vastuullisen sijoittamisen prosessien vahvistamista ja sai kehitystyönsä ansiosta erinomaisen A+ -kokonaisarvosanan PRI:n arvioinnissa (arvioinnin strategiaa ja hallinnointia käsittelevä osio).

Tytäryhtiöidemme vastuullisuusraportit ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/vuosi2019.

Jatkosuunnitelmat

Meillä on tarkoitus integroida ympäristöön ja sosiaaliseen vastuuseen liittyviä näkökohtia entistä järjestelmällisemmin koko konsernin vakuutustoimintaan ja tuote- ja palvelutarjontaan vuodesta 2020 alkaen. Tämä tarkoittaa sekä konsernitason periaatteita että yksityiskohtaisempia yhtiökohtaisia ohjeita. Lisäksi ilmastonmuutokseen liittyvät näkökohdat ovat keskiössä TCFD:n (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) suositusten mukaisesti.

Koronavirus on tehnyt alkaneesta vuodesta haastavan sekä ihmisille että yhtiöille kaikkialla. Vastuulliset liiketoimintakäytännöt, kuten henkilöstöstä huolehtiminen, tietoturva- ja tietosuojaprosesseihin keskittyminen, vuoropuhelu asiakkaiden ja sijoittajien kanssa sekä yhteistyö muiden sidosryhmien kuten viranomaisten ja yhteistyökumppaneiden kanssa ovat tällaisina aikoina erityisen tärkeitä. Olemme sitoutuneita toimimaan sidosryhmiemme kanssa näissä epätavallisissa olosuhteissa, ja vahvistamaan edelleen vastuullisuustyötämme tulevina vuosina.

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Sampo-konserni lyhyesti

Sampo-konserni harjoittaa vahinkovakuutus-, henkivakuutus- ja pankkitoimintaa pääasiassa Pohjoismaissa. Konsernin vahinko- ja henkivakuutusliiketoiminnasta vastaavat Sampo Oyj:n tytäryhtiöt If, Mandatum Life ja Topdanmark. Emoyhtiö Sampo Oyj on listattu holding-yhtiö, jolla ei ole omaa vakuutus- tai pankkitoimintaa. Vakuutusalan tytäryhtiöidensä lisäksi Sampo Oyj omisti vuoden 2019 lopussa 19,9 prosenttia Nordea Bank Oyj:sta (Nordea) ja 36,25 prosenttia NDX Intressenter AB:sta (NDX), joiden kautta Sampo-konserni on mukana pankkitoiminnassa. Nordea ja NDX ovat Sampo Oyj:n osakkuusyhtiöitä.



Sampo Oyj

Sampo Oyj on konsernin emoyhtiö, joka hallinnoi vakuutuslalla toimivia tytäryhtiöitään. Sampo Oyj myös koordinoi Sampo-konsernin sijoitustoimintaa, pääoman allokointia, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, yritys vastuuta sekä laki- ja veroasioita. Yhtiö työllistää yli 60 henkeä ja sen pääkonttori on Helsingissä.



If

If on Pohjoismaiden suurin vahinkovakuuttaja. Ifin pääkonttori on Tukholmassa, 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, Yritysasiakkaat, Suurasiakkaat ja Baltia. Ifin osuus Pohjoismaiden markkinoista on noin 20 prosenttia. If on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiössä työskentelee noin 6 900 henkilöä.



Topdanmark

Topdanmark on Tanskan toiseksi suurin vahinkovakuutusyhtiö ja merkittävä henkivakuuttaja. Topdanmark keskittyy henkilö-, maatalous- ja pk-yritysasiakkaisiin. Topdanmarkin pääkonttori on Ballerupissa ja yhtiö työllistää noin 2 300 henkeä. Topdanmarkin osakkeet on listattu Nasdaq Kööpenhaminassa. Sampo Oyj omisti vuoden 2019 lopussa 46,7 prosenttia yhtiön osakkeista ja 48,2 prosenttia äänistä.



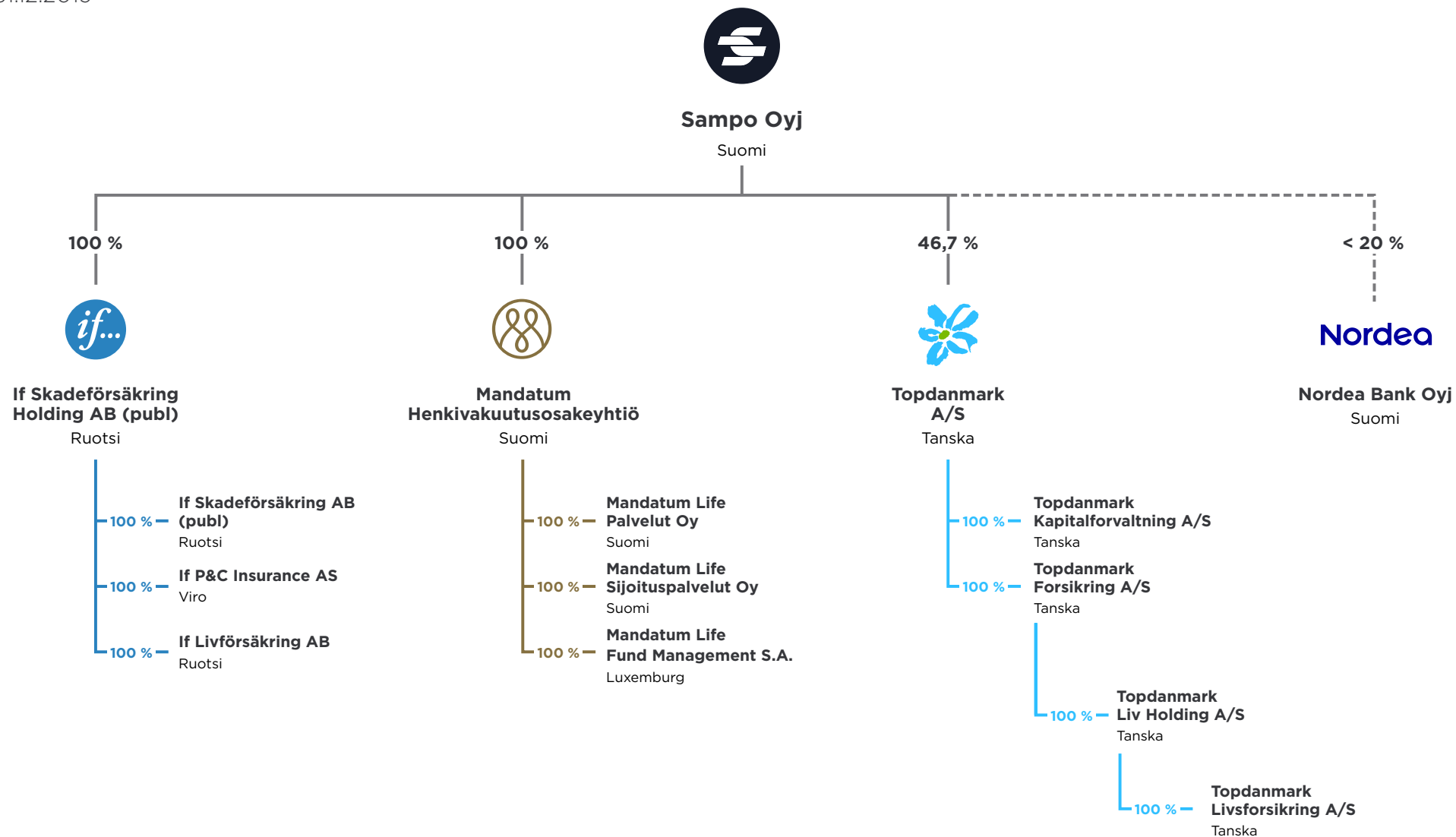
Mandatum Life

Mandatum Life tarjoaa sijoitussidonnaisia vakuutuksia, varainhoitoa, henkilöriskivakuutuksia, yritysten eläke- ja palkitsemisratkaisuja sekä näihin liittyviä konsultti-palveluja. Yhtiöllä on noin 300 000 henkilöasiakasta ja 20 000 yritysasiakasta. Mandatum Lifin pääkonttori on Helsingissä. Suomen lisäksi Mandatum Life toimii kaikissa Baltian maissa. Mandatum Life on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiössä työskentelee noin 570 henkilöä.



Konsernin rakenne

31.12.2019



Konsernin rakenne ja liiketoimintamalli

Holdingyhtiönä Sampo Oyj johtaa sen tytär- ja osakkuus-yhtiöitä erillään toisistaan. Riippumattomilla yhtiöillä on omat infrastruktuurinsa, johtonsa sekä operatiiviset toimintaprosessinsa. Mikäli tytäryhtiöillä ja osakkuus-yhtiöillä on yhteistyötä, sitä harjoitetaan samoin periaattein kuin minkä tahansa kolmannen osapuolen kanssa.

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

Topdanmark on täysin omistettujen tytäryhtiöiden tavoin ottanut käyttöön Sampo-konsernin konsernitasoiset periaatteet ja politiikat. Sampo Oyj:n ja Topdanmarkin välinen dialogi keskittyy kuitenkin ensisijaisesti

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

Nordea ja NDX käsitellään kirjanpidossa osakkuus-yhtiöinä eikä Sampo Oyj:llä ole niihin määräysvaltaa.

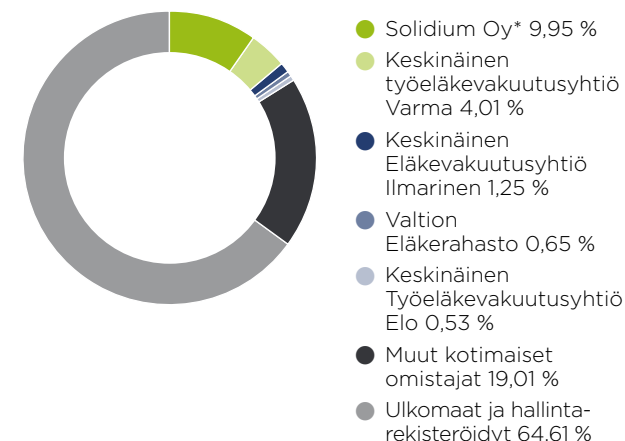
Lisätietoa Sampo-konsernin rakenteesta ja liiketoimintamallista löytyy vuoden **2019 riskienhallintaraportista** (www.sampo.com/vuosi2019).

Omistajarakenne

Sampo Oyj:llä on monimuotoinen 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 Sampo Oyj:n verkkosivulta osoitteesta www.sampo.com/fi/sijoittajat/osakkeenomistajat.

Omistajarakenne

Sampo Oyj, 31.12.2019



* Solidium Oy on kokonaan Suomen valtion omistama.



Yritysvastuun johtaminen

Sampo Oyj on sitoutunut kehittämään konsernin yritys vastuutoimintaa sekä siihen liittyvää raportointia, tavoitteita ja tavoitteiden seurantaa konsernin sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien etujen ja odotusten mukaisesti. Sampo-konserni pyrkii lisäämään hyvinvointia ja turvallisuutta yhteiskunnassa sijoituksillaan sekä tarjoamallaan tuotteilla ja palveluilla.

Yritysvastuun hallinnointirakenne

Sampo Oyj:n hallituksella on ylin päätösvalta konsernitason yritys vastuuasioissa, jotka kattavat kaikki ympäristövastuuseen (ilmastonmuutos mukaan lukien), sosiaaliseen vastuuseen ja taloudelliseen vastuuseen liittyvät näkökohdat. Tarkoituksena on kasvattaa yritys vastuuasioden esillä oloa hallituksen tasolla. Siksi hallituksen itsearviointiin on lisätty yritys vastuuseen liittyviä kysymyksiä. Hallituksen riippumaton itsearviointi toteutetaan kerran vuodessa. Hallitus on nimennyt tarkastusvaliokunnan valvomaan Sampo-konsernin yritys vastuuraportointia ja -toimintaa. Yritys vastuuteemat ovat

säännöllisesti Sampo-konsernin tarkastusvaliokunnan kokousten asialistalla. Pyrkimyksenä on lisätä hallituksen ja sen tarkastusvaliokunnan tietämystä Sampo-konsernin yritys vastuuasioista sekä herättää keskustelua ja saada palautetta vastuullisuustyön kehittämiseksi.

Konsernin talousjohtaja johtaa yritys vastuuyksikköä ja toimii konsernin yritys vastuuohtausryhmän puheenjohtajana. Ohjausryhmä tarkastelee toimintaa johdon näkökulmasta, määrittää yritys vastuutyön suunnan ja hyväksyy konsernitason yritys vastuuohtausryhmän. Lisäksi se toimii konserniyhtiöiden välisenä tietojenvaihdon foorumina. Ohjausryhmään kuuluvat konsernin talousjohtaja (puheenjohtaja), sijoitusjohtaja, riskienhallintajohtaja, lakimies (sihteeri), sijoittajasuhteista ja konserni-viestinnästä vastaava johtaja, yritys vastuujohtaja, Ifin talousjohtaja, Mandatum Lifen toimitusjohtaja ja Topdanmarkin sijoittajasuhde-, viestintä- ja yritys vastuujohtaja. Konsernijohtajalle raportoidaan jokaisesta ohjausryhmän kokouksesta.

Yritys vastuuyksikkö vastaa yritys vastuujohtajan johdolla yritys vastuun kehittämisestä ja koordinoinnista konsernitason yritys-

vastuuohtausryhmän, asettaa aikataulut ja antaa tytäryhtiöille konsernitason ohjausta. Yritys vastuuohtausryhmän tavoitteena on kohdentaa konsernin yritys vastuutoimintaa olennaisimpiin aiheisiin. Ohjelman on tarkoitus määrittellä, mitä yritys vastuun on konsernitason ja mitä mittareita ja tavoitteita sille pitäisi asettaa. Se koskee koko Sampo-konsernia, tytäryhtiöt If, Topdanmark ja Mandatum Life mukaan lukien.

Tytäryhtiöissä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin yritys vastuutyössä. Konsernitason yritys vastuuraportointi perustuu tytäryhtiöiden konsernin yritys vastuuyksikölle toimittamiin tietoihin ennalta määritellyn aikataulun ja formaatin mukaisesti. Konsernitason yritys vastuun hallinnointirakenteen lisäksi kullakin konserniyhtiöllä on omat sisäiset hallinnointirakenteensa yritys vastuuasioille. Lisätietoa **Ifin ja Topdanmarkin** yritys vastuun hallinnointirakenteista löytyy yhtiöiden omista **yritys vastuuraporteista** (www.sampo.com/vuosi2019).



Yritysvastuuorganisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2019

Sampo Oyj:n hallitus

- Kantaa kokonaisvastuun konsernin vastuullisuustyöstä.
- Hyväksyy konsernin vastuullisuusraportin ja toimintaperiaatteet.

Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunta

- Avustaa hallitusta vastuullisuusasioiden valvonnassa.
- Valvoo konsernin vastuullisuusraportointia ja -toimia.

Konsernijohtaja

- Vastaa konsernin vastuullisuustyön toteutuksesta.

Vastuullisuus- ohjausryhmä

- Tarjoaa johdon näkemystä, asettaa suuntaviivoja konsernitason vastuullisuustyölle ja hyväksyy konsernin yritysvastuuohjelman.
- Toimii tiedonvaihdon kanavana konserniyhtiöiden välillä.

Konsernin talousjohtaja

- Toimii konsernin vastuullisuusohjausryhmän puheenjohtajana.
- Ohjaa yritysvastuuyksikköä.

Yritysvastuuyksikkö

- Kehittää ja koordinoi vastuullisuustyötä konsernitasolla.
- Valmistelee konsernitason vastuullisuusohjelman.
- Asettaa aikatauluja ja toiveita sekä tarjoaa konsernitason ohjeistusta tytäryhtiöille.

If, Topdanmark ja Mandatum Life

- Jokaisessa tytäryhtiössä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin vastuullisuustyössä.
- Konsernin vastuullisuusraportointi perustuu pääosin tytäryhtiöiden konsernin yritysvastuuyksikön määrittelemän aikataulun ja sisällön mukaisesti toimittamaan tietoon.

Olennaisuusanalyysi

Sampo Oyj ja sen tytäryhtiöt päivittivät konsernin olennaisuusanalyysia Sampo-konsernin yritys vastuuhjelman laatimisen yhteydessä vuonna 2019. Päivityksen myötä Sampo Oyj päätti tarkentaa konsernin yritys vastuuteemoja. Uudet ja tarkemmin määritellyt teemat ovat vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt, vastuullinen yrityskulttuuri, vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi sekä vastuullisuus yhteisöissä. Tarkennettujen teemojen tavoitteena oli löytää selkeämpi tasapaino konsernitasoisen ja tytäryhtiötasoisen tiedon välille. Uudet teemat tukevat paremmin konsernitason sidosryhmien ja listatun emoyhtiön Sampo Oyj:n tarpeita.

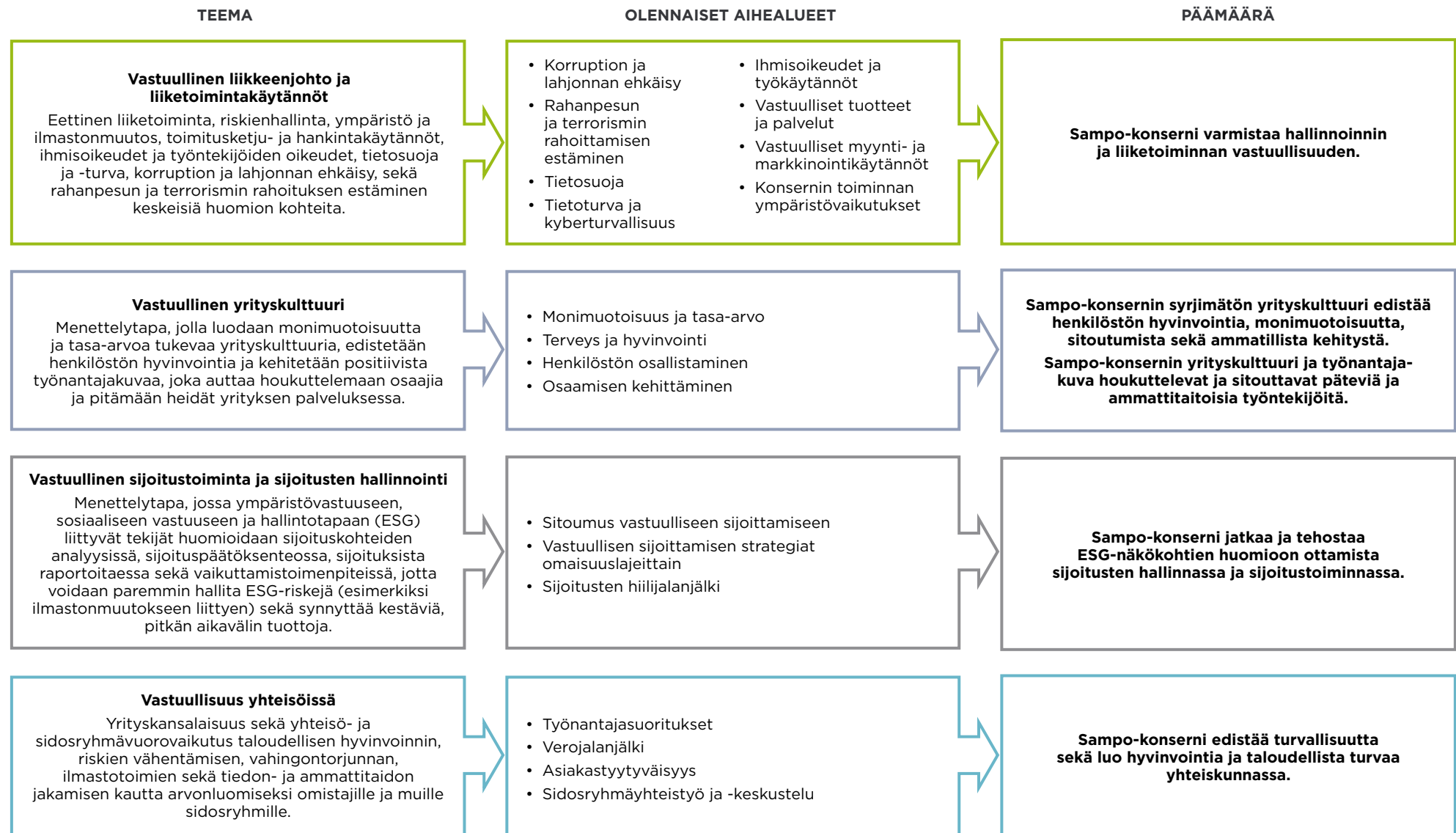
Tytäryhtiöiden tärkeimmät sidosryhmät ovat edelleen niiden asiakkaat ja henkilöstö. Konsernitasolla painotetaan näiden lisäksi esimerkiksi sijoittajia, analyytikkoja ja luokituslaitoksia.

Jokaisen teeman alla tunnistettiin yritys vastuun olennaisimmat aihealueet. Ensimmäisessä olennaisuusanalyysissa tunnistetut aiheet ovat edelleen tärkeitä. Niiden lisäksi mukaan nostettiin uusia asioita kuten kyberturvallisuus. Myös ilmastonmuutokseen liittyviä aiheita tullaan painottamaan jatkossa enemmän. Kaikki teemat ja aihealueet esitellään Yritys vastuuteemat ja päämäärät -kuvassa, ja niitä käsitellään tarkemmin tässä raportissa.

Olennaisuusanalyysissa huomioitiin muun kuin taloudellisen tiedon raportointia koskevat viranomaisvaatimukset, toimialan parhaat käytännöt, olennaiset raportointijärjestelmät, kuten GRI-standardit, sekä Sampo Oyj:n suurimpien osakkeenomistajien ja useiden vastuullisuusasioihin erikoistuneiden luokituslaitosten näkemykset. On tärkeää huomata, että yritys vastuun teemoja ja olennaisia aihealueita tarkastellaan Sampo-konsernin näkökulmasta. Tytäryhtiöiden näkökulmista tehdyissä analyysissä asiat voitaisiin esittää ja priorisoida eri tavalla, koska niiden tärkeimmät sidosryhmät ja suhde liiketoimintaan ovat erilaisia.



Sampo-konsernin yritysvastuuteemat ja päämäärät



YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ovat yleismaailmallinen kehoitus toimia köyhyyden poistamiseksi, maapallon suojelemiseksi sekä rauhan ja kaikkien hyvinvoinnin edistämiseksi vuoteen 2030 mennessä. Ne tarjoavat hallituksille, yrityksille ja yhteiskunnalle yhteisen kehityksen kestävää kehitystä koskevien periaatteiden ja tavoitteiden laatimiseen ja niistä raportointiin.

Vuonna 2019 Sampo Oyj arvioi YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja niiden alatavoitteet löytääkseen niistä ne, joihin Sampo-konsernin yhtiöt voivat vaikuttaa eniten. Työ toteutettiin yhdessä ulkopuolisen kumppanin kanssa kattavan tarkastelun varmistamiseksi. Hankkeen aikana arvioitiin kaikki 17 kestävän kehityksen tavoitetta ja 169 alatavoitetta suhteessa konserniyhtiöiden liiketoimintaan ja konsernin vastuullisuusteemoihin.

Arvioinnin mukaan Sampo-konsernin toiminnalla on suuri vaikutus kestävän kehityksen tavoitteisiin 3, 5, 8, 12 ja 13 sekä keskikokoinen vaikutus kestävän kehityksen tavoitteisiin 4, 10, 11 ja 17. Arvioinnissa kävi ilmi, että Sampo-konserni voi vaikuttaa kaikkiin kestävän kehityksen tavoitteisiin esimerkiksi hankintaprosessien kautta. Sampo on kuitenkin päättänyt keskittyä tavoitteisiin, joihin se voi omalla toiminnallaan vaikuttaa eniten.

Vuonna 2020 Sampo-konserni tarkastelee lähemmin valittujen kestävän kehityksen tavoitteiden alatavoitteita ja keskittyy niiden edistämiseen. Jatkossa on myös tarkoitus pyrkiä ottamaan tavoitteet paremmin huomioon konsernin toiminnassa. Lisäksi Sampo-konserni aikoo kasvattaa kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamista tukevien toimenpiteiden ja aloitteiden määrää.

Kestävän kehityksen tavoitteet sijoitustoiminnassa

Sampo-konserni vaikuttaa kestävän kehityksen tavoitteisiin sekä positiivisesti että negatiivisesti konsernin sijoitusten kautta. Positiivisten vaikutusten edistämiseksi sijoituskohteiden seulonnassa huomioidaan kansainväliset normit ja standardit, jotka on vahvistettu kansainvälisissä sopimuksissa. Lisäksi Sampo-konserni tekee toimialakohtaista seulontaa ja pyrkii olemaan aktiivinen omistaja vaikuttamalla yrityksiin, joihin se sijoittaa. Lisätietoa sijoituksista löytyy osiosta **Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (sivu 83)**.

Jatkossa Sampo-konsernin tavoitteena on sitoa konsernin sijoitustoiminta tiiviimmin kestävän kehityksen tavoitteisiin.

Kestävän kehityksen tavoitteet tytäryhtiöissä

Koko konsernia koskevien kestävän kehityksen tavoitteiden lisäksi Sampo Oyj:n tytäryhtiöt If ja Topdanmark ovat määrittäneet itsensä kannalta keskeisimmät kestävän kehityksen tavoitteet. Topdanmarkin painopistealueita ovat tavoite 3: Terveystta ja hyvinvointia, tavoite 5: Sukupuolten tasa-arvo, tavoite 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, tavoite 12: Vastuullista kuluttamista ja tavoite 13: Ilmastotekoja. Ifille olennaisimmat tavoitteet ovat puolestaan tavoite 5: Sukupuolten tasa-arvo, tavoite 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua, tavoite 10: Eriarvoisuuden vähentäminen, tavoite 12: Vastuullista kuluttamista, tavoite 13: Ilmastotekoja ja tavoite 17: Yhteistyö ja kumppanuus. Molemmat yhtiöt ovat parhaillaan sisällyttämässä nämä kestävän kehityksen tavoitteet ydinliiketoimintoihinsa.

Mandatum Life pyrkii arvioimaan yhtiön kannalta olennaisimmat kestävän kehityksen tavoitteet vuonna 2020.

Lisätietoa **Ifin ja Topdanmarkin** valitsemista kestävän kehityksen tavoitteista ja niiden alatavoitteista löytyy yhtiöiden omista **yritysvastuuraporteista** (www.sampo.com/vuosi2019).



Sampo-konsernin kestävä kehitys tavoitteet: Suuri myönteinen vaikutus



Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden tavoitteena on tarjota hyvinvointia, turvallisuutta ja taloudellista turvaa ja lisätä tietoisuutta ennaltaehkäisevistä toimista, joilla voidaan varmistaa terveellinen elämä kaikille. Sampo-konserni myös edistää työntekijöidensä ja asiakkaidensa psyykkistä ja fyysistä hyvinvointia ja kannustaa hyvään työn ja yksityiselämän tasapainoon. Hyvinvointia tuetaan tarjoamalla työntekijöille merkityksellisiä työtehtäviä ja mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan sekä työterveyshuollon, erilaisten etujen, liikuntamahdollisuuksien, stressin ehkäisyn ja neuvonnan avulla. Sijoitustoiminnassaan Sampo-konserni on aloittanut toimialakohtaisen seulonnan ja rajoittanut esimerkiksi tupakkateollisuuteen sijoittamista.

Tavoitteet: Mielenterveyden ja hyvinvoinnin edistäminen (3.4)

Lisätietoja on osioissa: Terveys ja hyvinvointi, Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi, Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu



Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät saavuttamaan sukupuolten tasapuolisen edustuksen eri toiminnoissa ja johdon eri tasoilla, myös hallituksessa. Sukupuolten välistä tasa-arvoa edistetään aktiivisesti koko konsernissa. Naisia kannustetaan hakemaan ylempiin johtotehtäviin ja osallistumaan tuleville johtajille tarkoitettuihin koulutusohjelmiin. Useat aloitteet edistävät monimuotoisuutta ja sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Tavoitteet: Yhtäläisten johtamismahdollisuuksien takaaminen naisille kaikilla päätöksenteon tasoilla (5.5)

Lisätietoja on osioissa: Monimuotoisuus ja tasa-arvo



Sampo-konserni on allekirjoittanut YK:n Global Compact -aloitteen ja sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksia, tukemaan työntekijöiden oikeuksia ja järjestäytymisvapautta, edistämään ympäristövastuuta ja torjumaan korruptiota. Lisäksi konserniyhtiöt kehottavat sidosryhmiään (esim. alihankkijoita) noudattamaan Global Compactin mukaisia eettisiä standardeja. Global Compactin periaatteet otetaan huomioon myös Sampo-konsernin sijoitustoiminnassa normipohjaisen seulonnan avulla.

Tavoitteet: Työelämän oikeuksia suojaava, hyvä ja houkutteleva työympäristö (8.8)

Täysi ja tuottava työllisyys ja säälinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä (8.5)

Lisätietoja on osioissa: Monimuotoisuus ja tasa-arvo, Ihmisoikeudet ja työkäytännöt, Terveys ja hyvinvointi, Ammatillinen kehittyminen

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet pyrkivät takaamaan kaikille hyvän ja houkuttelevan työympäristön sekä edistämään ihmisten välistä tasa-arvoa. Konserniyhtiöt arvostavat ja edistävät työntekijöidensä osallistumista, terveyttä ja hyvinvointia sekä ammatillista kehitystä, mukaan lukien johtamiskäytäntöjen kehittäminen, osaamisen kehittämisen tukeminen sekä terveellisen ja turvallisen työympäristön tarjoaminen.



Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt pyrkivät vähentämään jätettä sekä lisäämään korjauksia ja kierrätystä omilla toiminnoillaan ja toimitusketjuissaan. Yhtiöt käyvät aktiivista keskustelua alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien kanssa erityisesti vahinkovakuutuspuolella. Kaikki konserniyhtiöt myös tekevät toimistoistaan kestävämpiä esimerkiksi käyttämällä aurinkopaneeleja tai uusiutuvista lähteistä peräisin olevaa sähköä, kierrättämällä ja minimoimalla syntyvän jätteen määrän, vähentämällä paperin kulutusta ja edistämällä virtuaalisten tapaamisten käyttöä liikematkojen vähentämiseksi.

Tavoitteet: Jätteiden vähentäminen kulutuksen vähentämisen, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin (12.5)

Lisätietoja on osioissa: Vastuulliset tuotteet ja palvelut, Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset



Ilmastonmuutoksen seuraukset vaikuttavat Sampo-konsernin asiakkaiden taloudelliseen tilanteeseen ja koko kansantalouteen. Siksi riskienhallinta, vahingontorjunta ja katastrofivalmius ovat tärkeämpiä kuin koskaan ennen. Konserniyhtiöt lisäävät tietoisuutta ilmastonmuutoksen hillitsemisestä ja siihen sopeutumisesta sekä käyvät vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa aiheeseen liittyen. Konserniyhtiöt tekevät myös yhteistyötä oppilaitosten kanssa ja rahoittavat ilmastonmuutokseen sopeutumista koskevaa tutkimusta. Lisäksi erityisesti vahinkovakuutusyhtiöt tarjoavat asiakkailleen riskienhallintapalveluja, jotka vähentävät ilmastoriskejä ja parantavat resilienssiä. Ympäristö- ja ilmastonmuutosnäkökohdat on myös integroitu Sampo-konsernin sijoitustoimintaan.

Tavoitteet: Kaikkien maiden resilienssin ja sopeutumiskyvyn parantaminen ilmastoriskeihin ja luonnonkatastrofeihin liittyen (13.1)

Ilmastonmuutosta koskevien toimenpiteiden sisällyttäminen politiikkoihin, strategioihin ja suunnitteluun (13.2)

Ilmastonmuutoksen hidastamiseen, sopeutumiseen, vaikutusten lievittämiseen ja ennakkoaroiuksiin liittyvän koulutuksen, tietämyksen sekä kansalaisten ja instituutioiden valmiuksien parantaminen (13.3)

Lisätietoja on osioissa: Vastuulliset tuotteet ja palvelut, Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset, Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi, Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu

Sampo-konsernin kestävän kehityksen tavoitteet: Keskikokoinen myönteinen vaikutus



Koulutus on paremman elämän kannalta keskeinen tekijä. Yhdenvertaisten koulutusmahdollisuuksien olisi oltava kaikkien saatavilla taustasta tai perheen taloudellisesta tilanteesta riippumatta. Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt tukevat heikommassa asemassa olevien perheiden, nuorten ja lasten kanssa toimivia organisaatioita lahjoituksilla ja muilla humanitaarisilla toimilla.

Lisätietoja on osioissa:

Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet



Oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu iästä, vammaisuudesta, sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta on perusihmisoikeus. Sampo-konsernin hyvään hallintotapaan liittyvissä ohjeissa ja työntekijöiden koulutuksessa korostetaan monimuotoisuutta ja tasa-arvoa. Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa ja yritys vastuohjelmassa esimerkiksi painotetaan Sammon pyrkimystä luoda avoin ja monimuotoinen yrityskulttuuri sekä tukea työntekijöidensä osallistumista ja ammatillista kehitystä. Minkäänlaista kiusaamista tai häirintää ei suvaita, ja esimiehet ja työntekijät on koulutettu tunnistamaan tiedostamattomat ennakoasenteet.

Lisätietoja on osioissa:

Ihmisoikeudet ja työkäytännöt, Monimuotoisuus ja tasa-arvo



Yhteiskunta on muuttumassa ja vakuutusala sen mukana. Ilmastonmuutoksen tuomat mahdollisuudet ja haasteet sekä uusien teknologioiden kehittäminen siirtävät painopisteen kohti vahinkojen ennustamista ja ennaltaehkäisyä. Vakuutusyhtiöinä Sampo-konsernin yhtiöt voivat osallistua toimiin tekemällä riskianalyseja ja -arvioita, jakamalla tietoa sekä kehittämällä tuotteita ja palveluja, joilla pyritään torjumaan vahinkoja.

Lisätietoja on osioissa:

Vastuulliset tuotteet ja palvelut, Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu



Vakaat ja hyvin toimivat vakuutusmarkkinat ovat erittäin tärkeitä koko yhteiskunnan kannalta. Vakuutusala on erittäin säännelty, ja Sampo-konserni tekee yhteistyötä valvontaviranomaisten ja muiden finanssialan yritysten ja organisaatioiden kanssa. Lisäksi Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt osallistuvat useisiin erilaisiin aloitteisiin ja verkostoihin sekä kotimarkkinoilla että maailmanlaajuisesti. Näillä sitoumuksilla pyritään parantamaan Sampo-konsernin vastuullisuustyötä, luomaan kumppanuuksia ja raportoimaan edistymisestä.

Lisätietoja on osioissa:

Aloitteet ja sitoumukset, Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu

Riskienhallinta ja konsernin riskit

Sampo-konserni julkaisee joka vuosi kattavan riskienhallintaraportin, jossa kerrotaan yksityiskohtaisesti konsernin riskeistä, riskienhallintaprosessista ja riskienhallinnan hallintorakenteesta. **Riskienhallinta-raportti 2019** on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/vuosi2019. Riskienhallinnan periaatteet ovat luettavissa osoitteesta www.sampo.com/fi/hallinnointi/sisainen-valvonta/riskienhallinta.

Riskienhallinnan hallintorakenne

Sampo Oyj:n hallitus on vastuussa siitä, että konsernin riskejä hallitaan ja valvotaan asianmukaisesti. Emoyhtiön hallitus määrittää tytäryhtiöiden taloudelliset ja pääomista koskevat tavoitteet ja hyväksyy konsernitason periaatteet, jotka ohjaavat tytäryhtiöiden toimintaa. Tarkastusvaliokunta vastaa hallituksen nimissä Sampo-konsernin riskienhallinnan periaatteiden ja niihin liittyvien ohjeistusten laatimisesta. Tarkastusvaliokunta varmistaa, että konsernin eri toiminnot noudattavat kyseisiä ohjeistuksia, valvoo Sampo-konsernin riskejä ja riskikeskittymiä sekä valvoo, että konserniyhtiöiden riskienhallinta on laadukasta ja kattavaa. Konsernin riskienhallintajohtaja on vastuussa riskienhallinnan asianmukaisuudesta konsernitason tasolla. Riskienhallintajohtajan vastuulla on seurata Sampo-konsernin riskipositiota sekä ohjata ja valvoa konsernin ja sen

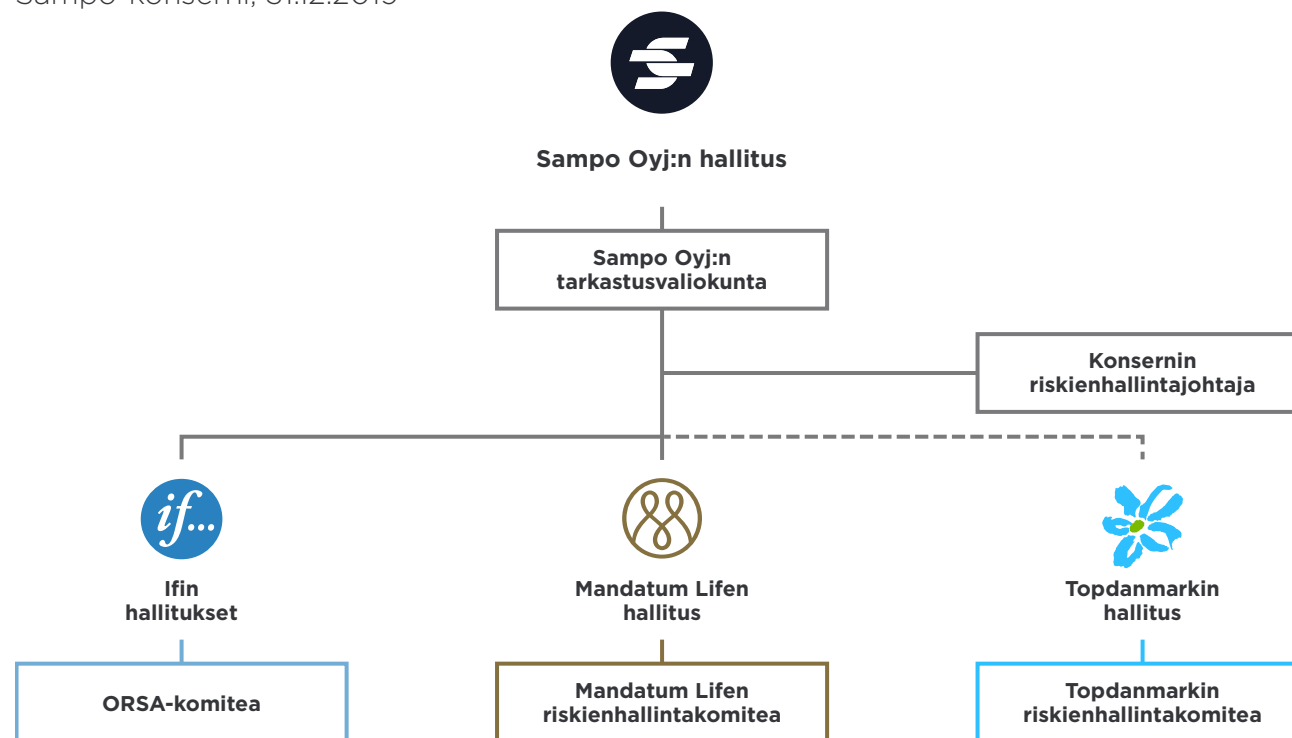
tytäryhtiöiden riskienhallintaa. Ifin, Topdanmarkin ja Mandatum Lifin hallituksilla on omien yhtiöidensä ylimpinä päätöksentekijöinä kokonaisvastuu yhtiöidensä riskienhallintaprosesseista.

Yritysvastuuseen ja ilmastonmuutokseen liittyvät riskit ovat osa Sampo-konsernin yleistä riskienhallintaa. Näistä

teemoista aiheutuvien riskien hallinta on kuvattu kuvassa Riskienhallinnan organisaatio ja raportointirakenne. Konsernin riskienhallintajohtaja on myös jäsenenä Sampo-konsernin yritys vastuuohtausryhmässä, jossa käsitellään yritys vastuuasioita. Lisätietoja ohjausryhmästä on osiossa **Yritysvastuun johtaminen (sivu 12)**.

Riskienhallinnan organisaatio- ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2019



Konsernin riskit

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

Liiketoimintariskit

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

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

Yritysvastuukysymykset liiketoimintariskien ajurina

Yritysvastuukysymyksiin liittyvät teemat muokkaavat Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden sidosryhmien mieltymyksiä ja arvoja, minkä seurauksena myös toiminta- ja kilpailuympäristö muuttuvat monilla tavoin. Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt toimivat pääasiassa Pohjoismaissa, joille on ominaista ihmisoikeuksien kunnioittaminen, avoimuus sekä vähäinen korruptio ja lahjonta. Lisäksi työntekijöiden oikeuksia, terveys- ja ympäristölainsäädäntöä sekä sanan- ja yhdistymisvapautta noudatetaan laajalti. Nämä teemat ovat ominaisia myös kaikkien konserniyhtiöiden toiminnassa. Sijoittajat ja viranomaiset korostavat yritysvastuukysymyksiä yhä enemmän, mutta myös kuluttajat ja työntekijät painottavat näitä aiheita valitessaan tuotemerkkiä tai yritystä.

Yritysvastuukysymyksiin liittyvät keskeiset liiketoimintariskit voidaan Sampo-konsernissa jakaa neljään pääkategoriaan:

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

ovat Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden toiminnan perusta. Hyvä hallintotapa tarkoittaa Sampo-konsernissa tehokkaita toimintaperiaatteita ja johtamiskäytäntöjä, jotka varmistavat, että konserniyhtiöt ja niiden yhteistyökumppanit, kuten korvauskäsittelyn palveluntarjoajat, noudattavat ihmisoikeuksia, työoikeuksia, ympäristöä,

rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjuntaa sekä korruption ja lahjonnan ehkäisemistä koskevia lakeja, määräyksiä ja yleisesti hyväksyttyjä periaatteita. Se sisältää myös kattavat tietoturvan hallinnointijärjestelmät, kyberturvallisuusvalmiuden ja henkilötietosuojatoimet. Vastuulliset liiketoimintakäytännöt edellyttävät myös sopimattomaan asiakasneuvontaan ja myyntiin, ehtojen, hintojen ja palkkioiden epäselvyyteen sekä korvauskäsittelyn ja valitusprosessien virheisiin liittyvien riskien huomioimista. Myynti- ja markkinointikäytännöissä painotetaan asiakkaan vaatimuksiin ja tarpeisiin vastaimista ja tarvittavan tiedon antamista siten, että asiakas voi tehdä perusteltuja päätöksiä vakuutusturvastaan.

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

tuloksellisuudelle. Monimuotoisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä Sampo-konsernin yhtiöille. Konserniyhtiöt ovat sitoutuneet tarjoamaan henkilöstölleen syrjimättömän, avoimen ja miellyttävän työympäristön, jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Näihin aiheisiin liittyviä riskejä hallitaan esimerkiksi vahvoilla toimintaperiaatteilla, toteuttamalla organisaation kehittämisohjelmia ja tarjoamalla työntekijöille koulutusta, mielenkiintoisia uramahdollisuuksia ja houkuttelevan kokonaispalkitsemisen.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi ovat tärkeitä pitkän aikavälin sijoitusriskien ja mahdollisten mainevaikutusten hallinnassa. Siksi Sampo-konsernin yhtiöt ottavat ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvät näkökohdat huomioon arvioidessaan sijoitusten turvallisuutta, laatua, likviditeettiä, kannattavuutta ja saatavuutta. Mahdolliset sijoituskohteet tutkitaan huolellisesti ennen kuin sijoituksia tehdään, ja ESG-näkökohtia tarkastellaan yhdessä muiden yksittäisen sijoituksen riski-tuottosuhteeseen mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden kanssa. ESG-näkökohdat vaikuttavat pitkällä aikavälillä kaikkien yhtiöiden tulokseen, riskeihin ja arvoon. Näiden näkökohtien sisällyttäminen sijoitusprosessiin on tärkeä keino parantaa sijoitusten riski-tuottoprofilia, ja se on sijoitustoiminnan kriittinen menestystekijä. Omaisuusluokasta riippuen konserni-yhtiöt käyttävät erilaisia ESG-strategioita varmistaakseen ESG-tekijöistä aiheutuvien sijoitusriskien tehokkaan arvioinnin ja hallinnan. Tällaisia strategioita ovat



esimerkiksi ESG-integraatio, toimialakohtainen seulonta, normipohjainen seulonta ja aktiivinen omistajuus.

Ympäristökysymykset ja ilmastonmuutos vaikuttavat Sampo-konsernin liiketoimintoihin. Ilmastonmuutokseen liittyvät riskit voidaan jakaa fyysisiin riskeihin ja siirtymäriskeihin. Fyysiset riskit voidaan luokitella edelleen pitkän aikavälin säämuutoksiin (krooniset riskit) ja äärimmäisiin sääilmiöihin, kuten myrskyihin, tulviin tai kuivuuteen (akuutit riskit). Sampo-konsernin yhtiöt altistuvat ilmastonmuutokseen liittyville fyysisille ja siirtymäriskeille pääasiassa sijoitustoiminnan kautta, mutta vaikutukset tunnistetaan myös vakuutustoiminnassa yhä laajemmin.

Sampo-konsernin yhtiöt auttavat asiakkaitaan riskien hallinnassa ja tarjoavat tukea onnettomuuksien sattuessa. Tarjoamalla asiakkailleen ohjeita vahingontorjuntaan konserniyhtiöt auttavat heitä vähentämään riskejä ja taloudellisia kustannuksia ja samalla suojelemaan ympäristöä ja lieventämään ilmastonmuutoksen vaikutuksia. Toisaalta ilmastonmuutokseen liittyvät fyysiset riskit voivat myös johtaa korvaushakemusten kasvuun, mikä voi aiheuttaa liiketoimintariskin ja vaikuttaa vahinkovakuuttajien taloudelliseen asemaan ja tulokseen. Ilmastonmuutos voi lisätä fyysisten riskien,

kuten luonnonkatastrofien esiintymistiheyttä ja/tai vakavuutta. Siksi Sampo-konsernin yhtiöt ovat tehneet herkkyyksianalyysyjä käyttämällä skenaarioita, joissa luonnonkatastrofien oletetaan pahenevan. Mahdollisena sivuvaikutuksena ilmastonmuutos voi myös aiheuttaa merkittävää muuttoliikettä tai ihmisten ja eläinten tiiviitä keskittymiä, joissa taudit leviävät helposti. Ympäristön muutokset voivat myös luoda uusia muotoja tunnetuista taudeista. Näitä riskejä hallitaan tehokkaasti jälleen-vakuutusohjelmilla ja hintojen riskiarvioinneilla.

Maineriski

Sidosryhmäsuhteiden hallinta tarkoittaa tyytyväisiä asiakkaita, ammattitaitoista henkilöstöä ja hyvää yhteistyötä viranomaisten kanssa. Ne parantavat yhtiön mainetta, joka on liiketoiminnan keskeinen menestystekijä. Toteutuessaan maineriski heikentää yhtiön mainetta sen asiakkaiden ja muiden sidosryhmien keskuudessa. Maineriski liittyy kaikkiin toimintoihin, kuten käy ilmi Riskien luokittelu -kaaviosta (**sivu 23**). Koska maineriskien syyt ovat moninaiset, niiden ehkäisemiseksi tarvitaan monenlaisia yrityskulttuuriin sisäänrakennettuja keinoja. Nämä ilmenevät siinä, miten Sampo toimii ESG-kysymyksissä sekä keskeisten

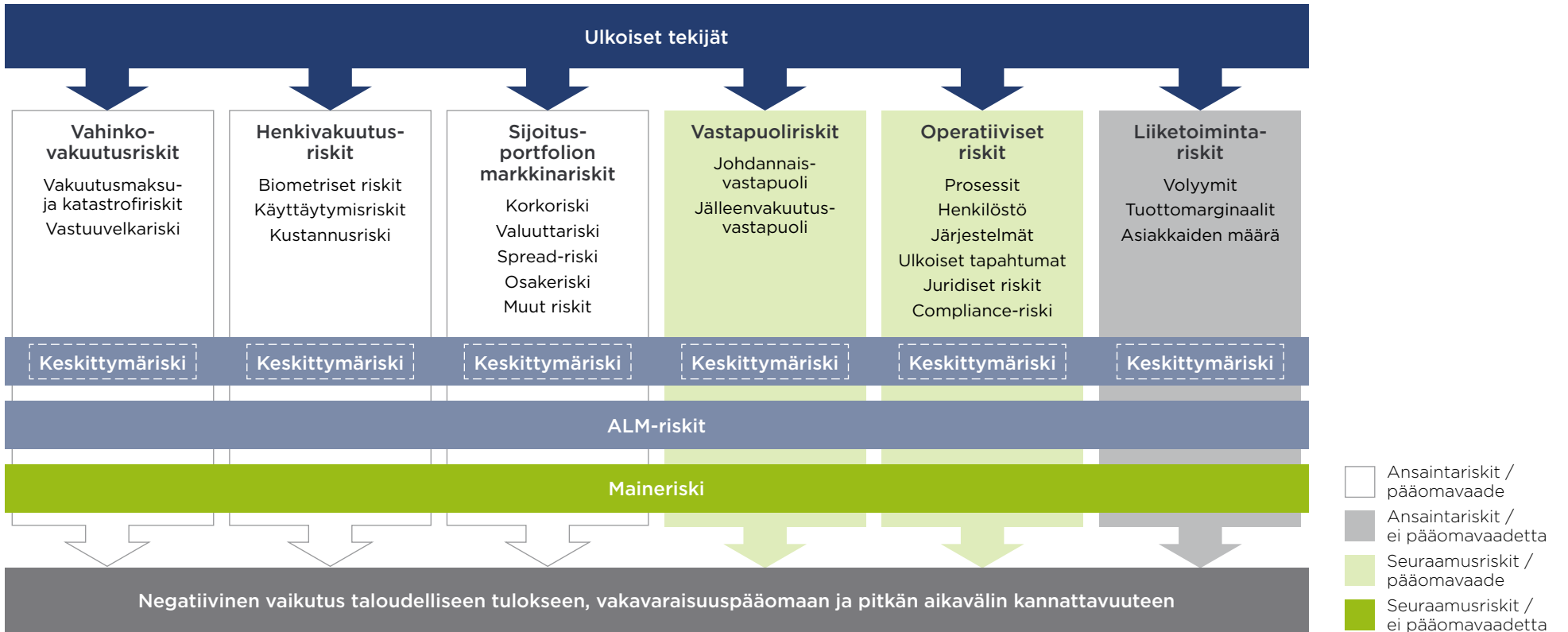
sidosryhmiensä (asiakkaat, henkilöstö, sijoittajat, yhteistyökumppanit, veroviranomaiset ja valvontaviranomaiset) kanssa ja kuinka Sampo-konserni on organisoinut hallintorakenteensa.

Liiketoimintaan luontaisesti kuuluvat riskit

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. Liiketoiminta-alueet ja sijoitusyksikkö vastaavat näiden riskien päivittäisestä hallinnasta, eli niiden säilyttämisestä tiettyjen rajojen ja valtuuksien puitteissa.

Tietoa ESG-näkökohtiin liittyvien riskien hallinnasta sijoitustoiminnassa on osiossa **Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (sivu 83)**. Vakuuttamiseen liittyviä ESG-näkökohtia käsitellään tarkemmin osiossa **Vastuulliset tuotteet ja palvelut (sivu 45)**.

Riskien luokittelu Sampo-konsernissa



Ilmastomuutoksen riskit ja mahdollisuudet TCFD-suositusten mukaisesti

Sampo-konserni on sitoutunut noudattamaan ilmastomuutoksen taloudellisten vaikutusten raportointia kehittävän kansainvälisen Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) -arviointikehyksen suosituksia. Sampo-konserni on käsitellyt ilmastomuutoksen aiheuttamia riskejä ja mahdollisuuksia myös aiemmin. Jatkossa pyrkimyksenä on kuitenkin raportoida ilmastoon liittyvistä taloudellisista riskeistä ja mahdollisuuksista entistä jäsennellymmin TCFD-suositusten mukaisesti.

Konsernitason tavoitteena on laatia TCFD-suosituksiin perustuva tiekartta ja aloittaa suositusten toteuttaminen vuonna 2020. Konsernin nykyisestä raportoinnista ja TCFD-suosituksista tehdään vuoden aikana arvio kehitystyön tueksi.

Konserniyhtiöt ovat myös ryhtyneet toimenpiteisiin TCFD-suositusten toimeenpanemiseksi. If aloitti vuonna 2019 TCFD-suositusten integrointihankkeen. Yhtiö selvitti TCFD-suositusten mukaiseen raportointiin siirtymisen vaatimat keskeiset kehityskohteet nykytilan arvioinnilla. Arviointi tuotti suosituksia sekä lyhyen aikavälin (toteutetaan vuoden 2020 aikana) että pitkän aikavälin (toteutus vuodesta 2021 alkaen) raportoinnista. If jatkaa suositusten täytäntöönpanoa vuoden 2020



aikana. Myös Topdanmark käynnistää TCFD-raportointihankkeen vuonna 2020. Topdanmarkin TCFD-raportointi

tulee pohjautumaan yhtiön CDP-raporttiin (Carbon Disclosure Project).



VASTUULLINEN LIIKKEENJOHTO JA LIIKETOIMINTAKÄYTÄNNÖT

27

Korruption ja
lahjonnan
ehkäisy

29

Rahanpesun
ja terrorismin
rahoittamisen
estäminen

32

Tietosuoja

37

Tietoturva ja
kyberturvallisuus

41

Ihmisoikeudet
ja työkäytännöt

45

Vastuulliset
tuotteet ja
palvelut

51

Vastuulliset
myynti- ja
markkinointi-
käytännöt

55

Konsernin oman
toiminnan
ympäristö-
vaikutukset

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Sovellettavien lakien, säännösten ja sisäisten toiminta-ohjeiden noudattaminen on vakiintunut osa Sampo-konsernin yrityskulttuuria. Sampo-konsernin yleinen hallinnointi perustuu ajatukseen, että konsernin emoyhtiö Sampo Oyj määrittelee tytäryhtiöilleen yleiset periaatteet, joiden mukaisesti emoyhtiö edellyttää tytäryhtiöiden harjoittavan liiketoimintaansa. Nämä periaatteet esitetään Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, riskienhallintaperiaatteissa, palkitsemisperiaatteissa ja compliance-periaatteissa, ja ne muodostavat Sampo-konsernin sisäisen hallinnointimallin ytimen. Periaatteet käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Kaikki konsernin periaatteet ovat saatavilla osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallinnoinnin-ohjausjarjestelma.

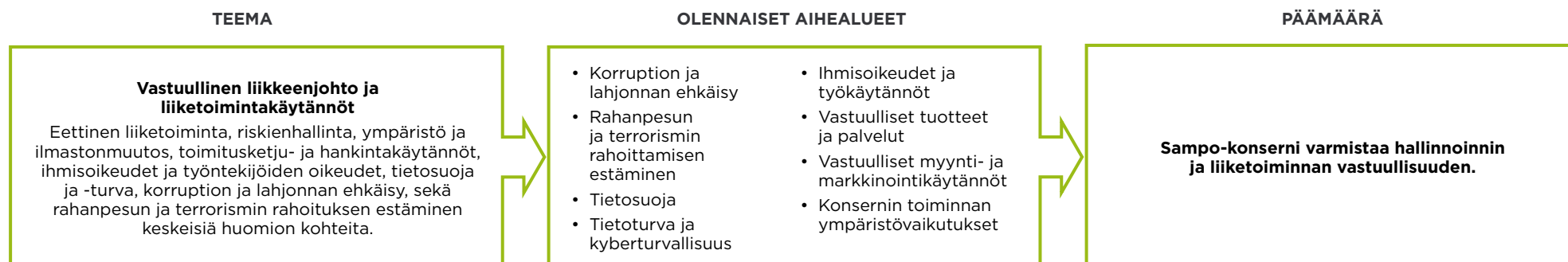
Tytäryhtiöt suunnittelevat ja toteuttavat omaa toimintaansa ohjaavat ja säätelevät politiikkansa sekä hallinto- ja riskienhallintakehikkonsa konsernin yleisten periaatteiden pohjalta. Yksityiskohtaisempi luettelo yhtiökohtaisista politiikoista on esitetty **liitteessä 4: Olennaiset hallinnointidokumentit (sivu 128)**.

Sampo-konsernissa koetaan, että hyvä hallintotapa on yksi toimivan yritysvastuun edellytyksistä konsernin kaikissa toiminnoissa ja olennaista hyvien sidosryhmäsuhteiden ylläpitämiseksi.

Sampo-konsernin normikehys



Sampo-konsernin yritysvastuuteemat ja päämäärät



Korruption ja lahjonnan ehkäisy

Sampo-konsernin määritelmän mukaan korruptio on saadun vallan väärinkäyttöä hyödyn hankkimiseksi itselle ja/tai yritykselle. Se voi olla muodoltaan esimerkiksi lahjontaa, ylenpalttista kestitystä, voiteturahoja (eli hallinnollisen prosessin nopeuttamiseksi tehtyjä maksuja), lahjuksia ja kiristystä.

Pohjoismaat ovat yleisesti ottaen maailman vähiten korruptoitunutta aluetta. Sampo-konsernin yhtiöt toimivat pääasiassa juuri Pohjoismaissa. Näin ollen voidaan todeta, että korruptio ja lahjonta eivät sinänsä ole kriittisimpiä riskejä konserniyhtiölle. Sampo-konsernille voi kuitenkin aiheutua maineriskejä, juridisia riskejä ja liiketoimintariskejä sekä mahdollisia kustannuksia, jos se epäonnistuu torjumaan korruptiota sen eri muodoissa.

Sampo-konsernin yhtiöt altistuvat korruptiolle ja lahjonnalle enemmän sijoitustensa kautta. Näitä riskejä hallitaan seulomalla sijoituksia kansainvälisten normien ja standardien rikkomusten varalta. Tässä yhteydessä huomioon otettavia kansainvälisiä sopimuksia ovat muun muassa YK:n Global Compact -aloite. Lisätietoa sijoituksista löytyy osiosta **Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (sivu 83)**.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet määrittävät korruption ja lahjonnan ehkäisyn periaatteet Sampo-konsernissa. Konsernissa ei hyväksytäkään minkäänlaista toimintaa,

josta voi syntyä vaikutelma asiattomasta vaikuttamisesta ja konserni edellyttää sen työntekijöiden, asiakkaiden, alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien toimivan samoin. Työntekijöiden tulee huolehtia siitä, että kaikki kolmansille osapuolille suoritettavat maksut ovat asianmukaisia, niille on hyväksyttävä liiketoiminnallinen peruste ja ne kirjataan oikein. Sampo-konserni (If, Mandatum Life ja Sampo Oyj) liittyi YK:n Global Compact -aloitteeseen elokuussa 2019. Topdanmark oli liittynyt Global Compactiin jo vuonna 2010, joten koko konserni on nyt allekirjoittanut aloitteen ja toimii aktiivisesti korruptiota vastaan.

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

Korruption ja lahjonnan vastaisesta toiminnasta sekä mahdollisista tapauksista raportointi on järjestetty konserniyhtiöissä niin, että asiaan liittyvien yhtiöiden johto ja hallitukset saavat kaiken oleellisen tiedon käyttöönsä ilman aiheutonta viivästystä ja kaikista oleellisista tapauksista ilmoitetaan hyvissä ajoin Sampo

Oyj:n riskienhallintaorganisaatiolle. Sampo Oyj:n riskienhallintaorganisaatio vastaa tapausten raportoinnista Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle.

If

Ifin korruption ja lahjonnan vastainen työ perustuu yhtiön eettisiin toimintaperiaatteisiin, jotka puolestaan pohjautuvat Ruotsin korruptionvastaisten instituutin (IMM) lahjonnan vastaisiin sääntöihin. Eettiset toimintaperiaatteet päivitetään vuosittain ja niissä määritellään lahjoja, tapahtumiin osallistumista ja vieraanvaraisuutta koskevat säännöt. Lisäksi toimintaperiaatteet sisältävät käytännön esimerkkejä erilaisista ongelmatilanteista. Toimintaperiaatteiden päivityksistä ilmoitetaan työntekijöille intranetissä, ja niihin liittyen järjestetään runsaasti vapaaehtoista ja pakollista koulutusta. Kaikki työntekijät allekirjoittavat työsuhteen alussa sitoumuksen, jossa he vahvistavat noudattavansa Ifin politiikkoja ja ohjeita, eettiset toimintaperiaatteet mukaan lukien.

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

Korruptio- ja lahjontaepäilyistä voi ilmoittaa nimettömästi Ifin whistleblowing-järjestelmän kautta. Aina auki oleva palvelu on sekä Ifin työntekijöiden että ulkoisten tahojen käytettävissä. Ilmoituksen voi tehdä myös suoraan Ifin tutkintayksikköön. Korruptioon tai lahjontaan liittyvistä tapauksista raportoidaan Ifin eettiselle komitealle ja riski- ja vakavaraisuuskomitealle (ORSA-komitea) sekä edelleen yhtiön hallitukselle.

Ifissä ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta vuonna 2019.

Topdanmark

Topdanmark ehkäisee Global Compactin periaatteiden mukaan korruptiota kaikissa sen ilmenemismuodoissa. Topdanmarkin arvion mukaan yhtiön suurimmat korruptio- ja lahjontariskit liittyvät asiakkaisiin, toimittajiin sekä muihin liikekumppaneihin liittyviin lahjoihin ja tapahtumiin. Riskiä pidetään alhaisena.

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.

Topdanmarkissa ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta vuonna 2019.

Topdanmark arvioi vuonna 2020, onko yhtiön altistumisessa riskeille tapahtunut muutoksia ja onko nykyisen politiikan ja siihen liittyvän hallintajärjestelmän päivittämiseksi tarvetta.

Mandatum Life

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja Mandatum Lifen sisäiset toimintaperiaatteet, Mandatum Life Way, asettavat yleiset vaatimukset Mandatum Lifen korruption ja lahjonnan vastaiselle työlle. Mandatum Life ei näiden toimintaperiaatteiden mukaisesti hyväksy minkäänlaista korruptiota, lahjontaa tai muuta toimintaa, josta voi syntyä vaikutelma asiattomasta vaikuttamisesta. Sellaisen lahjojen antaminen ja/tai vieraanvaraisuus, jolla voi olla sopimaton vaikutus työntekijöiden tai asiakkaiden käyttäytymiseen tai päätöksiin, on lisäksi ehdottomasti kiellettyä.

Mandatum Lifen johdolla on ylin päätösvalta korruption ja lahjonnan ehkäisyä koskevissa asioissa. Korruptiota, lahjontaa ja muita Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden aiheita käsittelevän verkkokoulutuksen suorittaminen oli pakollista kaikille Mandatum Lifen työntekijöille vuonna 2019.

Mandatum Lifessa ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta vuonna 2019.

Mandatum Life laatii vuonna 2020 korruptiota ja lahjontaa koskevia lisäohjeita ja -menettelyjä nykyisten toimintaperiaatteiden täydentämiseksi.

Sampo Oyj

Sampo Oyj vahvisti vuonna 2019 korruptiota ja lahjontaa koskevia konsernitason periaatteita päivittämällä Sampo-konsernin toimintaperiaatteet. Erityisesti korruption määritelmää tarkennettiin. Sampo Oyj:n toimitusjohtaja varmistaa yhdessä riskienhallintayksikön kanssa, että korruption ja lahjonnan torjuntaan osoitetaan riittävästi resursseja.

Sampo Oyj:ssä ei raportoitu yhtään korruptio- tai lahjontatapausta vuonna 2019.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen

Sampo Oyj:tä ja sen tytäryhtiöitä koskevat tiukat rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat säännökset, koska rahanpesua yritetään useimmiten finanssiyritysten kautta. Sampo-konsernin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riskiä pidetään kokonaisuudessaan alhaisena, mutta riski on suurempi henkivakuutus- kuin vahinkovakuutusalaalla. Tämä näkyy myös lainsäädännössä, sillä Ruotsissa, Tanskassa, Virossa, Latviassa ja Liettuaassa rahanpesun estämiseen liittyvä lainsäädäntö koskee vain henkivakuutustoimintaa. Suomessa ja Norjassa lainsäädäntö kattaa sekä vahinko- vakuutus- että henkivakuutustoiminnan. Ifin toimipisteet Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Isossa-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 ja terrorismin rahoittamisen ehkäisyä käsitellään Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa ja rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä

koskevassa ohjeessa. Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt noudattavat paikallista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaa lainsäädäntöä. Yhtiöt ovat lainsäädännön vaatimusten mukaisesti sitoutuneet huolehtimaan riittävästä valvonnasta, prosesseista ja koulutuksesta, joiden avulla estetään konserniyhtiöiden palvelujen ja/tai tuotteiden käyttö rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyviin tarkoituksiin. Vakuutuspalvelujen tarjonnassa konserniyhtiöt noudattavat aina viranomais määräyksiä ja riittävää huolellisuutta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemiseksi.

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

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

If

Ifin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastainen politiikka luo yleiset puitteet rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiselle yhtiössä ja on osa Ifin riskienhallintajärjestelmää. Poliitiikkaa täydentävät yksityiskohtaisemmat ohjeet, joihin sisältyvät myös tiedot kunkin toimintamaan lakisääteisistä vaatimuksista. Ifillä on käytössä riskiperusteinen lähestymistapa riskien tunnistamiseksi, todentamiseksi ja asiakkaiden tunnistamiseksi.

If on nimennyt hallituksestaan jäsenen, jolla on kokonaisvastuu rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä 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 toiminnoista kuten liiketoiminnasta, lakiyksiköstä, compliance-yksiköstä ja sisäisestä tutkinnasta. Osaamisryhmät myös tukevat koordinaattoreita, joiden vastuulla on kartoittaa yhtiötä koskevat riskit ja tehdä niistä vuosittaiset riskiarvioinnit. Kaikissa maissa, joita velvoittaa rahanpesun estämistä koskeva lainsäädäntö, tehtiin ja dokumentoitiin päivitetty riskiarvioinnit vuonna 2019.

Tukeakseen työntekijöitä aiheeseen liittyen, Ifillä on riskiperusteiseen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyviä verkkokoulutuksia. Verkko-opinnot ovat pakollisia kaikille työntekijöille, jotka käsittelevät rahanpesusäännöksissä tarkoitettuja tuotteita yhtiön vakuutus- ja korvaustoiminnoissa. Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyviä koulutuksia suoritetaan myös vakuutusmyynnin työntekijöiden vuosikoulutuksen yhteydessä ja kun periaatteita päivitetään. Kohderyhmään kuuluvien työntekijöiden on lisäksi suoritettava pakollisia täydennyskoulutuksia.

Ifin intranetissä on erilliset ilmoituskanavat rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskeville epäilyille sekä muille epäselvyyksille. Kaikilla työntekijöillä on velvollisuus ilmoittaa rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevista epäilyistä välittömästi Ifin tutkintayksikölle. Tutkintayksikkö käy läpi ja tutkii ilmoitukset, ja rahanpesun ehkäisystä vastaava tutkija raportoi epäilyt tarvittaessa viranomaisille. Epäselvyyksistä eli rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämistä koskevan lainsäädännön epäilyistä rikkomuksista ilmoitetaan Ifin whistleblowing-järjestelmän kautta, ja Ifin lakiosasto tutkii ne. Meneillään olevat rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaiset toimet sekä epäillyt tai ilmoitetut rahanpesutapaukset raportoidaan yhtiön johdolle.

If ilmoitti viranomaisille 225 rahanpesua tai terrorismin rahoitusta koskevasta epäilystä vuonna 2019, mutta yhtään vahvistettua tapausta ei tullut ilmi. Ifissä ei tehty yhtään epäselvyyksiä koskevaa ilmoitusta.

Topdanmark

Topdanmark pyrkii suojelemaan asiakkaitaan, itseään ja yhteiskuntaa yleisesti rahanpesulta ja terrorismin rahoittamiselta. Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riski on merkittävämpi Topdanmarkin henkivakuutus-toiminnassa kuin vahinkovakuutustoiminnassa. Yleisesti ottaen Topdanmark pitää riskiä pienenä. Tätä tukee Tanskan finanssivalvontaviranomaisen (FSA) arvio rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen yleisestä riskistä Tanskan eläkevakuutuslalla. Tanskan FSA:n mukaan riski on alalla alhainen.

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

Topdanmarkilla on käytössä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvä yleinen riskiarviointi. Arvioinnissa huomioidaan asiakkaisiin, maantieteellisiin alueisiin, tuotteisiin, liiketoimiin ja jakelukanaviin

liittyvät riskitekijät yhtiölle. Riskiarviointia päivitetään säännöllisesti. Topdanmarkilla on käytössä myös riskiperusteiset tunnistamis- ja todentamisenmenettelyt sekä asiakkaan tuntemismenettelyt. Näihin sisältyy todellisen edunsaajan tunnistaminen sekä tehostettu asiakkaan tunteminen, kun asiakkaaseen liittyy tavanomaista suurempi riski. Lisäksi kaikki asiakasrekisterissä olevat asiakkaat luokitellaan rahanpesuun ja terrorismin rahoitukseen liittyvän riskipotentiaalin perusteella. Yhtiöllä on myös poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tunnistamisenmenettely, sisäisiä menettelyjä epäilyttävien liiketoimien havaitsemiseksi ja toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että menettelyjä noudatetaan myös käytännössä.

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

Työntekijöilleen Topdanmark tarjoaa riskipohjaiseen rahanpesun estämiseen liittyvän verkkokoulutuksen. Verkkokoulutuksen suorittaminen on pakollista kaikille uusille Topdanmarkin henkivakuutusliiketoiminnan työntekijöille heidän ensimmäisen työkuukautensa aikana sekä niille Topdanmarkin vahinkovakuutusliiketoiminnan työntekijöille, jotka käsittelevät henkivakuutus tuotteita. Verkkokoulutus päivitettiin vuonna 2019, ja 543 työntekijää suoritti koulutuksen.

Mandatum Life

Mandatum Lifella on rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeva politiikka, jossa määritellään rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan lainsäädännön ja määräysten noudattamisen vaatimukset. Poliitiikkaa täydennetään lisäohjeilla ja paikallisilla erityisohjeilla. Mandatum Life arvioi yhtiön rahanpesuriskit vuosittain. Arvioinnissa otetaan huomioon asiakkaisiin, maantieteellisiin alueisiin, tuotteisiin, liiketoimiin ja jakelukanaviin liittyvät riskitekijät yhtiölle. Mandatum Lifen rahanpesun estämisen asiantuntija on vastuussa politiikasta ja riskiarviointiprosessin toteutuksesta paikallisten yhteyshenkilöiden tukemana. Mandatum Lifen hallitus tarkistaa ja hyväksyy politiikan ja riskiarvioinnin vuosittain. Mandatum Lifen liiketoimintayksiköt vastaavat politiikan ja tarvittavien menettelyjen toteuttamisesta rahanpesun estämisen asiantuntijan ja yhteyshenkilöiden tuella.

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. Mandatum Lifella on myös menettelyt epäilyttävien liiketoimien jatkuvaa seurantaan varten. Rahanpesun estämisen asiantuntija ja paikalliset yhteyshenkilöt vastaavat sisäisesti ilmoitettujen tapausten tutkinnasta ja tekevät lopullisen päätöksen tapausten ilmoittamisesta viranomaisille.

Kaikkien asiakkaiden kanssa toimivien Mandatum Lifen työntekijöiden on osallistuttava vuosittain rahanpesun estämistä koskevaan koulutukseen työnkuviansa mukaisesti. Lainsäädäntö- tai menettelytapamuutosten yhteydessä järjestetään lisäkoulutusta. Uudet työntekijät perehdytetään Mandatum Lifen rahanpesun vastaisiin menettelyihin ja sisäisiin toimintaperiaatteisiin uusille työntekijöille laaditun perehdytysohjelman osana.

Mandatum Life ilmoitti viranomaisille vuonna 2019 joistakin rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyvistä epäilyistä, mutta yhtään vahvistettua tapausta ei tullut ilmi. Viranomaisille ilmoitetut tapaukset ovat myös osa yhtiön hallitukselle säännöllisesti toimitettavaa compliance-raportointia. Mandatum Lifessa ei tehty yhtään epäselvyyksiä koskevaa ilmoitusta.

Sampo Oyj

Sampo Oyj vahvisti vuonna 2019 rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevia konsernitason periaatteita päivittämällä Sampo-konsernin toimintaperiaatteet. Sampo Oyj:n toimitusjohtaja varmistaa yhdessä compliance-yksikön kanssa, että rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjuntaan osoitetaan riittävästi resursseja.

Sampo Oyj ei ilmoittanut vuonna 2019 yhtään rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevaa epäilyä viranomaisille. Sampo Oyj:ssä ei tehty yhtään epäselvyyksiä koskevaa ilmoitusta.

Tietosuoja

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

Sampo-konsernissa tietosuojaan liittyvät ohjeasiakirjat ovat Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja Sampo-konsernin tietosuojaselvitys. Molemmat dokumentit ovat hallituksen hyväksymiä ja ne tarkistetaan vuosittain sekä päivitetään tarvittaessa. Toimintaperiaatteissa todetaan, että Sampo-konserni noudattaa tietosuojan suhteen kansallista lainsäädäntöä ja EU-sääntelyä. Lisäksi niissä kerrotaan, että Sampo-konserni on sitoutunut käsittelemään henkilötietoja lainmukaisesti, asianmukaisesti ja läpinäkyvästi. Kaikki konserniyhtiöt pyrkivät takaamaan, ettei työntekijöiden, asiakkaiden, osakkeenomistajien ja muiden sidosryhmien yksityisyyttä loukata ja että konsernin työntekijöille tarjotaan riittävästi koulutusta tietosuojaan liittyen.

Tietosuojaselvityksen tarkoitus on varmistaa, että henkilötietoihin liittyvät prosessit suoritetaan lainmukaisesti, työntekijät ovat tietoisia tietosuojasäännöistä ja noudattavat niitä, henkilötietojen suojaamiseksi toteutetaan tarvittavat tekniset ja organisatoriset toimenpiteet, ja että yksittäisten konserniyhtiöiden

tietosuojakäytännöt ja -periaatteet ovat läpinäkyviä rekisteröidyille, sidosryhmille ja muille asianomaisille. Tietosuojaselvityksestä ilmenevät ne yleiset vaatimukset, joita kaikkien Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden on noudatettava. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa liittyviä tietosuojapolitiikkoja ja -ohjeita.

If

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

If tarkasteli vuonna 2019 rekisteröityjen oikeuksiin liittyviä sisäisiä prosessejaan. Toimenpiteen tarkoitus oli varmistaa, että yhtiön toiminta on yleisen tietosuoja-asetuksen (GDPR) mukaista. Tavoitteena oli taata, että jokainen vaihe pyynnön vastaanottamisesta sen esittäjän

henkilöllisyyden todentamiseen, tietojen etsimiseen ja pyynnön ratkaisuun asti saadaan päätökseen vaaditussa 30 päivän määräajassa. Yhtiön ohjeita ja lomakepohjia paranneltiin tarkastelun tuloksena.

Lisäksi If perusti vuoden aikana Data Privacy Hub -koulutusohjelman yhtiön Privacy Champion -tietosuoja-asiantuntijoille. Asiantuntijat saivat ohjelmassa esimerkiksi henkilötietojen käsittelyä, rekisterinpitäjän ja henkilötietojen käsittelijän vastuita, rekisteröidyn oikeuksia ja ongelmatilanteiden käsittelyä koskevaa koulutusta. Ifin noin 120 Privacy Championin joukossa on edustajia kaikista yhtiön toimintamaista. Näillä asiantuntijoilla on kaksi tehtävää: parantaa tietoisuutta tietosuojasta heidän tiimeissään tai osastoissaan jakamalla hankkimaansa tietoa ja palvella liiketoiminnan tarpeita. Baltiassa käynnistettiin vuonna 2019 kattava GDPR-koulutusohjelma, johon osallistui yli 300 työntekijää. Ohjelma on määrä saada päätökseen vuoden 2020 aikana.

Ifin verkkosivujen tietosuojaosiossa annetaan tietoa tietosuojasta yhtiön ulkoisille sidosryhmille, kuten asiakkaille. Ifin intranetissä oleva tietosuojaosio on puolestaan hyväksi todettu tietolähde yhtiön työntekijöille. Sivulla on tarjolla käytännön apua, yhteystietoja, koulutusta, ohjeita sekä tietoa prosesseista ja menetelmistä aiheeseen liittyen.

Nykyisen sääntely-ympäristön muutokset ovat tehneet tietosuojavastaavan ja tietoturvaohjauksen rooleista tunnetumpia ja lisänneet niiden yhteistyötä. Vaikka roolit ovat erillisiä toimintoja, ne liittyvät läheisesti toisiinsa. Tietosuojavastaava on tietosuojakäytäntöjen auditoija ja valvoja, joka valvoo myös tietosuojatoimenpiteiden ja -rikkomusten dokumentointia. Tietoturvaohjaaja vastaa tietoturvapoliittikan laatimisesta, ja hänen pääasiallinen tehtävänsä on suojella yhtiötä tietoon ja IT-järjestelmiin kohdistuvilta riskeiltä. Vuoden 2019 aikana kävi ilmi, että tietosuojavastaavan ja tietoturvaohjauksen voimien yhdistäminen olisi hyödyllistä, koska roolien on tehtävä yhteistyötä useilla alueilla politiikkojen ja lähestymistapojen yhdenmukaisuuden varmistamiseksi.

If ilmoitti vuoden 2019 aikana 22 henkilötietojen tietosuojaloukkauksesta Ruotsin tietosuojaviranomaiselle. Tapauksista ilmoitettiin henkilöille, joihin ne vaikuttivat, ja niiden korjaamiseksi ryhdyttiin tarvittaviin toimenpiteisiin. Tapaukset johtuivat teknisistä ja inhimillisistä virheistä.

Rekisteröityjen ja viranomaisten pyynnöt ja huomautukset

Yksi GDPR:n keskeisistä tavoitteista on henkilötietojen yksityisyyden ja suojelun varmistaminen. Tämän takaamiseksi tietosuoja-asetuksessa säädetään rekisteröityjen oikeuksista. Rekisteröidyt voivat näiden oikeuksien nojalla esittää rekisterinpitäjälle yksilöidyn pyynnön saada tarkastaa, ettei heidän henkilötietojaan käsitellä

muuhun kuin siihen lainmukaiseen tarkoitukseen, jota varten ne on kerätty.

If sai yhteensä 185 pyyntöä rekisteröidyltä vuonna 2019: 50 koskien oikeutta tietojen poistamiseen, 133 koskien oikeutta saada pääsy tietoihin ja kaksi koskien oikeutta siirtää tiedot järjestelmästä toiseen. If sai vuonna 2019 kolme tietosuoja koskevaa valitusta rekisteröidyltä. Viranomaiset eivät tehneet Ifille yhtään huomautusta.

Pyyntöjen ja huomautusten määrä

If, 2019

	Pyyntöjen ja huomautusten lukumäärä
Oikeus tietojen poistamiseen	50
Oikeus saada pääsy tietoihin	133
Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen	2
Rekisteröityjen valitukset	3
Tietosuojaviranomaisten huomautukset	0

Ifin tietosuojaseloste on luettavissa osoitteessa www.if.fi/henkilotietojen-kasittely. Siinä kerrotaan, kuinka ja miksi If kerää ja käsittelee henkilötietoja. Tietosuojaselosteessa on esitetty myös rekisteröityjen oikeudet ja niiden toimeenpano Ifissä.

Topdanmark

Kokonaisvastuu Topdanmarkin tietosuojan riittävästä tasosta ja resursoinnista on yhtiön hallituksella ja ylimmällä johdolla. Topdanmarkin compliance-yksikkö

vastaa yhtiön tietosuojastrategiasta, liiketoimintamenetelyistä, toimintaohjeista, valvonnasta, raportoinnista ja tietoturvaloukkauksista ilmoittamisesta. Yhtiön tietosuojavastaava on vastuussa tietosuojan analysoinnista ja jatkuvasta kehittämisestä. Topdanmarkin tietoturvakomitea vastaa tietoturvan pitämisestä hyvällä tasolla tiiviissä yhteistyössä tietosuojavastaavan, liiketoiminnan ja compliance-yksikön kanssa. Yhtiö varmistaa tietojärjestelmiensä avulla, että henkilötiedot ovat ajan tasalla, pitävät paikkansa ja että tarpeettomat tiedot poistetaan ja asiattomat henkilöt eivät pääse tietoihin käsiksi.

Topdanmarkin hallitus on hyväksynyt henkilötietojen käsittelyä koskevan politiikan. Yhtiö varmistaa henkilötietosuojan korkean tason käsittelyprosessien jatkuvalla seurannalla ja riskiarvioinneilla. Lisäksi Topdanmark tekee riskiarvioita esimerkiksi korvauskäsittelyssä käytettävistä ulkopuolisista tietojen käsittelijöistä. Topdanmark vahvisti vuonna 2019 yleiseen tietosuoja-asetukseen liittyviä prosessejaan parantamalla henkilötietojen käsittelijöiden riskiarvointia ja valvontaa sekä varmistamalla, että uusien digitaalisten järjestelmien tietoturva arvioidaan jo hankkeen suunnitteluvaiheessa.

Jokaisen Topdanmarkin uuden työntekijän on suoritettava henkilötietojen oikeaa käsittelyä ja yleistä tietosuoja-asetusta käsittelevä verkkokoulutus. Kaikkien työntekijöiden tietosuojaosaamista pidetään yllä säännöllisin väliajoin suoritettavalla lyhyellä verkkokurssilla. Vuonna 2019 kurssille osallistui 280 työntekijää.

Topdanmarkin tavoitteena on, että henkilötietoja koskevia tietosuojaloukkauksia ei tapahdu lainkaan. Vuonna 2019 yhtiö ilmoitti 15 tietosuojaloukkauksesta Tanskan tietosuojaviranomaiselle. Jokainen tapaus analysoitiin, ja yhtiön prosesseja ja tietojärjestelmiä päivitettiin vastaavien tapausten ehkäisemiseksi jatkossa.

Topdanmark ottaa vuonna 2020 käyttöön teknologian, joka salaa lähtevät sähköpostit automaattisesti vahvimalla mahdollisella salauksella. Lisäksi yhtiö siirtää sähköistä viestintää entistä enemmän suojattuihin kanaviin.

Rekisteröityjen ja viranomaisten pyynnöt ja huomautukset

Topdanmark sai vuonna 2019 yhteensä 112 pyyntöä rekisteröidyiltä: 59 koskien oikeutta tietojen poistamiseen ja 53 koskien henkilötietojen tarkastamista. Topdanmark ei saanut vuoden aikana valituksia rekisteröidyiltä tai huomautuksia viranomaisilta.

Pyyntöjen ja huomautusten määrä

Topdanmark, 2019

	Pyyntöjen ja huomautusten lukumäärä
Oikeus tietojen poistamiseen	59
Oikeus saada pääsy tietoihin	53
Rekisteröityjen valitukset	0
Tietosuojaviranomaisten huomautukset	0

Topdanmarkin tietosuojaseloste on luettavissa englanniksi osoitteessa www.topdanmark.com/en/privacy-policy. Siinä kerrotaan, miten ja miksi yhtiö säilyttää ja käsittelee henkilötietoja. Tietosuojaselosteessa on esitetty myös rekisteröityjen oikeudet ja niiden toimeenpano Topdanmarkissa.

Mandatum Life

Mandatum Lifen henkilötietojen käsittely perustuu yhtiön hallituksen vuosittain hyväksymään tietosuoja-politiikkaan. Tietosuojapolitiikkaa sovelletaan kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn Mandatum Lifessa, ja se koskee sekä koko Mandatum Lifen että yhtiön ulkopuolisen kumppaneiden henkilöstöä. Yksi politiikan keskeisistä tavoitteista on varmistaa rekisteröityjen oikeuksien toteutuminen yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisesti. Tietosuojapolitiikkaa täydennetään työntekijöille ja tarvittaessa keskeisille yhteistyökumppaneille suunnatuilla tietosuojaperiaatteilla ja -ohjeilla. Tietosuojapolitiikka liittyy läheisesti myös muihin Mandatum Lifen sisäisiin politiikkoihin, kuten tiedonhallintapolitiikkaan ja tietoturvapoliitiikkaan, jotka sisältävät yksityiskohtaisempia ohjeita tietojen luokittelusta, käsittelystä, ongelmatilanteiden valvonnasta ja hallinnasta sekä tietojen ja järjestelmien turvaamisesta alan johtavien käytäntöjen mukaisesti.

Mandatum Lifen hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat siitä, että yhtiön tietosuojakäytännöt ovat riittävät ja että niihin

suunnataan riittävästi resursseja. Mandatum Life on nimittänyt tietosuojavastaavan, johon yhtiön työntekijät ja asiakkaat voivat olla yhteydessä tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä. Tietosuojavastaavan tehtävät on määritelty yleisessä tietosuoja-asetuksessa. Tietosuojavastaava vastaa esimerkiksi Mandatum Lifen tietosuojastrategiasta, -politiikasta, -ohjeista, -valvonnasta ja -raportoinnista sekä tietosuojapoikkeamien käsittelystä. Lisäksi tietosuojavastaava tuo esiin tietosuojaan liittyviä kehitystarpeita ja edistää toimia, joilla näihin tarpeisiin vastataan.

Mandatum Life noudattaa toiminnassaan sisäänrakennetun ja oletusarvoisen tietosuojan periaatetta sekä muita yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia velvoitteita. Näiden velvoitteiden noudattaminen edellyttää, että arkaluonteisten tietojen käsittelyä vaativien toimintatapojen suunnittelun yhteydessä arvioidaan perusteellisesti ne riskit, joita henkilötietojen käsittely rekisteröidyille aiheuttaa. Rekisteröidyn oikeuksiin ja vapauksiin kohdistuvan riskin todennäköisyys ja vakavuus määritellään käsittelyn luonteen, laajuuden, asiayhteyden ja tarkoituksen perusteella. Mandatum Life luokittelee ja suojaa yhtiön tietojärjestelmät niihin liittyvien riskien mukaan. Palveluiden hankinnan tai uusien menettelyjen tai teknologian käyttöönoton suunnitteluvaiheessa tehdään tietosuojaa koskeva vaikutustenarviointi (Data Protection Impact Assessment, 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.

Mandatum Lifessa suoritettiin tai aloitettiin vuonna 2019 yli 20 tietosuoja koskevaa vaikutustenarviointia.

Jokainen Mandatum Lifen työntekijä osallistuu tietosuojakoulutukseen vuosittain. Uudet työntekijät saavat koulutuksen perehdytyksensä aikana. Tarvittaessa koulutusta annetaan myös ulkoisille palveluntarjoajille. Tietosuojan verkko-opintojen suoritusastetta seurataan säännöllisesti. Vuoden 2019 lopussa 99 prosenttia Mandatum Lifen henkilöstöstä oli suorittanut koulutuksen, uusien työntekijöiden perehdytysaika huomioon ottaen. Yleisten verkko-opintojen ohella tiimeille ja yksiköille järjestetään räätälöityä koulutusta läpi vuoden. Vuonna 2019 Mandatum Life koulutti erityisesti myynnin ja myynnin tuen, IT:n ja liiketoiminnan kehittämisen yksiköitä.

Pääsyä henkilötietoihin rajoitetaan Mandatum Lifessa käyttäjäoikeuksien hallinnalla. Tietosuojakäytäntö kieltää henkilötietojen käsittelyn ilman työhön liittyvää syytä, ja siitä syystä tietojenkäsittelyä seurataan ja valvotaan.

Mandatum Lifessa oli vuonna 2019 käynnissä useita yhtiön tietoturvan ja tietosuojan varmentamiseen ja riippumattomaan arviointiin liittyviä hankkeita. Tietosuojan itsearviointin lisäksi riippumaton taho arvioi Mandatum Lifen tietoturvan maturiteetin ja suoritti eläkevakuutus- ja henkilöstörahasopeluiden ISAE 3000 Type I -tarkastuksen. Tarkastus kattoi henkilö-tietojen käsittelyn tietoturva- ja tietosuojanäkökohdat. Mandatum Life jatkoi vuonna 2019 myös erilaisten vuosittaisten seurantatehtävien, katsausten ja arviointien toteuttamista sekä säännöllistä raportointia sidosryhmilleen.

Mandatum Life ilmoitti Suomen tietosuojaviranomaiselle neljästä tietosuojaloukkauksesta vuonna 2019. Yhtiö otti henkilökohtaisesti yhteyttä henkilöihin, joita loukkaukset koskivat. Mandatum Life teki loukkausten seurauksena korjaavia toimenpiteitä. Yhtiö esimerkiksi muutti menettelytapojaan ja muistutti osapuolia asianmukaisesta huolellisuudesta. Kaikki tapaukset johtuivat inhimillisestä virheestä.

Rekisteröityjen ja viranomaisien pyynnöt ja huomautukset

Mandatum Life sai vuonna 2019 rekisteröidyiltä yhteensä kolme pyyntöä, joista yksi koski oikeutta saada pääsy tietoihin ja kaksi oikeutta tietojen poistamiseen. Yhtiö ei saanut viranomaisilta tai muilta ulkopuolisilta tahoilta yhtään tietosuojaan liittyvää huomautusta vuoden aikana.

Pyyntöjen ja huomautusten määrä

Mandatum Life, 2019

	Pyyntöjen ja huomautusten lukumäärä
Oikeus tietojen poistamiseen	2
Oikeus saada pääsy tietoihin	1
Rekisteröityjen valitukset	0
Tietosuojaviranomaisien huomautukset	0

Mandatum Lifen tietosuojaseloste on asiakkaiden ja muiden sidosryhmien luettavissa osoitteessa www.mandatumlife.fi/footer/tietosuoja. Selosteessa kerrotaan, miten ja miksi yhtiö käsittelee ja säilyttää henkilötietoja. Tietosuojaselosteessa on esitetty myös rekisteröityjen oikeudet ja niiden toimeenpano Mandatum Lifessa.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n tietoturvaohjausryhmä valvoo tietoturvaa ja tietosuojaa Sampo Oyj:ssä. Ohjausryhmässä on edustajia Sampo Oyj:n eri yksiköistä, mukaan lukien IT, lakiasiat, sijoitushallinto, viestintä, riskienhallinta, taloushallinto, henkilöstöhallinto ja yritysvastuu. Ohjausryhmä kokoontuu neljä kertaa vuodessa.

Ohjausryhmä seuraa tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä prosesseja, riskikartoituksia, IT-jatkuvuutta, järjestelmämuutosten riskiarvioita, henkilötietojen käsittelytoimia, käyttövaltuuksia ja muita yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia aiheita. Ohjausryhmälle raportoidaan jokaisessa kokouksessa mahdollisista tietosuoja- ja tietoturvapoikkeamista, rekisteröityjen oikeuksien käyttöä koskevien ilmoitusten lukumäärästä sekä järjestelmä- tai käsittelytietojen muuttumisesta ja niihin liittyvistä tietojenkäsittelysopimuksista.

Ohjausryhmän työn painopistealueita vuonna 2019 olivat tietosuojakoulutus ja tietosuojaa koskevan tietoisuuden lisääminen Sampo Oyj:ssä, sisäisen tietosuojadokumentation laatiminen sekä Sampo-konsernin GDPR-riskien raportoinnin yhdenmukaisuuden ja vertailukelpoisuuden parantaminen. Ohjausryhmä myös tehosti konsernitason yhteistyötä tietosuojan alueella aloittamalla konsernin tietosuojavastaavien tapaamiset.



Tietoturva ja kyberturvallisuus

Sampo-konsernissa tietoturvalla tarkoitetaan prosesseja ja työkaluja, jotka suunnitellaan ja joita käytetään suojaamaan yrityksen tietoja muokkaamiselta, häiriöiltä, tuhoamiselta ja laittomalta tarkastelulta. Kyberturvallisuus puolestaan koostuu teknologioista, prosesseista ja valvonnasta, joiden tarkoitus on suojata järjestelmiä, verkkoja ja tietoja kyberuhilta. Tietoturva ja kyberturvallisuus ovat ensiarvoisen tärkeitä Sampo-konsernin yhtiöiden liiketoiminnan menestykselle.

Sampo-konsernin yhtiöt ovat alttiita tietoturva- ja kyberturvallisuusriskeille, koska ne käsittelevät paljon arkaluonteisia tietoja ja niiden toimintamaissa on tiukat tietosuojamääräykset. Sampo-konserni huomioi tietoturvaa ja kyberturvallisuuteen liittyvät riskit ja huolehtii siitä, että konsernin työntekijöille tarjotaan sopivaa koulutusta. Kaikkien työntekijöiden on noudatettava tiukimpia mahdollisia vaatimuksia tietoturvaa ja kyberturvallisuuden osalta toimimalla sisäisten sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti, käyttämällä asianmukaisia työkaluja ja käyttäytymällä vastuullisesti.

Tietoturvaa ja kyberturvallisuuden konsernitason ohjeasiakirja on Sampo-konsernin toimintaperiaatteet. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa liittyviä politiikkoja ja ohjeita. Toimintaperiaatteissa todetaan, että tietojen suojaamiseen ja käsittelyyn on kiinnitettävä erityistä huomiota. Lisäksi niissä on määritelty niin sisäisiltä kuin

ulkoisiltakin sidosryhmiltä edellytettävät tietoturva- ja kyberturvallisuusvaatimukset. Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet tekemään säännöllisiä riskianalyyssejä, suorittamaan jatkuvuussuunnittelua ja ylläpitämään tehokkaita sisäisiä prosesseja, laadukkaita järjestelmiä ja infrastruktuuria, joiden avulla varmistetaan riittävä tietoturvasäilyminen ja kyberturvallisuusvalmius.

If

Ifillä on kattava tietoturvaa ja kyberturvallisuuden hallintomalli, johon kuuluu toimintaperiaatteet, standardit, roolit ja vastuut, valvontamenettelyt sekä raportointirakenteet. Ifin tietoturva ja kyberturvallisuus perustuvat yhtiön tietoturvapoliittikkaan ja ISO 27001 -standardiin. Nämä määrittävät tietoturvaa vähimmäisvaatimukset, joita kaikkien If-konsernin yhtiöiden ja niiden yhteistyökumppaneiden edellytetään noudattavan. Poliittikka on osa Ifin riskienhallintajärjestelmää, ja sen rikkomukset voivat johtaa kurinpitotoimiin.

Ifin tietoturvajohtajalla on kokonaisvastuu Ifin tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta. Tehtävässä toimivalta henkilöltä edellytetään asiaankuuluvaa kokemusta ja pätevyyttä. Tietoturvajohtaja raportoi yhtiön tietohallintojohtajalle. Ifin IT-organisaatio raportoi tietoturvariskeistä yhtiön operatiivisten riskien komitealle.

Kyberturvallisuusriskeistä raportoidaan Ifin riski- ja vakavaraisuuskomitealle (ORSA-komitea), toimitusjohtajalle ja hallitukselle yhtiön riskienhallintatoiminnon koordinoiman raportointijärjestelmän kautta. Lisäksi tietoturvaa valvontaa ja riski-ilmoituksia koskevat tunnusluvut raportoidaan kuukausittain tietohallintojohtajalle ja keskeisille sidosryhmille.

Ifin palvelinkeskuksista ja tietojärjestelmistä koostuva IT-infrastruktuuri on suunniteltu kestäväksi. Infrastruktuurin turvaominaisuudet etsivät järjestelmistä haavoittuvuuksia, valvovat järjestelmien toimintaa ja reagoivat tietoturvapompeuksiin. Tavoitteena on, että mahdollinen tiedon puute, teknisten ratkaisujen puutteet tai henkilöiden ajattelemattomuus, epäluotettavuus tai rikollinen toiminta eivät vaaranna Ifin liiketoimintaa.

If tarjoaa työntekijöilleen tietoturvaa liittyvän koulutusohjelman. Ohjelman tarkoituksena on kasvattaa kaikkien uusien työntekijöiden tietoisuutta tietoturvasta ja tarjota luokahuoneopetusta, seminaareja ja uutiskirjeitä kaikille työntekijöille. Koulutuksen aiheita ovat esimerkiksi tietoturvavaatimukset, -roolit ja -vastuut, todelliset tietoturvariskit ja tietoturvapompeamista ilmoittaminen.

Ifin tärkeimpiä painopistealueita olivat vuonna 2019 yhtiön tietoturvakoulutusohjelman päivitys ja ulkopuolisten tahojen tekemät arvioinnit yhtiön kyberturvallisuus-



tasosta. Arvioinneissa muun muassa simuloitiin hakkeri-hyökkäystä sisäistä järjestelmää vastaan ja toteutettiin koko yhtiön laajuinen kirstysohjelmaharjoitus. Lisäksi If aloitti vuonna 2019 yhteistyössä Sampo Oyj:n kanssa projektin kyberturvallisuusvakuutuksen hankkimiseksi.

Ifin on ilmoitettava kaikista vakavista tietoturvapoiikkeamista Ruotsin finanssivalvontaviranomaiselle. If ei tehnyt yhtään ilmoitusta vuonna 2019.

Topdanmark

Topdanmarkilla on tietoturva- ja kyberturvallisuusvalmiuden varmistamiseksi tietoturvapoliittikka ja tietoturvan johtamisjärjestelmä, jotka molemmat perustuvat ISO 27001 -standardiin. Tietoturvapoliittikka on osa Topdanmarkin riskienhallintajärjestelmää ja koskee sekä yhtiön työntekijöitä että yhteistyökumppaneita. Yhtiön hallitus hyväksyy tietoturvapoliittikan ja IT-valmiussuunnitelman vuosittain päivitetyn IT-riskiarvion perusteella. Merkittävät tai kriittiset operatiiviset IT-riskit, joihin sisältyy myös kyberriski, arvioidaan säännöllisesti, ja arvioinnin tulokset raportoidaan Topdanmarkin hallitukselle, johtoryhmälle, riskitoimikunnalle ja compliance-yksikölle. Topdanmarkin päivittäisestä tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta vastaa tietoturvajohtaja, joka raportoi tietohallintojohtajalle.

IT- ja kyberriskit aiheuttavat uhan Topdanmarkin liiketoiminnalle ja yhtiön käsittelemille arkaluonteisille

tiedoille. Erilaisissa riskiskenaarioissa erityisesti kyberrikollisuuden uhka on Topdanmarkissa lisääntynyt. Topdanmarkin kyberturvallisuuslautakunta, jonka jäseniä ovat mm. teknologiajohtaja, tietohallintojohtaja, tietoturvajohtaja ja compliance-yksikön päällikkö, arvioi riskiä sekä tarvittavan turvallisuustason saavuttamisen edellyttämiä toimenpiteitä säännöllisesti. Riskiä hallitaan ja minimoidaan esimerkiksi tekemällä yhteistyötä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Kyberriskeistä ja niiden minimoimiseksi suunnitelluista toimista raportoidaan Topdanmarkin hallitukselle vuosittain.

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

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

Kaikille uusille työntekijöille annetaan perehdytys Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaan. Topdanmarkin IT-kehittäjille järjestetään tarvittaessa lähiopetusta. Vuonna 2018 Topdanmarkissa toteutettiin erillinen tietoturvaa koskeva verkkokurssi. Kaikkien työntekijöiden ja konsulttien on suoritettava koulutus vuosittain. Vuonna 2019 verkkokoulutuksen suoritti 356 työntekijää ja ulkopuolista konsulttia. Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaa rikkovalle työntekijälle voi aiheutua työsuhteeseen liittyviä seuraamuksia, vakavimpana irtisanominen.

Topdanmarkin on raportoitava merkittävistä tietoturvapoiikkeamista tapauskohtaisesti Tanskan finanssivalvonnalle, jos poikkeamalla on kriittinen vaikutus yrityksen liiketoimintaan. Yhtiössä ei ollut vuonna 2019 vakavia tietoturva- tai kyberturvallisuustapauksia, eikä Tanskan finanssivalvonnalle tehty yhtään ilmoitusta.

Kumppanuudet kyberrikollisuuden torjunnassa

Topdanmark liittyi vuonna 2019 kansainväliseen Paris Call -verkostoon. Verkosto koostuu yrityksistä ja organisaatioista, jotka pyrkivät parantamaan internetin turvallisuutta ja taistelemaan kyberrikollisuutta vastaan. Paris Call -verkoston jäsenillä on velvollisuus tehdä yhteistyötä esimerkiksi seuraavilla alueilla: haitallisen verkkotoiminnan ehkäiseminen ja torjunta; internetin

käytettävyyden ja integriteetin varmistaminen; vaaleihin sekaantumisen estäminen; internetissä tapahtuvien immateriaalioikeuksien loukkausten torjunta; haitallisten ohjelmien ja menetelmien nopean kasvun ehkäisy; digitaalisten tuotteiden ja palveluiden tietoturvan vahvistaminen ja yleisen kyberturvallisuuden parantaminen; ei-valtiollisten toimijoiden kyberrikollisuuden ja vihamielisten toimien torjunta ja alan kansainvälisten normien vahvistaminen. Topdanmark tavoittelee Paris Call -verkostosta inspiraatiota ja tietoa yhtiön sisäisten tietojärjestelmien ja asiakasneuvonnan kehittämiseen.

Lisäksi Topdanmark tukee Tanskan kansallista kyber- ja tietoturvastrategiaa osallistumalla Tanskan vakuutus- ja eläkealan kattojärjestön (Forsikring & Pension) työryhmään.

Mandatum Life

Mandatum Lifen tietoturvan ja kyberturvallisuuden hallinta ja valmiudet perustuvat yhtiön hallituksen vuosittain hyväksymään tietoturvapoliittikkaan. Poliittikka koskee kaikkia Mandatum Lifen työntekijöitä ja sidosryhmien edustajia, jotka käsittelevät yhtiön tietoja työtehtävissään. Poliittikan vaatimukset sisältyvät myös alihankkijoiden, palveluntarjoajien ja muiden ulkoisten sidosryhmien kanssa tehtäviin sopimuksiin. Poliittikka liittyy läheisesti muihin Mandatum Lifen sisäisiin poliittikkoihin, kuten yksityiskohtaisempia ohjeita sisältävään tiedonhallintapolitiikkaan, joka korostaa tietojen luottamuksellisuuden ja asiakkaiden luottamuksen näkökohtia.

Yhtiöllä on politiikan lisäksi johdon hyväksymä tietoturvastrategia. Strategian ensisijaisena tavoitteena on varmistaa johdon tietoisuus tietoturvan tilasta, määritellä kehitystoimien painopisteet ja varmistaa niiden riittävä resursointi. Tietoturvajohdajan vetämä tietoturvakysikkö vastaa tietoturvan operatiivisesta hallinnasta ja valvoo yhtiön kyberturvallisuutta. Tietoturva- ja kyberriskejä seurataan aktiivisesti, ja niistä raportoidaan neljännesvuosittain yhtiön operatiivisten riskien komitealle. Tietoturvatimissä työskentelee yksinomaan kyberturvallisuustoimien ja -kehityksen koordinoitiin keskittyvä asiantuntija. Mandatum Life otti vuonna 2019 käyttöön uuden työkalun säännöllisiä haavoittuvuusanalyysijä varten, joilla havaitaan mahdolliset tietoturvapuutteet digitaalisten palvelujen suunnittelussa tai toteutuksessa.

Jokaisella Mandatum Lifen työntekijällä ja yhtiön nimissä toimivalla henkilöllä on velvollisuus noudattaa yhtiön tietoturvapoliittikkaa, -periaatteita ja -ohjeita ja varmistaa, että niihin liittyvää lainsäädäntöä noudatetaan. Työntekijöiden tietoturvatietoisuudesta ja -osaamisesta huolehditaan koulutuksella ja ohjeilla. Tietoturvan ja kyberturvallisuuden verkkokoulutus uudistettiin vuonna 2019 ja sen suoritusastetta seurataan säännöllisesti. Vuonna 2019 suoritusaste oli 99 prosenttia, uusien työntekijöiden perehdytysaika huomioon ottaen. Yleisten verkko-opintojen ohella tiimeille ja yksiköille järjestetään räätälöityä koulutusta läpi vuoden. Vuonna 2019 koulutusta järjestettiin riskienhallinta-, DevOps- ja System Development -yksiköiden työntekijöille. Yhtiö

myös parantaa työntekijöiden tietoisuutta esimerkiksi henkilötietojen kalastelusta ja identiteettivarkauksista informoimalla henkilöstöä säännöllisesti tietoturva-ongelmista. Intranetissä muun muassa julkaistiin vuonna 2019 noin 20 tiedotetta aiheeseen liittyen. Mandatum Life pyrkii varmistamaan sopimuksilla, ohjeilla ja tarvittaessa koulutuksella, että sen ulkopuolisilla kumppaneilla on riittävät tietoturvatiedot ja -osaaminen.

Yhtiö arvioi tietoturvan tasoa jatkuvasti ja testaa prosesseja ja järjestelmiä säännöllisesti. Mandatum Lifen tietoturvan taso arvioitiin vuonna 2019 vakuutus- ja henkilöstörahastopalveluiden ISAE 3000 Type I -auditoinnilla. Tulosten perusteella Mandatum Life aikoo hakea tietoturvan ISO 27001 -sertifikaattia.

Tietoturvan tai kyberturvallisuuden epäilyistä rikkomuksista, väärinkäytöksistä tai puutteista tietoturvan ja kyberturvallisuuden alueella ilmoitetaan joko tietoturva-johtajalle tai tietoturvatimille. Työntekijät voivat tehdä ilmoituksia myös intranetin sisäisen ilmoituskanavan kautta. Ilmoitetut ongelmatilanteet käsitellään tietosuojan ja tietoturvan poikkeamien hallintaprosessin mukaisesti ja ohjataan tarvittaessa kriisinhallintatimille.

Mandatum Lifen on raportoitava merkittävistä tietoturvaan liittyvistä tapauksista Finanssivalvonnalle sekä vuosittain että tarpeen mukaan. Yhtiössä ei ollut vuonna 2019 vakavia tietoturva- tai kyberturvallisuustapauksia, eikä Finanssivalvonnalle tehty yhtään ilmoitusta.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n tietoturvaohjausryhmä valvoo tietoturvaa ja tietosuojaa Sampo Oyj:ssä. Lisätietoja ohjausryhmästä on kohdassa **Tietosuoja (sivu 32)**. Sampo Oyj:n tietoturva- ja kyberturvallisuusjärjestelmät on integroitu Ifin IT-infrastruktuuriin. Lisäksi Sampo Oyj:llä on vahva sisäinen valvonta ja lisäresursseja yhtiön omiin tarpeisiin. Tietoturva ja kyberturvallisuus kuuluvat Sampo Oyj:n uusien työntekijöiden perehdytykseen. Kaikille työntekijöille järjestetään sisäisiä koulutustilaisuuksia tarpeen mukaan.

Sampo Oyj osallistui vuoden 2019 aikana Ifin järjestämään IT- ja kyberturvallisuusharjoitukseen. Lisäksi Sampo Oyj päivitti Sampo-konsernin toimintaperiaatteita, muun muassa vahvistaakseen tietoturvaa ja erityisesti kyberturvallisuutta koskevaa konsernitason ohjeistusta. Kaikille Sampo Oyj:n työntekijöille järjestettiin tietoturvaan ja kyberturvallisuuteen liittyvä luokkahuonekoulutus vuoden 2020 alussa.



Ihmisoikeudet ja työkäytännöt

Sampo-konsernin ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä koskevat perusperiaatteet on esitetty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa. Toimintaperiaatteiden mukaan Sampo-konserni on sitoutunut noudattamaan ihmis-oikeus- ja työlainsäädäntöä. Sampo toimii kaikissa toimintamaissaan paikallisen lainsäädännön mukaisesti ja kunnioittaa sen työntekijöiden lakisääteisiä oikeuksia. Kansallisten lakien ja määräysten lisäksi Sampo-konserni on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta, Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksia, OECD:n ohjeita monikansallisille yrityksille ja YK:n Global Compact -aloitetta. Konserni on sitoutunut varmistamaan, että sen toiminta ei koskaan loukkaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia.

Sampo-konserni ei hyväksy minkäänlaista syrjintää, kiusaamista tai häirintää. Jokaista Sampo-konsernin työntekijää kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-puolisesti iästä, vammaisuudesta, etnisestä taustasta, sukupuolesta, poliittisista näkemyksistä, luottamus-toimista, uskonnosta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Syrjiviä käytäntöjä ei suvaita rekrytoinnissa, ylennyksissä, palkitsemisessa tai yleisessä käytöksessä työpaikalla. Sampo-konserni tuomitsee jyrkästi kaikenlaisen pakkotyön ja lapsityövoiman käytön ja sitoutuu tällaisten käytäntöjen tehokkaaseen kieltämiseen.

Kaikilla konserniyhtiöiden työntekijöillä on kirjallinen työsopimus, joka sisältää työsuhteen sovitut ehdot ja irtisanomisajan. Työntekijöillä on myös oikeus työskentelyyn lainsäädännön mukaiseen kohtuulliseen korvaukseen, työaikaan, työtiloihin, lomaan sekä äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaisiin.

Sampo-konsernin yritykset toimivat Pohjoismaissa ja Baltiassa, joissa järjestäytymisvapautta kunnioitetaan yleisesti ja se on jopa turvattu lainsäädännössä. Työntekijöillä on oikeus järjestäytyä, neuvotella kollektiivisesti ja mennä lakkoon. Lisäksi konsernin toimintaperiaatteet takaavat Sampo-konsernin työntekijöille oikeuden liittyä edustusjärjestöihin paikallisten järjestäytymislakien mukaisesti. Asianmukaisiksi toimijoiksi tunnustetut järjestöt voivat osallistua keskitettyyn sopimiseen sovellettavan lainsäädännön mukaisesti. Sampo-konserni ei tällä hetkellä kerää tietoa siitä, kuinka moni sen työntekijöistä kuuluu ammattiliittoihin. Tämä on kuitenkin yksi tulevaisuuden kehityshankkeista. Yleisesti ottaen voidaan todeta, että työntekijöiden järjestäytymisaste on Pohjoismaissa korkea. Esimerkiksi Tanskassa, Suomessa ja Ruotsissa ammattiliitot ovat vahvoja ja hyvin organisoituja, ja yli 70 prosenttia koko työvoimasta kuuluu ammattiliittoihin.

Sampo-konsernin yhtiöt tiedostavat, että suorien ihmis-oikeusloukkausten riski niiden toiminnassa on suhteellisen pieni. Sampo-konserni on tunnistanut syrjintä- ja tasa-arvoasiat omassa toiminnassaan tärkeimmiksi ihmisoikeuskysymyksiksi. Tietoa tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä on osiossa **Monimuotoisuus ja tasa-arvo (sivu 66)**.

Sampo-konsernin välillisten ihmisoikeusloukkausten riski aiheutuu pääasiassa ulkoisista tekijöistä, kuten asiakkaista, sijoituksista ja alihankkijoista. Tietomurrot ja asiakastietojen väärinkäyttö voivat loukata asiakkaiden ihmisoikeuksia, erityisesti jos niihin liittyy arkaluonteisia henkilötietoja. Sampo-konsernin yhtiöillä on tiukat periaatteet ja menettelyt, joilla varmistetaan, että kaikki kerätty tieto suojataan tietoturvatoinin sekä kouluttamalla henkilöstöä riittävästi. Lisätietoa löytyy osioista **Tietosuoja (sivu 32)** ja **Tietoturva ja kyberturvallisuus (sivu 37)**.

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt ovat alkaneet seuloa sijoituksiaan kansainvälisten, esimerkiksi ihmisoikeuksia käsittelevien normien ja standardien mukaan. Lisätietoa sijoituksista löytyy osiosta **Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (sivu 83)**. Konserniyhtiöt

ovat myös sitoutuneet kannustamaan yhteistyökumppaneita ja muita kolmansia osapuolia kunnioittamaan ja noudattamaan ihmisoikeuksia. Tämä todetaan esimerkiksi Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka alihankkijoita ja muita yhteistyökumppaneita kehoitetaan omaksumaan. Yksittäisillä konserniyhtiöillä on lisäksi tarkempia käytäntöjä omille alihankkijoilleen.

If

If noudattaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeus-sopimuksia. Yhtiö pyrkii välttämään muiden oikeuksien loukkaamista ja puuttumaan ihmisoikeuksiin haitallisesti vaikuttavaan toimintaan, joihin If voi olla osallisena. Ifin eettinen komitea keskustele eettisistä asioista ja koordinoi niitä yhtiön sisällä sekä antaa aiheeseen liittyviä suosituksia. Ifillä on myös kaikkia työntekijöitä koskevat eettiset toimintaperiaatteet, joissa on kuvattu tarkemmin aihepiirin tavoitteet, periaatteet ja vastuut sekä yhtiön sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen.

Vaikka välittömien ihmisoikeusrikkomusten riski on Ifin näkemyksen mukaan yhtiön toiminnassa suhteellisen vähäinen, If tiedostaa, että sen toiminnalla voi olla epäsuoria kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin. Riskit johtuvat pääosin ulkoisista tekijöistä, kuten alihankkijoista, sijoituksista ja asiakkailta. If laati vuonna 2019 yhteistyökumppaneiden toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct), joissa määritellään vähimmäisvaati-

mukset, joiden noudattamista If edellyttää liikesuhteissaan. Toimintaperiaatteet kattavat YK:n Global Compact -aloitteen kymmenen peruseriaatetta sekä muita vastuullisuusnäkökohtia. Periaatteisiin sitoutuminen on pakollista kaikille uusille yhteistyökumppaneille ja kumppanuussopimusten uusimisen yhteydessä vuodesta 2020 alkaen. Toimintaperiaatteet korvaavat yhtiön nykyisen käytännön, jonka mukaan yhteistyökumppaneiden oli noudatettava Ifin ympäristöpolitiikkaa ja eettisiä toimintaperiaatteita. Ifin pohjoismaisten korvauskäsittely-yksiköiden hankintapäälliköt ja konsernipalveluiden toimitila- ja hankintapäälliköt saivat joulukuussa 2019 koulutusta toimintaperiaatteiden soveltamisesta. Tietoa ihmisoikeuksien huomioinnista Ifin sijoitustoiminnassa on osiossa **Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (sivu 83)** ja tietoa asiakkaiden oikeuksien turvaamisesta osiossa **Tietosuoja (sivu 32)** ja **Tietoturva ja kyberturvallisuus (sivu 37)**.

Yhtiö järjestää toimipisteissään eettisiä toimintatapoja ja ongelmatilanteita koskevia kursseja, seminaareja ja keskustelutilaisuuksia. Ihmisoikeusasioita käsitellään myös Ifin eettisiä toimintaperiaatteita koskevalla verkkokurssilla, joka on osa kaikkien työntekijöiden perehdytystä. If järjesti vuonna 2019 koulutuksia tietoisuuden lisäämiseksi ihmisoikeuksiin liittyen, kuten työntekijöiden oikeuksista ja asiakkaiden oikeudesta yksityisyyteen. Yhtiö käynnisti marraskuussa 2019 uuden syrjimättömyyttä, osallistamista ja tiedostamattomia ennakkoluuloja koskevan koulutusohjelman. Koulutuk-

sen tavoitteena on korostaa sitä, kuinka tärkeää on olla yhtiö, jossa ei hyväksyttyä syrjintää. Eettisyyden pitäisi olla konkreettinen osa jokaisen työntekijän toimintaa ja työntekijöiden tulisi tiedostaa omat ennakkoluulonsa ja ymmärtää, kuinka ne vaikuttavat monimuotoisuuteen yhtiössä. Lisäksi If käynnisti eettisiä toimintatapoja käsittelevän koulutus- ja työpajaohjelman. Kaikkien Pohjoismaiden ja Baltian maiden työntekijöiden on suoritettava ohjelma lähivuosina.

Ifin raportointijärjestelmien kautta ei ilmoitettu vuonna 2019 yhtään ihmisoikeusloukkaustapausta.

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. Yhtiö pyrkii jatkuvasti sisällyttämään ihmisoikeudet ja työntekijän oikeudet sekä muut aloitteen periaatteet omaan liiketoimintaansa ja toimintatapoihinsa. Topdanmarkilla on ihmisoikeuspolitiikka ja tekoälyn käyttöä koskevat eettiset ohjeet.

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 sijoitustoimintaa säätelevissä menettelyissä ja periaatteissa (**lisää sijoituksista sivulla 92**), tietosuojaa ohjaavissa politiikoissa ja toimintatavoissa (**lisää tietosuojasta sivulla 32**), henkilöstöasioita vaalivissa politiikoissa ja johtamisjärjestelmässä (**lisää henkilöstöstä sivulla 61**) ja syrjimättömyydessä, jossa Topdanmark keskittyy erityisesti miesten ja naisten yhdenvertaisuuden mahdollisuuksiin nousta johtotehtäviin (**lisää monimuotoisuudesta sivulla 66**).

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 alihankkijoita koskeva yritys vastuuhjelma ja yhtiö arvioi sen alihankkijoiden vastuullisuutta säännöllisesti. Kaikkiin Topdanmarkin alihankkijasopimuksiin sisältyy yritys vastuuliite, jossa esimerkiksi todetaan, että Topdanmark on allekirjoittanut YK:n Global Compactin. Liite pyrkii rohkaisemaan Topdanmarkin kumppaneita sisällyttämään Global Compactin periaatteet myös omaan liiketoimintaansa.

Topdanmark on ulkoistanut työpaikkoja Liettuassa ja Intiassa toimivaan Cognizant-yhtiöön. 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 ihmisoikeusongelmista Intiassa, missä työntekijöillä ei esimerkiksi ole oikeutta työehtosopimukseen. Topdanmark käy asiasta jatkuva vuoropuhelua Cognizantin kanssa.

Topdanmarkissa ihmisoikeusloukkauksista ilmoitetaan joko suoraan henkilöstöosastolle tai whistleblowing-järjestelmän kautta. Yhtiössä ei tehty vuonna 2019 yhtään ilmoitusta ihmisoikeusloukkauksista.

Mandatum Life

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

Mandatum Life Sijoituspalvelut on sitoutunut vastuulliseen sijoittamiseen, ja ESG-näkökohdat ovat keskeinen osa sen sijoitusriskien hallintaa. Mandatum Life Sijoituspalvelut huomioi ESG-näkökohdat osana sijoituskohteen kokonaisvaltaista riskianalyysia. Yhtiö tarkastaa säännöllisesti sijoitussalkkunsaa ihmisoikeusloukkausten varalta YK:n Global Compactin mukaisesti.

Jos Mandatum Life Sijoituspalvelut havaitsee loukkauksen, se pyrkii tekemään yhteistyötä asianosaisten kanssa sen korjaamiseksi. Lisätietoa Mandatum Life Sijoituspalveluiden sijoituksiin liittyvistä toimenpiteistä löytyy osoitteesta www.mandatumlife.fi/sijoittaminen/vastuullinen-sijoittaminen.

Mandatum Lifen työntekijöiden ihmisoikeudet taataan yhtiön henkilöstöpolitiikoissa ja -menettelyissä. Mandatum Life painottaa tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan ja politiikoissaan ja tarkkailee 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 etnisen taustan, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen tai iän perusteella. Syrjintään liittyviä asioita seurataan esimerkiksi kaikille työntekijöille vuosittain lähetettävän Suomen parhaat työpaikat -kyselyn kautta. Lisätietoa tasa-arvoasioista Mandatum Lifessa löytyy raportin kohdasta **Monimuotoisuus ja tasa-arvo (sivu 66)**.

Mandatum Lifella on käytäntöjä ja menettelyjä sen asiakkaiden henkilötietojen suojaamiseksi, ja yhtiö järjestää työntekijöilleen säännöllistä tietosuoja- ja tietoturvakoulutusta. Lisätietoa aiheesta löytyy raportin kohdista **Tietosuoja (sivu 32)** ja **Tietoturva ja kyberturvallisuus (sivu 37)**.

Mandatum Lifen raportointijärjestelmien kautta ei ilmoitettu vuonna 2019 yhtään ihmisoikeusloukkaustapausta.

Sampo Oyj

Sampo-konserni (If, Mandatum Life ja Sampo Oyj) allekirjoitti Sampo Oyj:n johdolla YK:n Global Compact -aloitteen vuonna 2019. Sampo Oyj päivitti myös Sampo-konsernin toimintaperiaatteet, jotta ihmisoikeuksiin ja työvoimakäytäntöihin liittyvät asiat tulisivat paremmin huomioiduiksi konsernitason ohjeistuksissa. Esimerkiksi lapsityövoimaa ja muita pakkotyön muotoja, työsuojelua ja järjestäytymisvapautta koskevia osa-alueita vahvistettiin.

Sampo Oyj myös koordinoi konsernin sijoituksiin liittyviä aktiivisen omistajuuden toimenpiteitä vuoden 2020 alusta alkaen. Kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet ovat yksi osa-alue, joka voi käynnistää aktiivisen omistajuuden toimenpiteet. Lisätietoa Sampo-konsernin sijoituksista löytyy osiosta **Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (sivu 83)**.



Vastuulliset tuotteet ja palvelut

Sampo Oyj ja sen tytäryhtiöt hallitsevat ja kantavat riskejä ja harjoittavat sijoitustoimintaa. Näin ne edistävät osallista vakautta ja taloudellista kehitystä yhteiskunnassa. Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt pyrkivät tarjoamaan tuotteita ja palveluja, jotka tuovat turvallisuutta ja vakautta asiakkaiden arkeen sekä auttavat heitä vähentämään kielteisiä ympäristövaikutuksia.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja yhtiökohtaiset politiikat määrittävät konserniyhtiöiden vastuullisen tuote- ja palvelutarjonnan suuntaviivat. Toimintaperiaatteissa todetaan, että konserniyhtiöiden tulee aina pyrkiä toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat reiluja ja selkeitä ja jotka on suunniteltu tukemaan asiakkaiden muuttuvia tarpeita. Asiakkaita tulee myös kohdella tasa-arvoisesti, eikä ketään yksittäistä asiakasta saa suosia epäoikeudenmukaisesti muiden kustannuksella.

ESG-näkökohtien, ja erityisesti ilmastonmuutoksen jatkuvasti kasvava painoarvo voi aiheuttaa liiketoimintariskejä konserniyhtiöille. Ne voivat kuitenkin myös luoda mahdollisuuksia uusien vakuutus tuotteiden ja -palvelujen muodossa, joita konserniyhtiöt pyrkivät hyödyntämään seuraamalla markkinoiden kehitystä jatkuvasti. Sampo-konsernin yhtiöt toimivat kuitenkin pääasiassa Pohjoismaissa, joille on ominaista korkea taloudellinen osallisuus. Kokonaan uusille markkinoille levittäytymiseen tai uuden liiketoiminnan aloittamiseen liittyy aina

riskejä. Sampo-konserni ottaa vain hallittavissa olevia ja perusteltuja riskejä eikä hae kasvua kannattavuuden tai nykyisten asiakkaiden kustannuksella.

Sampo-konserni käynnistää vuonna 2020 hankkeen, jonka päämääränä on laatia konsernitasoiset periaatteet ja tarkemmat yhtiökohtaiset ohjeet sille, miten ympäristöasiat ja sosiaalisen vastuun näkökohdat otetaan järjestelmällisemmin huomioon vakuutusliiketoiminnassa ja tuotetarjonnassa. If käynnisti jo vuoden alussa projektin, jossa yhtiön kaikkien liiketoiminta-alueiden edustajat analysoivat ja antavat ehdotuksia siitä, miten ESG-näkökohdat voidaan huomioida paremmin vakuuttamisessa. Topdanmark aikoo puolestaan selvittää, miten yhtiö voisi integroida ilmasto- ja ympäristönäkökohdat strategisemmin yhtiön liiketoimintaan. Lisäksi Topdanmark aikoo arvioida sen tuotteiden ja palvelujen ympäristö- ja ilmastovaikutuksia.

If

If tarjoaa asiakkailleen ja koko yhteiskunnalle sosiaalista ja taloudellista turvaa laadukkailla vakuutus tuotteilla. Yhtiö auttaa asiakkaitaan riskien hallinnassa ja tarjoaa heille tukea vahingon sattuessa. Ifin työ vastuullisten tuotteiden ja palvelujen tarjoajana tukee YK:n kestävä kehityksen tavoitteita, erityisesti tavoitteita 12 Vastuullinen kuluttaminen (12.5, 12.6) ja 13 Ilmastotekoja (13.1, 13.3).

Tässä osiossa käsitellään Ifin tuotteiden ja palvelujen vastuullisuutta nostamalla esille kolme tärkeää teemaa: yhtiön digitaalisten palvelujen esteettömyys, riskinhallintapalvelut sekä vastuullinen yhteistyö alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Digitaalisten palvelujen esteettömyys

Ketään syrjimättömien ja esteettömien digitaalisten palvelujen tarve kasvaa, kun yhä suurempi osa tuotteista ostetaan verkossa ja palvelut siirtyvät sähköisille alustoille. Esteettömyys nousee yhä tärkeämmäksi myös Ifin liiketoiminnassa, ja yhtiö haluaa varmistaa, että sen keskeiset digitaaliset palvelut vastaavat tähän tarpeeseen.

If kokosi vuoden 2019 alussa tiimin, jonka tehtävänä on parantaa Ifin digitaalisten palvelujen esteettömyyttä vuoden 2020 syksyyn mennessä. If aloitti yhtiön Pohjoismaiden ja Baltian maiden verkkosivujen muuntamisen esteettömiksi yhdessä Funka-nimisen järjestön kanssa. Projektin tavoitteena on pystyä tarjoamaan Ifin palveluja kaikille yhteiskunnan jäsenille aistien toiminnasta tai motorisista tai kognitiivisista kyvyistä riippumatta.

Hankkeen käynnistymisen jälkeen Ifin esteettömyystiimi ja Funkan asiantuntijat ovat pitäneet useita kursseja Ifin UX-suunnittelijoille, kehittäjille ja verkkopalvelujen

toimittajille. Tavoitteisiin räätilöityä koulutusta on annettu kaikkiaan sadoille työntekijöille Pohjoismaissa ja Baltiassa.

Yritysasiakkaiden riskienhallintapalvelut

Ifillä on yli 1 500 eri puolilla maailmaa toimivaa yritysasiakasta (vähintään 500 työntekijän yritykset). Yhtiö tarjoaa näille asiakkaille vaativia riskienhallintapalveluja, joissa jokaisen asiakkaan yksilölliset vakuutus- ja riskienhallintatarpeet huomioidaan laaja-alaisesti. Ifin riskiasiantuntijat tekevät riskiarvioinnin paikan päällä ja esittävät konkreettisia sekä kustannustehokkaita ennaltaehkäiseviä toimia, joilla voidaan esimerkiksi vähentää ilmastoriskejä. Arvioinnin jälkeen Ifin riskiasiantuntijat laativat asiakkaalle kattavan raportin suosituksista vahinkojen ehkäisemiseksi.

Ifin luonnonkatastrofien osaamiskeskus (Natural Hazard Competence Center) puolestaan pyrkii kasvattamaan Ifin luonnonkatastrofeja koskevaa osaamista ja asiantuntemusta. Osaamiskeskus tarjoaa myös Ifin asiakkaille palvelun, jossa eri puolilla maailmaa olevat vakuutetut kiinteistöt ja varastotilat merkitään kartalle koordinaattien perusteella. Kohteita voi seurata skaalautuvalla luonnonkatastrofeista kertovalla kartalla Ifin digitaalisessa portaalisessa. Luonnonkatastrofin tapahtuessa tai uhatessa sekä If että asiakas voivat kohdistaa kartan katastrofin vaikutusalueelle ja tunnistaa vaarassa olevat kohteet. If ottaa myös suoraan yhteyttä asiakkaaseen ja suosittelee

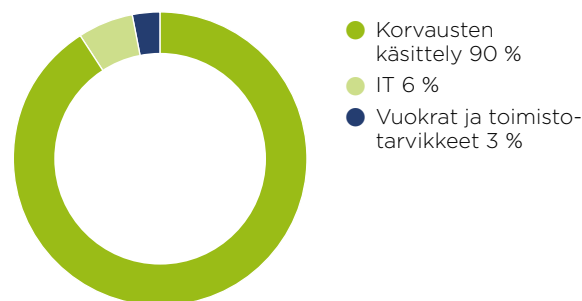
sekä ennaltaehkäiseviä toimia että luonnonkatastrofin jälkeen suoritettavia korjaavia toimenpiteitä.

Yhteistyö alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa

If tekee yhteistyötä noin 450 korjausrakentajan ja 3 000 ajoneuvokorjaamon kanssa. Yhtiö ostaa suuria määriä tuotteita ja palveluja erityisesti korvauskäsittelyyn liittyen. Ifin korvauskäsittelyyn liittyvien hankintojen arvo oli vuonna 2019 noin 14 miljardia kruunua (lähes 100 miljoonaa euroa). Yhtiö on sitoutunut rohkaistamaan ja tukemaan alihankkijoita ja kumppaneita kestävämpien toimintamallien käyttöönotossa. Tämän tiiviin yhteistyön kautta If pystyy samanaikaisesti kehittämään liiketoimintaansa ja edistämään kestävä kehitystä.

Hankinnat luokittain

If, 2019



If laati vuonna 2019 yhteistyökumppaneiden toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct), joissa määritellään vähimmäisvaatimukset, joiden noudattamista If edellyttää yhteistyökumppaneiltaan. YK:n Global Compact -aloitteen kymmeneen periaatteeseen ja niiden taustalla oleviin sopimuksiin ja julistuksiin perustuvat toimintaperiaatteet kattavat esimerkiksi ihmisoikeudet, työoikeudet, ympäristönsuojelun ja ilmastonmuutoksen sekä korruption vastaisen työn. Kaikkien työntekijöiden, jotka hankkivat tuotteita tai palveluja Ifin toimistoihin tai korvauskäsittelyyn ja korvaushakemusten selvittelyyn liittyen, on vuoden 2020 alusta alkaen sisällytettävä toimintaperiaatteet hankintasopimuksiinsa. Vaatimus koskee sekä uusia että uudistettavia sopimuksia. Toimintaperiaatteet korvaavat yhtiön nykyisen käytännön, jonka mukaan yhteistyökumppaneiden oli noudatettava Ifin ympäristöpolitiikkaa ja eettisiä toimintaperiaatteita.

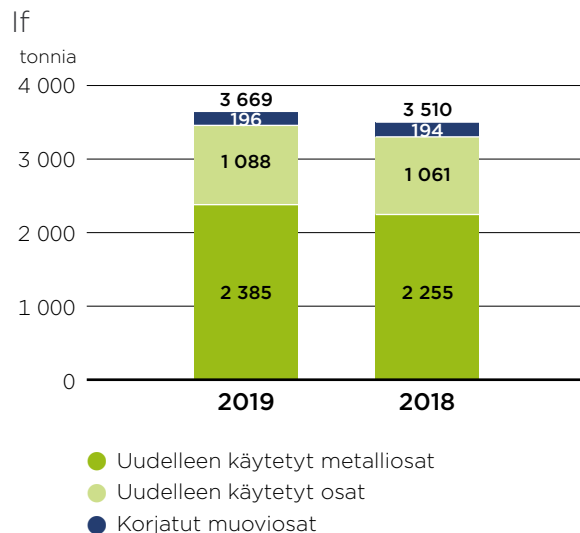
Ifin pohjoismaisten korvauskäsittely-yksiköiden hankintapäälliköt ja konsernipalvelujen toimitila- ja hankintapäälliköt saivat joulukuussa 2019 koulutusta toimintaperiaatteiden soveltamisesta. Vuoden 2020 aikana If kehittää ja ottaa käyttöön toimintaperiaatteita koskevan compliance-järjestelmän. Tavoitteena on, että 75 prosenttia Ifin yhteistyökumppaneista on allekirjoittanut toimintaperiaatteet vuoden 2021 loppuun mennessä.

If käsitteli yhdessä alihankkijoidensa kanssa 602 000 ajoneuvovahinkoa ja 446 000 omaisuusvahinkoa vuonna 2019. Vahingoista syntyy paljon jätettä, jolla voi olla merkittäviä ympäristövaikutuksia, jos niitä ei käsitellä

asianmukaisesti. Siksi If on asettanut erityisiä toimialakohtaisia ympäristö- ja terveysvaatimuksia kiinteistö- ja ajoneuvokorjauspalvelujen toimittajille. 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 on myös asettanut vaatimukset muoviosien korjauksille ja käytettyjen varaosien käytölle. Vaatimusten toteutumista seurataan ja siitä raportoidaan säännöllisesti. If kehittää ja päivittää näitä toimialakohtaisia vaatimuksia vuoden 2020 kuluessa.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Ifin vuoden 2019 yritys vastuuraportissa** (www.sampo.com/vuosi2019).

Materiaalien uudelleenkäyttö ajoneuvokorjauksissa



Topdanmark

Topdanmarkin näkemyksen mukaan vastuullisuus on osa yhtiön ydinliiketoimintaa. Topdanmark tarjoaa asiakkailleen tuotteita ja palveluja, jotka antavat taloudellista ja sosiaalista turvaa tapaturman tai vahingon sattuessa tai työuran jälkeen. Yhtiön tavoitteena on tarjota tuotteita ja palveluja, joita asiakkaat tarvitsevat ja haluavat. Samalla Topdanmark pyrkii ottamaan ympäristöasiat, sosiaaliset asiat ja ilmastonäkökohdat huomioon vakuutustarjonnassaan. Topdanmark haluaa edistää kestävästä kehitystä koko yhteiskunnassa toimilla, jotka myös tukevat sen liiketoimintaa.

Tässä osiossa käsitellään Topdanmarkin tuotteiden ja palvelujen vastuullisuutta nostamalla esille kolme tärkeää teemaa: vastuullisuusnäkökohtien huomioiminen vahinkovakuuttamisessa ja henkivakuuttamisessa sekä vastuullinen yhteistyö alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Vastuullisuusnäkökohtien huomioiminen vahinkovakuuttamisessa

Ilmastonmuutos ja siihen liittyvät äärimmäiset sääilmiöt ovat koko ihmiskuntaa, ja siten myös Topdanmarkia ja sen asiakkaita koskevia haasteita. Nämä haasteet motivoivat Topdanmarkia kehittämään jatkuvasti uusia tuotteita ja palveluja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Topdanmarkin ensisijaisena tavoitteena on auttaa asiakkaitaan

ehkäisemään ja käsittelemään äärimmäisten sääilmiöiden aiheuttamia vahinkoja. Tulevaisuudessa Topdanmark haluaa myös edistää asiakkaidensa ilmastotietoisuutta esimerkiksi energiankäytön optimoinnin avulla.

Yhteiskunnalla on ilmastonmuutoksen lisäksi edessään myös muita ympäristöön liittyviä haasteita. Näitä ovat esimerkiksi luonnon monimuotoisuuden köyhtyminen, päästöt vesistöihin ja luonnonvarojen kulutus. Nämä ongelmat kasvattavat kasvihuonekaasupäästöjen ympäristölle aiheuttamia paineita. Topdanmarkin tavoitteena on huomioida ympäristönäkökohdat yhtiön tuotteissa, korvauskäsittelyssä ja asiakasneuvonnassa.

Topdanmark käsittelee ilmasto- ja ympäristönäkökohtia esimerkiksi tuotekehityksessään, korvauskäsittelyssä ja jatkuvuussuunnittelussa. Se ottaa ympäristö- ja sosiaaliset näkökohdat huomioon korvauskäsittelyssä ja laatii jatkuvuussuunnitelmia äärimmäisiä sääolosuhteita varten. Lisäksi Topdanmark avustaa satovakuutuksilla maanviljelijöitä ilmastonmuutokseen liittyvien vahinkojen kanssa, estää lietevoitoja uudella anturiratkaisulla ja pienentää kemikaalien kulutusta pelloilla uuden vakuutusratkaisun avulla.

Ympäristö- ja ilmastonmuutosnäkökohtien lisäksi Topdanmark pyrkii sisällyttämään vakuutustarjontaansa myös muita kestävästä kehityksen osa-alueita. Esimerkiksi kyberrikollisuus uhkaa niin Topdanmarkia kuin sen asiakkaitakin. Siksi Topdanmark on kehittänyt kybervakuutuksen, joka auttaa asiakkaita palauttamaan



toimintansa hakkeri- tai virushyökkäyksen jälkeen. Topdanmarkin ympäri vuorokauden saatavilla oleva hätäpalvelu kattaa asiakkaan normaalin toiminnan palauttamisesta aiheutuvat kulut.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi **Topdanmarkin vuoden 2019 yritys vastuuraportissa** (www.sampo.com/vuosi2019).

Vastuullisuusnäkökohtien huomioiminen henkivakuuttamisessa

Topdanmark lanseeraa vuonna 2020 uuden, yksilöllisen eläketuotteen nimeltä Tavoite-eläke (Formåls pension). Tavoite-eläke on elinkaarituoite, jossa asiakas voi valita eläkevarojensa sijoituskohteen neljästä eri vaihtoehdosta. Yksi vaihtoehdoista on esimerkiksi vihreä muutos (Green Transformation). Jos asiakas valitsee tämän vaihtoehdon, jopa 20 prosenttia hänen eläkesäästöistään sijoitetaan teeman mukaisesti.

Yhteistyö alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa

Topdanmark suosii alihankkijoita ja muita yhteistyökumppaneita, jotka asettavat sosiaaliset, ilmasto- ja ympäristönäkökohdat etusijalle toiminnassaan. Tämän päätöksen tueksi Topdanmark on luonut alihankkijoilleen

vastuullisuusohjelman. Yhtiö tekee tiivistä yhteistyötä alihankkijoiden ja liikekumppaneiden kanssa ja arvioi jatkuvasti näiden toimintaa yritys vastuun osa-alueella sekä erityisesti YK:n Global Compact -aloitteen valossa. Yritysvastuuohjelman toteuttaminen jatkuu vuonna 2020. Lisäksi Topdanmark aikoo selvittää, kuinka yhtiö voisi tehdä yhteistyötä hankintapuolen alihankkijoiden kanssa näiden kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi.

Topdanmark käsittelee yli 300 000 korvaushakemusta vuodessa ja haluaa ottaa ilmasto- ja ympäristönäkökohdat mahdollisuuksien mukaan huomioon korvausten

käsittelyssä. Näiden näkökohtien huomioiminen tapahtuu kierrätystä ja korjaamista edistämällä. Topdanmark on asettanut itselleen kolme tavoitetta tukemaan ympäristö- ja ilmastönäkökohtien huomioimista. Lisäksi tavoitteet edistävät YK:n kestävän kehityksen tavoitetta numero 12, joka koskee vastuullista kulutusta ja tuotantoa (12.5). Vuonna 2020 Topdanmark tutkii, miten se voisi hyödyntää korjauksia ja kierrätystä järjestelmällisemmin korvausten käsittelyssä.

Kierrätys ja korjaukset korvauskäsittelyssä

Topdanmark

Tavoite 2021	Lähtötilanne	2019	Analyysi
• Lisätään kierrätykseen toimitettavien kalusteiden ja esineiden määrää.	2018: 15 huonekalua ja esinettä lahjoitettu Kööpenhaminan Actalliancalle	20 huonekalua ja esinettä sekä kaksi laatikollista vaatteita lahjoitettu Kööpenhaminan Actalliancalle	Konseptilla ei ole saavutettu toivottuja tuloksia, ja sitä arvioidaan uudelleen vuonna 2020.
• Lisätään korjattavien autonikkunoiden määrää.	2018: 38 prosenttia	42 prosenttia	Uudet järjestelyt ovat mahdollistaneet korjausten osuuden kasvun.
• Lisätään korjattavien puhelimien, tietokoneiden ja tablettien määrää.	2017: 57 prosenttia	70 prosenttia	Kehitys on tyydyttävää.

Mandatum Life

Mandatum Lifen liiketoiminnan kulmakivi on asiakkaiden taloudellisen hyvinvoinnin kasvattaminen ja turvaaminen sekä asiakkaiden suojaaminen taloudellisilta riskeiltä. Mandatum Lifen tuotteita koskevan politiikan mukaan Mandatum Life kehittää ja tuottaa vain sellaisia tuotteita, jotka vastaavat kohdemarkkinoiden kiinnostusta, tarpeita ja ominaisuuksia. Yhtiön toimitusjohtaja hyväksyy kaikki vakuutus sopimukset ja niihin tehdyt muutokset johtoryhmälle tehdyn ehdotuksen perusteella. Kaikki Mandatum Lifen kehittämät sijoitustuotteet ovat yhtiön sijoitustuotteiden johtoryhmän (Executive Team of Investment Objects) hyväksymiä. Myös toimitusjohtaja kuuluu sijoitustuotteiden johtoryhmään. Sijoitustuotteet hyväksytetään lisäksi erillisellä tuotteiden hyväksymisfoorumilla (Product Acceptance Forum).

Tässä osiossa käsitellään Mandatum Lifen tuotteiden ja palvelujen vastuullisuutta nostamalla esille kolme tärkeää teemaa: taloudellisen turvan varmistaminen, asiakasvarojen vastuullinen sijoittaminen ja vastuulliset henkilöstökäytännöt.

Taloudellisen turvan varmistaminen

Mandatum Life tarjoaa palveluja asiakkaiden ja heidän perheidensä taloudellisen hyvinvoinnin kasvattamiseen ja paremman tulotason saavuttamiseen eläkeiässä.

Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi lisäeläkevakuutukset ja säästämisen eri muodot, jotka kasvattavat varallisuutta. Mandatum Lifen digitaaliset palvelut mahdollistavat kustannustehokkaan säästämisen ja sijoittamisen kaikille kuluttajille sijoitusvarallisuudesta riippumatta.

Mandatum Lifen palvelut yrittäjille turvaavat yritystoiminnan jatkuvuutta ja täydentävät yrittäjän ja hänen perheensä lakisääteistä turvaa. Yrittäjä on vastuussa omasta eläketurvastaan ja yrityksensä riskien hallinnasta, 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 työnantajakuvan.

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.

Vuonna 2019 Mandatum Life maksoi eläkettä 64 000 eläkeläiselle yhteensä 427 miljoonaa euroa ja muita korvauksia maksettiin yhteensä noin 67 000 euroa.

Kaikki Mandatum Lifen myöntämät vakuutukset ovat sen vakuutuspolitiikan mukaisia. Poliitiikan tavoitteena on varmistaa, että vakuutusriskit vastaavat yhtiön vakuutusmaksutuloja ja että asiakkaita kohdellaan kaikissa tilanteissa oikeudenmukaisesti. Mandatum Life pitää myös huolen siitä, että sen työntekijöiden vakuutusosaaminen ja kyky tarjota asiakkaan tarpeisiin vastaavia riskivakuutuksia on ajan tasalla.

Asiakasvarojen vastuullinen sijoittaminen

Mandatum Life Sijoituspalvelut hallinnoi Mandatum Lifen asiakkaiden sijoitusvaroja. Mandatum Life Sijoituspalvelut ottaa ESG-näkökohdat huomioon sijoitusanalyysissä ja -päätöksenteossa, ja sijoituskohteena olevien yritysten liiketoiminnan vastuullisuuden arviointi on olennainen osa yhtiön sijoitusriskien hallintaa. ESG-näkökohtien huomioiminen sijoituskohteiden valinnassa ja seurannassa kuuluu jokaisen sijoitus päätöksiä ja -analyysiä tekevän henkilön toimenkuvaan Mandatum Life Sijoituspalveluissa.

Mandatum Life Sijoituspalvelut allekirjoitti YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) vuonna 2011. Asiakas-

varoja hoidetaan PRI:n periaatteiden ja Mandatum Life Sijoituspalveluiden vastuullisen sijoittamisen politiikan mukaisesti. Mandatum Lifen Sijoituspalvelut saavutti erinomaisen A+ yleisarvosanan (Strategy & Governance -osio) vuoden 2019 PRI-arvioinnissa.

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.

Liiketoiminnan vastuullisuutta koskeva sijoitusanalyysi perustuu julkisista lähteistä kerättyihin tietoihin. Lisäksi Mandatum Life Sijoituspalvelujen analyytikot ja salkunhoitajat käyttävät analyysiensa tukena ulkopuolisten palveluntarjoajien tekemiä ESG-analyyseja.

Tarkempaa tietoa Mandatum Life Sijoituspalvelujen sijoitustoiminnan vastuullisuudesta on saatavilla osoitteessa www.mandatumlife.fi/sijoittaminen/vastuullinen-sijoittaminen. Yhtiön **PRI-raportti** on luettavissa englanniksi osoitteessa www.unpri.org/signatories/signatory-directory.

Vastuulliset henkilöstökäytännöt

Mandatum Life edistää vastuullisia henkilöstökäytäntöjä tarjoamalla asiantuntijapalveluja ja ratkaisuja työntekijöiden palkitsemiseen.

Mandatum Life auttaa yritysasiakkaitaan tekemään palkitsemis- ja palkkausjärjestelmistään oikeudenmukaisia ja tehokkaita. Vastuullinen palkitseminen tarkoittaa hyvin suunniteltuja palkitsemis- ja palkkausjärjestelmiä, jotka ovat organisaation arvojen mukaisia ja joista viestitään kaikille työntekijöille syrjimättömästi ja avoimesti. Työntekijöiden 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 motivaatiota, työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta. Mandatum Life myös laatii yli 30 työntekijää työllistävälle asiakkailleen lakisääteisiä palkkatasa-arvoraportteja.

Palkitsemisjärjestelmät ja -käytännöt ovat myös tärkeä väline organisaatioille, jotka haluavat saavuttaa ESG-tavoitteensa ja ohjata työntekijöitään toimimaan vastuullisemmin. Esimerkiksi koko henkilöstön tai

johdon bonusjärjestelmien tavoitteisiin voi sisältyä ympäristökysymyksiin liittyviä kriteerejä, kuten energian säästäminen tai päästöjen vähentäminen. Myös asiakastytytyväisyys tai työntekijöiden hyvinvointi ovat mahdollisia onnistumisen mittareita.

Mandatum Lifen tarjoamia palkitsemisratkaisuja ovat esimerkiksi asiakasyrityksen koko henkilöstölle suunnatut henkilöstörahasot sekä eläke- ja henkilövakuutukset. Mandatum Life hallinnoi noin 116 koko asiakasyrityksen henkilöstön palkitsemiseen käytettävää palkkiorahastoa, joiden piiriin kuuluu kaikkiaan noin 52 600 työntekijää eli jäsentä. Vuonna 2019 palkkiorahastoja perustettiin 24 kappaletta ja jäsenmäärä kasvoi yli 4 700 henkilöllä. Henkilöstörahasoilta edellytetään vastuullisia bonuskäytäntöjä ja tunnuslukuja, jotka työ- ja elinkeinoministeriö tarkastaa vuosittain.

Mandatum Lifen perustamat henkilöstörahasot mahdollistavat pitkäjänteisen sijoittamisen sen asiakasyritysten henkilöstölle. Ammattimainen varainhoito pitää huolen siitä, että varat sijoitetaan luotettavasti ja vastuullisesti, mikä kasvattaa Suomen työssäkäyvän väestön kokonaisvarallisuutta. Työnantajan osakkeisiin sijoittavat henkilöstörahasot tekevät työntekijöistä omistajia, joilla on oikeus osaan työnantajansa voitoista.

Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt

Asiakkaat ottavat yhteyttä vakuutusyhtiöön yleensä silloin, kun heillä on tarve varautua riskeihin tai kun he kohtaavat vastoinkäymisiä. 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 konserniyhtiöt toimivat rehellisesti.

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt noudattavat myynnissään ja markkinoinnissaan aina lakia ja määräyksiä. Sampo-konsernin toimintaperiaatteet asettavat konsernitason vaatimukset vastuullisille myynti- ja markkinointikäytännöille. Toimintaperiaatteiden mukaan yhtiöiden on huolehdittava siitä, että asiakkaille annetaan läpinäkyvää ja helposti ymmärrettävää tietoa tuotteisiin ja palveluihin liittyvistä kustannuksista ja ehdoista. Markkinointi- ja tuotetietojen on oltava ammattimaisia, kattavia, paikkansapitäviä ja puolueettomia eivätkä ne saa olla harhaanjohtavia.

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

If

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 myyntipolitiikkaan ja underwriting-ohjeeseen. Politiikka ja ohje jalkautetaan yhtiöön tarjoamalla vakuutus sopimusten myyntiin osallistuville myyntipäälliköille ja myyjille kattavasti niihin liittyvää koulutusta vuosittain. Koulutuksen sisältö vaihtelee liiketoiminta-alueittain. Politiikan mukaisen koulutuksen lisäksi If järjestää erillistä koulutusta vastuullisista myyntikäytännöistä.

If jatkoi vuoden 2019 aikana hinnoittelumekanismiensa läpinäkyvyyden ja vakauden parantamista. Lisäksi If

panosti edelleen siihen, että sen markkinointi ja tuotetiedot ovat ymmärrettäviä, kattavia ja paikkansapitäviä, eivätkä ne ole koskaan harhaanjohtavia. Ifin hinnoittelu on nyt läpinäkyvämpää ja ennakoitavampaa, jotta asiakkaat välttyisivät yllättäviltä maksukorotuksilta.

Asiakastyytyväisyys on Ifissä tärkeässä asemassa, ja yhtiön tavoitteena on vastata lisääntyneeseen palvelutarpeeseen ja asiakkaiden odotusten kasvuun erinomaisella asiakaskokemuksella. Tähän kuuluu olennaisena osana asiakkaille tarjottu mahdollisuus antaa palautetta. Ifin monikielinen asiakaskokemusohjelma varmistaa, että palautetta paitsi kerätään, se myös käsitellään ja sen perusteella ryhdytään tarvittaviin toimenpiteisiin. Palaute analysoidaan huolellisesti, ja sekä positiivista että negatiivista palautetta käytetään tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen ja parantamiseen.

Sisäinen asiakasvaltuutettu: Valitusten määrä ja käsittelyaika

If

	Ruotsi	Norja	Suomi	Tanska
Valitusten määrä 2018	1 270	768	696	212
Valitusten määrä 2017	1 313	742	646	198
Käsittelyaika - päivää 2018	21	20	20	10
Käsittelyaika - päivää 2017	22	20	20	10

Vuoden 2019 tietoja ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä.

Vakuutuslautakuntien päätökset

If	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutus- lautakunnissa, 2018	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutus- lautakunnissa, 2017	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2018	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2017	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2018	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2017
If, Ruotsi	67	67	7 %	7 %	93 %	87 %
If, Suomi	128	195	18 %	18 %	77 %	76 %
If, Norja	79	57	13 %	12 %	77 %	79 %
If, Tanska	23	38	2 %	3 %	65 %	79 %

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

Vuoden 2019 tietoja ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä.

Ifillä on lain edellyttämä sisäinen asiakasvaltuutettu, jolle asiakkaat voivat esittää valituksia. Jos asiakas tekee valituksen tuotteen harhaanjohtavasta myynnistä tai markkinoinnista, If voi neuvotella asiasta asiakas-valtuutetun kanssa. Nämä yhteydenotot raportoidaan Ifin riskikomitealle ja edelleen Ifin hallitukselle.

Asiakkaalla on myös oikeus valittaa oman maansa riippumattomiin vakuutuslautakuntiin. Viimeaikainen notkahdus Ifin hyväksi ratkaistuissa tapauksissa johtuu pääosin tapausten kokonaismäärän kasvusta, sillä Ifin osuus kaikista tapauksista on pysynyt melko vakaana.

Topdanmark

Topdanmark tarkkailee tuotteiden myyntiin ja markkinointiin liittyviä riskejä huolellisesti. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi sopimaton asiakasneuvonta ja tuotemyynti, hintojen ja maksujen epäselvyys sekä korvauskäsittelyn ja valitusprosessin virheet. Topdanmark pyrkii minimoimaan riskit ja tuottamaan asiakkaalle parhaan mahdollisen kokemuksen kehittämällä ja parantamalla asiakaspalveluaan, korvauskäsittelyään ja myyntiään jatkuvasti.

Topdanmark haluaa tarjota asiakkailleen heidän tarpeitaan ja toiveitaan vastaavan vakuutusturvan. Yhtiö tiedostaa, että se edellyttää myynti- ja neuvontatilanteissa ammattitaitoisen henkilökunnan antamaa laadukasta ja paikkansapitävää asiakasneuvontaa. Työntekijöiden pätevyys varmistetaan riittävällä koulutuksella. Kaikki myyjät koulutetaan Topdanmarkin vakuutusakatemiassa,

ja uudet työntekijät saavat perusteellisen koulutuksen Topdanmarkin liiketoiminta- ja myyntimenettelyihin. Lisäksi työntekijöille tarjotaan jatkuvasti ammatillista koulutusta ja sosiaalisten taitojen koulutusta.

Topdanmarkilla on yksi keskitetty ja useita paikallisia compliance-yksiköitä, jotka varmistavat, että myynti-henkilöstö täyttää laatuvaatimukset ja noudattaa sovittuja menettelytapoja sekä soveltuvia lakeja ja määräyksiä. Yhtiöllä on raportointijärjestelmä, jolla varmistetaan, että epäonnistuneet asiakaspalvelutilanteet arvioidaan asiakaspalvelun parantamiseksi ja virheiden välttämiseksi jatkossa.

Topdanmark tarjoaa asiakkailleen helposti saatavilla olevaa tietoa yhtiön tuotteista, hinnoista ja vakuutus-turvasta. Yhtiö esimerkiksi ilmoittaa selvästi, mitä tietty vakuutus ei kata. Siksi asiakkaat saavat hyvän kokonais-käsityksen siitä, mitä heidän vakuutukseltaan voi odottaa.

Kaikkien Topdanmarkin tekstien yleistajuisuus tarkastetaan. Vakuutusten ehdoissa ilmoitetaan kaikki vakuutusta koskevat tiedot, eikä pientä printtiä käytetä. Topdanmark kehittää tuotetietojaan jatkuvasti asiakaspalautteen perusteella.

Topdanmarkilla on velvollisuus ilmoittaa vakuutus-sopimustensa koko hinta, joka sisältää kaikki palkkiot ja maksut. Hintatiedot on ilmoitettu vakuutusehdoissa. Maksut, jotka eivät liity suoraan vakuutushintaan, kuten maksu ennenaikaisesta irtisanomisesta, ilmoitetaan yhtiön verkkosivuilla. Maksujen muutoksista ilmoitetaan lain mukaisesti.

Topdanmark haluaa varmistaa, että sen korvauskäsittely on yksilöllistä, tehokasta, helppoa ja oikeudenmukaista. Yhtiön tavoitteena on, että asiakkaat saavat moitteetonta palvelua sekä korvauksensa nopeasti, tehokkaasti ja vakuutuksen ehtojen mukaisesti. Topdanmark on ottanut

käyttöön ratkaisuja, jotka helpottavat asiakkaiden tiedonsaantia heidän vakuutusturvastaan ja korvausten-käsittelyprosessista. Korvausten käsittelyssä Topdanmark tarjoaa sekä henkilökohtaista palvelua että joustavia digitaalisia palveluja. Melkein kaikki korvaushakemukset voi tehdä digitaalisesti.

Topdanmark painottaa, että asiakkaille on tiedotettava selvästi erilaisista muutoksenhakuväylistä ja varmistettava läpinäkyvä ja oikeudenmukainen muutoksen-hakuprosessi. 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 loppu-tuloksesta riippumatta yhtiö selvittää aina, miten se voisi edelleen parantaa asiakasviestintäänsä.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Topdanmark

	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutus-lautakunnassa, 2019	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutus-lautakunnassa, 2018	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2019	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2018
Topdanmark (vahinkovakuutus)	117	129	85 %	78 %
Topdanmark (henkivakuutus)	8	21	100 %	100 %

Lähde: Ankenævnet for Forsikring

Mandatum Life

Mandatum Lifen periaatteena on toimia asiakkaan edun mukaisesti ja välttää eturistiriitoja. Yhtiö on Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden ja Mandatum Lifen sisäisten ohjeiden mukaisesti sitoutunut siihen, että sen myynti- ja markkinointiviestintä on läpinäkyvää ja helppotajuista, eikä se koskaan ole harhaanjohtavaa. Mandatum Life on myös sitoutunut tarjoamaan myynti-, markkinointi- ja tuotemateriaaleissaan sekä asiakaskohtaamisissaan kattavaa, paikkansapitävää ja läpinäkyvää tietoa tuotteista sekä niiden hinnoista, ehdoista ja riskeistä. Mandatum Lifella on myös sisäisiä markkinointi- ja asiakasviestintäohjeita, joissa muun muassa määritellään asiakasryhmät, joille ei saa kohdistaa tiettyjen tuotteiden markkinointia tai kampanjoita.

Vastuulliset myyntikäytännöt perustuvat asiakkaan tarpeiden tunnistamiseen ja niiden mukaisten palvelujen tarjoamiseen. Näiden käytäntöjen toteutus varmistetaan pakollisilla, lakisääteisten vaatimusten mukaisilla koulutuksilla (vähintään 15 tuntia/vuosi/henkilö). Mandatum Lifen tarjoama pakollinen koulutus kattaa tarveperusteisen myyntimallin ja -prosessin, uudet tuotteet ja palvelut, sääntelyn kuten rahanpesun ehkäisyn ja vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin (IDD) vaatimukset, myynnin välineet ja järjestelmät sekä asiakastietojen kirjaamisen. Kaikkien asiakasrajapinnassa toimivien työntekijöiden on suoritettava tietyt tuote- ja menettelytapakurssit, jotta he saavat myyntiluvan. Vuosittaiset myyntiprovisioneuvottelut kuuluvat myös

vastuullisiin myyntikäytäntöihin. Yhtiön myyntiprovisiot ovat IDD-direktiivin vaatimusten mukaisia asiakkaan ja myyjän välisten eturistiriitojen välttämiseksi.

Mandatum Life arvioi aina asiakkaan riskiprofiilin tarjotessaan sijoitustuotteita. Riskiprofiili perustuu asiakkaan sijoittajaprofiilikyselyssä antamiin vastauksiin. Kyselyllä kerätään tietoa asiakkaan sijoituskokemuksesta, riskinsietokyvystä sekä sijoittamisen perusteista ja tavoitteista. Tuotteiden soveltuvuus asiakkaiden tarpeisiin varmistetaan tarjoamalla asiakkaille vain heidän

riskiprofiiliensa mukaisia tuotteita. Asiakkaat luokitellaan joko ammattimaisiksi tai ei-ammattimaisiksi sijoittajiksi. Asiakas voi olla ammattimainen sijoittaja lain nojalla tai hakea hyväksyntää ammattimaiseksi sijoittajaksi tiettyjen kriteerien täytyessä. Luokittelu vaikuttaa siihen, miten kattavasti asiakkaan vakuutustarve on selvitettävä ennen sijoitustuotteen tarjoamista: ei-ammattimaiselle sijoittajalle on tehtävä sijoittajaselvitys, mutta ammattimaiselle sijoittajalle sitä ei tarvita. Myyntihenkilöstölle annetaan asianmukaista koulutusta perehdytyksen yhteydessä ja tarvittaessa.

Riitatilanteissa Mandatum Life pyrkii ensin neuvottelemaan asiakkaan kanssa ja saavuttamaan kummankin osapuolen kannalta tyydyttävän ratkaisun. Jos asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, asiakas voi viedä asian joko vakuutuslautakunnan tai kuluttajariitalautakunnan ratkaistavaksi. Viime kädessä asia voidaan antaa paikallisen käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Mandatum Life

	Mandatum Lifea koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2019	Mandatum Lifen osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2019	Mandatum Lifen sovittelemien tapausten osuus, 2019	Mandatum Lifen hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2019
Mandatum Life, Suomi	4	0,5 %	75 %	25 %

Lähde: Vakuutus- ja rahoitusneuvonta

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset

Sampo-konsernin yhtiöt tiedostavat oman toimintansa ympäristövaikutukset ja ovat sitoutuneet niiden vähentämiseen. Sampo-konsernilla on suoria vaikutuksia ympäristöön vakuutustoimintaa harjoittavien tytäryhtiöidensä kautta. Konserni voi altistua maineriskeille, juridisille riskeille, liiketoimintariskeille ja mahdollisille kustannuksille, jos ympäristöasioita ja ilmastomuutosta ei oteta huomioon toiminnassa.

Sampo-konserni noudattaa voimassa olevia lakeja ja määräyksiä ympäristön suojelemiseksi ja ilmastomuutoksen estämiseksi. Lisäksi konserniyhtiöt noudattavat Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa määriteltyjä ympäristöä ja ilmastoa koskevia peruseriaatteita. Myös YK:n Global Compact -aloitteen jäsenyys ohjaa Sampo-konsernin ympäristö- ja ilmastotyötä.

Sampo-konserni on toimintaperiaatteissaan sitoutunut parantamaan omaa ympäristöön liittyvää toimintaansa; huomioimaan ympäristö- ja ilmastoasiat omissa liiketoimissaan; vähentämään luonnonvarojen kulutusta (esim. energia, vesi) ja käyttämään niitä tehokkaammin; vähentämään liiketoiminnan tuottamia saasteita, päästöjä ja jätteitä vähentämällä, uudelleenkäyttämällä ja kierrättämällä; ja edistämään hankkeita, jotka kannustavat laajempaan ympäristövastuuseen ja auttavat rakentamaan kestäväää tulevaisuutta. Ympäristöasioihin liittyen Sampo-konserni pyrkii lisäämään ymmärrystä, rohkaisee osallistumaan, kouluttaa työntekijöitään sekä

kannustaa asiakkaita, alihankkijoita ja muita liikeympäristöä samankaltaisiin ympäristösitoumuksiin.

Sampo-konserni mittaa toimintansa ympäristövaikutuksia kasvihuonekaasupäästöillä. Päästövähennystavoitteet asetetaan tytäryhtiötasolla, jotta niissä voidaan huomioida kunkin yhtiön ominaispiirteet ja valmius tavoitteiden asettamiseen.

Sampo Oyj käynnisti vuonna 2019 hankkeen kasvihuonekaasupäästöjen laskemiseksi myös konsernitasolla. Laskentamenetelmien yhdenmukaistamiseksi kaikki konserniyhtiöt siirtyivät käyttämään samaa palveluntarjoajaa päästölaskennassa. Koska luvuista raportoidaan ensimmäistä kertaa konsernitasolla, yhtiöiden pohjatiedoissa ja valmiuksissa tuottaa tarvittavaa dataa on vielä eroja. Tarkempia tietoja laskentamenetelmistä ja yhtiökohtaisista eroavaisuuksista on **liitteessä 1: Laskentaperiaatteet (sivu 117)**.

Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2019 yhteensä 16 414 tonnia eli 1,86 tonnia työntekijää kohti. Scope 1 -päästöjen osuus oli 9,4 prosenttia, scope 2 -päästöjen 17,8 prosenttia ja scope 3 -päästöjen 72,8 prosenttia kokonaismäärästä. Suurin osa Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöistä aiheutui liikematkustamisesta, jonka osuus kaikista päästöistä oli 57,8 prosenttia. Suurimmat matkustuksen aiheuttamien päästöjen lähteet olivat lentäminen ja työsuhteautot.

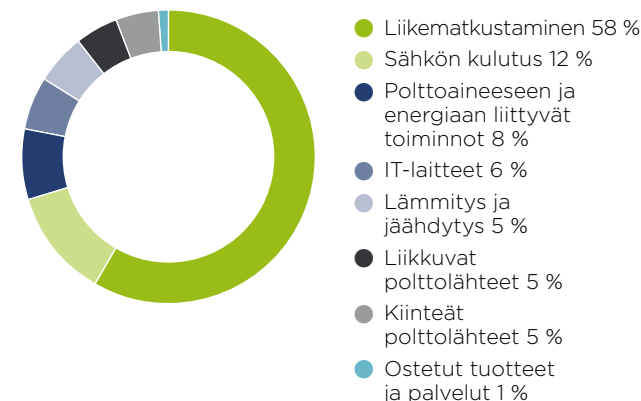
Lentojen osuus kaikista päästöistä oli 37,3 prosenttia ja työsuhteautojen 18,5 prosenttia vuonna 2019.

Yksityiskohtaisemmat päästötiedot on esitetty **liitteessä 3: Kasvihuonekaasupäästöt (sivu 125)**.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e) Sampo-konserni

	2019
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 534
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 929
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	11 951
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	16 414
KPI: Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,86

Päästölähteet Sampo-konserni, 2019



If

Ifin tavoitteena on jatkuvasti vähentää sen omasta toiminnasta aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä. Ifillä on vastuullisuuspolitiikka, jonka yhtiön hallitus käy läpi ja hyväksyy vuosittain. Politiikassa määritellään Ifin toiminnan ympäristöä ja ilmastoa koskevat periaatteet ja näkökohdat. Ifin vastuullisuusohjausryhmä on puolestaan liiketoiminnan johtoryhmän neuvoa-antava elin vastuullisuusstrategian, -tavoitteiden ja -toimenpiteiden osalta. Ohjausryhmä seuraa yhtiön vastuullisuustyötä ja asettaa sille ympäristö- ja muita tavoitteita.

Ympäristöperiaatteet, If

- If pyrkii aina löytämään parhaan mahdollisen ratkaisun ympäristön kannalta – niin asiakkaiden, toimittajien, yhteistyökumppanien kuin yhtiön itsensäkin kannalta.
- If kehittää tuotteita, prosesseja ja vahingontorjuntapalveluja, jotka auttavat sen asiakkaita toimimaan entistä ympäristöystävällisemmin.
- If rohkaisee ja tukee alihankkijoitaan ja kumppaneitaan matkalla ympäristöystävällisempään toimintaan.
- If tarjoaa työntekijöilleen ohjeita ja tukea, jotka mahdollistavat ympäristöystävällisen toiminnan.
- If antaa aina tietoa ympäristöriskeistä ja osallistuu aktiivisesti ilmastomuutoksesta käytävään julkiseen keskusteluun.
- If selvittää, tarkkailee, rajoittaa ja hallitsee päästöjä ilmaan, veteen ja maaperään liittyen sekä yhtiön toiminnasta syntyvää jätettä. If pyrkii vähentämään syntyvän jätteen määrää ja lisäämään resurssien uudelleenkäyttöä ja kierrätystä.
- If minimoi kemikaalien ja vaarallisten aineiden käytön.
- If käyttää vettä ja energiaa vastuullisesti ja pyrkii vähentämään niiden kulutusta. If suosii uusiutuvia energianlähteitä aina kun mahdollista.
- If minimoi kasvihuonekaasupäästöt tunnistamalla, seuraamalla ja hallinnoimalla yrityksen toiminnasta aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä.

Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen

Vuonna 2019 Ifin kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 8 396 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 1,5 prosenttia, scope 2 -päästöjen 5,4 prosenttia, ja scope 3 -päästöjen 93,1 prosenttia. Suurin osa päästöistä syntyi työmatkoista ja tavaroiden ja palvelujen hankinnasta. Työmatkojen osuus kokonaispäästöistä oli 76,3 prosenttia ja hankintojen 14,1 prosenttia.

Kokonaispäästöjen väheneminen vuonna 2019 johtui pääasiassa lentäen tai autolla tehtyjen työmatkojen määrän laskusta ja kaukolämmön päästöjen vähenemisestä Suomessa. Ifin Turun toimitilojen kaukolämpö on tammikuusta 2019 alkaen tuotettu uusiutuvalla energialla.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

If

	2019
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	122
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	457
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	7 817
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	8 396
KPI: Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,41

If on tehokkailla toimenpiteillä onnistunut vähentämään kasvihuonekaasupäästöjään 59 prosentilla vuoden 2008 tasosta. Esimerkiksi kaikki Ifin kuluttama sähkö tuotetaan uusiutuvalla energialla, mikä selittää osaltaan yhtiön scope 2 -päästöjen määrää. If etsii jatkuvasti uusia tapoja torjua ilmastomuutosta. Yhtiön uutena tavoitteena on vähentää sen oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöjä 60 prosentilla vuoden 2008 tasosta vuoden 2021 loppuun mennessä.

Suosimalla virtuaalisia tapaamisia If on vähentänyt työmatkalentoja 31 prosenttia vuoden 2007 tasosta. Yhtiö

pyrkii edelleen vähentämään työntekijöidensä lentämistä, mutta vuotuisten lentojen määrä on kasvanut vuodesta 2013 lähtien. Kasvu johtuu pääasiassa työntekijöiden määrän kasvusta. Lentojen määrä työntekijää kohti kasvoi vuosina 2014–2017, mutta väheni vuosina 2018 ja 2019. If päivitti matkustuspolitiikkaansa vuonna 2019. Päivitetyn politiikan mukaan alle kolmen ja puolen tunnin matkat on tehtävä junalla. Poikkeukset ovat sallittuja erikoistapauksissa, mutta ne vaativat esimiehen hyväksynnän.

If pyrkii myös parantamaan toimistojensa energiatehokkuutta ja ympäristöystävällisyyttä. Ympäristöohjelman ja energiatehokkuustoimenpiteiden puitteissa If on muun muassa päivittänyt kiinteistöjen ilmanvaihtojärjestelmiä ja termostaattisääntöä, asentanut LED-valoja ja optimoinut toimistotilojensa käyttöä. If käy vuokranantajensa kanssa jatkuva vuoropuhelua energiatehokkuuden parantamisesta. Monet Ifin toimipisteet ovat muuttaneet uusiin, energiatehokkaampiin rakennuksiin. Ifin toimistojen energiankulutus on vähentynyt 37 prosenttia vuosina 2012–2019. Vuonna 2019 yhtiön epäsuora energiankulutus oli 22 744 MWh, mikä on 2 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2018.

If on vuodesta 2011 lähtien kompensoinut kaikki yhtiön omasta toiminnasta aiheutuvat kasvihuonekaasupäästöt. Vuonna 2019 If kompensoi päästönsä Breathing Space -nimisen Gold Standard VER -hankkeen kautta. Lisätietoja hankkeesta löytyy osiosta **Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet (sivu 113)**.

Ifiä koskevat yksityiskohtaisemmat päästötiedot on esitetty englanniksi yhtiön **vuoden 2019 yritysvastuuraportissa (www.sampo.com/vuosi2019)**.

Topdanmark

Topdanmark haluaa osaltaan edistää kestävä kehitystä koko yhteiskunnassa ja tukee ilmastonmuutoksen torjuntaa. Siksi yhtiön tavoitteena on sisällyttää ilmasto- ja ympäristönäkökohdat liiketoimintatavoitteisiin. Topdanmarkin yritys vastuuhjausryhmä johtaa yhtiön ilmasto- ja ympäristötyötä, määrittelee siihen liittyvät tavoitteet ja seuraa vuotuisten tavoitteiden toteutumista.

Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen

Topdanmark tukee Pariisin sopimuksen tavoitetta enintään 1,5 asteen lämpenemisestä vuoteen 2050 mennessä ja Tanskan hallituksen tavoitetta vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 70 prosentilla vuoteen 2030 mennessä. Topdanmark pyrkii aktiivisesti vähentämään päästöjään. Siksi yhtiö asetti itselleen vuonna 2019 uuden ja kunnianhimoisen tavoitteen hiilineutraaliudesta vuoteen 2030 mennessä. Tavoite koskee ensimmäisessä vaiheessa yrityksen kiinteistöjä, työsuhdeautojen käyttöä, yksityisautojen käyttöä työmatkoilla ja lentomatkatamista. Topdanmark kertoo lisää tiestään kohti hiilineutraaliutta, kun yhtiön suunnitelmat tarkentuvat.

Topdanmark laski oman toimintansa kasvihuonekaasupäästöt vuonna 2019. Kokonaispäästöt olivat 7 082 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 19,5 prosenttia, scope 2 -päästöjen 32,8 prosenttia ja scope 3 -päästöjen 47,7 prosenttia kokonaismäärästä. Suurin osa päästöistä aiheutui työmatkoista, sähkönkulutuksesta sekä polttoaineen ja energian kulutuksesta. Työmatkojen osuus



kokonaispäästöistä oli 33,7 prosenttia, sähkönkulutuksen 27,1 prosenttia ja polttoaineen ja energian kulutuksen 13,8 prosenttia.

Topdanmark yhdenmukaisti kasvihuonekaasupäästöjen laskentaperiaatteensa Sampo-konsernin periaatteiden mukaisiksi vuonna 2019. Topdanmarkin vuoden 2019 luvut eivät siksi ole vertailukelpoisia yhtiön aiemmin julkaisemien tietojen kanssa. Lisäksi vuoden 2019 laskelmiin sisältyy esimerkiksi lentomat kustaminen sekä lämmön ja sähkön kulutus Topdanmarkin pienemmissä toimitiloissa, joita ei ole aiemmin otettu huomioon laskelmissa.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

Topdanmark

	2019
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 383
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 323
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	3 377
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	7 082
KPI: Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	3,05

Topdanmarkia koskevat yksityiskohtaisemmat päästötiedot on esitetty englanniksi yhtiön vuoden **2019 yritys-** **vastuuraaportissa** (www.sampo.com/vuosi2019).

Muut ympäristötoimet

Topdanmark painottaa ilmasto- ja ympäristönäkökohtia hankinnoissaan ja pyrkii ottamaan kestävä kehityksen huomioon myös yhtiön toimisto- ja ruokailutilojen järjestelyissä. Topdanmark esimerkiksi suosii orgaanisia tai Joutsenmerkillä (siivoustarvikkeet, paperi ja painotuotteet), FSC-merkillä (paperi ja puu) tai EU:n ympäristömerkillä (paperi ja muste) varustettuja toimistotarvikkeita.

Topdanmark on pyrkinyt vuodesta 2018 lähtien vähentämään kertakäyttöisen muovin käyttöä. Vuonna 2019 Topdanmark lopetti muun muassa muovimukien käytön. Lisäksi Topdanmark järjesti kampanjan, jolla edistettiin uudelleenkäytettävien vesipullojen käyttöä kertakäyttöisten pahvimukien sijaan. Topdanmark jatkaa tätä työtä vuonna 2020 selvittämällä, miten se voisi vähentää muovisten kertakäyttömateriaalien, kuten muovipussien, käyttöä messuilla.

Muovin käytön vähentäminen, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite 2021	Tulokset 2018	Tulokset 2019	Analyysi
Kertakäyttöisen muovin käytön vähentäminen	806 000 ostettua yksikköä*	520 000 ostettua yksikköä	Erittäin tyydyttävä 35 prosentin vähennys.

* Tulos on vuoden 2018 yritys vastuuraaportissa ilmoitettua suurempi, koska laskennassa huomioitiin enemmän tuotteita.

Muut ympäristönäkökohdat

Topdanmark

	Tulokset 2019
Jäte	44 prosenttia jätteestä kierrätettiin. 47 prosenttia Ballerupin pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.
Paperinkulutus	Paperia ja paperituotteita ostettiin 17 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2018.
IT-laitteet	2 747 kg IT-laitteita myytiin kierrätykseen tai hävitettiin vastuullisesti.
Topdanmarkin toimistoista kierrätykseen toimitettujen kalusteiden ja tarvikkeiden määrä	104 toimistokalustetta lahjoitettiin kierrätykseen.



Mandatum Life

Mandatum Life aloitti oman toimintansa kasvihuonekaasupäästöjen laskemisen osana Sampo-konsernin konsernitason laskelmia vuonna 2019. Tässä ensimmäisessä vaiheessa Mandatum Lifen laskelmiin sisältyi sähkö, työmatkat sekä polttoaineen ja energian kulutus. Kokonaispäästöt olivat 571 tonnia. Scope 2 -päästöjen osuus oli 18,9 prosenttia ja scope 3 -päästöjen 81,1 prosenttia kokonaismäärästä. Suurin osa kokonaispäästöistä aiheutui työmatkoista, joiden osuus oli 76,0 prosenttia.

Vuoden 2020 aikana Mandatum Life pyrkii kehittämään tietojen saatavuutta yhtiön päästölaskelmien tarkkuuden parantamiseksi.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

Mandatum Life

	2019
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	0
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	108
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	463
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	571
KPI: Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,21

Muut ympäristötoimet

Mandatum Lifen pääkonttorille on myönnetty BREEAM®-ympäristösertifikaatti (Very Good). Lisäksi yhtiö pyrkii parantamaan toimipisteidensä ja työtapojensa ympäristöystävällisyyttä. Mandatum Life käynnisti vuonna 2019 ohjelman edistämään sen toimipisteiden ympäristönäkökohtia. Ohjelma koostui neljästä tavoitteesta, jotka olivat pahvimukien ja muovilusikoiden käytön

lopettaminen ja kierrätyksen edistäminen, paperijätteen vähentäminen, sähkönkulutuksen vähentäminen ja kasvislounaiden lisääminen. Ohjelma jatkuu vuonna 2020 uusilla tavoitteilla.

Mandatum Lifen Baltian toimistot ovat myös alkaneet painottaa ympäristöystävällisiä työtapoja parantamalla jätteiden kierrätystä ja vähentämällä kertakäyttöastioiden käyttöä.

Ympäristönäkökohdat, tavoitteet ja tulokset

Mandatum Life

Tavoitteet	Tulokset 2019
Pahvimukien ja muovilusikoiden käytön lopettaminen ja kierrätyksen edistäminen	- Pahvimukien ja muovilusikoiden käytöstä poistaminen jatkui koko vuoden 2019, ja työtä jatketaan vuonna 2020. - Henkilökohtaiset jätteastiat poistettiin toimistoista. - Yhteiseen keittiöön asennettiin kierrätysastiat ja kaikki keittiöt varustettiin bio- ja sekajäteastioilla. - Mandatum Life tai sen yhteistyökumppanit käyttivät uudelleen tai kierrättivät kaikki vanhat huonekalut yhtiön pääkonttorin remontin yhteydessä. - Kierrätystä pidettiin esillä intranetissä ja tiimien sisäisessä viestinnässä.
Paperijätteen vähentäminen	- Tulostusta pyrittiin vähentämään sisäisen viestinnän ja työntekijöitä aktivoivien kilpailujen avulla. - Tulostaminen väheni 44,5 prosenttia, kun vuositavoite oli 10 prosenttia.
Sähkönkulutuksen vähentäminen	Suurin osa hehkulampuista vaihdettiin energiatehokkaampiin LED-valoihin pääkonttorin remontin yhteydessä.
Kasvislounaiden lisääminen	Kasvislounaita markkinoitiin sisäisessä viestinnässä ja työntekijöitä aktivoivien kilpailujen avulla.

Sampo Oyj

Sampo Oyj päivitti vuonna 2019 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja vahvisti näin konsernitason ohjeistusta ympäristö- ja ilmastönäkökohtien huomioimiseksi konserniyhtiöiden omassa toiminnassa. Sampo Oyj myös käynnisti vuoden aikana hankkeen koko konsernin kasvihuonekaasupäästöjen laskemiseksi ja päästöjen laskentaperiaatteiden yhdenmukaistamiseksi.

Vuonna 2019 Sampo Oyj:n kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 365 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 8,2 prosenttia, scope 2 -päästöjen 11,2 prosenttia ja scope 3 -päästöjen 80,3 prosenttia kokonaismäärästä. Suurin osa kokonaispäästöistä aiheutui työmatkoista, joiden osuus oli 70,7 prosenttia.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

Sampo Oyj

	2019
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	30
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	41
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	293
Scope 1–3 kasvihuonepäästöt, yhteensä	365
KPI: Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	5,79

Sampo Oyj on muutaman vuoden ajan seurannut työntekijöidensä lentojen määrää, sillä 98,1 prosenttia yhtiön liikematkoista tehdään lentäen. Sampo Oyj:n omistamat yhtiöt toimivat useissa maissa ja sen osakkeenomistajista yli 60 prosenttia on ulkomaisia, joten lentomat kustusta ei voi kokonaan välttää. Siksi Sampo Oyj aikoo harkita päästöjen kompensointia vuonna 2020.

Muut ympäristötoimet

Sampo Oyj:n Fabianinkadun toimitiloissa on käytössä WWF Suomen Green Office -ympäristöjärjestelmä. Green Office auttaa Sampo Oyj:tä pienentämään ekologista jalanjälkeään ja keskittymään kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen. Järjestelmä myös motivoi henkilöstöä ympäristöystävällisiin valintoihin, parantaa ympäristötietoisuutta ja tuottaa säästöjä. Sampo Oyj raportoi Green Office -toimistaan vuosittain WWF:lle.

Sampo Oyj keskittyy Green Office -järjestelmän puitteissa erityisesti energiankulutuksen vähentämiseen. Lisäksi yhtiö painottaa ympäristöystävällisyyttä hankinnoissaan. Sampo Oyj esimerkiksi suosittelee ympäristömerkittyjen toimitotarvikkeiden sekä kierrätetystä kuidusta valmistetun tai sertifioituneen kestävällä metsätaloudella (FSC, PEFC) tuotetun paperin ja paperituotteiden käyttöä. Vuonna 2019 Sampo Oyj myös paransi toimistonsa jätehuoltoa lisäämällä kierrätysmahdollisuuksia ja päätti lopettaa kertakäyttöisten vesipullojen käytön sisäisissä ateriapalveluissaan.



VASTUULLINEN YRITYSKULTTUURI

62

Henkilöstö-
hallinto

66

Monimuotoisuus
ja tasa-arvo

71

Terveys ja
hyvinvointi

76

Henkilöstön
osallistaminen

80

Osaamisen
kehittäminen

Vastuullinen yrityskulttuuri

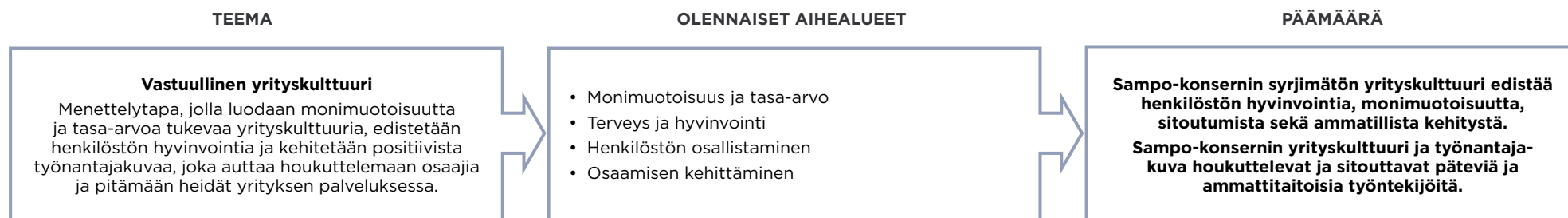
Yksi finanssialan suurimmista riskeistä on osaavan henkilöstön menettäminen, sillä arvon luominen finanssialalla perustuu aineettomaan omaisuuteen, kuten osaavaan henkilöstöön, asiakaspalveluun, luovuuteen ja tehokkaaseen operatiiviseen toimintaan. Sampo-konsernissa uskotaan, että aineeton omaisuus lisääntyy, kun työntekijät ovat sitoutuneita ja heitä kannustetaan ammatilliseen kehitykseen. Työntekijän sitoutuminen riippuu yhtiön kyvystä luoda työympäristö, joka tarjoaa uusia mahdollisuuksia, ja työntekijän omasta motivaatiosta työskennellä yhtiön asettamia tavoitteita kohti. Sitoutuneet työntekijät tekevät tulosta tarjoamalla ensiluokkaista asiakaspalvelua ja toimimalla tehokkaasti joka päivä.

Henkilöstöhallinto

Sampo-konsernissa uskotaan, että vain tyytyväinen henkilöstö edistää asiakastyytyväisyyttä. Siksi henkilöstökäytäntöihin panostaminen on sekä konserniyhtiöiden arvovalinta että hyvää liiketoimintaa. Henkilöstöllä on tärkeä tehtävä varmistaa, että Sampo-konsernin asiakkaat saavat parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Siksi pätevät ja motivoituneet työntekijät ovat konsernille erittäin tärkeitä. Osaavien työntekijöiden houkuttelevaaminen töihin ja pitäminen konsernin palveluksessa on tärkeää, koska osaamisen puute voi muodostua riskiksi konsernin liiketoiminnalle.

Sampo-konserni on sitoutunut noudattamaan ihmis- oikeus- ja työlänsäädäntöä. Konsernin toimintaperiaatteet ja yhtiökohtaiset politiikat määrittävät Sampo-konsernin suhdetta henkilöstöön tarkemmalla tasolla. Yleisesti ottaen Sampo-konserni tarjoaa työympäristön, joka pyrkii tukemaan henkilöstön sitoutumista yhtiöön ja sen toimintaan. Sampo-konserni pyrkii tarjoamaan monimuotoisen, syrjimättömän, miellyttävän ja avoimen työympäristön, joka edistää henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista ja jossa kiitettävästä suoriutumisesta palkitaan asianmukaisesti. Konsernin palkitsemiskokonaisuuteen kuuluu kilpailukykyisen palkan lisäksi henkilöstöetuja, kuten yksityinen työterveyshuolto

Sampo-konsernin yritysvastuuteemat ja päämäärät



ja laaja vakuutusturva sekä monipuoliset osaamisen kehittämismahdollisuudet.

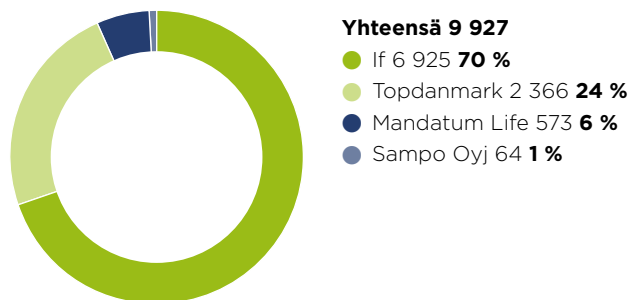
Sampo-konsernin henkilöstömäärä (Full Time Equivalent, FTE) oli vuoden 2019 lopussa 9 927 (9 582). Noin 70 prosenttia (70) henkilöstöstä työskenteli Ifissä, 24 prosenttia (24) Topdanmarkissa, 6 prosenttia (6)

Mandatum Lifessä ja yksi prosentti (1) Sampo Oyj:ssä. Maantieteellisesti henkilöstömäärä jakautui siten, että Tanskassa työskenteli 30 prosenttia (31), Suomessa 23 prosenttia (23), Ruotsissa 23 prosenttia (22), Norjassa 14 prosenttia (14), Baltiassa 10 prosenttia (10) ja muissa maissa (Ranska, Alankomaat, Iso-Britannia, Luxemburg ja Saksa) 0,3 prosenttia (0,3) henkilöstöstä.

Sampo-konsernissa ei ole kolmen viime vuoden aikana ollut laajamittaisia irtisanomisia tai merkittäviä työpaikkojen leikkauksia.

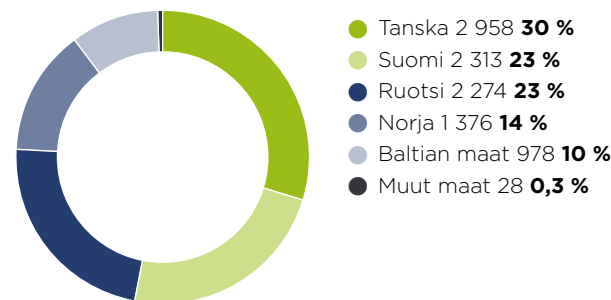
Henkilöstö (FTE) yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2019



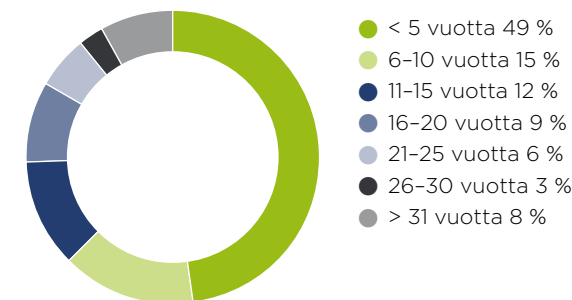
Henkilöstö (FTE) maittain

Sampo-konserni, 31.12.2019



Henkilöstön palvelusvuodet

Sampo-konserni, 31.12.2019



Laskettu pääluvun mukaan. Topdanmarkin tuntityöntekijät eivät ole mukana laskuissa.

If

Ifin menestyksen tärkein edellytys on sitoutunut ja vahvan vakuutusosaamisen omaava henkilöstö. Tämä näkyy yhtiön henkilöstöpolitiikassa, jonka mukaan If tarjoaa työympäristön, jossa jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään esimiestukeen ja riittävään osaamisen kehittämiseen. If varmistaa näiden tavoitteiden toteutumisen esimerkiksi tarjoamalla henkilöstölleen sekä vapaaehtoista että pakollista koulutusta ja mittaamalla henkilöstön tyytyväisyyttä säännöllisin väliajoin. Toisaalta politiikan mukaan työntekijöillä on myös itsellään vastuu omasta ammatillisesta toiminnastaan ja kehittämisestään.

Ifin henkilöstömäärä kasvoi vuonna 2019 hieman edellisvuoteen verrattuna. Pohjoismaissa valtaosa kasvusta johtui Henkilöstöasiakkaat-liiketoiminta-alueen asiakasmäärän vahvasta kasvusta, mikä edellytti rekrytointeja asiakaspalvelu- ja korvauskeskuksiin. Lisäksi IT-yksikkö kotiutti joitakin aiemmin konsulteilta ostettuja palveluja Ifin IT-yksikköön. IT-kehittämistoimintojen siirtäminen kasvatti edelleen henkilöstön määrää Baltian maissa.

Henkilöstö (FTE) maittain

If

	31.12.2019	% kokonaismäärästä	31.12.2018	% kokonaismäärästä	Muutos 2019/2018, %
Ruotsi	2 274	33	2 145	32	6
Suomi	1 762	25	1 729	26	2
Norja	1 376	20	1 312	20	5
Tanska	595	9	618	9	-4
Viro	361	5	365	5	-1
Latvia	377	5	333	5	13
Liettua	156	2	154	2	1
Muut	23	0	23	0	-1
Yhteensä	6 925	100	6 680	100	4
josta määräaikaisessa työsuhteessa, %	1,5		1,8		

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö (FTE)

If

	31.12.2019	31.12.2018
Kokoaikainen	6 491	6 281
Osa-aikainen	434	399
Yhteensä	6 925	6 680

Uudet työntekijät (FTE)

If

	31.12.2019	31.12.2018
Ruotsi	558	608
Norja	177	134
Suomi	162	165
Latvia	103	92
Tanska	74	86
Viro	59	102
Liettua	23	16
Muut	1	2
Yhteensä	1 157	1 205

Sisältää yhtiön ulkopuolelta rekrytoidut kuukausipalkatut työntekijät.

Topdanmark

Hyvinvointi ja sitoutuminen ovat Topdanmarkin henkilöstöstrategian keskeiset elementit. Yrityksen tavoitteena on tarjota kaikille työntekijöilleen rohkeampi työpaikka, terveellisempi työelämä ja hauskeampi työpäivä. Tavoitteeseen pyritään esimerkiksi erilaisilla työhyvinvointi- ja koulutushankkeilla. Topdanmark vaalii yrityskulttuuria, jossa kaikki hyväksytään ja työpaikkaa, jossa jokainen voi olla oma itsensä.

Topdanmarkin työntekijöiden määrä kasvoi hieman vuonna 2019. Tämä johtuu pääasiassa yhtiössä käynnissä olevasta merkittävästä digitaalisesta muutoksesta, joka edellyttää uutta osaamista. Työntekijöitä palkattiin esimerkiksi uuteen Data Analysis -toimintoon. Myös asiakkaiden määrän kasvu edellytti rekrytointeja.

Mandatum Life

Mandatum Lifen yrityskulttuuri, arvot ja työskentelytapa on kuvattu Mandatum Life Way -oppaassa. Oppaassa käsitellään esimerkiksi tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä ja kerrotaan yleisesti siitä, miten Mandatum Lifessa otetaan henkilöstö huomioon. Mandatum Life jakaa oppaan kaikille uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä. Opas päivitettiin vuonna 2019.

Mandatum Lifen henkilöstömäärä Suomessa kasvoi huomattavasti vuonna 2019. Kasvu johtui pääasiassa

Henkilöstö (FTE) maittain

Topdanmark

	31.12.2019	% kokonais- määrästä	31.12.2018	% kokonais- määrästä	Muutos 2019/2018, %
Tanska	2 364	100	2 307	100	2
Luxemburg	2	0	2	0	0
Yhteensä	2 366	100	2 309	100	2
josta määräaikaisessa työsuhteessa, %	1,9		NA*		

Laskettu konsernin laskentaperiaatteilla. Luvut voivat poiketa yhtiöiden paikallisesti julkaisemista luvuista erilaisten määritelmien vuoksi.

* Vertailulukua ei ole saatavilla, koska laskennassa otettiin käyttöön konsernin laskentaperiaatteet vuonna 2019.

Henkilöstö (FTE) maittain

Mandatum Life

	31.12.2019	% kokonais- määrästä	31.12.2018	% kokonais- määrästä	Muutos 2019/2018, %
Suomi	487	85	441	83	11
Liettua	35	6	38	7	-8
Viro	33	6	35	6	-6
Latvia	15	3	15	3	0
Luxemburg	3	1	3	1	0
Ruotsi	0	0	1	0	-100
Yhteensä	573	100	533	100	8
josta määräaikaisessa työsuhteessa Suomessa, %	6,8		NA*		

Laskettu konsernin laskentaperiaatteilla. Luvut voivat poiketa yhtiöiden paikallisesti julkaisemista luvuista erilaisten määritelmien vuoksi.

* Vertailulukua ei ole saatavilla, koska laskennassa otettiin käyttöön konsernin laskentaperiaatteet vuonna 2019.

digitaaliseen liiketoimintaan ja IT-toimintoihin tehdyistä investoinneista ja niiden luomista uusista työpaikoista. Baltiassa henkilöstön lukumäärä väheni, kun yhtiön

osaamis pohjaa ja henkilöstömäärää mukautettiin liiketoiminnan volyymin muutoksiin.

Monimuotoisuus ja tasa-arvo

Sampo-konsernin hallintotapaan liittyvissä ohjeissa korostetaan monimuotoisuutta ja tasa-arvoa. Konsernin toimintaperiaatteissa todetaan, että Sampo-konsernissa kunnioitetaan jokaisen yksilön ihmisoikeuksia eikä minkäänlaista syrjintää, kiusaamista tai häirintää suvaita. Sampo-konserni on sitoutunut luomaan syrjimättömän, avoimen ja mukavan työympäristön, jossa jokaista kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti iästä, vammaisuudesta, etnisestä taustasta, sukupuolesta, poliittisista näkemyksistä, luottamustoimista, uskonnosta

tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Syrjiviä käytäntöjä ei suvaita rekrytoinnissa, ylennyksissä, palkitsemisessa tai yleisessä käytöksessä työpaikalla.

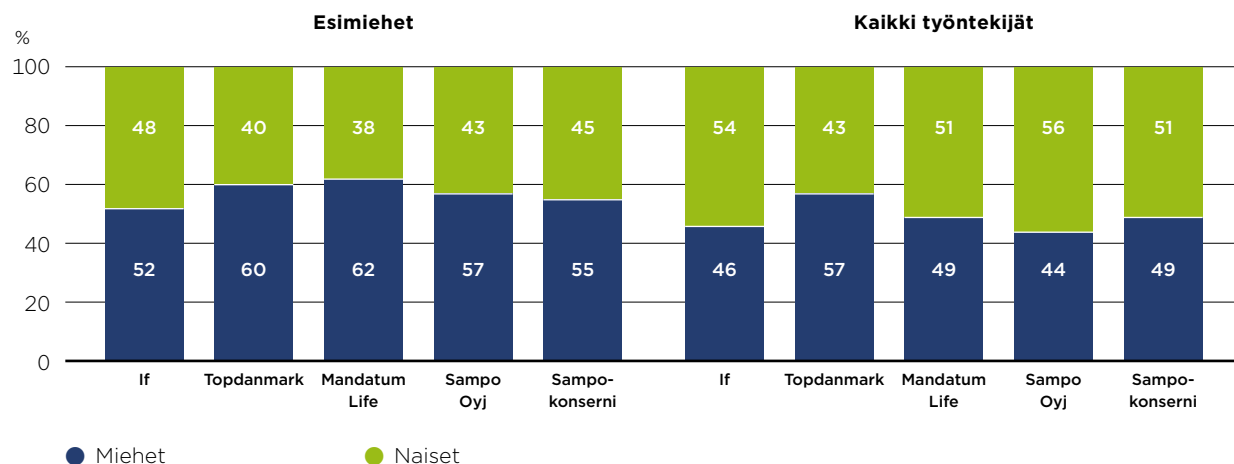
Sampo-konserni mittaa monimuotoisuutta ja tasa-arvoa henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumilla. Miesten ja naisten osuus konsernin kaikista työntekijöistä oli 31.12.2019 jakautunut lähes tasan. Esimiestehtävissä miehiä on edelleen hieman enemmän. Konsernin ikäjakauma on perinteisesti ollut varsin tasainen ja oli sitä myös vuonna 2019.

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät sisäisillä hallintomalleillaan sekä monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyvillä toimenpiteillään ja tavoitteillaan tukemaan YK:n kestävän kehityksen tavoitteita 5, sukupuolten tasa-arvo (5.5) ja 10, eriarvoisuuden vähentäminen (10.3).

Konsernitason tavoite vuonna 2020 on parantaa ulkoista raportointia palkkauksen tasa-arvoisuudesta, koska sama palkka samanarvoisesta työstä on tärkeä periaate Sampo-konsernissa.

Henkilöstön sukupuolijakauma (FTE)

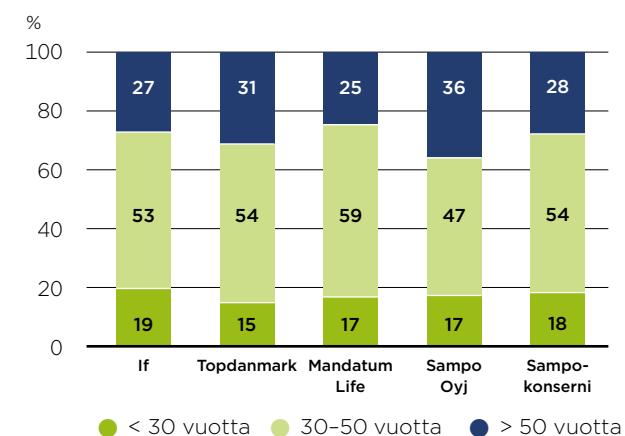
Sampo-konserni, 31.12.2019



Topdanmarkin tuntityöntekijät eivät ole mukana laskuissa.

Henkilöstön ikäjakauma (FTE)

Sampo-konserni, 31.12.2019



Topdanmarkin tuntityöntekijät eivät ole mukana laskuissa.

If

Monimuotoisuus ja tasa-arvo ovat Ifille tärkeitä painopistealueita, ja yhtiö pyrkii aktiivisesti huomioimaan nämä arvot työnantajana. Yhtiön eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan, että yhtiön toimintakulttuuri edistää tasa-arvoa ja monimuotoisuutta, eikä syrjintää, häirintää tai kiusaamista sallita missään muodossa. Rekrytointia, ylennyksiä, urakehitystä 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. Toimintaperiaatteissa todetaan myös, että työntekijöiden tulee työskennellä aktiivisesti syrjintää vastaan kaikki sidosryhmät huomioiden. Eettiset toimintaperiaatteet koskevat myös Ifin alihankkijoita ja yhteistyökumppaneita, joiden If edellyttää noudattavan samoja eettisiä standardeja. If laati vuonna 2019 yhteistyökumppaneiden toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct) ja pyrkii aktiivisesti huomioidaan monimuotoisuuden ja tasa-arvon yhtiön kestävä kehityksen standardeissa ja vaatimuksissa.

If tavoittelee tasapainoista sukupuolijakaumaa, eli 50/50 (+/- 5 prosenttiyksikköä) jakaumaa miesten ja naisten välillä, niin esimiesten kuin työntekijöidenkin keskuudessa. Vuonna 2019 Ifin sukupuolijakauma oli melko tasainen. Yhtiön työntekijöistä 54 prosenttia (54) oli naisia ja 46 prosenttia (46) miehiä. Naisten osuus esimiehistä oli 48 prosenttia (47). Tietty Ifin toiminnot, kuten IT ja HR, ovat mies- tai naisvaltaisia. Näiden toimintojen haasteena on parantaa moninaisuutta rekrytoinnissa.

Ylimmässä johdossa naisten osuus kasvoi vuonna 2019 23 prosenttiin (17). Heti ylimmän johdon alapuolella naisten ja miesten osuus on kuitenkin tasapainoisempi johdon eri tasoilla.

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

If

	2019	2018
Taso 1: Hallitus	14	10
Taso 2: Muu ylin johto	23	17
Taso 3	53	NA
Taso 4	44	NA

Ifin sisäinen kuukausittainen raportointi mittaa myös sukupuolijakaumaa kaikissa Ifin toimintamaissa, ja se on tärkeä teema liiketoiminta-alueiden seurantakokouksissa. Lisäksi Ifissä kartoitetaan vuosittain sukupuolten välistä tasa-arvoa ja palkkatasa-arvoa paikallisten vaatimusten mukaisesti.

Monimuotoisuus- ja tasa-arvohankkeet

Ifissä toimii ylimmän johdon edustajista koostuva monimuotoisuus- ja syrjimättömyystyöryhmä (Diversity and Inclusion Board). Työryhmä käsittelee tasa-arvo- ja monimuotoisuusasioita, analysoi tilastoja ja antaa toimenpidesuosituksia tasa-arvon edistämiseksi organisaatiossa. Työryhmä nimitti vuonna 2018 eri ikäryhmiä ja kansallisuksia edustavia monimuotoisuuslähettiläitä, jotka saivat tehtäväkseen edistää monimuotoisuutta sekä liiketoiminnan että eettisyyden näkökulmista. Henkilöstö

on osoittanut runsaasti kiinnostusta näihin aiheisiin, ja keskustelu niiden ympärillä on ollut aktiivista. Vuonna 2019 lähettiläät fasilitoivat 15 tiedostamattomia ennakkoluuloja käsittelevää työpajaa. Aihe on erityisen tärkeä rekrytointiprosesseissa.

Vuonna 2018 aloitettua Buddy Mentoring -ohjelmaa jatkettiin osassa organisaatiota vuoden aikana. Ohjelman tavoitteena on tarjota uusille työntekijöille mentori, jonka tehtävänä on toivottaa heidät tervetulleeksi ja osaksi If-yhteisöä. Hyvin vastaanotettu ohjelma onkin parantanut yhtiön perehdytysprosessia.

If käynnisti marraskuussa 2019 osallistamista, monimuotoisuutta ja tiedostamattomia ennakkoluuloja käsittelevän verkkokurssin. Kurssi on osa Ifin uutta perehdytysohjelmaa.

If on tarkastellut työntekijöilleen tekemäänsä arvolutausta saadakseen lisää tietoa siitä, kuinka Ifin nykyiset ja tulevat osaajat näkevät yhtiön sekä lisätäkseen yhtiön houkuttelevuutta mahdollisimman moninaisille ammattilaisille. Vuonna 2019 perustettu Talent Acquisition -yksikkö käyttää saatua tietoa Ifin rekrytointiprosessien uudistamiseen. Esimerkiksi ilmoituksissa ja hakijoiden arvioinneissa tulisi käyttää inklusiivisempaa kieltä. Kehitystyö jatkuu vuonna 2020.

Ennakoiva syrjinnän ja häirinnän vastainen toiminta

Ifillä on kaikissa toimintamaissaan käytössä koulu-tusohjelma, johon kuuluu keskustelua työpaikalla edellytettävästä käyttäytymisestä, häirinnän estämisestä ja toiminnasta asiattoman käyttäytymisen kohteeksi tai todistajaksi jouduttaessa. Kaikille esimiehille on tarjolla tukimateriaaleja tiimityöpajojen järjestämistä varten. If toteutti vuosina 2018 ja 2019 koko yhtiön laajuiset, häirintää koskevat kyselytutkimukset. Vuoden 2018 tutkimuksen tulokset eivät paljastaneet merkittäviä huolenaiheita, ja tulokset paranivat entisestään vuonna 2019. Ifillä on nollatoleranssi kaikenlaista häirintää ja syrjintää kohtaan, ja yhtiö jatkaa ennaltaehkäisevää työtä näiden asioiden tiimoilta.

Vuonna 2020 If suunnittelee palkkaavansa henkilöstö-hallintoonsa monimuotoisuuden ja osallistamisen asiantuntijan, joka vastaa kokopäiväisesti näiden tärkeiden asioiden edistämisestä.

Topdanmark

Monimuotoisuus ja tasa-arvo merkitsevät Topdanmarkissa sitä, ettei ketään syrjitä tai kenellekään tarjota erilaisia työehtoja esimerkiksi iän, etnisen taustan, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, terveyden tai rodun perusteella. Topdanmark haluaa olla monimuotoinen työpaikka, jossa monimuotoisuutta

ja tasa-arvoa edistetään ja pidetään vahvuutena. Siksi Topdanmark pyrkii vaalimaan avointa yrityskulttuuria ja pitää tärkeänä, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet yhtiössä.

Topdanmarkin monimuotoisuutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevat näkemykset ulottuvat myös palkkaukseen, ja yhtiö pyrkii aktiivisesti huolehtimaan, että sen henkilöstö saa samasta työstä saman palkan. Yhtiön käytäntönä on, että palkitseminen pohjautuu puhtaasti objektiivisiin kriteereihin, kuten kokemukseen, osaamiseen, työpanokseen, tuloksiin ja työnkuvaan.

Naiset johtotehtävissä, tulokset ja tavoitteet

Topdanmark

Tavoite	Tulokset 2019	Tulokset 2018
Vähintään kolme kummankin sukupuolen edustajaa hallituksessa	4	4
Vähintään 40 prosenttia (keskimäärin) kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla, %	40	40
Vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia ylempien johtotehtävien seuraajasuunnitelmissa, %*	54	-
Vähintään yksi naisehdokas työhaastattelussa jokaiseen avoimeen johtotehtävään, %**	46	53

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

** Taulukossa esitetään prosenttiosuus avointen johtotehtävien työhaastatteluista, joihin kutsuttiin naisehdokas.

Topdanmarkin hallitus hyväksyy vuosittain yhtiön monimuotoisuuspolitiikan sekä monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät tavoitteet. Naisten osuus yhtiön johdossa on ollut Topdanmarkin monimuotoisuuspolitiikan erityinen painopistealue. Topdanmark haluaa motivoida naisia hakemaan esimies- ja johtotehtäviin, joissa sukupuolten välinen epätasapaino on ollut suurin. Vuonna 2019 Topdanmarkin työntekijöistä 43 prosenttia (44) oli naisia ja 57 prosenttia (56) miehiä. Esimiestehtävissä naisten osuus oli 40 prosenttia (40).

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

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

Topdanmark

	2019	2018
Hallitus	44	44
Taso 1: Johtoryhmä	0	0
Taso 2: Ylin johto	25	23
Taso 3	37	38
Taso 4	45	44

Mandatum Life

Monimuotoisuus ja tasa-arvo ovat Mandatum Lifen ydinarvoja, joiden edistämiseen yhtiön johto on sitoutunut. Yhtiön tavoite on varmistaa sen käytäntöjen ja prosessien syrjimättömyys sekä näiden arvojen näkyminen yhtiön toiminnassa. Monimuotoisuus- ja tasa-arvokysymykset sisältyvät esimerkiksi Mandatum Lifen eettisiin toimintaohjeisiin ja esimieskoulutukseen.

Mandatum Life pyrkii edistämään monimuotoisuutta ja tasa-arvoa kaikissa henkilöstöryhmissä. Yhtiö hyödyntää työntekijöidensä erilaisia taustoja, tietämystä ja osaamista ja pyrkii näin tekemään työympäristöstä entistä innovatiivisemman, oikeudenmukaisemman ja välittävämmän. Mandatum Life uskoo, että yhtiön monimuotoiset tiimit

ovat luovempia, innovatiivisempia ja asiakaslähtöisempiä, koska ne vastaavat markkinoita noin yleisesti.

Mandatum Life haluaa tarjota kaikille yhtäläiset mahdollisuudet. Puhtaasti ansioihin perustuvan ja ennakkoluulottoman päätöksenteon varmistamiseksi Mandatum Life pyrkii perustamaan rekrytinnin, koulutuksen ja ylennykset selkeisiin ja objektiivisiin kriteereihin. Kaikkia Mandatum Lifen työntekijöitä kannustetaan myös kehittämään ja hyödyntämään vahvuuksiaan, jotta jokainen voisi saavuttaa täyden potentiaalinsa.

Vuoden 2019 Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen mukaan 93 prosenttia (93) Mandatum Lifen työntekijöistä on sitä mieltä, että kaikkia yhtiön työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti iästä, rodusta, sukupuolesta tai

seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta. Sukupuolijakauman osalta tasa-arvo toteutuukin yhtiössä hyvin. Vuoden 2019 lopussa 51 prosenttia (51) henkilöstöstä oli naisia ja 49 prosenttia (49) miehiä. Esimiestehtävissä miesten osuus on suurempi eli 62 prosenttia (62).

Mandatum Life valitsee aina parhaan kandidaatin jokaiseen tehtävään, mutta rohkaisee samalla naisia hakemaan esimies- ja johtotehtäviin sekä tarjoaa heille tarvittaessa tukea ja valmennusta. Mandatum Life pyrkii kohti sukupuolten tasa-arvoa kaikilla johdon tasoilla ja on asettanut työn tueksi tavoitteita. Mandatum Lifen hallitukseen nimitettiin vuonna 2019 ensimmäinen naispuolinen hallituksen jäsen.

Naiset johtotehtävissä, tulokset ja tavoitteet

Mandatum Life

Tavoite	2019	2018
Vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla, %	38	38

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

Mandatum Life

	2019	2018
Hallitus	20	0
Taso 1: Johtoryhmä	40	40
Taso 2: Ylin johto	31	NA
Taso 2	19	NA
Taso 3	57	NA

Sampo Oyj

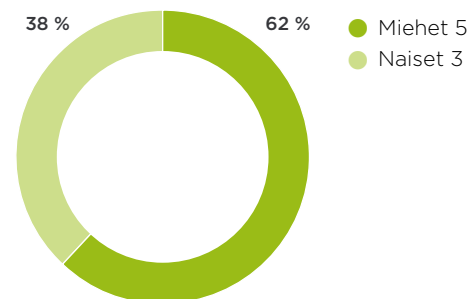
Sampo Oyj:llä on hallitusta koskeva monimuotoisuuspolitiikka. Poliitiikan tavoitteena on varmistaa, että hallituksella on tarvittava tietämys ja kokemus konsernin pääasiallisten toimintamaiden ja -markkinoiden yhteiskunnallisesta, liiketoiminta- ja kulttuuriympäristöstä. Poliitiikassa todetaan myös, että hallitusta valittaessa haetaan monipuolista pätevyyttä ja osaamista. Hallituksen monimuotoisuuden kannalta merkittäviä huomioon otettavia tekijöitä ovat esimerkiksi ikä- ja sukupuolijakauma, kansallisuus sekä koulutuksellinen ja ammatillinen tausta.

Sampo Oyj:n hallitusta koskevan monimuotoisuuspolitiikan mukaan molempien sukupuolten tulee olla edustettuina hallituksessa. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta huomioi sukupuolten tasa-arvon päätöksissään ja varmistaa, että molemmat sukupuolet ovat aina edustettuina hallituksessa. Tavoitteena on, että molemmilla sukupuolilla on vähintään 37,5 prosentin edustus.

Sampo Oyj:n hallitukseen kuului 31.12.2019 kolme naista ja viisi miestä. Naisten osuus oli 38 prosenttia, joten tavoite saavutettiin. Hallituksen jäsenten toimikauden keskimääräinen pituus oli vuoden 2019 lopussa 5 vuotta. Hallituksen ajantasainen kokoonpano on esitetty osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus.

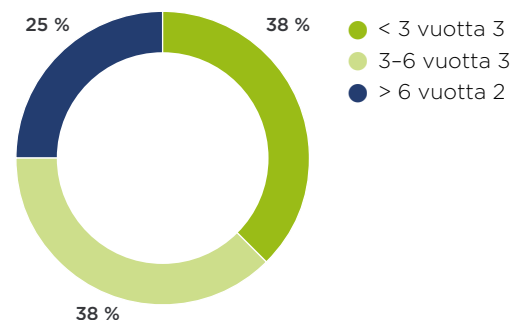
Hallituksen sukupuolijakauma

Sampo Oyj, 31.12.2019



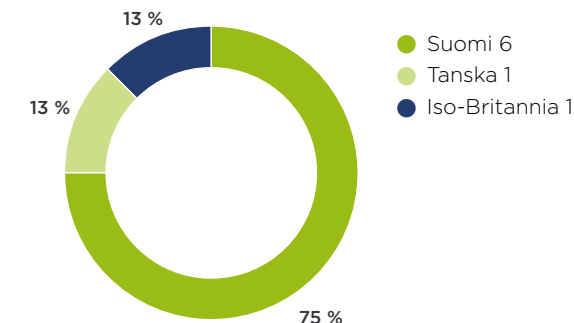
Hallituksen jäsenten hallitusvuodet

Sampo Oyj, 31.12.2019



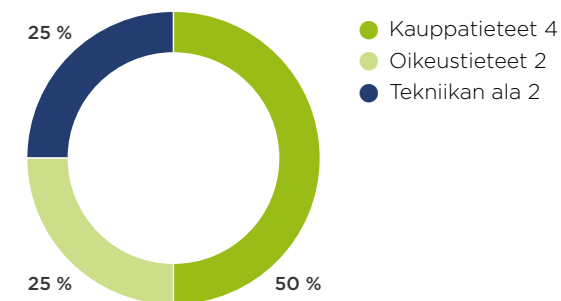
Hallituksen jäsenten kotimaat

Sampo Oyj, 31.12.2019



Hallituksen jäsenten koulutustausta

Sampo Oyj, 31.12.2019



Sampo Oyj:n hallitus nimittää konsernin johtoryhmän jäsenet. Naisten osuus konsernin johtoryhmässä parani jonkin verran vuonna 2019, kun johtoryhmään nimitettiin helmikuussa naisjäsen. Sampo-konsernin johtoryhmässä oli 31.12.2019 kahdeksan jäsentä. Konsernin johtoryhmän jäsenten toimikausi vaihtelee 1–19 vuoden välillä ja on perinteisesti ollut keskimäärin jopa 13 vuotta. Johtoryhmän ajantasainen kokoonpano on esitetty osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/johtoryhma.

Sampo Oyj:n johtotasolla 2 oli vuonna 2019 yhteensä yhdeksän johtajaa, joista naisia oli 40 prosenttia. Sampo Oyj:n työntekijöiden vähäisen määrän vuoksi yhdenkin henkilön muutoksella voi olla suuri vaikutus johtotasojen sukupuolijakaumaan.

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

Sampo Oyj

	2019	2018
Hallitus	38	38
Taso 1: Konsernin johtoryhmä	13	0
Taso 2	40	44

Terveys ja hyvinvointi

Paikallisten sääntöjen ja määräysten noudattaminen on terveen työympäristön lähtökohta. Lisäksi Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa asetetaan konsernin toiminnalle korkeat työterveys- ja työturvallisuusvaatimukset. Sampo-konserni edistää työntekijöidensä henkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä pyrkii tarjoamaan kaikille terveellisen työpaikan. Psykkistä ja fyysistä hyvinvointia tuetaan tarjoamalla työntekijöille merkityksellisiä työtehtäviä ja mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan. Hyvinvointia tukevat myös matala organisaatorakenne, järjestetyt tiimiaktiviteetit, toimitilojen hyvä suunnittelu, työsuhte-edut ja liikuntaohjelmat.

Terveyttä ja hyvinvointia mitataan Sampo-konsernissa sairauspoissaoloprosentilla, joka laskettiin ja raportoitiin vuonna 2019 ensimmäisen kerran myös konsernitason. Vuodesta 2019 alkaen konsernitason raportoinnissa yksittäisten yhtiöiden luvut lasketaan konsernin laskentaperiaatteiden mukaan yhtiö- ja maakohtaisen vertailukelpoisuuden varmistamiseksi.

Vuonna 2019 koko konsernin sairauspoissaoloprosentti oli hyväksyttävällä tasolla ja linjassa alan keskiarvoihin nähden.

Sairauspoissaolot maittain (%)

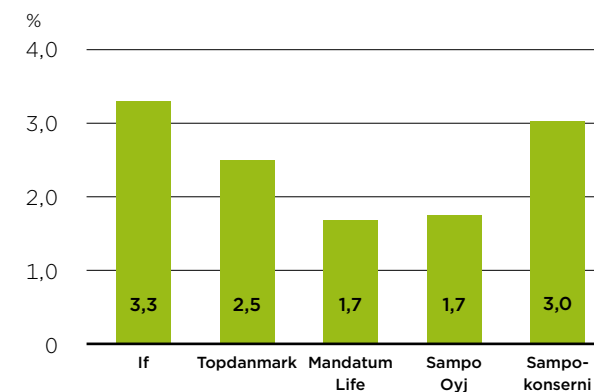
Sampo-konserni

	2019
Norja	4,2
Ruotsi	3,6
Suomi	3,1
Tanska	2,4
Viro	1,7
Latvia	1,4
Liettua	1,1
Muut maat	1,3
Sampo-konserni	3,0

Laskettu konsernin laskentaperiaatteilla. Luvut voivat poiketa yhtiöiden paikallisesti julkaisemista luvuista erilaisten määritelmien vuoksi.

Sairauspoissaolot

Sampo-konserni, 2019



Laskennassa on käytetty konsernin laskentaperiaatteita. Luvut voivat erota paikallisesti julkaistuista yhtiökohtaisista luvuista määritelmäerojen takia.

If

Ifin eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan, että yhtiö pyrkii takaamaan terveellisen ja turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille. Leader in If -ohjeissa todetaan lisäksi, että terveen työpaikan luominen ja ylläpitäminen vaatii yhteistyötä työntekijöiden, esimiesten, henkilöstöhallinnon ja ammattiyhdistysten edustajien välillä. Kaikkia työntekijöitä edustavat paikalliset työympäristötoimikunnat sekä vaaleilla valitut työterveys- ja työturvallisuuspäälliköt huolehtivat Ifin psyykkisen ja fyysisen työympäristön laadusta.

If pyrkii aktiivisesti edistämään työhyvinvointia ja vähentämään sairauspoissaoloja. Yhtiön tavoitteena on, että kaikki maat kattava sairauspoissaoloprosentti olisi alle 3 prosenttia vuoden 2021 loppuun mennessä. Pohjoismaissa sairauspoissaolot pysyivät vuonna 2019 edellisvuoden tasolla tai laskivat hieman. Baltian maissa sairauspäivien määrä jatkui alhaisena.

If seuraa sairauspoissaoloja kuukausitasolla kaikissa toimintamaissaan ja keskustelee niiden kehityksestä sekä mahdollisista toimenpiteistä paikallisen johdon ja esimiesten kanssa. Ifin henkilöstöhallinto kehitti vuonna 2019 tilastoihin perustuvaa huolestuttavien sairauspoissaolojen havaitsemista ja seurantaa, jotta tilanteisiin voitaisiin jatkossa puuttua varhaisessa vaiheessa.

Sairauspoissaolot maittain (%)

If

	2019	2018
Norja	4,2	4,7
Ruotsi	3,6	3,3
Suomi	3,5	3,5
Tanska	2,1	2,2
Viro	1,7	1,8
Latvia	1,4	1,4
Liettua	1,2	0,7
If, ml. kaikki maat	3,3	3,3

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet

If pyrkii ehkäisemään sairauspoissaoloja myös ennaltaehkäisyn keinoin. Norjaan on esimerkiksi palkattu työterveyskoordinaattori, ja vastaava tehtävä perustetaan Suomeen vuonna 2020. Sekä psyykkistä että fyysistä hyvinvointia käsiteltiin vuonna 2019 sisäisissä seminaareissa ja intranet-artikkeleissa. Lisäksi If järjesti terveellisiä elämäntapoja edistäviä terveyspäiviä ja -viikkoja. Yhtiön suurissa toimipisteissä on työntekijöille myös liikuntatilat, ja pienempien toimistojen henkilöstölle tarjotaan vastaava liikuntaetu.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Monilla Ifin työntekijöillä on mahdollisuus joustavaan työaikaan, ja etätyö on työtehtävien salliessa mahdollista. If tarjoaa myös useimmissa toimintamaissaan mahdollisuuden osa-aikaiseen työntekoon. Perusteluna osa-aikaisuudelle voivat olla pienet lapset, lähestyvä eläkeikä tai yksilölliset sosiaaliset tai terveydelliset syyt. Työntekijöillä on myös oikeus pitää vapaata sairaan lapsen hoitamiseksi. Vapaan ehdot ja sallittujen poissaolopäivien määrä vaihtelevat maittain. If tarjoaa työntekijöilleen myös lakisääteiset velvollisuudet ylittävää taloudellista tukea äitiys- ja isyysvapaan ajaksi. Lisäksi työntekijät voivat pyytää lyhyt- tai pitkäaikaista lomaa opiskelua varten ja joissakin maissa vanhustenhoitoon. Lyhyempiä vapaita myönnetään esimerkiksi muuton, häiden tai perhesyiden perusteella.

Topdanmark

Topdanmark haluaa tukea työntekijöidensä terveyttä. Yhtiöllä on työterveyspolitiikka, jonka mukaisesti työntekijöille tarjotaan erilaisia terveyteen liittyviä etuja, kuten stressiä ehkäisevää toimintaa ja terveys-tarkastuksia. Työntekijöille on myös oma urheilujärjestö liikuntatiloineen ja liikunnanohjaajineen.

Topdanmark pitää sairauspoissaoloja tärkeänä työntekijöidensä fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin mittarina. Yhtiön tavoitteena on, että sairauspoissaoloprosentin tulisi olla alle Tanskan rahoitussektorin työnantaja-järjestön laskeman vakuutusalan keskiarvon. Vuonna 2019 Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti oli 2,5 prosenttia Sampo-konsernin laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna ja Topdanmarkin omien, Tanskan työnantajajärjestön menetelmää noudattavien laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna 2,7 prosenttia (3,0). Koko alan keskiarvo vuodelle 2019 ei ollut käytettävissä raporttia kirjoitettaessa, mutta vuoden 2018 luku oli 3,1 prosenttia. Tavoite siis saavutettiin ja Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti jäi alle toimialan vuoden 2018 keskiarvon. Topdanmark pitää tätä osoituksena siitä, että terveyteen ja sairauksien ehkäisyyn panostaminen on edistänyt työntekijöiden hyvinvointia.

Sairauspoissaolot maittain (%)

Topdanmark

	2019
Tanska	2,5
Topdanmark, ml. kaikki maat	2,5

Laskettu konsernin laskentaperiaatteilla. Luvut voivat poiketa yhtiöiden paikallisesti julkaisemista luvuista erilaisten määritelmien vuoksi.

Vertailulukuja ei ole saatavilla, koska laskennassa otettiin käyttöön konsernin laskentaperiaatteet vuonna 2019.

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet

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 yhtiön työntekijöillä on mahdollisuus anonymiin stressi-neuvontaan kokeneilta psykologeilta. Vakavan ja pitkäkestoisen stressin hoitoon on tarjolla räätälöity ohjelma, joka on osa työntekijöiden sairausvakuutusta.

Kaikille Topdanmarkin työntekijöille tarjotaan myös joka toinen vuosi mahdollisuus psyykkistä ja fyysistä terveyttä kartoittavaan terveystarkastukseen työajalla. Vuonna 2019 tarjontaan lisättiin mahdollisuus verkon kautta toteutettavaan terveystarkastukseen. Vuoden aikana yhteensä 1 188 työntekijää osallistui terveystarkastukseen ja 820 työntekijää osallistui sekä kartoitukseen että terveystarkastukseen.

Lisäksi kohonneesta elintapasairauksien riskistä kärsiville työntekijöille on vuodesta 2016 asti tarjottu yksilöllistä My Health -terveysohjelmaa. Kolmesta neljään kuukautta kestävään ohjelmaan mahtuu 30 työntekijää, jotka maksavat osallistumisestaan pienen maksun. My Health -ohjelma on tuottanut joka vuosi hyviä tuloksia ja johtanut pitkäaikaisiin ja kestäviin elämäntapamuutoksiin. Vuonna 2019 ohjelmaan osallistui 27 Topdanmarkin työntekijää.

Topdanmark aloitti vuonna 2018 kaikki työntekijät kattavan hierontaohjelman, jonka tarkoituksena on ehkäistä vaivoja kuten niska- ja käsivarsikipuja sekä edistää henkistä hyvinvointia. Ohjelmaan osallistui vuonna 2019 kaikkiaan 399 työntekijää.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Topdanmark pitää työn ja yksityiselämän tasapainoa erittäin tärkeänä. Työntekijöiden tarpeet ovat eri elämänvaiheissa erilaisia, ja Topdanmark pyrkii tarjoamaan yksittäisen työntekijän tilanteen mukaisia joustavia mahdollisuuksia, kuten joustavaa työaikaa, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata, mahdollisuuksia osa-aikaisuuteen, vapaata sairaan lapsen hoitamiseen sekä pitkäaikaista vapaata vakavasti sairaasta perheenjäsenestä tai lähisukulaisestä huolehtimiseen.

Mandatum Life

Työhyvinvointi on yksi Mandatum Lifen strategisista tavoitteista. Yhtiön näkemyksen mukaan vain terve ja tyytyväinen henkilöstö voi tehdä hyvää tulosta.

Muun muassa työhyvinvointia mittaavan Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen tuloksissa Mandatum Lifen Suomen toimintojen kokonaisarvosana oli 86 prosenttia (84) vuonna 2019. Tutkimuksen vastausprosentti oli 90 prosenttia (87). Lisäksi sairauspoissaolojen määrä on ollut Mandatum Lifessä alhainen jo usean vuoden ajan onnistuneesta ennaltaehkäisystä johtuen.

Sairauspoissaolot maittain (%)

Mandatum Life

	2019
Suomi	1,8
Viro	1,3
Latvia	1,1
Liettua	0,7
Mandatum Life, ml. kaikki maat	1,7

Laskettu konsernin laskentaperiaatteilla. Luvut voivat poiketa yhtiöiden paikallisesti julkaisemista luvuista erilaisten määritelmien vuoksi.

Vertailulukuja ei ole saatavilla, koska laskennassa otettiin käyttöön konsernin laskentaperiaatteet vuonna 2019.

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet

Mandatum Lifessa psyykkisen ja fyysisen työterveyden pääpaino on ennaltaehkäisevässä toimissa. 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. Toimintatapoihin kuuluvat pitkien sairauslomien paluun tuki sekä ennaltaehkäisevä varhaisen tuen malli. Yhteistyö työterveyspalvelujen tuottajan kanssa on tiivistä.

Fyysistä terveyttä tuetaan monipuolisella liikuntatarjonnalla, vaihtelevilla työruutiineilla ja päivittäistä työtä helpottavilla käytännöillä. Työntekijöille tarjotaan henkilöstöetuina alennuksia erilaisista liikunta- ja urheilupalveluista, ja pääkonttorissa järjestetään kahdesti viikossa ilmainen joogatunti. Mandatum Life tuki vuonna 2019 Team Rynkeby Charity Cycling -hanketta rohkaisemalla työntekijöitään pyörittämään enemmän ja käyttämään pyörää myös työmatkoihin. Työntekijöitä rohkaistiin osallistumaan haasteeseen erilaisilla tapahtumilla ja aktiviteeteilla.

Mandatum Life edistää työntekijöidensä psyykkistä hyvinvointia vähentämällä työhön liittyviä riskitekijöitä. Tarpeen vaatiessa työntekijän työtaakkaa, työnsisältöä tai muita tekijöitä voidaan muokata, jos havaitaan lieviäkin merkkejä terveysongelmista. Työpaikalla tuetaan mielen-terveyttä hyvillä käytännöillä, kuten lisäämällä tietoisuutta riskitekijöistä sekä työterveys- ja työturvallisuusohjeiden ja käytäntöjen noudattamisella. Mandatum Life vaalii työntekijöidensä mielenterveyttä kehittämällä työn myönteisiä puolia ja panostamalla työntekijöidensä vahvuuksiin. Työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon viestii, että he voivat vaikuttaa työpaikan asioihin. Mielenterveystoimet toteutetaan kokonaisvaltaisen työterveys- ja työhyvinvointiohjelman puitteissa, joka kattaa ennaltaehkäisyn, varhaisen tunnistamisen, tuen ja kuntoutuksen. Ohjelman menestys perustuu siihen, että tukitoimien toteuttamiseen osallistuu henkilöstöä organisaation kaikilta tasoilta. Jos työntekijä esimerkiksi palaa töihin pitkän sairausloman jälkeen, työterveyshuollon kanssa kartoitetaan huolellisesti, pystyykö työntekijä palaamaan heti kokopäivätyöhön, vai pitäisikö hänen työskennellä osa-aikaisesti siihen asti, että hän on täysin toipunut. Työterveyspalvelut tukevat Mandatum Lifea ohjelman toteuttamisessa.

Työn ja vapaa-ajan tasapaino

Mandatum Life tukee työntekijöitään työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa. Yhtiö tarjoaa mahdollisuuksia etätyöhön, palkallista opintovapaata, muuttopäiviä, vapaata tiettyjä henkilökohtaisia merkkipäiviä varten ja palkallista lomaa perheenjäsenten äkillisen sairauden sattuessa tai hautajaisia varten. Lapsen sairastuessa vanhemmat voivat jäädä hoitamaan alle 10-vuotiasta lasta kotiin kolmeksi päiväksi, tai Mandatum Life voi järjestää heille lastenhoitajan. Vanhempainvapaalta töihin palaavilla työntekijöillä on mahdollisuus joustavaan työaikaan. Myös työajan lyhentäminen iäkkäistä vanhemmista huolehtimista varten on mahdollista.

Mandatum Life tukee työ- ja vapaa-ajan tasapainoa myös erilaisilla organisaatoratkaisuilla. Työntekijöille tarjotaan esimerkiksi urakehitystä tukevia ja resilienssiä kehittäviä ohjelmia sekä itsensä johtamisen koulutusta, jossa painotetaan itsehillintää, elämäntähtäystä sekä oman minuuden ja hyvinvoinnin analysointia.



Henkilöstön osallistaminen

Sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö on arvonluonnin perusta. Motivoituneet työntekijät paitsi suoriutuvat paremmin päivittäisestä työstään myös lisäävät yrityksen aineetonta pääomaa. Sitoutunut henkilöstö on kilpailuetu, jota ei voi kopioida. Sampo-konserni ymmärtää sitoutuneiden työntekijöiden arvon ja edistää henkilöstön sitouttamista esimerkiksi kehittämällä johtamiskäytäntöjä, tukemalla osaamisen kehittämistä sekä tarjoamalla kaikille terveellisen ja turvallisen työympäristön, jossa työntekijän hyvinvoinnista pidetään huolta.

Sampo-konsernissa työntekijöiden sitoutumista mitataan henkilöstön vaihtuvuudella ja työtyytyväisyydellä. Vaihtuvuus laskettiin ja raportoitiin ensimmäisen kerran konsernitasolla vuonna 2019. Työntekijöiden sitoutumista ja tyytyväisyyttä mitataan yhtiökohtaisilla työtyytyväisyyskyselyillä. Selvitykset tehdään yhtiötasolla, jotta niissä voidaan ottaa huomioon konsernin eri yhtiöiden yksilölliset tarpeet ja ominaisuudet.

Työntekijöiden vaihtuvuus on Sampo-konsernissa kohtuullisella tasolla. Työntekijät ovat yleensä viihtyneet konserniyhtiöissä, ja työsuhteet ovat olleet pitkiä. Henkilöstöllä on myös ollut mahdollisuus työtehtävien vaihtoon konsernin sisällä. Joillakin liiketoiminta-alueilla vaihtuvuus on kuitenkin korkeampaa, pääsääntöisesti joko liiketoiminnan luonteesta tai työmarkkinatilanteesta johtuen. Sellaisissa tilanteissa työntekijöiden sitoutumista voidaan parantaa monenlaisilla toimenpiteillä.

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

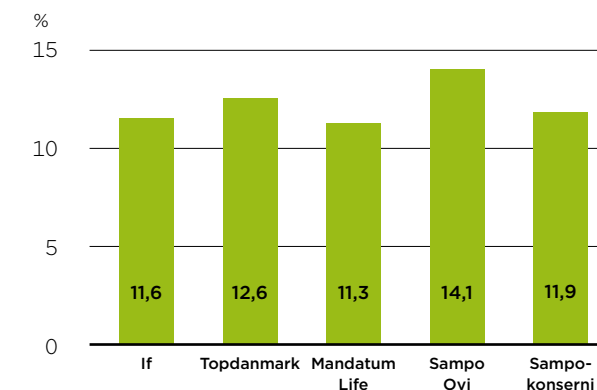
Sampo-konserni

	2019
Ruotsi	16,6
Viro	15,4
Tanska	13,1
Liettua	11,4
Latvia	10,9
Norja	8,0
Suomi	7,5
Muut maat	6,9
Sampo-konserni	11,9

Ulkoisen vaihtuvuus, johon sisältyy kuukausipalkkainen vakituinen henkilöstö. Vaihtuvuus on laskettu pääluvun mukaan.

Henkilöstön vaihtuvuus

Sampo-konserni, 2019



Laskennassa on käytetty konsernin laskentaperiaatteita. Luvut voivat erota paikallisesti julkaistuista yhtiökohtaisista luvuista määritelmäerojen takia.

If

Ifin henkilöstöhallinto toteutti vuoden 2019 aikana useita työntekijöiden sitouttamisprojekteja, joiden etenemistä ylin johto seurasi tiiviisti. Ylimmän johdon edustajat myös osallistuivat useiden projektien ohjausryhmiin. Projektit käsittelivät monenlaisia aiheita ja prosesseja, kuten työn tarkoitus ja keskeiset arvot, perehdytys, asiakaskeskusten työympäristön kehittäminen, etupaketien arviointi ja vaihtelevat palkitsemisrakenteet. Useat näistä hankkeista jatkuvat ja siirtyvät toteutusvaiheeseen vuonna 2020.

Henkilöstön vaihtuvuus

Ifin tavoitteena on, että kokonaisvaihtuvuus olisi alle 12 prosenttia vuoden 2021 loppuun mennessä. Vaihtuvuutta seurataan maittain ja liiketoiminta-alueittain kuukausitasolla, ja siitä raportoidaan johdolle. Ensimmäisen vuoden aikana päättäneisiin työsuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota, koska ne viittaavat epäonnistumisiin rekrytointiprosessissa.

Alle 12 prosentin kokonaisvaihtuvuustavoite saavutettiin vuonna 2019, kun henkilöstön vaihtuvuus laski vuoden aikana useassa Ifin toimintamaassa. Pohjoismaissa vaihtuvuus on suurta pääasiassa asiakaspalvelukeskuksissa. Asiakaspalvelukeskuksiin on rekrytoitu yleensä 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. If selvittää myös mahdollisuuksia joustavampiin työjärjestelyihin asiakaspalvelukeskuksissa.

Ifin perustettiin Talent Acquisition -yksikkö syksyllä 2019. Yksikön työ painottuu asiakaspalvelukeskuksiin, erityisesti Ruotsissa. Yksikkö keskittyy vuonna 2020 rekrytoinnin laadun varmistamiseen rekrytointiprosessin jäsentämisen ja tehostamisen avulla.

If pyrkii kehittämään sisäistä ja ulkoista työnantaja-kuvaansa voidakseen houkuttaa ja pitää uusia työn-

tekijöitä entistä paremmin kaikissa toimintamaissaan. Työympäristöön ja johtamiseen liittyvät aiheet ovat jatkossakin tärkeitä, sillä ne tukevat Ifin tavoitetta parantaa työntekijöidensä sitoutumista.

Työtyytyväisyys

Henkilöstön tyytyväisyyttä mitataan Ifissä kahdesti vuodessa. Tarkoituksena on saada tilannekuva työympäristöstä ja lisätä tiimien yhteistyötä. Työtyytyväisyyskyselyn kysymykset on jaettu kolmeen osioon: Ympäristö ja kulttuuri, Esimiestyö sekä Minä ja tiimini. Kyselyn tulosten pohjalta pyritään tunnistamaan erityistä huomiota vaativia aiheita (esim. palautekulttuuri, tiedonhallinta) tai organisaation alueita, joiden haasteet edellyttävät toimenpiteitä (esim. työn ja vapaa-ajan tasapaino, johtaminen). Esimiehet saavat tiimiensä

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

If

	2019	2018
Ruotsi	16,5	19,5
Viro	15,0	17,7
Tanska	14,9	11,4
Latvia	10,9	14,7
Liettua	9,1	8,9
Norja	8,0	8,7
Suomi	6,8	9,5
If, ml. kaikki maat	11,6	13,4

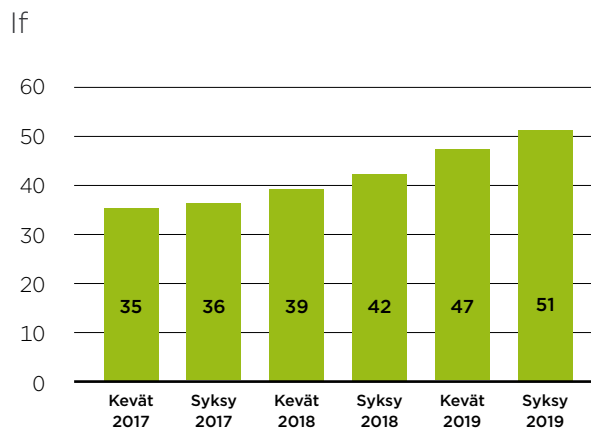
Ulkoisen vaihtuvuus, johon sisältyy kuukausipalkkainen vakituinen henkilöstö. Vaihtuvuus on laskettu pääluvun mukaan.

tulokset käyttöönsä, jakavat ne työntekijöidensä kanssa ja keskustelevalle hyvien tulosten ylläpitämisestä tai kehitystä vaativista osa-alueista. Lisäksi johtoryhmät käyttävät yhdisteltyjä tietoja organisaation kehittämiseen.

Kyselyn tulokset vahvistavat, että työtyytyväisyys on Ifissä hyvällä tasolla, myös eNPS-mittarilla (employee Net Promoter Score) mitattuna. Tulokset ovat viime vuosina myös parantuneet tasaisesti. Ifin työntekijät antoivat väittämälle ”Minusta on mukava työskennellä Ifissä” keskimäärin 6,18 pistettä (6,12) seitsemästä.

Ifin tavoitteena on saavuttaa yli 50, asteikolla -100 - +100, eNPS-mittauksessa vuoteen 2021 mennessä. Tavoitetta tarkistetaan vuonna 2020, koska se saavutettiin jo 2019.

eNPS



Topdanmark

Topdanmarkin tavoitteena on houkutella ja pitää yhtiön palveluksessa osaavaa henkilöstöä, joka kykenee tarjoamaan erinomaisia asiakaskokemuksia. Kuten monet muut yritykset, myös Topdanmark joutuu kuitenkin elämään nopeasti muuttuvan toimintaympäristön paineissa, jotka vaativat yhtiötä toteuttamaan muutoksia sekä kehittämään uusia prosesseja ja IT-järjestelmiä nopeaan tahtiin. Topdanmark tiedostaa, että tämä ympäristö voi aiheuttaa stressiä sekä heikentää työtyytyväisyyttä, hyvinvointia ja henkilöstön motivaatiota. Yhtiö on käynnistänyt lukuisia hankkeita näiden vaikutusten ehkäisemiseksi.

Henkilöstön vaihtuvuus

Topdanmark on virtaviivaistanut, automatisoinut ja ulkoistanut toimintojaan, joten henkilöstön vaihtuvuus on ollut alan keskiarvoa suurempaa viime vuosina. Tanskan työmarkkinoilla vallitseva korkea liikkuvuus on

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

Topdanmark

	2019
Tanska	12,6
Topdanmark, ml. kaikki maat	12,6

Ulkoisen vaihtuvuus, johon sisältyy kuukausipalkkainen vakituinen henkilöstö. Vaihtuvuus on laskettu pääluvun mukaan.

Laskettu konsernin laskentaperiaatteilla. Luvut voivat poiketa yhtiöiden paikallisesti julkaisemista luvuista erilaisten määritelmien vuoksi.

Vertailulukuja ei ole saatavilla, koska laskennassa otettiin käyttöön konsernin laskentaperiaatteet vuonna 2019.

myös vaikuttanut vaihtuvuuden kasvuun. Työntekijöiden vaihtuvuutta ei nähdä haasteena Topdanmarkin liiketoiminnalle. Yhtiön näkemyksen mukaan työsuhteen päättymisen tarjoaa tilaisuuden yhtiön osaamistarpeiden ja kyseisen toimenkuvan tarkasteluun.

Työtyytyväisyys

Topdanmark haluaa ylläpitää esimiesten ja henkilöstön välillä avointa vuoropuhelua. Siksi Topdanmark alkoi vuonna 2018 mitata työtyytyväisyyttä hyvinvointikeskusteluilla. Hyvinvointikeskustelu on 15 kysymyksen haastattelu, joka on tehtävä kahdesti vuodessa kaikissa toiminnoissa. Haastattelujen tuloksia käsitellään osaston sisäisissä keskusteluissa ja palaverissa. Kysymykset koskevat työntekijän motivaatiota ja osallistumista sekä toiminnon tai tiimin sisäistä yhteistyötä. Hyvinvointikeskustelun tavoite on tukea työntekijän hyvinvoinnin, sitoutumisen ja motivaation jatkuvaa kehittämistä. Jokaisen osaston ja palvelualueen johtajat laativat vuosittaisen hyvinvointikeskustelujen pohjalta johtoryhmälle raportin työhyvinvoinnista ja tulevista kehitystoimenpiteistä.

Lisäksi Topdanmark mittaa koko organisaation työhyvinvointia ja henkilöstön sitoutumista vuosittaisella kyselyllä, jossa on muutama kysymys hyvinvoinnista ja sitoutumisesta. Kysely toteutettiin vuonna 2019 ensimmäisen kerran. Tulos oli varsin hyvä, 76 pistettä sadasta. Vuoden 2020 tavoitteena on parantaa tulosta 3 prosenttiyksiköllä.

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 vaihtuvuus

Mandatum Lifen tavoitteena on pitää työntekijöiden kokonaisvaihtuvuus terveellä tasolla. Se tarkoittaa, että vaihtuvuus ei saisi uhata yhtiön liiketoiminnan sujuvuutta, ja sen tulee tarjota enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia. Baltian maiden verraten suuri

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

Mandatum Life

	2019
Liettua	21,6
Viro	20,0
Latvia	12,5
Suomi	9,5
Mandatum Life, ml. kaikki maat	11,3

Ulkoisen vaihtuvuus, johon sisältyy kuukausipalkkainen vakituinen henkilöstö. Vaihtuvuus on laskettu pääluvun mukaan.

Laskettu konsernin laskentaperiaatteilla. Luvut voivat poiketa yhtiöiden paikallisesti julkaisemista luvuista erilaisten määritelmien vuoksi.

Vertailulukuja ei ole saatavilla, koska laskennassa otettiin käyttöön konsernin laskentaperiaatteet vuonna 2019.

henkilöstövaihtuvuus vuonna 2019 johtui osaamis- ja henkilöstötarpeiden sopeuttamisesta liiketoiminnan volyymin muutoksiin.

Työtyytyväisyys

Henkilöstön tyytyväisyys on yksi Mandatum Lifen pitkän aikavälin tavoitteista. Yhtiössä uskotaan, että hyvä työntekijäkokemus tuottaa hyviä asiakaskokemuksia. 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. Tavoite ylitettiin jo neljäntenä vuonna peräkkäin, kun saavutettu luku oli 92 prosenttia (90) vuonna 2019. Lisäksi Mandatum Lifen tavoite olla aidosti hyvä työpaikka kantaa hedelmää. Vuonna 2019 tehdyn tutkimuksen mukaan 91 prosenttia (91) henkilöstöstä suosittelisi Mandatum Lifea työpaikkana.

Mandatum Life on myös asettanut tavoitteet Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksessa mitattavalle työntekijöiden sitoutumisindeksille. Vuonna 2019 tavoite oli 77–87 prosenttia yli 10 hengen tiimeissä ja 82–92 prosenttia

alle 10 hengen tiimeissä. Kaikkien tiimien keskiarvo oli ennätyselliset 86 prosenttia, eli 86 prosenttia Mandatum Lifen henkilöstöstä pitää Mandatum Lifea kaiken kaikkiaan erinomaisena työpaikkana.

Mandatum Life jatkoi vuonna 2019 Helsingin pääkonttorinsa mittavaa remonttia ja työtilojen parannusprojektia. Henkilöstö on nostonut aiheen esille yhtenä merkittävimmistä kehityskohteista Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksessa. Tilat suunniteltiin yhdessä henkilöstön kanssa, jotta ne vastaisivat työntekijöiden tarpeita ja toiveita. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa tilat ovat työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia edistävä tekijä. Remontin on määrä valmistua keväällä 2020.

Sampo Oyj

Vuonna 2019 Sampo Oyj mittasi työntekijöidensä tyytyväisyyttä kolmannen kerran. Kyselyn mukaan työtyytyväisyys on Sampo Oyj:ssä erinomaisella tasolla. Yhtiön työntekijöiden mukaan Sampo Oyj on erinomainen työpaikka, arvion ollessa 4,54 (4,43) pistettä asteikolla 1–5. Lisäksi suurin osa työntekijöistä, 4,48 pistettä (4,41), myös suosittelisi Sampo Oyj:tä työnantajana.

Osaamisen kehittäminen

Työnantajina Sampo-konsernin yhtiöt haluavat, että niiden työntekijät voivat hyödyntää osaamistaan täysipainoisesti. Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa ja yhtiökohtaisissa politiikoissa linjataan, että Sampo-konserni arvostaa työntekijöidensä ammatillista kehitystä ja tukee sitä esimerkiksi kehittämällä johtamiskäytäntöjä ja henkilöstön osaamista. Johtamisella varmistetaan, että Sampo-konsernissa kasvaa tulevaisuuden esimiehiä ja johtajia, joille tarjotaan haastavia tehtäviä ja projekteja sekä tukea esimerkiksi mentorointiohjelmien avulla. Osaamisen kehittämistoimilla pyritään tarjoamaan kaikille työntekijöille mahdollisuuksia uuden oppimiseen ja ammatilliseen kasvuun.

If

If pyrkii olemaan toimialansa palvelukeskeisin yhtiö ja edellyttää, että sen työntekijät haluavat olla oman erikoisalansa osaavimpia ja pätevimpiä ammattilaisia. Ifissä ymmärretään, että henkilöstön osaamisen on oltava ajan tasalla ja sitä on kehitettävä jatkuvasti, jotta asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa.

Ifin Employee Learning Center tarjoaa ammattimaisen ja järjestelmällisen perehdytysprosessin, kokonaisvaltaista compliance-koulutusta sekä apua työpaikalla tarvittavien taitojen, kuten projektinhallinnan, viestinnän ja kielten oppimiseen. Esimerkiksi vakuutusten tarjoamisesta

annetun direktiivin (IDD) koulutusvaatimukset koskevat noin puolta Ifin työntekijöistä. Kaikki nämä työntekijät kävivät Learning Centerissä heidän työskentelymaansa lainsäädännön vaatimusten mukaisen koulutuksen vuonna 2019.

If on investoinut uuteen oppimisalustaan, joka julkaistiin tammikuussa 2019. Uusi alusta tarjoaa nykyaikaisemman ja joustavamman oppimisympäristön sekä mahdollistaa yksityiskohtaisen raportoinnin ja analytiikan. Esimiesten on alustan avulla helppo seurata työntekijöidensä osaamisen kehittymistä. Oppimisalustalla tarjottiin vuoden 2019 aikana noin 450 kurssia, joiden opiskeluun käytettiin suunnilleen 24 000 tuntia. Alustaa käytti 5 500 työntekijää vuonna 2019.

Joulukuussa 2019 otettiin käyttöön uusi yhteispohjoismainen perehdytysprosessi. Emotionaalisia, teknisiä, kulttuurisia ja tiedollisia keinoja käyttävän prosessin tavoitteena on antaa uusille työntekijöille kokonaisvaltainen ja ammattimainen kuva Ifistä. Prosessin laajentaminen Baltian maihin on suunnitteilla.

Johtamisen kehittäminen

Vuonna 2018 If perusti virtuaalisen Leadership Center -johtamiskeskukseen johtamisen kehittämiseksi. Keskus tarjoaa johtamiseen liittyviä materiaaleja, tietoa ja koulu-

tusehdotuksia, kuten johtamisen keskeisiä osa-alueita käsitteleviä itseopiskelu- ja workshop-materiaaleja.

Lisäksi If tarjoaa koulutusohjelmia, kuten johtamisen peruskoulutusohjelman uusille esimiehille sekä henkilökohtaista johtajuutta, muutoksenhallintaa, tehokkaiden tiimien johtamista ja tilannejohtamista käsittelevät ohjelmat. Ohjelmien pituus vaihtelee yhdestä kymmeneen päivään, ja noin 200 esimiestä osallistui keskuksen ohjelmiin vuonna 2019. Henkilöstöhallinto järjestää myös eri aiheita käsitteleviä Leader Forum -tilaisuuksia sekä henkilöstöprosessien virtuaalikoulutusta esimiehille.

Noin 100 uutta esimiestä osallistui uudistettuun perehdytysprosessiin vuonna 2019. Uudistuksen tavoitteena on tarjota järjestelmällisempää perehdytystä Ifin arvoihin ja prosesseihin sekä esimiehen rooliin.

Myös Ifin liiketoiminta-alueet investoivat vuonna 2019 voimakkaasti esimiesten kehittämiseen. Henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue järjesti viisi kaksipäiväistä Nordic Team Leader Academy -koulutustilaisuutta, joihin osallistui noin 200 tiiminvetäjää. Ohjelman tarkoituksena on kasvattaa ymmärrystä Ifin liiketoiminnasta, luoda osallistamisen kulttuuria ja jakaa tietoa eri maiden välillä. Henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue järjesti lisäksi erilliset koulutusohjelmat asiakaspalvelukeskustiimien esimiehille Ruotsissa (noin 90 osallistujaa) ja Pohjoismaiden yhtiöiden keskeisille esimiehille (140 osallistujaa).



Yritysassiakkaat-liiketoiminta-alue järjesti kaksipäiväiset seminaarit uusille esimiehille ja työntekijöille (yhteensä 90 osanottajaa). Seminaarien tavoitteena oli rakentaa yrityskulttuuria, inspiroida osallistujia luomaan hyviä asiakaskokemuksia sekä edistää yhteistyötä eri tiimien ja maiden välillä. Suurasiakkaat-liiketoiminta-alue tarjosi johtamisvalmennusta valikoiduille esimiehille ja kannusti esimiehiä osallistumaan esimerkiksi muutoksenhallinnan koulutukseen.

Topdanmark

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

Topdanmark aloitti vuonna 2019 yhteistyön Kööpenhaminan tulevaisuudentutkimuksen instituutin kanssa. Yhteistyön tavoitteena on auttaa Topdanmarkia selvittämään organisaation tulevia tarpeita sekä turvata jatkuva kehittyminen ja vuoropuhelu työntekijöiden kanssa heidän ammatillisesta kehityksestään.

Topdanmark haluaa samalla toteuttaa suuria kehityshankkeita, jotka tarjoavat runsaasti potentiaalia omaaville työntekijöille haasteita ja tulevaisuuden tarpeiden mukaista osaamista. Useat Topdanmarkin liiketoiminta- ja teknologia-alueiden työntekijät tekevät päivittäin yhteistyötä yhtiön NytLand-kehitys- ja digitalisaatiohankkeen puitteissa ja luovat uutta osaamista työnsä ohessa. Hankkeen painopiste on tuotteiden hallinnassa, skaalautuvassa ketterässä kehittämisessä ja organisaatiomuutoksiin liittyvässä osaamisessa.

Topdanmark painottaa myös johtamisen kehittämistä. Yhtiö tarjoaa kokeneille esimiehille osaamisen kehittämistä yhteistyössä Kööpenhaminan kauppakorkeakoulun liikkeenjohdon valmennusohjelman kanssa. Ohjelmassa paneudutaan sekä asiakaslähtöisyyteen että henkilökoh- taiseen kehitykseen. Uusille esimiehille tarjotaan kuuden kuukauden ohjelma, jossa keskitytään heidän rooliinsa esimiehenä, ja yhtiön ulkopuolelta rekrytoituille esimiehille järjestetään perehdytystä Topdanmarkin johtamiskäytäntöihin. Vuonna 2019 keskityttiin erityisesti muutoksenhallintaan ja muutosjohtamiseen, joihin liittyen kaikki esimiehet tekivät esimerkiksi 360-palautearviointin.

Mandatum Life

Mandatum Lifen tavoitteena on, että jokainen työntekijä voi kehittää omaa osaamistaan työssään ja pitää osaamisensa ajan tasalla nopeasti muuttuvassa ympäristössä. 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.

Työssä oppiminen

Mandatum Lifen kulttuuri painottaa tekemällä oppimista ja muilta oppimista. Määräaikaaisia avoimia työtehtäviä, kuten vanhempainvapaisiin liittyviä sijaisuuksia, pyritään esimerkiksi toteuttamaan työkiertona organisaation sisällä. Työssä oppimista kannustetaan Mandatum Lifessä mahdollisuuksilla osallistua kehitysprojekteihin ja yksikkörajat ylittäviin työryhmiin. Kun näihin tarpeisiin ei käytetä ulkoisia konsultteja, yhtiön työntekijät saavat mahdollisuuden oppia uusia taitoja ja valmiuksia. Toisaalta, konsultteja käytetään kuitenkin henkilöstön oppimisen edistämiseen sekä tuomaan uusia tietoja ja taitoja yhtiöön. Mandatum Life myös arvostaa muista yhtiöstä ja korkeakouluista palkatun henkilöstön yhtiöön tuomaa uutta ajattelua ja osaamista.

Palautteen avulla oppiminen

Mandatum Life tukee palautteen avulla oppimista 360-palautearvioinnilla, joka toteutetaan joka toinen vuosi johtamisen kehittämisen tueksi. Arvioinnissa esimies saa palautetta alaisiltaan, kollegoiltaan ja omalta esimieheltään. Vuoden 2019 arvioinnin perusteella esimiestyö Mandatum Lifessa on erittäin hyvällä tasolla verrattuna muihin suomalaisiin asiantuntijaorganisaatioihin. Mandatum Lifen esimiestyön vahvuuksia ovat innostuneisuus, yhtiön hyväksi toimiminen ja tavoitteiden saavuttamisesta huolehtiminen, kuunteleminen ja mielenkiinnon osoittaminen, luottamuksen rakentaminen, avoimuus uusille asioille ja rohkeus tehdä päätöksiä.

Kehittämiskohteina esiin nousivat muun muassa tulosjohtaminen sekä säännöllinen viestintä yhtiön visiosta, tulevaisuudesta ja tavoitteista. Mandatum Life on aloittanut tulosjohtamisen kehittämisen palautteen perusteella. Lisäksi viestintää Mandatum Lifen tarinasta ja visiosta päätettiin parantaa erityisesti muutosten yhteydessä. Ensimmäisenä askeleena Mandatum Life aloitti esimiesten kouluttamisen esimerkiksi alisuorittamiseen, tavoitteiden asettamiseen ja tulosjohtamiseen

liittyen. Mandatum Life on myös tehnyt suunnitelman ja laatinut askelmerkit yhteisen ja merkityksellisen näkemyksen saavuttamiseksi yhtiön visiosta ja tavoitteista.

Palautteen avulla oppimista tuettiin myös vuonna 2019 kahdeksatta kertaa järjestetyllä mentorointiohjelmalla. Ohjelmassa kokeneet työntekijät, eli mentorit, keskustelevat tulevien kykyjen kanssa aiheista, jotka auttavat molempia oppimaan ja kasvamaan työssään. 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.

Oppiminen koulutusohjelmien avulla

Koulutusohjelmat ovat tärkeä osaamisen kehittämisen väline. Mandatum Life jatkoi investointejaan koulutusohjelmiin vuonna 2019, ja koulutukseen käytettiin keskimäärin 1 000 euroa työntekijää kohti.

Yhtiö otti vuonna 2019 käyttöön Service Identity Game -koulutusmenetelmän, joka tehostaa yhtiön palveluiden titeetin omaksumista koko organisaatiossa. Peli auttaa henkilöstöä visualisoimaan ja ymmärtämään, kuinka jokaisen työntekijän ja hänen tiiminsä työ auttaa parantamaan sekä asiakaskokemusta että työtyytyväisyyttä.

Vuonna 2019 järjestettiin myös yhdeksäs Mandatum Life Management School -valmennusohjelma, jossa käydään läpi esimiehen roolia ja työkaluja sekä vuorovaikutusta esimiestyön eri tilanteissa. Valmennus antaa valmiuksia tarkastella ja kehittää omaa esimiestyötä ja johtaa tiimin toimintaa. Ohjelman tavoitteena on ylläpitää yhtenäistä johtamiskulttuuria Mandatum Lifessa. Kaikki Mandatum Lifen esimiehet osallistuvat valmennukseen ensimmäisen työvuotensa aikana, ja yli 95 prosenttia yhtiön esimiehistä on suorittanut sen. Esimiehille järjestettiin vuoden aikana koulutusta myös tulosjohtamisesta ja heidän työnsä juridisista näkökohdista.



VASTUULLINEN SIOITUSTOIMINTA JA SIOITUSTEN HALLINNOINTI

85

Sioitusten hallinta
Sampo-konsernissa
(If, Mandatum Life
ja Sampo Oyj)

92

Sioitusten
hallinta
Topdanmarkissa

94

Sioitusten
hiilijalanjälki

97

Sioitustoiminta ja
ilmastonmuutokseen
liittyvät riskit

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sampo-konsernissa uskotaan, että ESG-näkökohdat, mukaan lukien ilmastonmuutos, 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. Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden oma liiketoiminta ei aiheuta merkittäviä ympäristö- tai sosiaalisia haittoja. Siksi vastuullinen sijoitustoiminta on yhtiölle otollisin mahdollisuus edistää ympäristön ja yhteiskunnan kannalta kestävä kehitystä.

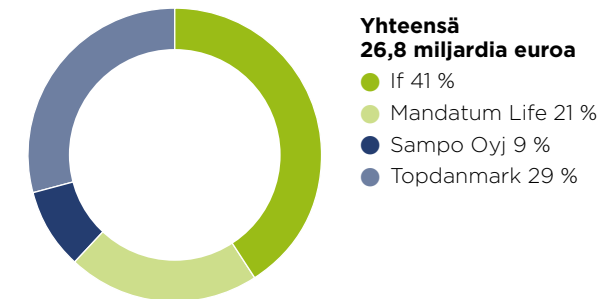
Tässä osiossa tarkastellaan Sampo-konsernin sijoituksia seuraavan jaottelun mukaan: Sampo-konserni (If, Mandatum Life ja Sampo Oyj) ja Topdanmark. Jaotteluun on päädytty, koska emoyhtiö Sampo Oyj:llä

ja sen kahdella kokonaan omistamalla tytäryhtiöllä, Ifillä ja Mandatum Lifella, on sijoitusten hallinnassa käytössään konsernin yhteinen infrastruktuuri. Yhteinen infrastruktuuri mahdollistaa samanaikaisen yhtiö- ja konsernitasoisen raportoinnin sekä koko konsernin kattavan portfolioiden seurannan. Topdanmark taas ei ole kokonaan Sampo Oyj:n omistama, ja yhtiön sijoituksia hallinnoidaan konsernin muista sijoituksista erillään.

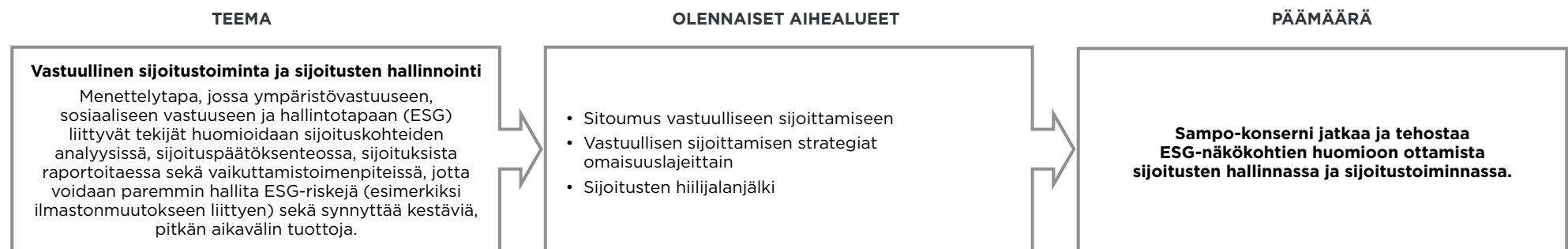
Tämä osio ei kata Mandatum Lifen tai Topdanmarkin sijoitussidonnaista liiketoimintaa, koska Mandatum Life ja Topdanmark eivät kanna näiden sijoitusten riskiä, vaan sijoitukset tehdään asiakkaan toiveiden mukaan. Lisätietoa Mandatum Life Sijoituspalveluista on saatavilla osoitteessa www.mandatumlife.fi/sijoittaminen/vastuullinen-sijoittaminen.

Sijoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2019



Sampo-konsernin yritysvaluuteemat ja päämäärät

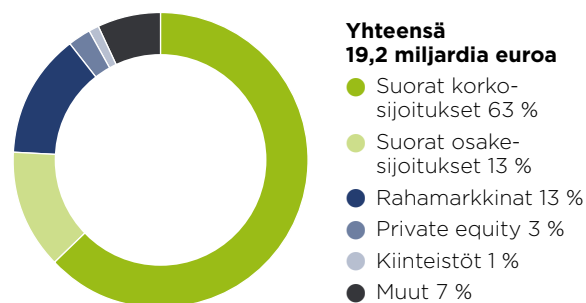


Sijoitusten hallinta Sampo-konsernissa (If, Mandatum Life ja Sampo Oyj)

Sampo-konsernin sijoitusfilosofiana on sijoittaa yksittäisten yhtiöiden osakkeisiin ja velkainstrumentteihin sen sijaan, että varoja allokoitaisiin tietyille toimialoille tai maantieteellisille alueille. Konserniyhtiöt suosivat vakiintuneita sijoitusinstrumentteja ja läpinäkyvyyttä. Siksi suurin osa konsernin sijoituksista on korkosijoituksissa ja listatuissa osakkeissa, jotka ovat likvidejä ja joille löytyy päivittäinen markkinahinta.

Sijoitusallokaatio omaisuusluokittain

Sampo-konserni, 31.12.2019



Ifin, Mandatum Lifin ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

Sampo-konsernin sijoitusjohtaja ja sijoitusyksiköt (front office) vastaavat sijoitustoiminnan toteutuksesta Ifin ja Mandatum Lifin sijoituspolitiikkojen mukaisesti. Politiikat päivitetään ja hyväksytetään yhtiöiden hallituksilla vuosittain. Molempien yhtiöiden sijoituspolitiikoissa on vastuullista sijoitustoimintaa koskevat liitteet, jotka sisältävät ohjeet ESG-asioiden huomioon ottamisesta sijoitusprosesseissa. Sampo Oyj:llä ei sen sijoitusportfolion ja sijoitusten strategisemman luonteen (esim. Nordea, Nordax ja Saxo Bank) takia ole samanlaista ESG-politiikkaa kuin sen tytäryhtiöillä.

Sitoutuminen vastuulliseen sijoittamiseen

Sampo-konsernin määritelmän mukaan vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa sijoitustoimintaa, jossa ESG-näkökohdat huomioidaan sijoitusanalyysissä ja -pääöksenteossa sekä sijoituksista raportoidaessa. Vastuulliseen sijoittamiseen kuuluu myös aktiivinen omistajuus ESG-asioissa. Vastuullisen sijoittamisen tavoitteena on parantaa riskienhallintaa ja portfolion tuottoa sijoittajan arvot huomioiden. Se täydentää perinteistä taloudellista analyysia, ja sen vuoksi ESG-kysymyksiä arvioidaan samaan aikaan yhdessä muiden sijoitusten riski-tuottosuhteeseen vaikuttavien

tekijöiden kanssa. Sampo-konsernissa ESG-näkökohtien huomioiminen sijoitusanalyysissä ja -pääöksenteossa kuuluu jokaisen sijoituspäätöksiä tekevän ja sijoitusmahdollisuuksia analysoivan työntekijän työnkuvaan.

Sampo-konserni allekirjoitti YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) vuonna 2019. Kuuden periaatteen mukaan konserniyhtiöt ovat sitoutuneet:

- liittämään ESG-asiat osaksi sijoitusprosesseja
- toimimaan aktiivisina omistajina ja sisällyttämään ESG-asiat omistajakäytäntöihinsä
- edistämään sijoituskohteidensa asianmukaista ESG-raportointia
- edistämään vastuullisen sijoittamisen periaatteiden käyttöönottoa sijoitusallalla
- edistämään vastuullista sijoittamista yhteistyössä muiden sijoittajien kanssa
- raporttoimaan toimistaan ja vastuullisen sijoittamisen edistymisestä.

Lisäksi Sampo-konserni liittyi YK:n Global Compact -aloitteeseen vuonna 2019. Aloitteen mukaan konserniyhtiöt ovat sitoutuneet noudattamaan kymmentä ihmisoikeuksia, työvoimaa, ympäristöä ja korruption torjuntaa koskevaa periaatetta. Nämä periaatteet on myös sisällytetty konsernin sijoitusprosesseihin.

Suorat osake- ja korkosijoitukset

Seuraavat vastuullisen sijoittamisen strategiat koskevat suoria listattuja osakesijoituksia ja suoria korkosijoituksia.

ESG-integrointi

YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden mukaan ESG-integroinnilla tarkoitetaan ESG-näkökohtien järjestelmällistä ja selkeää huomioon ottamista sijoitus-analyysissä ja -päätöksenteossa. Sampo-konsernissa ESG-integrointiin käytetään ESG-liikennevalomallia.

Liikennevalomalli perustuu ulkoisen palveluntarjoajan sijoituskohteena oleville yhtiöille määrittämiin ESG-riskiluokituksiin. Riskiluokituksilla mitataan yhtiöiden altistumista ESG-riskeille (ilmastonmuutos mukaan lukien) ja olennaisten ESG-näkökohtien hallintaa. Sijoituskohteet luokitellaan riskiluokitusten perusteella riskikategorioihin: matala riski, kohonnut riski, korkea riski ja vakava riski. Nykyisen tai potentiaalisen sijoituksen riskiluokasta riippuen salkunhoitajalta edellytetään esimerkiksi kyseiseen sijoitukseen liittyviä lisäselvityksiä, ESG-riskien mahdollisten syiden ja seurausten jatkotutkimusta ja lisävaltuutuksen pyytämistä konsernin sijoitusjohtajalta.

Yhtiöt, joille ei ole saatavilla palveluntarjoajan määrittelemää riskiluokitusta, analysoidaan huolellisesti ja kaikki

riski-tuottosuhteeseen vaikuttavat tekijät huomioon ottaen. Analyysi perustuu julkisiin tietoihin ja sisältää ESG-näkökohdat.

ESG-liikennevalomalli ja siihen liittyvä raportointi varmistavat ESG-näkökohdista aiheutuvien riskien jatkuvan tarkkailun osana sisäistä raportointia. Sammon sijoitustoiminnot raportoivat liikennevalomallista sisäisille komiteoille vähintään kerran vuosineljänneksessä. Tämä mahdollistaa sekä ESG-riskien että ESG-riskikategorioiden mukaisen sijoitusallokaation seurannan ja analysoinnin yhdessä salkunhoitajien kanssa. ESG-liikennevalomallista raportoidaan myös Ifin ja Mandatum Lifen hallituksille vähintään puolivuositain ja Sampo Oyj:n hallitukselle vuosittain. Vakavan riskikategorian sijoituksista raportoidaan lisäksi hallitukselle, jos liikennevalomalliin sisältyvien vakavan riskin sijoitusten osuus ylittää sisäisesti määritellyn kynnyksarvon.

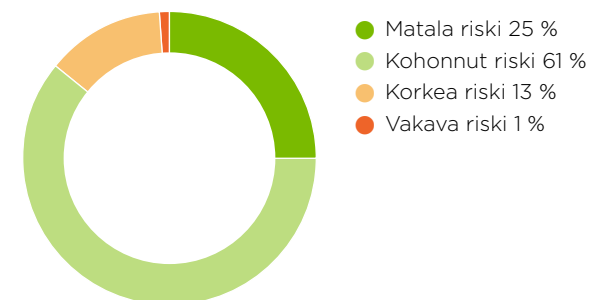
Liikennevalomallin kattamista sijoituksista yksi prosentti oli 31.12.2019 vakavaan ESG-riskikategoriaan kuuluvissa yhtiöissä. Yhtiöitä oli yhteensä seitsemän kappaletta. Vakavan ESG-riskikategorian sijoitusten määrä pysyi vakaana koko vuoden, ja suurin osa tämän kategorian sijoituksista on tehty ennen ESG-liikennevalomallin käyttöönottoa.

ESG-liikennevalomallin riskikategoriat



Sijoitusallokaatio ESG-riskikategorioiden mukaan

Sampo-konserni, 31.12.2019



Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset

Laskettu markkina-arvon mukaan. Mukana ovat suorat sijoitukset, joille on saatavilla ulkoisen arvioijan antama riskiluokitus.

Toimialakohtainen seulonta (sector-based screening)

Tietyillä toimialoilla katsotaan olevan muita enemmän ESG-riskejä. Sampo-konserni pyrki vuonna 2019 parantamaan näiden toimialakohtaisten riskien hallintaa ja kehittämään entisestään ESG-näkökohtien huomioimista sijoitustoiminnassaan. Tämän seurauksena konserni määritteli kuusi sensitiivistä toimialaa (sensitive sectors): aikuisviihde, kivihiilen louhiminen, kiistanalaiset aseet, uhkapelit, puolustusmateriaali ja tupakka. Sidosryhmien vaatimukset, Global Compact -periaatteet ja ilmastonmuutos olivat keskeisiä tekijöitä sensitiivisten toimialojen määrittelemisessä. Esimerkkejä sensitiivisyyden syistä on listattu taulukossa Sensitiiviset toimialat (**sivu 88**). Sensitiivisten toimialojen lista voi muuttua ja kehittyä ajan myötä, mikä on osa Sampo-konsernin vastuullisen sijoittamisen käytäntöjen jatkuvaa kehitystä.

Sampo-konserni on tarkkaillut sensitiivisille toimialoille tehtyjä sijoituksia vuoden 2020 alusta lähtien toimiala-

kohtaista seulontaa hyödyntäen. Seulontaa käytetään sensitiivisillä toimialoilla toimivien sekä kyseisiin toimialoihin liittyvien tuotteiden ja palvelujen jakeluun ja toimittamiseen osallistuvien yhtiöiden tunnistamiseksi. Lisäksi seulonta tukee sijoituspäätöksentekoa. Menetelmässä tarkastellaan sekä suoraa että epäsuoraa osallistumista. Suora osallistuminen tarkoittaa, että yhtiö saa liikevaihtoa suoraan kyseisen toimialan tuotannosta tai myynnistä, ja välillisellä osallistumisella tarkoitetaan alan tuottamia epäsuoria tulovirtoja, kuten alihankintaa tai jakelua. Sensitiivisiä toimialoja koskevat tiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan analyysiin. Sampo-konserni tekee uusia sijoituksia sensitiivisille toimialoille vain tarkan harkinnan jälkeen, ja jos kohdeyhtiön osallisuus ylittää sisäisesti määritellyt kynnyksarvot (**taulukko sivulla 88**), sijoitus edellyttää konsernin sijoitusjohtajan lupaa.

Sammon sijoitustoiminnot raportoivat sensitiivisistä sektoreista sisäisille komiteoille kerran vuosineljänneksessä. Tämä mahdollistaa sensitiivisille toimialoille tehtyjen

sijoitusten sekä toimialoista aiheutuvien ESG-riskien seurannan ja analysoinnin yhdessä salkunhoitajien kanssa. Sisäiset komiteat arvioivat edelleen sensitiivisiin toimialoihin liittyviä seikkoja, kuten merkittäviä muutoksia yhtiön riskipositiossa näillä toimialoilla, ja raportoivat niistä tarpeen mukaan hallitukselle.

Viisi prosenttia Sampo-konsernin kaikista sijoituksista oli 31.12.2019 sensitiivisillä toimialoilla. Sampo-konserni oli vuoden lopussa sijoittanut yhteensä 45 sensitiivisellä toimialalla suoraan tai välillisesti toimivaan yhtiöön. Osa yrityksistä toimii useammalla kuin yhdellä sensitiivisellä toimialalla sekä suoraan että välillisesti. Nämä sijoitukset on tehty ennen toimialakohtaisen seulonnan aloittamista vuoden 2020 alussa. Konsernin altistumista sensitiivisille toimialoille pidetään yhtiöiden lukumäärän ja luonteen sekä sijoitusten prosenttiosuuden perusteella melko matalana.



Sensitiiviset toimialat

Toimiala	Sensitiivisyyden mahdolliset syyt	Suora (tuotanto/myynti)	Välillinen (alihankinta/jakelu)	Yhtiöiden lukumäärä 31.12.2019	Lyhyt analyysi
Aikuisviihde	- Maineriski (mahdolliset kielteiset vaikutukset konserniyhtiöiden ja niiden sidosryhmien maineeseen) - Työoikeuksiin liittyvät riskit (esim. työehtosopimusneuvottelut, järjestäytymisoikeudet, työolot) - Ihmisoikeusriskit (esim. mahdolliset yhteydet lapsityövoimaan ja muihin pakkotyön muotoihin)	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on aikuisviihteen tuotanto tai suora myynti)	50 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on aikuisviihteen jakelu tai aikuisviihteen tuottamiseen liittyvien palvelujen tarjonta, ja joka saa yli 50 % liikevaihdestaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 0 Välillinen osallistuminen: 0	-
Tupakka	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit (esim. mahdollinen uusi sääntely) - Ihmisoikeusriskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on tupakkatuotteiden tuotanto tai suora myynti)	50 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on tupakkatuotteiden jakelu tai tupakkatuotteisiin liittyvien palvelujen tarjonta, ja joka saa yli 50 % liikevaihdestaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 1 Välillinen osallistuminen: 0	-
Ulkapelit	- Maineriski - Hallintoon liittyvät riskit (esim. mahdolliset yhteydet rahanpesuun ja järjestäytyneeseen rikollisuuteen)	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on uhkapelipalvelujen tuotanto tai suora myynti)	50 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on uhkapelaamiseen liittyvien tuotteiden tai palvelujen toimittaminen, ja joka saa yli 50 % liikevaihdestaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 5 Välillinen osallistuminen: 0	Kolmen yhtiön liikevaihdesta alle yksi prosentti liittyy uhkapelitoimintaan ja kahden yhtiön liikevaihdesta alle viisi prosenttia liittyy uhkapelitoimintaan.
Puolustusmateriaali	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on puolustusmateriaalin tuotanto tai suora myynti)	50 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on puolustusmateriaaliin liittyvien tuotteiden tai palvelujen toimittaminen, ja joka saa yli 50 % liikevaihdestaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 38 Välillinen osallistuminen: 2	34 yhtiön liikevaihdesta alle viisi prosenttia liittyy puolustusmateriaaliin.

Kaikki osallistuminen seuraavilla sensitiivisillä toimialoilla katsotaan suoraksi osallistumiseksi.

Toimiala	Sensitiivisyyden mahdolliset syyt	Suora (tuotanto/myynti)	Yhtiöiden lukumäärä 31.12.2019	Lyhyt analyysi
Kiistanalaiset aseet	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on kiistanalaisten aseiden (esim. biologiset ja kemialliset aseet, ydinaseet sekä rypälepommit) valmistus, alihankinta tai jakelu. Kolmannen osapuolen on vahvistettava osallistuminen.)	Suora osallistuminen: 3	Altistuminen kyseiselle toimialalle on konsernitasolla alhainen, koska näiden sijoitusten osuus on alle 0,2 prosenttia koko konsernin sijoituksista.
Kivihiilen louhinta	- Maineriski - Ympäristöriskit, mukaan lukien ilmastonmuutos - Työoikeuksiin liittyvät riskit - Hallintoon liittyvät riskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on kivihiilen louhiminen. Kolmannen osapuolen on vahvistettava osallistuminen.)	Suora osallistuminen: 7	Kahden yhtiön kohdalla linkki kyseiseen toimialaan on tuotanto ja viiden muun kohdalla palvelut, joita yhtiöt tuottavat toimialan yhtiöille.

Normipohjainen seulptonta

Osa vastuullista sijoitustoimintaa on kohdeyhtiöiden sidosryhmävaikutusten arviointi. Lisäksi on tarkasteltava, missä määrin yhtiö aiheuttaa tai edistää kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia tai on yhteydessä niihin. Tässä yhteydessä huomioon otettavia kansainvälisiä sopimuksia ovat muun muassa YK:n Global Compact -aloite, OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, sekä yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet.

Sampo-konserni on vuoden 2020 alusta seulptonut nykyisten ja potentiaalisten sijoitustensa mahdollisia kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia ulkopuolisen palveluntarjoajan tarjoaman analyysin avulla. Jos nykyisten omistusten joukosta paljastuu rikkomus, ryhdytään rikkomuksen vakavuuden, luonteen ja laajuuden mukaisesti toimenpiteisiin, kuten vuoropuheluun yhtiön toimivan johdon kanssa tai osallistutaan yhteisvaikuttamiseen (katso osio Aktiivinen omistajuus). Viimeisenä keinona sijoitus voidaan myydä, jos sijoituskohde ei reagoi yhteydenottoihin eikä ryhdy toimenpiteisiin väärinkäytösten tai rikkomusten ehkäisemiseksi kohtuullisessa ajassa.

Uusia sijoituksia suunniteltaessa tarkastellaan kohdeyhtiöiden mahdollisia normien ja standardien rikkomuksia. Jos yhtiö ei toimi kansainvälisten normien ja standardien mukaisesti, sijoituksen tekeminen vaatii

Sammon sijoitusjohtajan luvan. Mikäli sijoitukseen päädytään, ryhdytään rikkomuksen vakavuuden, luonteen ja laajuuden mukaisesti toimiin. Kansainvälisiä sopimuksia rikkkovien yhtiöiden omistuksia seurataan ja analysoidaan neljännesvuosittain.

Sampo-konsernilla oli 31.12.2019 suorita osake- ja korkosijoituksia neljässä normea rikkoneessa yhtiössä. Tiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan toimittamiin tietoihin. Nämä sijoitukset on tehty ennen normipohjaisen seulptonnan aloittamista vuoden 2020 alussa.

Aktiivinen omistajuus

Sampo-konsernin näkemyksen mukaan luonnollisin tapa vaikuttaa yhtiön toimintatapoihin on suora vuoropuhelu yhtiön toimivan johdon kanssa tai varsinaisessa yhtiökokouksessa äänestäminen. Salkunhoitajat ryhtyvät näihin toimenpiteisiin sekä säännöllisesti että tarpeen mukaan.

Vuoden 2020 alusta lähtien Sampo-konserni on aloittanut suoran vuoropuhelun ja äänestämisen lisäksi vaikuttamisen yhtiöiden toimintaan yhdessä muiden sijoittajien kanssa toteutettavalla yhteisvaikuttamisella. Tätä pidetään tehokkaana keinona saavuttaa toivottuja muutoksia kohdeyrityksissä. Vaikuttaminen aloitetaan kansainvälisten normien ja standardien rikkomusten johdosta. Tiedot näistä saadaan normipohjaisen seulptonnan avulla (katso osio Normipohjainen seulptonta). Jokainen yhteisvaikuttamismahdollisuus arvioidaan

tapauskohtaisesti, ja vaikuttaminen toteutetaan ulkopuolisen palveluntarjoajan palvelun avulla. Sampo-konserni pyrkii seuraamaan yhteisvaikuttamisen tehokkuutta tiiviisti, ja ryhtyy vaikuttamistoimiin pääasiassa sellaisten yritysten kanssa, joihin se on sijoittanut.

Ulkaisen palveluntarjoajan järjestämä yhteisvaikuttaminen toteutetaan neljässä vuodessa. Sampo-konserni osallistui vuoden 2020 ensimmäisellä vaikuttamiskieroksella yhteisvaikuttamiseen yhden yhtiön osalta. Syynä yhteisvaikuttamiselle oli epäilty standardien rikkomus.

Suorat kiinteistösijoitukset

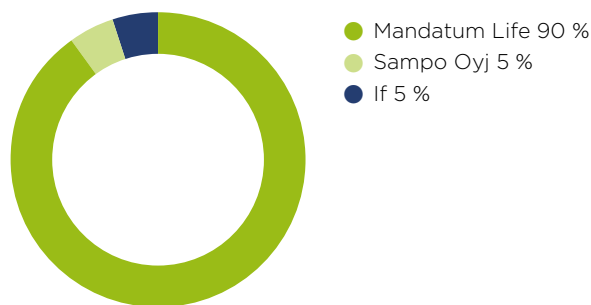
Tässä osiossa tarkastellaan Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden eli Mandatum Lifen, Ifin ja Sampo Oyj:n kiinteistösijoituksia. Sampo-konsernissa kiinteistösijoitusten hallinnointi on keskitetty konsernin emoyhtiö Sampo Oyj:hin. Konserniyhtiöiden lisäksi Sampo Oyj:n kiinteistöyksikkö vastaa Mandatum Life Vuokratontit I Ky:n, SaKa Hallikiinteistöt Ky:n ja Keskinäisen Vakuutusyhtiö Kalevan kiinteistösijoituksista.

Sampo Oyj:n kiinteistösijoitustoiminnan vastuullistyyön painopistealueita ovat energiatehokkuus, ilmastonmuutoksen torjunta, vesitehokkuus, kierrätys ja jätteen määrän vähentäminen sekä kestävien, terveellisten ja turvallisten kiinteistöjen tarjoaminen vuokralaisille. Kiinteistöjen vastuullista johtamista kehitetään jatkuvasti, ja työn edistymisestä raportoidaan säännöllisesti sisäisesti.

Sampo Oyj määritteli uudet keskipitkän ja pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteet kiinteistösijoitus-toiminnalleen vuonna 2019. Tavoitteet asetettiin hiilidioksidipäästöille, jätteen vähentämiselle, vedenkulutukselle sekä vastuullisuusraportoinnille. Lisäksi Sampo Oyj päivitti jo aiemmin asetettua energiatehokkuus-sopimuksen mukaista energiatehokkuustavoitettaan. Edellinen energiatehokkuustavoite, vähintään 10,5 prosentin energiansäästö vuosien 2014–2025 aikana, oli saavutettu jo vuoden 2017 loppuun mennessä. Kaikki mainitut tavoitteet koskevat Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden 20 rakennettua kiinteistöä, jotka ovat Sampo Oyj:n hoitovastuulla.

Kiinteistösijoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2019



Tavoitteet	Toimintasuunnitelma	Tavoitevuosi, vuoden loppuun mennessä	Edistyminen 31.12.2019 mennessä
Jätseurannan aloittaminen ja tavoitteiden asettaminen	- Jätteen määrän ja kierrätysasteen seuranta - Tavoitteiden asettaminen	2020	Käynnistetään vuonna 2020
Vedenkulutus -10 prosenttia (vertailukohta 2018)	- Vettä säästävien toimenpiteiden toteuttaminen mahdollisuuksien mukaan - Vedenkulutuksen seuranta	2022	-1,9 prosenttia
Hiilineutraalius kiinteistöjen oman energiankulutuksen osalta (sähkö, lämmitys)	- Oman energiantuotannon mahdollisuuksien selvittämien ja lisääminen (aurinkoenergia, maalämpö) 100 % sertifioitua uusiutuvaa sähköä 100 % sertifioitua kaukolämpöä alueilla, jossa sitä on saatavilla - Jäljelle jäävien päästöjen kompensointi	2025	Käynnistetään vuonna 2020
Energiatehokkuussopimuksen mukainen energiansäästöavoite (vertailukohta 2015): Energiankulutus -20 prosenttia (laskennallinen energiatehokkuus)*	- Energiankulutuksen seuranta - Energiakatselmukset/etävalvonta - Energiatehokkaiden ratkaisujen käyttöönotto	2025	-16,8 prosenttia*
Kolme tähteä GRESB-raportoinnissa (Mandatum Life)	GRESB-raportoinnin aloittaminen vuonna 2020 (Mandatum Life)	2025	-

* Energiatehokkuussopimuksessa ja sen pohjalta raportoiduissa luvuissa on mukana Mandatum Life Vuokratontit I Ky:n, SaKa Hallikiinteistöt Ky:n ja Keskinäisen Vakuutusyhtiö Kalevan kiinteistöt.

Sampo Oyj jatkoi vuonna 2019 energiatehokkuuden parantamista hallinnoimissaan kiinteistöissä. Kiinteistöjen automaatiojärjestelmien etävalvonta aloitettiin vuoden 2019 alussa. Etävalvonnan avulla voidaan optimoida kiinteistöjen sisäolosuhteet ja vähentää näin energian ja veden kulutusta entisestään. Jatkuvan energianhallinnan avulla voidaan myös havaita energiansäästöpotentiaali, asettaa energiatehokkuustavoitteita ja seurata energiankulutuksen toteumaa reaaliaikaisesti. Vuonna 2019 Sammon energiasurannan piirissä olevien kiinteistöjen energiankulutus laski 4,5 prosenttia vuoteen 2018 verrattuna. Kaukolämmön kulutus pysyi edellisvuoden tasolla.

Uusiutuvan energian osuus kasvoi vuoden 2019 aikana ja yhdessä kiinteistöissä käynnistettiin aurinkoenergia-

hanke. Neljällä Sampo Oyj:n hallinnoimalla kiinteistöllä oli vuonna 2019 kansainvälinen BREEAM®-ympäristösertifikaatti.

Lisäksi Sampo Oyj toteutti vuoden 2019 aikana vedensäästötoimenpiteitä 15 hallinnoimassaan kiinteistöissä. Sampo Oyj:n hallinnoimien kiinteistöjen vedenkulutus laski 1,9 prosenttia vuodesta 2018.

Sampo Oyj:n tavoitteena on aloittaa jätemäärien seuranta sekä raportointi kansainvälisen GRESB-raportointiviite-kehyksen (Global Real Estate Sustainability Benchmark) mukaisesti vuonna 2020. Lisäksi Sammon energianseurannan piirissä olevien kiinteistöjen hiilijalanjälki lasketaan vuonna 2020 ensimmäisen kerran.

Muut omaisuuslajit

Sampo-konsernilla on suorien osake-, korko- ja kiinteistösijoitusten lisäksi sijoituksia rahastoissa (esim. osake-, pääoma- ja korkorahastoissa sekä pörssinoteeratuissa ja vaihtoehtoisissa rahastoissa), pankkitileillä ja johdannaisinstrumenteissa. Näitä sijoituksia ei tällä hetkellä hallinnoida ennalta määriteltyjen vastuullisen sijoittamisen strategioiden mukaisesti.

Ulkopuoliset rahastonhoitajat hallinnoivat kaikkia Sampo-konsernin rahastosijoituksia. Ulkoisesti hallinnoiduilla rahastosijoituksilla ei ole Sampo-konsernin määrittelemiä ESG-kriteerejä tai -strategioita, vaan ESG-näkökohtia tarkastellaan rahaston tasolla. Sampo-konsernin ulkoisten rahastonhoitajien valintaa koskevissa sisäisissä ohjeissa on maininta ESG-näkökohdista. ESG-kriteerit eivät tällä hetkellä kuitenkaan ole avainasemassa rahastonhoitajan valinnassa.

Sampo-konsernin osakerahastosijoituksista ja pörssinoteerattujen rahastojen (ETF-rahastot) sijoituksista 99 prosenttia oli 31.12.2019 YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden allekirjoittaneiden rahastonhoitajien hoidossa. Lisäksi 59 prosenttia osake- ja ETF-rahastojen hoitajista oli allekirjoittanut YK:n Global Compact -periaatteet. Konsernin pääomasijoituksia hoitavista yhtiöistä 25 prosenttia oli allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet, joten ESG-näkökohtien pitäisi sisältyä niiden sijoitusprosesseihin. Tiedot on saatu suoraan pääomarahastojen hoitajilta.

Sampo-konsernin tavoitteena on parantaa ESG-näkökohtien huomiointia konsernin rahastosijoituksissa. Tarkoituksena on muun muassa lisätä ESG-näkökohtien painoarvoa ulkopuolisten rahastonhoitajien valinnassa. Datan ja resurssien riittämättömyys sekä sijoitusten luonne rajoittavat ESG-näkökohtien huomioimista muissa sijoituksissa.

Vastuullisen sijoittamisen edistäminen ja raportointi

Osana sitoutumistaan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin Sampo-konserni on sitoutunut raportoidaan vuosittain konsernin toteuttamista vastuullisista sijoituskäytännöistä ja YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden edistämisestä. Sampo-konserni raportoi vastuullisesta sijoittamisestaan PRI:lle ensimmäisen kerran vuoden 2020 ensimmäisellä vuosineljänneksellä. Koska konserni oli vasta allekirjoittanut periaatteet, tämä raportointikausi oli vapaaehtoinen. Raportti kuitenkin laadittiin, koska Sampo halusi saada palautetta, valmistautua tuleviin raportointivaatimuksiin ja laatia tiekartan tulevista toimenpiteistä. Sampo-konsernin ensimmäinen pakollinen PRI-raportointi on vuonna 2021.

Sampo-konserni edistää vastuullisia sijoituskäytäntöjä esimerkiksi tapaamisissa sisäisten ja ulkoisten sidosryhmiensä kanssa. Sampo-konserni on myös Finland's Sustainable Investment Forum (Finsif) jäsen vuodesta 2019 lähtien.

Sampo-konserni tarkastelee vuoden 2020 aikana mahdollisuuksia asettaa sijoitustoiminnalle ESG-näkökohtiin liittyviä tavoitteita. Vastuullisen sijoittamisen periaatteiden toteuttaminen ja niiden mukainen raportointi on myös tärkeä painopistealue tulevaisuudessa.

Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa

Topdanmark pyrkii saavuttamaan sijoituksilleen hyvän riski-tuottosuhteen, mutta yhtiö haluaa myös varmistaa, että arvonaluonti on vastuullista. Topdanmark allekirjoitti YK:n Global Compact -aloitteen vuonna 2010 ja käyttää sitä yhtiön vastuullisen sijoitustoiminnan ja vastuullisen sijoittamisen politiikan viitekehyksenä. Topdanmarkilla on lisäksi aktiivisen omistajuuden politiikka, ja yhtiö noudattaa Tanskan elinkeinohallituksen vastuullisen sijoittamisen ohjeita.

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 päättää itse sijoitustensa omaisuuslajeista ja duraatiosta.

Global Compact -seulonta

Ennen sijoituksen tekemistä Topdanmark varmistaa, että sijoituskohteena olevat yritykset noudattavat Global Compactin periaatteita. Vuonna 2019 Topdanmark kävi läpi osakesalkkunsa ja arvioi ne Global Compactin periaatteisiin peilaten.

Vastuullinen sijoitustoiminta, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	Toimenpiteet	Tulokset 2019
Sijoitustuotot luodaan YK:n Global Compact -periaatteet huomioiden	Omistukset seulotaan ja arvioidaan YK:n Global Compact -periaatteita vasten	YK:n Global Compact -periaatteita rikkoviin yrityksiin ei tehty suoria osakesijoituksia

Aktiivinen omistajuus

Topdanmark raportoi toimistaan aktiivisena omistajana yhtiön aktiivisen omistajuuden politiikan mukaisesti. Tässä yhteydessä aktiivinen omistajuus tarkoittaa sitä, miten Topdanmark käyttää vaikutusvaltaansa kohdeyrityksen yhtiökokouksessa. 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.

Aktiivisen omistajuuden toimenpiteet

Topdanmark

	Omistus 31.12.2019, %	Osallistui yhtiö- kokoukseen	Äänesti yhtiö- kokouksessa	Tapaaminen johton kanssa	Sijoittaja- tapaaminen	Merkittäviä saatavia
H+H International A/S	4,63	Ei	Ei	Ei	Kyllä	Ei
Scalepoint Technologies Holding A/S	3,36	Ei	Ei	Kyllä	Ei	Ei

Poissulkeminen ja muut rajoitukset

Topdanmark ottaa vuonna 2020 käyttöön poissulkemislisan. Se tarkoittaa, että Topdanmark ei sijoita tupakantuottajiin, tervahiekkaan perustuviin fossiilisiin polttoaineisiin, termiseen kivihieleen tai yrityksiin, jotka tuottavat Tanskan allekirjoittamien kansainvälisten sopimusten mukaisia laittomia aseita. Kansainväliset sopimukset, joihin tässä viitataan, ovat YK:n eräitä tavanomaisia aseita koskeva yleissopimus, YK:n biologisten aseiden kieltosopimus, YK:n kemiallisten aseiden kieltosopimus, YK:n sopimus henkilömiinojen täyskiellosta ja niiden tuhoamisesta ja YK:n rypälepommien kieltosopimus. Topdanmark ei myöskään sijoita yrityksiin, jotka valmistavat ydinräjähteitä tai erityisesti siihen tarkoitukseen käytettäviä osia.

Topdanmark on laatinut oman ohjeistuksensa valtionlainoihin sijoittamisesta Tanskan elinkeinohallituksen yritys vastuuneuvoston ohjeiden perusteella. Ohjeet kieltävät Topdanmark Asset Managementia käymästä ilman Topdanmarkin johtoryhmän etukäteen antamaa kirjallista lupaa kauppaa arvopapereilla, jotka on laskenut liikkeelle valtio, valtionpäämies tai vastaava, joka ei ole OECD:n jäsen tai ei ole ratifioinut Kansainvälisen rikostuomioistuimen perussääntöjä.

Topdanmark kantaa verovastuunsa eikä ryhdy liiketoimiin sellaisten kanssasijoittajien kanssa, joiden sijoitusmotiivi tai päätarkoitus on tavanomaisten verojen välttäminen tai vähentäminen.

Tavoitteet ja tuleva kehitys

Topdanmark harkitsee, että Topdanmark Life Insurancen energiasektoriin kohdistuvat sijoitukset muutettaisiin YK:n ilmastonsuojelun puitesopimuksen (UNFCCC-sopimus, sisältää Pariisin sopimuksen) mukaisiksi. Tätä taustaa vasten Topdanmark on asettanut tavoitteekseen, että noin 20 prosenttia Topdanmark Life Insurancen vastuuvelan katteena olevista sijoituksista koostuisi vihreistä sijoituksista vuoteen 2030 mennessä.

Vuonna 2020 Topdanmark laajentaa ESG-näkökohtien arviointia ja raportointia, joka sisältää myös sijoituksista aiheutuvien epäsuorien hiilidioksidipäästöjen arvioinnin.

Sijoitusten hiilijalanjälki

Sijoitustoiminta on Sampo-konsernin yhtiöiden merkittävin keino hillitä ilmastonmuutosta. Sampo Oyj mittasi konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjäljen jälleen vuonna 2019. Analyysi kattoi Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2019 lopussa.

Hiilijalanjälkilaskennassa oli mukana 98,3 prosenttia Sampo-konsernin suorista osakesijoituksista ja 84,6 prosenttia suorista korkosijoituksista 31.12.2019 tilanteen mukaan. Hiilijalanjälkiraporttiin sisältyvien osake-sijoitusten markkina-arvo oli 15 018 miljoonaa euroa ja korkosijoitusten 2 897 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että hiilijalanjälkianalyysi kattoi 66,8 prosenttia Sampo-konsernin koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2019 lopussa.

Vertailukohtina (benchmark) käytettiin globaaleja pörssinoteerattuja rahastoja: osakeinstrumentteihin iShares MSCI World ETF ja korkoinstrumentteihin iBoxx EUR Corporate Bond Yield Plus UCITS ETF. Kumpikin ETF on tunnettu, ja niiden hiilijalanjäljet sekä painotetut keskimääräiset hiili-intensiteetit ovat selkeitä ja helposti laskettavia. On kuitenkin huomattava, että benchmarkien tarkoitus on antaa analyysille yleinen lähtökohta, ja niitä on pidettävä vain suuntaa antavina. Käytetyt ETF:t eivät suoraan heijasta Sammon osake- tai korkosijoituksia. Lisätietoa laskentamenetelmästä löytyy raportin **liitteestä 1: Laskentaperiaatteet (sivu 117).**



Osakesijoitukset

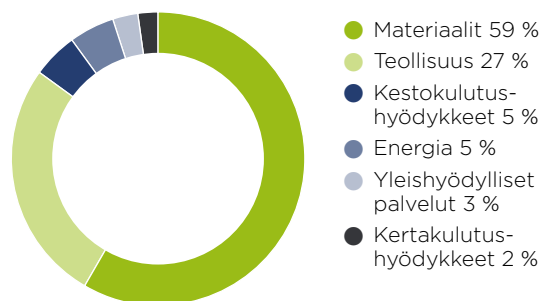
Sampo-konsernin suorien osakesijoitusten hiilijalanjälki (scope 1 ja 2) oli vuoden 2019 lopussa 148 164 CO₂e-tonnia. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 93 CO₂e-tonnia miljoonaa sijoitettua euroa kohti. Hiilijalanjälki on 21,8 prosenttia alle vertailuindeksiin.

	Osakesijoitukset, 31.12.2019	Benchmark, 31.12.2019	Nettotulos (osakesijoitukset vs. benchmark), %
Rahoitetut Scope 1 ja Scope 2 mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	148 164	189 464	+21,8
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	494 472	819 470	+39,7
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e/milj. sijoitettua euroa)	58	75	21,8
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	109	209	47,8
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	93	200	53,6

Rahoitetut päästöt ilmaisevat 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. Tuloihin yhdistettynä mittarin tarkoituksena on kuvata taustalla olevien omistusten hiilidioksidipäästöjä. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti tulee suoraan TCFD:n suosituksista, joissa kasvihuonekaasupäästöt jaetaan salkun painotusten eikä omistuseriaatteen mukaan.

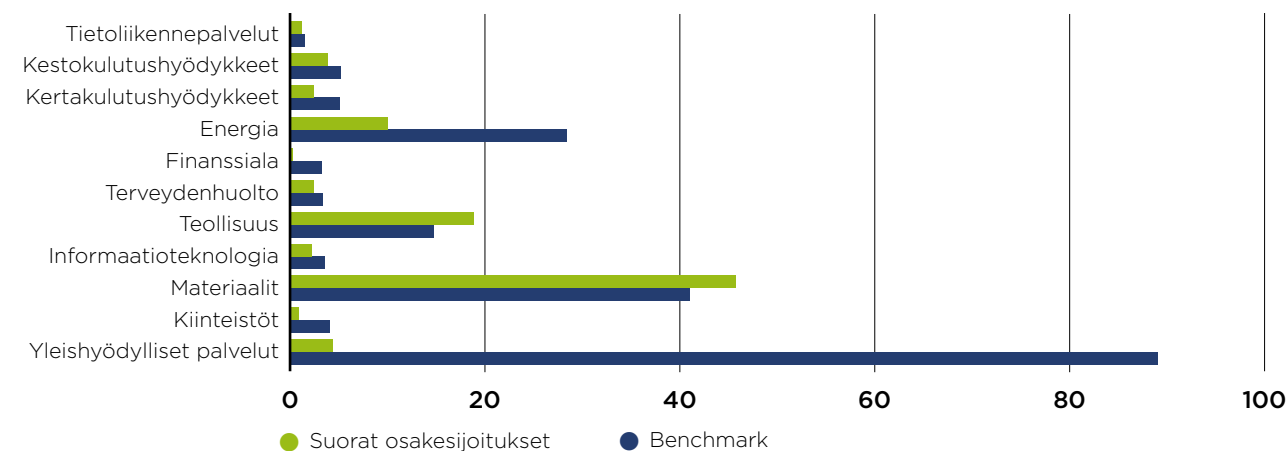
Suorat osakesijoitukset, toimialan osuus päästöistä

Sampo-konserni, 31.12.2019



Suorat osakesijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2019



Korkosijoitukset

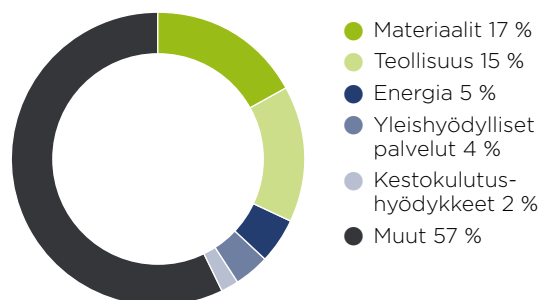
Sampo-konsernin suorien korkosijoitusten hiilijalanjälki (scope 1 ja 2) oli vuoden 2019 lopussa 663 513 CO₂e-tonnia. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 76 CO₂e-tonnia miljoonaa sijoitettua euroa kohti. Hiilijalanjälki on 65,9 prosenttia alle vertailuindeksiin.

	Korkosijoitukset, 31.12.2019	Benchmark 31.12.2019	Nettotulos (korkosijoitukset vs. benchmark), %
Rahoitetut Scope 1 ja Scope 2 mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	663 513	1 947 178	+65,9
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	2 019 765	6 883 377	+70,7
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e/milj. sijoitettua euroa)	50	145	65,9
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	299	285	-4,7
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	76	216	64,7

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. Tuloihin yhdistettynä mittarin tarkoituksena on kuvata taustalla olevien omistusten hiilidioksidipäästöjä. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti tulee suoraan TCFD:n suosituksista, joissa kasvihuonekaasupäästöt jaetaan salkun painotusten eikä omistusperiaatteen mukaan.

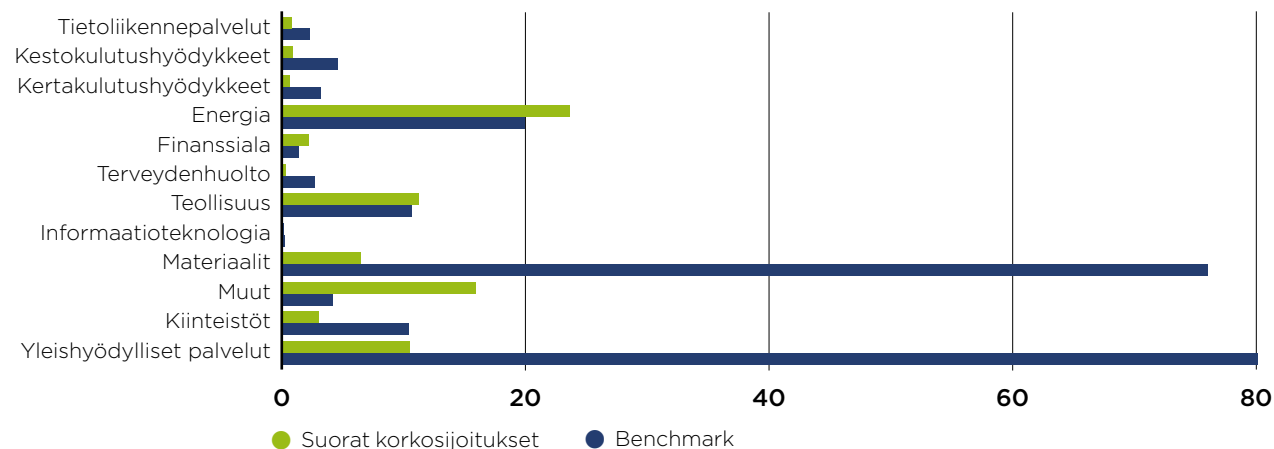
Suorat korkosijoitukset, toimialan osuus päästöistä

Sampo-konserni, 31.12.2019



Suorat korkosijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2019



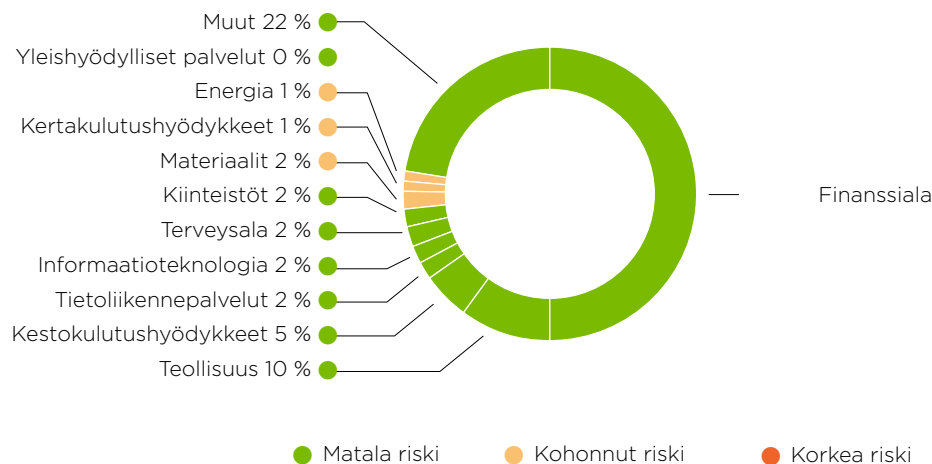
Sijoitustoiminta ja ilmastonmuutokseen liittyvät riskit

Ilmastonmuutokseen liittyvät riskit luokitellaan TCFD-suosituksissa fyysisiin riskeihin ja siirtymäriskeihin. Fyysiset riskit voidaan jakaa pitkän aikavälin säämuutoksiin (krooniset riskit) ja äärimmäisiin sääilmiöihin, kuten myrskyihin, tulviin tai kuivuuteen (akuutit riskit). Yritysten altistuminen näille kahdelle fyysisen riskin tyyppille riippuu pääasiassa kahdesta tekijästä: toimialasta ja maantieteellisestä alueesta.

Sampo Oyj arvioi Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten altistumisen fyysisille riskeille ja siirtymäriskeille vuonna 2019. Ulkoisen palveluntarjoajan toteuttamaan analyysiin sisältyivät Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2019 lopussa. Analyysin mukaan Sampo-konsernin suoriin osake- ja korkosijoituksiin ei kohdistu niiden toimialojen ja maantieteellisten alueiden perusteella merkittäviä kroonisia tai akuutteja fyysisiä riskejä.

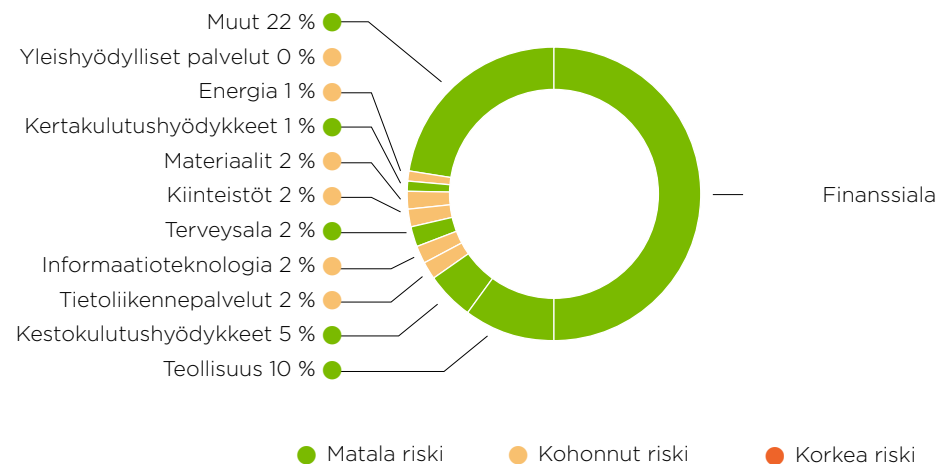
Toisaalta siirtyminen vähähiiliseen yhteiskuntaan ja siihen liittyvä ympäristö- ja ilmastosääntelyn lisääntyminen, päästövaatimusten tiukentuminen ja kulutustottumusten muutokset voivat vaikuttaa Sampo-konsernin sijoitusten arvoon. Lähes puolet Sampo-konsernin sijoituksista on kuitenkin rahoituslalla. Siksi konsernin altistumista ilmastonmuutokseen liittyville siirtymäriskeille pidetään melko vähäisenä. Analyysin tulos tuki näkemystä, jonka mukaan Sampo-konsernin sijoituksiin ei kohdistu

Altistuminen kroonisille fyysisille riskeille Sampo-konserni, 2019



Ifin, Mandatum Lifen, Topdanmarkin ja Sampo Oyj:n osake- ja korkosijoitukset.

Altistuminen akuuteille fyysisille riskeille Sampo-konserni, 2019



Ifin, Mandatum Lifen, Topdanmarkin ja Sampo Oyj:n osake- ja korkosijoitukset.

merkittäviä siirtymäriskejä. Siirtymäriskeille alttiiden alojen (yleishyödylliset palvelut) osuus Sampo-konsernin suorissa osake- ja korkosijoituksissa on pieni.

Ilmastonmuutos tarjoaa Sampo-konsernille myös mahdollisuuksia sijoittajana. Esimerkiksi ilmastonmuutosta hillitsevää teknologiaa tai vähähiiliseen talouteen siirtymistä helpottavia ratkaisuja kehittävät yritykset voivat tarjota konserniyhtiöille hyviä tuottomahdollisuuksia.

Sijoitusten ilmastoskenaarioanalyysi

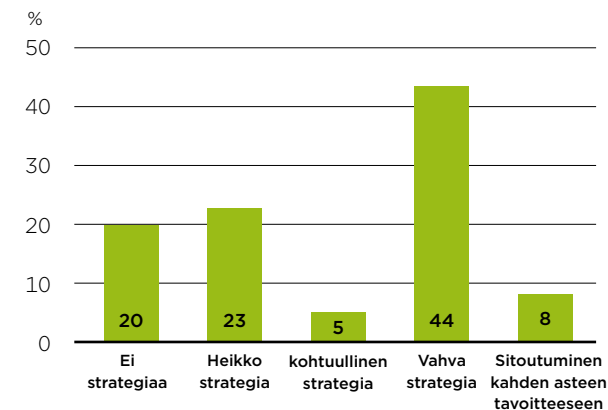
Siirtymä vähähiiliseen maailmaan vaatii sijoitusyhtiöiltä kansainvälisten ilmastotavoitteiden omaksumista ja edistämistä. Lähtötilanteen selvittämiseksi Sampo Oyj analysoi vuonna 2019, miten hyvin sen suorat osake- ja korkosijoitukset ovat linjassa kansainvälisen energiajärjestön (IEA) skenaarioiden kanssa. Ulkoisen palveluntarjoajan toteuttamaan analyysiin sisältyivät Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2019 lopussa.

Analyysin perusteella 52 prosentilla Sampo-konsernin suorista osake- ja korkosijoituksista oli joko sitoumus tai uskottava strategia lämpenemisen rajoittamiseen kahteen celsiusasteen. Toisaalta 43 prosentilla sijoituskohteista ei ollut strategiaa tai vain heikko strategia, minkä vuoksi niiden siirtymää pidettiin epätodennäköisenä. Tehdyn analyysin mukaan Sampo-konsernin suorat osake- ja

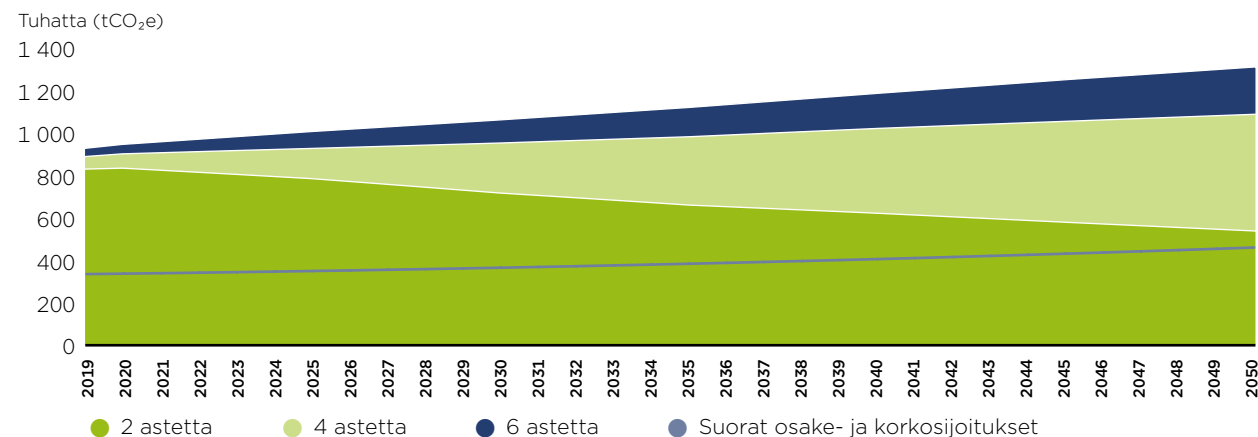
korkosijoitukset ovat linjassa IEA:n määrittelemän kahden asteen skenaarion kanssa vuoteen 2050 asti. Tämä näkyy alla olevassa kuvassa, jossa on esitetty sijoitusten päästöt vuosittain (harmaa viiva). Varjostetut alueet havainnollistavat päästöbudjetteja vuotta kohti vastaavien skenaarioiden mukaan. Lisätietoa laskentatavasta on saatavilla **liitteestä 1: Laskentaperiaatteet (sivu 117)**.

Tämä oli ensimmäinen analyysi Sampo-konsernin sijoitusten ilmastovaikutuksista. Jatkossa tavoitteena on selvittää ilmastoon liittyviä näkökohtia tarkemmin, sopia toimenpiteistä ja harkita tulevien tavoitteiden asettamista konsernin sitouttamiseksi joko 1,5 tai 2 celsiusasteen tavoitteeseen.

Ilmastostrategian arviointi (%-osuus sijoituksista)



Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin





VASTUULLISUUS YHTEISÖISSÄ

100

Arvonluonti-
malli

102

Työnantaja-
suoritukset

104

Verojalanjälki

106

Asiakas-
tyytyväisyys

109

Sidosryhmä-
yhteistyö ja
-keskustelu

113

Lahjoitukset
ja muut
humanitaariset
toimet

115

Aloitteet ja
sitoumukset

Vastuullisuus yhteisöissä

Kannattavan liiketoimintansa ansiosta Sampo-konserni osallistuu yhteiskunnan kehittämiseen paitsi luotettavana työnantajana myös merkittävänä veronmaksajana. Konserniyhtiöt haluavat myös olla osa niitä yhteisöjä, joissa ne harjoittavat liiketoimintaa, ja käydä vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa. Työskentelemällä yhteistyössä sidosryhmien ja kansainvälisten organisaatioiden kanssa konserniyhtiöt pyrkivät myötävaikuttamaan kestävään tulevaisuuteen.

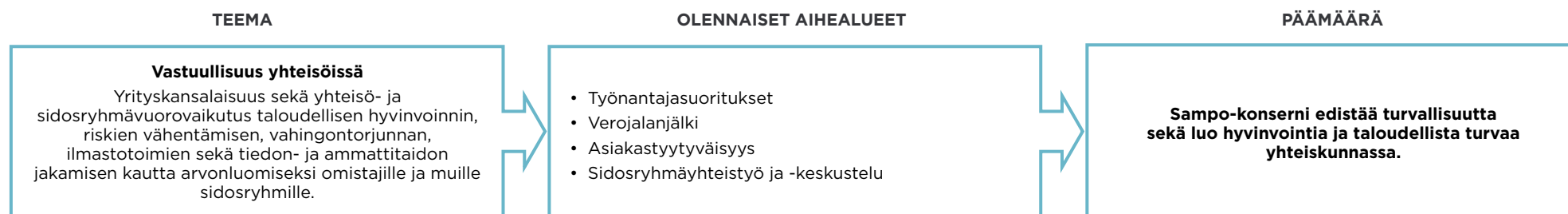
Arvonluontimalli

Sampo-konserni toteutti arvonluontimalliprojektin vuonna 2019. Projektin tavoitteena oli selvittää, miten Sampo-konsernin liiketoiminta vaikuttaa yhteiskuntaan. Arvonluontimalli kuvaa, miten Sampo Oyj tytäryhtiöineen luo liiketoiminnallaan arvoa asiakkaille, työntekijöille, osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille taloudellisten, aineettomien ja tuotannollisten resurssien sekä henkilöstön ja luonnonvarojen avulla. Liiketoiminnan vaikutukset voidaan jakaa sosiaalisiin, taloudellisiin ja ympäristövaikutuksiin. Sampo-konsernin vahvuuksia

ovat taloudellinen vakaus, sitoutunut henkilöstö sekä vahvat prosessit, joiden kautta konserniyhtiöt luovat turvallisuutta ja hyvinvointia yhteiskuntaan ja auttavat asiakkaita hallitsemaan ja vähentämään riskejä. Vahva hallinnointirakenne, kansainvälisten standardien noudattaminen ja hyvät suhteet kaikkiin sidosryhmiin ovat liiketoiminnan keskiössä.

Arvonluontimalli perustuu International Integrated Reporting Councilin (IIRC) viitekehykseen. Arvonluontimallissa esitetyt luvut ovat vuodelta 2019.

Sampo-konsernin yritysvastuuteemat ja päämäärät





RESURSSIT

Taloudelliset resurssit

- Vahva tase
- Monipuolisten liiketoimintojen ja useiden markkina-alueiden tuoma vakaus
- Sijoitukset, jotka mahdollistavat korkean tuottopotentialin ja hallittavan riskin
- Pääoma ja likviditeetti tarjoamassa taloudellista joustavuutta

Henkilöstö

- Yli 9 800 ammattitaitoista ja motivoitunutta ammattilaista
- Työntekijöiden hyvinvointia ja sitoutumista edistävä yrityskulttuuri

Aineettomat resurssit

- Perusteellinen käsitys asiakkaiden tarpeista
- Tunnetut ja luotettavat brändit
- Riskienhallinnan ja sijoitustoiminnan asiantuntemus
- Kattavat vakuutusmatemaattiset tiedot ja vahvat analyysityökalut ja -taidot
- Vakiintuneet tietosuoja- ja tietoturvasprosessit

Tuotannolliset resurssit

- Vahva ja varma teknologinen infrastruktuuri
- Esteettömät digitaaliset kanavat ja palvelut

Luonnonvarat

- Oman toiminnan energiankulutus (esim. sähkö ja liikematkustaminen)

SAMPO GROUP

Sampo Oyj

- Hallinnoi vakuutustoimintaa harjoittavia tytäryhtiöitään
- Koordinoi Sampo-konsernin sijoitustoimintoja, pääoman allokoimista, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, yritysvastuuta ja laki- ja veroasioita
- 60 työntekijää

Vahva vaatimustenmukaisuus ja hyvä hallinto

TYTÄRYHTIÖT



If

Omistussuus
100 %Vahinko-
vakuutus6 900
työntekijää

Topdanmark

Omistussuus
46,7 %Vahinkovakuutus
ja henkivakuutus2 300
työntekijääMandatum
LifeOmistussuus
100 %Finanssipalvelut
ja henkivakuutus570
työntekijääOSAKKUUS-
YHTIÖT

Nordea

Omistussuus
19,9 %

Nordax

Omistussuus
36,25 %

Aktiivinen vuoropuhelu sidosryhmien kanssa:
asiakkaat, osakkeenomistajat, työntekijät,
yhteistyökumppanit, velkasijoittajat, valvojat ja
viranomaiset, suuri yleisö, media ja luokituslaitokset

VAIKUTUKSET

Sosiaaliset vaikutukset

- Turvallisuutta ja hyvinvointia asiakkaille
– Maksetut korvaukset yhteensä: 5 835 milj. e
- Erinomainen asiakaskokemus ensiluokkaisten, luonnostaan vastuullisten tuotteiden ja palvelujen kautta
- Vakaa ja houkutteleva työpaikka, jossa on sitoutunut henkilöstö
– Henkilöstön vaihtuvuus: 11,9 %
– 51 % henkilöstöstä on työskennellyt Sampo-konsernissa yli 5 vuotta
- Yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille
– Sukupuolijakauma: 51 % naisia ja 49 % miehiä

Taloudelliset vaikutukset

- Lisääntynyt vakaus ja taloudellinen turvallisuus yhteiskunnassa
- Asiakkaiden riskien vähentäminen ja tulevaisuuteen varautuminen vahingontorjunnalla ja varautumisen ja vaurastumisen palveluilla
- Kannattava ja kustannustehokas liiketoiminta
– Tulos ennen veroja: 1 541 milj. e
- Pitkäaikainen ja vastuullinen sijoittaja ja omistaja
– Sijoitukset yhteensä: 21,8 mrd. e
- Vakaa ja houkutteleva osinko
- Merkittävä ja vastuullinen veronmaksaja
– Maksetut ja tilitettyt verot yhteensä: 1 832 milj. e

Ympäristövaikutukset

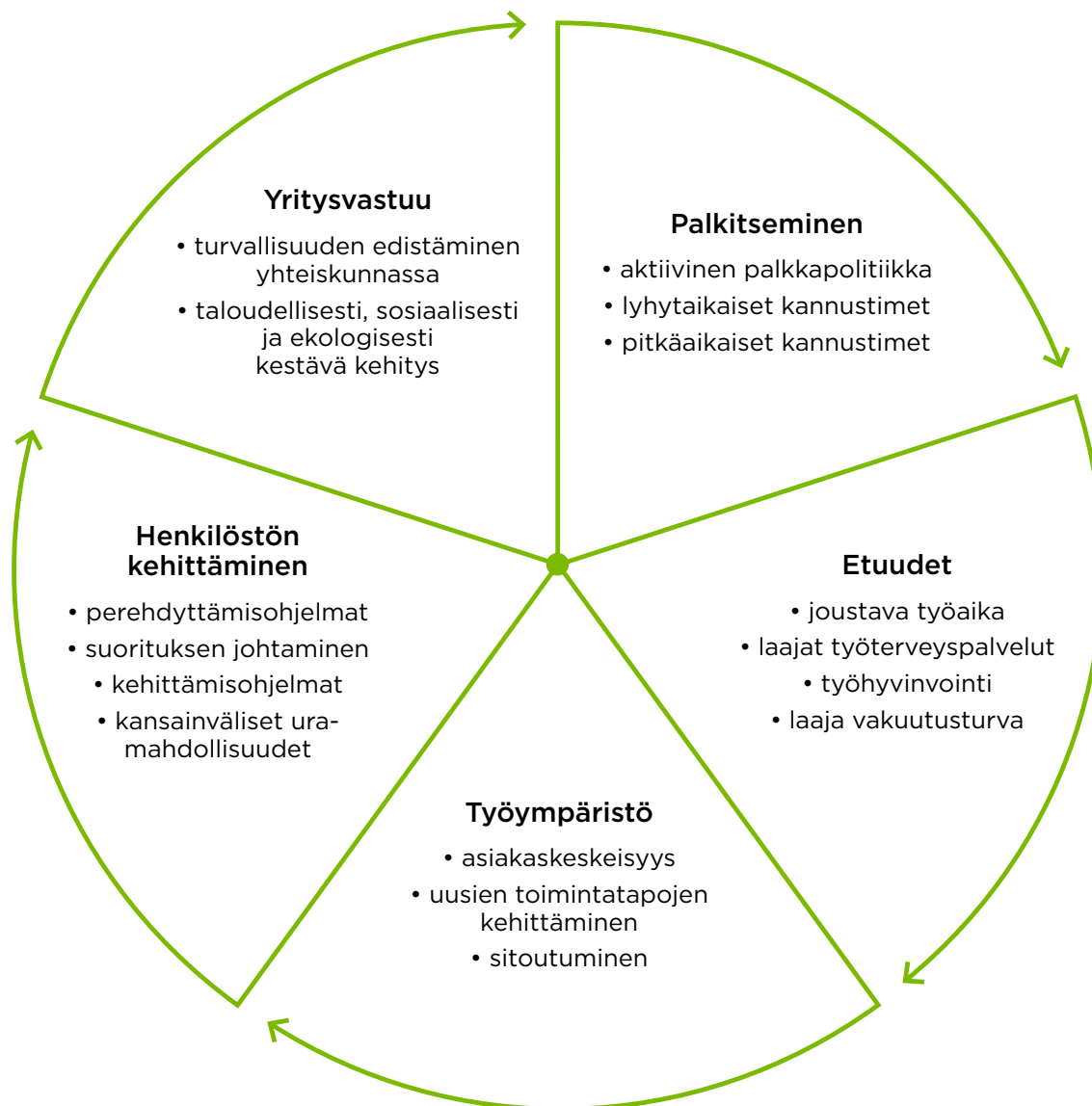
- Keskittyminen sijoitusten kasvihuonekaasupäästöihin
– Sijoitusten hiilijalanjälki yhteensä: 811 678 tCO₂e
- Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen omassa toiminnassa
– Kasvihuonekaasupäästöt yhteensä: 16 414 tCO₂e
- Kierrätyksen lisääminen ja jätteen vähentäminen liiketoiminnassa

Työnantajasuoritukset

Sampo-konserni on vakaa ja luotettava työnantaja, joka tarjoaa monipuolisia ja kiinnostavia uramahdollisuuksia eri alojen osaajille eri maissa. Sampo-konserni haluaa olla houkutteleva työpaikka, joka tukee henkilöstön sitoutumista ja osaamisen kehittämistä, ja jossa kokonaispalkitseminen on kilpailukykyistä. Koko henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen kuuluu luonnollisena osana Sampo-konsernin yrityskulttuuriin. Konserniyhhtiöissä on vakiintuneet prosessit muun muassa parhaiden kykyjen johtamiseen ja seuraajasuunnitteluun.

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet ja toimintaperiaatteet asettavat raamit palkitsemiselle ja yleisille työolosuhteille Sampo-konsernissa. Hallituksen hyväksymät palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkia konserniyhhtiöitä ja niissä esitetään Sampo-konsernin palkitsemisrakenne ja palkitsemisjärjestelmän laadintaperiaatteet. Palkitsemisperiaatteiden mukaan Sampo-konsernin palkitsemisstrategia on vastuullinen sekä työntekijöitä että osakkeenomistajia kohtaan. Näin ollen 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.

Kiinteä palkka on työntekijän palkitsemiskokonaisuuden perusta. Kiinteän palkan tulee olla oikeudenmukainen ja

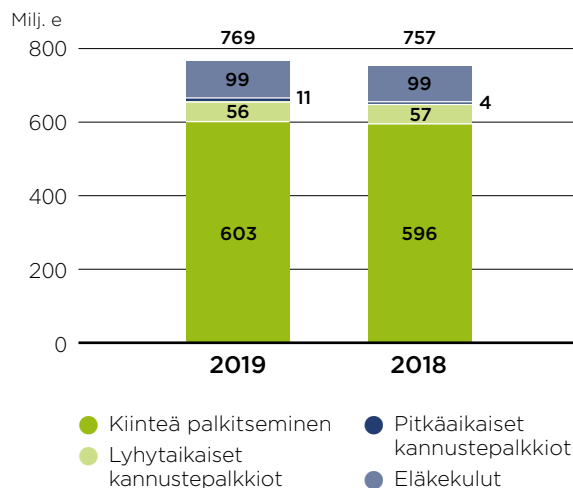
kilpailukykyinen, mutta ei markkinoiden johtava. Kiinteä palkka perustuu pääsääntöisesti työntekijän yleiseen vastuutasoon ja asemaan organisaatiossa. Paikalliset työehtosopimukset muodostavat kehyksen useimpien Sampo-konsernin työntekijöiden palkkakehitykselle.

Muuttuvaa palkitsemista käytetään varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukykyisyys. Muuttuva

palkitseminen voi perustua yhtiön tulokseen liittyvään kontribuutioon ja yksilölliseen suoritukseen (lyhytaikaiset kannustinohjelmat). Se voi myös liittyä työntekijöiden sitouttamiseen Sampo-konserniin pidemmäksi ajaksi ja työntekijöiden etujen yhdenmukaistamiseen osakkeenomistajien etuihin kytkeväällä palkkiot yhtiön osakkeen positiiviseen hintakehitykseen (pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät).

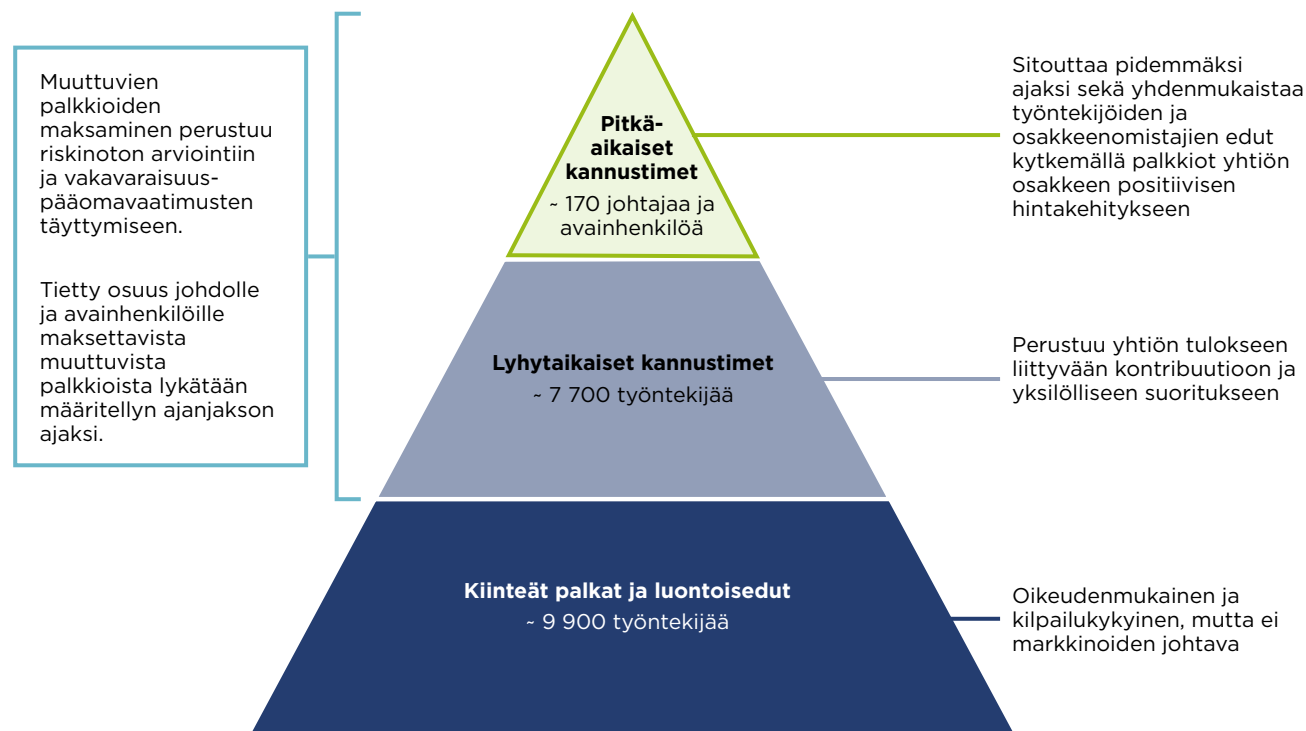
Palkitseminen

Sampo-konserni, 2019



Palkitsemisrakenne

Sampo-konserni, 2019



Sampo-konsernissa ei suvaita syrjiviä käytäntöjä rekrytoinnissa, ylennyksissä tai palkitsemisessa. Tätä korostetaan myös konsernin toimintaperiaatteissa.

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/vuosi2019.

Verojalanjälki

Sampo-konsernin yhtiöt ovat merkittäviä ja vastuullisia veronmaksajia, ja verovelvoitteiden noudattaminen on tärkeä osa Sampo-konsernin yritys vastuuta. Sampo-konsernin liiketoimintaperiaatteissa linjataan, että konserni on sitoutunut huolehtimaan siitä, että se noudattaa kaikkia sovellettavia verolakeja, sääntöjä ja määräyksiä kaikilla niillä lainkäyttöalueilla, joissa sillä on liiketoimintaa. Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt maksavat veronsa niihin maihin, joissa niiden varsinainen liiketoiminta tapahtuu. Kaikki verot maksetaan ajoissa, ja konserni on sitoutunut siihen, että luotua arvoa ei siirretä alhaisen verotuksen maihin.

Sampo-konserni ei tee verosuunnittelua tai verojärjestelyjä, jonka tavoitteena olisi alentaa konsernin verotettavaa tuloa keinotekoisesti. Konserniyhtiöt toimivat verotukseen liittyvissä asioissa lainsäädännön ja oikeuskäytän-

nön puitteissa konserniyhtiöiden verotettavaa tulosta suunniteltaessa. Konserniyhtiöiden kirjanpito noudattaa aina paikallisia lakeja ja yleisesti hyväksyttyjä kirjanpidon periaatteita. Sampo-konsernin sisäiset hallintomallit, pakollinen sääntely ja lakivaatimukset sekä finanssi-valvontaviranomaisten suorittama valvonta varmistavat, että konserniyhtiöiden verosäännösten noudattaminen ja vaatimustenmukaisuus pysyvät korkealla tasolla.

Sampo-konserni maksoi sekä keräsi ja tilitti veroja vuonna 2019 yhteensä 1 832,5 miljoonaa euroa. Ifn osuus kokonaismäärästä oli 49,2 prosenttia, Topdanmarkin 28,3

prosenttia ja Mandatum Lifen 15,4 prosenttia. Emoyhtiö Sampo Oyj:n osuus oli 7,1 prosenttia, joka koostuu suurilta osin osingosta pidätetystä verosta, koska emoyhtiöllä ei yleensä ole merkittävää muuta verotettavaa tuloa. Sampo-konsernin efektiivinen veroaste oli 22,1 prosenttia (21,9) vuonna 2019. Efektiivinen veroaste on laskettu tilikauden tuloksen ja tilikaudelle kohdistettujen verojen suhteesta, lukuun ottamatta osakkuusyhtiöiden osuutta.

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt eivät saaneet vuoden 2019 aikana taloudellista tukea (esim. apurahoja, verohelpotuksia tai muita rahallisia etuja) yksittäisiltä valtioilta.

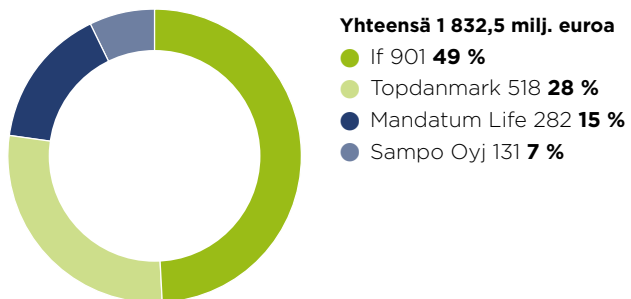
Maksetut ja tilitetyt verot

Sampo-konserni, 2019

Milj. e	
Konsernin maksamat verot	
Yhteisövero (tilivuoden yhteisövero)	299,0
Työnantajamaksut (sosiaaliturvamaksut ja muut työntekijöitä koskevat maksut)	115,9
Muut verot	9,2
Konsernin keräämät ja tilitettävät verot	
ALV (tilitettävät arvonnäisäverot yhteensä)	40,1
Vakuutusmaksuvero (kotimaisille ja ulkomaisille veroviranomaisille tilitettävät vakuutusmaksuverot)	488,0
Muut verot ja maksut (palkoista tehdyt ennakonpidätykset ja veronalaiset korvausmaksut)	737,2
Ennakonpidätys (osingosta pidätetyt verot)	143,1
Yhteensä	1 832,5

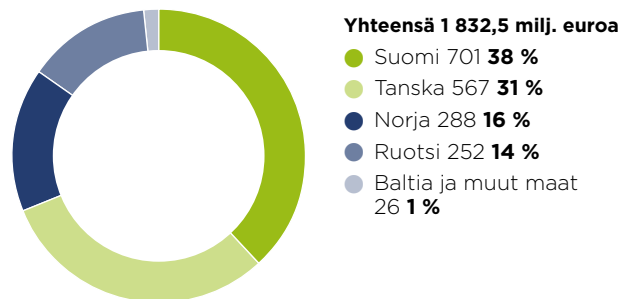
Maksettavat ja tilitettävät verot yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2019



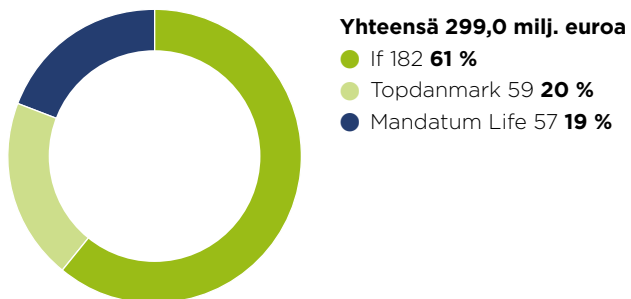
Maksettavat ja tilitettävät verot maittain

Sampo-konserni, 2019



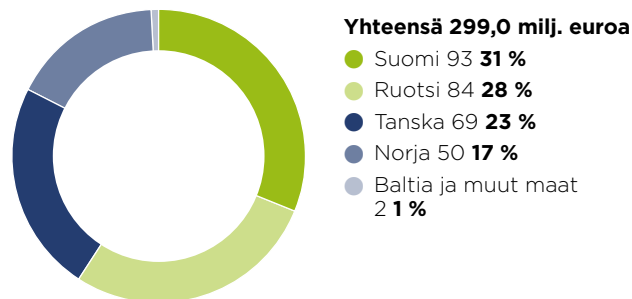
Yhteisöverot yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2019



Yhteisöverot maittain

Sampo-konserni, 2019



Asiakastyytyväisyys

Tyytyväiset asiakkaat ovat tuloksellisen liiketoiminnan kulmakivi, sillä he ovat uskollisia ja suosittelevat yhtiön tuotteita ja palveluja todennäköisesti muille. Tyytyväiset asiakkaat myös lisäävät yleistä luottamusta vakuutuksen-antajia kohtaan koko yhteiskunnassa. Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaan konserniyhtiöiden tulee aina pyrkiä toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat asianmukaisia ja ymmärrettäviä sekä suunniteltuja vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Näiden periaatteiden toteutusta seurataan keräämällä jatkuvasti asiakaspalautetta. Sekä positiiviset että negatiiviset palautteet analysoidaan huolellisesti ja niitä hyödynnetään tuotteiden ja palvelujen kehittämisessä.

If

If käyttää monikielistä asiakaskokemusohjelmaa ja hallintomallia kaikissa asiakastilanteissa. Näiden tarkoituksena on varmistaa, että asiakaspalautetta ei ainoastaan kerätä vaan sitä myös seurataan ja hyödynnetään asianmukaisesti. Ifissä on esimerkiksi tiimejä, jotka ottavat yhteyttä tyytymättömiin asiakkaisiin korjatakseen tilanteen ja parantaakseen heidän asiakaskokemustansa. Ifille nämä

tilanteet ovat puolestaan oppimismahdollisuuksia. Hallintomalli myös varmistaa, että If kehittää toimintaansa jatkuvasti suoran asiakaspalautteen perusteella.

Ifissä asiakastyytyväisyyttä seurataan jatkuvasti. Asiakastyytyväisyyttä ja Ifin suoriutumista mitataan lähes jokaisella Ifin liiketoiminta-alueella tNPS-mittarilla (transactional Net Promoter Score). Tulokset kertovat, kuinka todennäköisesti asiakkaat, jotka ovat olleet

Asiakastyytyväisyyskysely, tavoitteet ja tulokset

If

Kysely	Tavoite	2019	2018
tNPS*, puhelut asiakaspalvelukeskuksiin, henkilöasiakkaat liiketoiminta-alue	Tuloksen parantaminen	54,8	51,4
tNPS*, korvausten käsittely, henkilöasiakkaat liiketoiminta-alue	Tuloksen parantaminen	63,5	61,6

* tNPS-arvo lasketaan pyytämällä asiakkaita vastaamaan kysymykseen, missä määrin suosittelet Ifiä muille, ja vähentämällä arvostelijoiden (asiakkaat, jotka vastasivat 0–6) prosenttiosuus suosittelevien (asiakkaat, jotka vastasivat 9–10) prosenttiosuudesta.

EPSI-indeksi, tulokset

If

Kysely	2019	Toimialan keskiarvo, 2019	2018	Toimialan keskiarvo, 2018
If, Ruotsi	71,1	73,5	70,8	72,3
If, Norja	72,7	72,5	72,7	74,2
If, Suomi	75,8	73,1	75,2	75,1
If, Tanska	77,9	77,2	74,8	77,4

Lähde: EPSI



yhteydessä Ifin, suosittelevat yhtiötä muille. tNPS-tulokset raportoidaan Ifin ylimmälle johdolle, ja ne huomioidaan myös johdon palkitsemisjärjestelmässä. Lisäksi If vertailee suoriutumistaan muihin toimialan yhtiöihin. Tähän If käyttää vuosittain julkaistavaa EPSI-indeksiä (Extended Performance Satisfaction Index).

Ifin tavoitteena on tNPS-tulosten jatkuva parantaminen. Vuonna 2019 tNPS-tulokset jatkoivat positiivista kehitystä sekä Ifin asiakaspalvelukeskuksiin tulneiden puheluiden jälkeen että korvausten käsittelyn jälkeen saadun asiakaspalautteen perusteella. EPSI-indeksi tuki tuloksia ja vahvisti positiivisen kehityksen kaikissa Pohjoismaissa.

Ifin strategiana on myös jatkossa paneutua asiakaskeskeytyteen. Yhtiön tavoite on olla parhaana pidetty vakuutusyhtiö ja tarjota parasta asiakaspalvelua. Tavoitteen saavuttamiseksi Ifin johto käynnisti vuonna 2019 ohjelman, johon kuuluu koulutustapahtumia, workshop-koulutusta ja seminaareja. Ifin pohjoismainen Team Leader Academy pyrkii myös osaltaan tukemaan tavoitteen saavuttamista. Lisäksi If on ottanut käyttöön työkalun, jonka avulla kerätään palautetta ja kehitysideoita henkilöstöltä, joka on suorassa yhteydessä asiakkaisiin.

Vuonna 2019 If sai useita asiakaskokemukseen liittyviä palkintoja. Yhtiö palkittiin parhaasta asiakaspalvelusta vakuutuslalla Norjassa, parhaasta verkkosivusta rahoitus- ja vakuutuslalla Ruotsissa ja parhaasta asiakaspalvelusta kaikkien toimialojen keskuudessa Tanskassa.

Topdanmark

Topdanmark haluaa varmistaa, että sen asiakkaat saavat parasta mahdollista asiakaspalvelua. Tavoitteena on, että asiakkaat ovat niin tyytyväisiä yhtiön tuotteisiin ja palveluihin, että he suosittelevat Topdanmarkia myös muille.

Topdanmark käyttää tNPS-mittaria asiakastyytyväisyyden mittaamiseen. Lisäksi Topdanmark hyödyntää ESPI ja Aalund -kyselyjä, jotka tekevät ulkoisia ja riippumattomia analyysijä Topdanmarkin asiakkaiden tyytyväisyydestä. Topdanmark saa suoraa palautetta myös asiakkailta Trustpilot-palvelun avulla. Trustpilot on verkkosivu, joka julkaisee arvioita yrityksistä.

Asiakastyytyväisyyskysely, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Kysely	Tavoite	2019	2018
tNPS ¹ , yhteydenotot puhelimitse	Tuloksen parantaminen	48	45
tNPS ¹ , digitaalinen itsepalvelu	Tuloksen parantaminen	44	38
EPSI, yksityisasiakkaat, vahinkovakuutus	Tuloksen parantaminen	75,3	77,5
EPSI, yritysasiakkaat, vahinkovakuutus	Tuloksen parantaminen	69,1	²
Aalund ³	Säilyttää sijoitus henkivakuutusyhtiönä, jolla on tyytyväisimmät asiakkaat	1. sija	1. sija

¹ tNPS-arvo lasketaan pyytämällä asiakkaita vastaamaan kysymykseen, missä määrin suosittelet Topdanmarkia muille, ja vähentämällä arvostelijoiden (asiakkaat, jotka vastasivat 0-6) prosenttiosuus suosittelijoiden (asiakkaat, jotka vastasivat 9-10) prosenttiosuudesta.

² EPSI ei tehnyt kyselyä yritysasiakkaille vuonna 2018.

³ Aalund-kyselyssä on kolme osa-aluetta: tyytyväisyys, yrityskuva ja asiakasuskollisuus. Topdanmark raportoi tyytyväisyydestä yhtiöissä, joissa on 10-49 työntekijää. Nämä yhtiöt ovat myös Topdanmarkin henkivakuutusliiketoiminnan ensisijainen asiakasryhmä.

TrustScore¹

Topdanmark

Kysely	2019	2018
Yleisarvosana Trustpilotissa	4,4 ²	8,6

¹ TrustScore mittaa asiakastyytyväisyyttä Trustpilot-sivustolle kerättävien asiakasarvostelujen perusteella.

² Vuonna 2019 Trustpilot muutti TrustScore-asteikon kymmenpisteisestä viisipisteiseksi. Vanhan asteikon mukaan tulos olisi vuonna 2019 ollut 8,8.

Topdanmark-henkivakuutus säilytti vuonna 2019 ensimmäisen sijan Aalund-tutkimuksessa. Trustpilot-verkkosivustolla Topdanmark sai vuoden aikana 25 000 asiakasarviota. Asiakkaista 90 prosenttia antoi Topdanmarkille keskiarvoa korkeamman arvosanan. Syksyllä 2019 toteutetun henkilöasiakkaita koskevan EPSI-indeksin tulokset kääntyivät puolestaan laskuun. Osa selitystä on se, että Topdanmark ei ollut tarpeeksi proaktiivinen asiakkaitaan kohtaan. Lisäksi Topdanmarkin yhteistyökumppani pankkisektorilla vaihtui Danske Bankista Nordeaan, mikä aiheutti hämmennystä joidenkin asiakkaiden keskuudessa.

Topdanmark seuraa asiakastyytyväisyyskyselyjen tuloksia tiiviisti ja vertaa yhtiön suoriutumista verrokkeihin. Tavoitteena on oppia tuloksista ja parantaa yhtiön asiakaspalvelua.

Mandatum Life

Mandatum Life pyrkii tarjoamaan alan parasta asiakaspalvelua. Yhtiö on mitannut asiakastyytyväisyyttä ja toteuttanut siihen liittyviä kehitystoimia jo usean vuoden ajan. Mittaamalla asiakastyytyväisyyttä systemaattisesti Mandatum Life haluaa tunnistaa ne tekijät, joita asiakkaat arvostavat. Samalla yhtiö haluaa identifoida asiakaspalvelustaan ne kohdat, joita pitäisi parantaa.

Mandatum Life otti vuonna 2019 käyttöön uuden palveluidentiteetin yhtiön asiakaspalvelussa. Uuden identiteetin tarkoituksena on luoda yhtenäinen yhtiön laajuinen tapa varmistaa paras mahdollinen asiakaskokemus asiakkaille. Lisäksi Mandatum Life halusi tuoda yhtiön tunnetun ja arvostetun brändin vahvemmin esille kaikissa palvelun kontaktipisteissä ja asiakaskohtaamisissa. Palveluidentiteetin luomiseen käytettiin palvelumuotoilua ja tekoälytyökaluja, ja se sai tunnustusta Global Service Design Awards -kilpailussa vuonna 2019.

Mandatum Life mittaa asiakastyytyväisyyttä NPS-luvulla, joka on yksi yhtiön tärkeimmistä suorituskykymittareista ja myös yksi henkilöstön palkitsemisperusteista. Asiakastyytyväisyyttä mitataan asiakastapaamisten, puhelujen ja verkkoviestinnän perusteella. Lisäksi Mandatum Life tekee tarkempia asiakastyytyväisyyskyselyjä tietyistä aiheista. Asiakastyytyväisyyttä ja sen kehitystä tarkastellaan henkilö- ja yksikötasolla viikoittain ja johtoryhmissä kuukausittain.

Mandatum Life on asettanut yhtiön Suomen toiminnoille NPS-tavoitteeksi 70,0 vuoden 2020 loppuun mennessä. Tulos oli 66,4 (66,2) vuonna 2019 ja vastaajien lukumäärä 9 255 (8 783). Baltiassa NPS-tavoite on 65,0 vuoteen 2022 mennessä. Baltian tulos oli 61 (43) ja vastaajien lukumäärä 959 vuonna 2019.

Mandatum Life jatkaa asiakastyytyväisyyden parantamista kehittämällä asiakaspalveluaan kaikissa asiakastilanteissa ja kehittämällä uusia mobiili- ja verkkopalveluja.

Asiakastyytyväisyyskysely, tavoitteet ja tulokset

Mandatum Life

Kysely	Tavoite	2019	2018
NPS, Mandatum Life, Suomi	70,0 vuoden 2020 loppuun mennessä	66,4	66,2
NPS, Mandatum Life, Baltia	65,0 vuoteen 2022 mennessä	61	43

Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu

Sampo-konserniin kuuluvilla yhtiöillä on yhteinen halu vaikuttaa myönteisesti niihin yhteisöihin, joissa konserni-yhtiöt harjoittavat liiketoimintaa. Pyrkimyksenä on rakentaa luottamusta konsernin ja sen eri sidosryhmien välille. Tärkeitä sidosryhmiä ovat muun muassa asiakkaat, toimialajärjestöt, päättäjät, oppilaitokset, alihankkijat, media ja kansalaisjärjestöt. Konserniyhtiöt haluavat rakentaa suhteita ja tarjota tukea mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi tarjoamalla omaa asiantuntemustaan ja aikaansa yhteisöjen käyttöön. Tarkoituksena on toimia tavoilla ja käydä keskustelua asioista, jotka tukevat parhaiten kunkin konserniyhtiön ja sen sidosryhmien pyrkimyksiä.

Sampo-konsernin sidosryhmäyhteistyön pääteemoja ovat ilmastonmuutos, yleinen hyvinvointi ja turvallisuus sekä taloudellinen turva.

If

Ifin sisäisen selvityksen mukaan yhtiön tärkeimmät sidosryhmät ovat asiakkaat, työntekijät, johto (omistajat, hallitus ja ylin johto), alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit ja paikalliset yhteisöt (viranomaiset, kansalaisjärjestöt ja media). Jokaisella ryhmällä on lisäksi lukuisia alaryhmiä. Sidosryhmät ovat tärkeitä Ifin liiketoiminnan kannalta sekä pitkällä että lyhyellä aikavälillä. Ne sekä vaikuttavat Ifin että ovat alttiita yhtiön vaikutuksille.

If käy keskustelua sidosryhmiensä kanssa monista aiheista. Tarkoituksena on keskittyä teemoihin, jotka ovat

tärkeimpiä sidosryhmien kannalta ja sellaisia, joihin If voi vaikuttaa vastuullisuustyönsä kautta.

Tiedon jakaminen asiakkaille ja suurelle yleisölle

If toimii päivittäin riski- ja turva-asoiden parissa ja näin ollen yhtiössä tiedetään, mitkä ratkaisut lisäävät asiakkaiden turvallisuutta. Vahingontorjunta on yksi tärkeimmistä asioista, joista If keskustelee asiakkaidensa kanssa. Neuvomalla asiakkaitaan vahinkojen torjunnassa If auttaa heitä pienentämään sekä riskejään, ilmastonmuutokseen

Ifin sidosryhmät	Keskustelupaikka	Tärkeimmät esille nostetut asiat
Asiakkaat	- Asiakastapaamiset - Asiakastytyväisyysskyselyt - Asiakasvaltuutettu	- Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen - Paikalliset yhteisöt ja epäsuorat taloudelliset vaikutukset - Hankintakäytännöt
Työntekijät	- Työntekijöiden ja esimiesten väliset keskustelut - Työympäristöneuvostot - Tapaamiset henkilöstön edustajien kanssa - Työtyytyväisyysskyselyt	- Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen - Energiatehokkuus työpaikalla - Työympäristö - Monimuotoisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo
Johto	- Hallituksen kokoukset - Johtoryhmän kokoukset	- Ilmasto - Taloudellinen tulos - Paikalliset yhteisöt ja epäsuorat taloudelliset vaikutukset - Monimuotoisuus, sukupuolten välinen tasa-arvo ja syrjimättömyys
Alihankkijat ja yhteistyökumppanit	Tapaamiset alihankkijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa	- Ilmasto - Energiatehokkuus - Taloudellinen tulos
Viranomaiset	- Tapaamiset valvontaviranomaisten kanssa - Tapaamiset ja viestintä toimialajärjestöjen kanssa	- Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen - Paikalliset yhteisöt ja epäsuorat taloudelliset vaikutukset - Hankintakäytännöt

liittyvät riskit mukaan lukien, että kustannuksiaan ja samalla suojelemaan ympäristöä.

If myös tarjoaa kaikille asiakkailleen vahingontorjuntatietoa verkkosivuillaan. Verkkosivut ovat yhtiön ensisijainen vahingontorjuntaa koskevan neuvonnan ja dokumentaation kanava. Noin 900 000 asiakasta vieraili Ifin Kodin turvallisuus -sivuilla vuoden 2019 aikana. Sivulla on muun muassa tietoa tulipalojen, murtovarkauksien ja vesivahinkojen ennaltaehkäisystä.

If on julkaissut vuodesta 2002 lähtien englanninkielistä Risk Consulting -lehteä, joka keskittyy riskienhallintaan ja vahingontorjuntaan. Lehti julkaistaan kaksi kertaa vuodessa ja sen laajaan lukijakuntaan kuuluu muun muassa asiakkaita, yksityishenkilöjä, kirjastoja ja muita instituutioita. Lehti on luettavissa myös verkossa. Risk Consulting -lehdessä kerrotaan usein ilmastoon liittyvistä riskeistä. Lehdessä on julkaistu artikkeleita, jotka käsittelevät maaperän huomioon ottamista rakennetussa ympäristössä ja paloturvallisuutta aurinkopaneeleissa. Aiheena on myös ollut se, miten droneja voidaan käyttää riskikartoitusten parantamiseen luomalla 3D-karttoja tulvariskialueista.

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 ilmastomuutoksesta aiheutuvien vaurioiden riskin. Asiakkaille on oikeus kodin kuntotarkastukseen neljän vuoden

välein. If ja Anticimex ovat toteuttaneet vuodesta 2012 lähtien noin 135 000 kodin kuntotarkastusta Pohjoismaissa. Ifin tavoitteena on tehdä 200 000 tarkastusta vuoden 2021 loppuun mennessä. Ifin tilastojen mukaan kuntotarkastetuilla kodeilla on pienempi vahinkoriski kuin tarkastamattomilla kodeilla, erityisesti tulipalojen ja vesivahinkojen suhteen. Asiakkaat, jotka ovat teettäneet kuntotarkastuksen, ovat myös keskimääräistä tyytyväisempiä ja uskollisempia asiakkaita.

Osallistuminen tutkimushankkeisiin

If tukee ja osallistuu useisiin tutkimushankkeisiin Pohjoismaissa. Hankkeiden tavoitteena on lisätä tietoa ilmastomuutokseen liittyvistä riskeistä ja kehittää ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

If käynnisti ja rahoitti vuonna 2019 tutkimuksen, jossa kartoitettiin ilmastomuutoksen sopeutumisen eteen tehtyä työtä Norjan kunnissa. Tarkoituksena oli selvittää, miten pitkälle kunnat ovat edenneet työssään, ja nostaa esille parhaita käytäntöjä. Tutkimuksen tulosten perusteella kuntia vertailtiin toisiinsa, ja ne asetettiin tehdyn työn osalta paremmuusjärjestykseen. Kaikki tulokset esiteltiin vuoden 2019 Arendal-viikon aikana. Tutkimuksen toteutti CICERO yhteistyössä Ruotsin ympäristöinstituutin kanssa.

If on myös mukana KLIMPEN-tutkimushankkeessa, jossa analysoidaan ilmastomuutoksen vaikutuksia energiasektoriin Ruotsissa. Hanke käynnistettiin vuonna

2019 ja sen tarkoituksena on tutkia, miten ilmastomuutos vaikuttaa energiasektorin eri osa-alueisiin kuten vesivoimaan, tuulivoimaan ja bioenergiaan ja löytää mahdollisia sopeutumiskäytäntöjä. Tutkimushanketta johtaa Energiforsk yhteistyössä Ruotsin meteorologisen ja hydrologisen instituutin (SMHI), Chalmersin teknillisen korkeakoulun, Ruotsin ympäristöinstituutin ja Profu AB:n kanssa.

Työskentely päätöksentekijöiden kanssa

If käy Pohjoismaissa jatkuvaa keskustelua päätöksentekijöiden kanssa. Yhtiö esimerkiksi osallistuu aktiivisesti keskusteluun ilmastomuutoksesta. Tarkoituksena on jakaa Ifin tietämystä ja lisätä päätöksentekijöiden ymmärrystä ilmastomuutokseen liittyvistä riskeistä ja vakuutusalan mahdollisuuksista torjua näitä riskejä.

If perusti jo vuonna 2005 Svensk Försäkringin ilmasto-työryhmän, joka muun muassa tarjoaa apua ja tukea ilmastomuutokseen sopeutumiseen kansallisella ja paikallisella tasolla. Norjassa If puolestaan osallistuu Norjan Finanssialan vastuullisuustyöryhmään. Suomessa If on edustettuna Suomen Finanssialan vastuullisuustoimikunnassa osana Sampo-konsernia ja osallistui tätä kautta työryhmään, jossa luotiin yhteisiä ilmastoindikaattoreita finanssialalle. Tanskassa If osallistuu vakuutus- ja eläkealan kattojärjestön työhön ja toimintaan ilmaston hyväksi.

Topdanmark

Topdanmark työskentelee proaktiivisesti terveyden sekä sairauksien ja tapaturmien ennaltaehkäisyn parissa. Tapaturman jälkeen Topdanmark auttaa asianomistajaa palaamaan töihin ja jokapäiväiseen elämään. Topdanmark on tämän alan johtava henkivakuutusyhtiö Tanskassa, ja yhtiön toimien on todettu vaikuttavan positiivisesti yhteiskuntaan.

Topdanmarkin verkkosivuilla on asiakkaille ja muille sidosryhmille tarkoitettuja vahingontorjuntaneuvoja. Yhtiö tarjoaa neuvontaa kaikille asiakkailleen henkilöasiakkaista pieniin ja keskisuuriin yrityksiin. Topdanmarkin vahingontorjuntasivuston sivulatausten lukumäärä vuonna 2019 oli 122 350 (92 035).

Sairauksilla ja vammoilla on usein taloudellisia seurauksia suurempi merkitys niin yksittäiselle asiakkaalle, Topdanmarkille kuin yhteiskunnallekin. Joidenkin vakavien vammojen seurauksena henkilö voi menettää ansaintakykynsä joko osittain tai kokonaan ja näin myös yhteyden työmarkkinoihin. Viime kädessä tämä voi johtaa elämään työkyvyttömyyseläkkeellä. Siksi ennaltaehkäisy ja fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin edistäminen ovat keskeinen osa Topdanmarkin liiketoimintaa. Yhtiöllä on aloitteita, jotka auttavat asiakkaita palaamaan arki- ja työelämään. Topdanmark arvioi

jatkuvasti ennaltaehkäisyyn ja tapaturmien vaikutusten rajoittamiseen liittyviä prosessejaan ja toimintatapojaan.

Topdanmark edistää terveellisiä elämäntapoja työpaikoilla. Vuonna 2019 Topdanmark auttoi noin 1 050 asiakasta, jotka kärsivät stressin oireista. Yhtiön mukaan toimet näkyvät positiivisesti yhteiskunnassa. Ne sekä vähentävät terveydenhuoltokustannuksia että lisäävät terveyttä ja hyvinvointia. Toimet vähentävät myös sairauspoissaoloja työpaikoilla, mikä luo vakautta ja hyödyttää sekä yhteiskuntaa että yksittäisiä työntekijöitä.

Yhteistyö kansalaisjärjestöjen ja oppilaitosten kanssa

Tanskalaisista arviolta viisi prosenttia kärsii vakavasta hoitoa vaativasta stressistä vuosittain. Tällä on kauaskantoiset sosioekonomiset seuraukset ja se vaikuttaa myös ihmisten työ- ja yksityiselämään. Näin ollen Topdanmark haluaa osaltaan ennaltaehkäistä ja parantaa stressiä.

Topdanmark aloitti vuoden 2017 lopussa yhteistyön Kööpenhaminan yliopiston alaisuudessa toimivan mielenterveyden edistämiskeskuksen kanssa tarkoituksenaan löytää parannuskeinoja stressiin. Open and Calm -nimeä kantava ohjelma on tieteellisesti kehitetty ja todistettu ohjelma stressin vähentämiseksi. Yhteensä

62 iältään 22–64-vuotiaasta henkilöä osallistui vuosina 2017–2019 yhdeksän viikkoa kestävään ohjelmaan, jonka aikana Kööpenhaminan yliopiston tutkijat seurasivat heidän edistymistään.

Saavutetut tulokset olivat merkittäviä. Ohjelman jälkeen 51 prosenttia osallistujista oli palannut töihin täysipäiväisesti. Ennen ohjelman alkua täysipäiväisesti töissä kävi 37 prosenttia osallistujista. Sairaslomalla olleiden osallistujien määrä enemmän kuin puolittui ohjelman aikana. Ohjelman alussa sairauslomalla oli 20 prosenttia osallistujista ja sen lopussa enää 8 prosenttia. Osallistujien määrä, jotka olivat sekä työttömiä että kyvyttömiä hakemaan töitä, putosi 13 prosentista nolnaan. Heistä kaikki olivat joko löytäneet töitä tai etsivät parhaillaan töitä.

Osallistujat kertoivat myös, että heidän fyysinen ja psyykinen työkyky ja elämänlaatu paranivat. Erityisen tärkeää on se, että vakavista masennuksen oireista kärsineiden henkilöiden lukumäärä laski dramaattisesti. Ennen Open and Calm -ohjelman alkua 43 prosentilla osallistujista oli vaikean tai keskivaikean masennuksen oireita. Ohjelman jälkeen osallistujista yhteensä 91 prosentilla ei ollut minkäänlaisia masennuksen oireita.

Tukea asiakkaille terveellisen elämän ylläpitämiseen

Topdanmark haluaa osaltaan olla parantamassa asiakkaidensa fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Yhtiö osallistuu aktiivisesti sairauksien ja työtapaturmien ennaltaehkäisyyn yrityksissä, jotka ovat vakuuttaneet henkilöstönsä esimerkiksi Topdanmarkin terveystakuuksella.

Topdanmarkilla on laaja valikoima ennaltaehkäiseviä ratkaisuja, jotka voidaan räätälöidä yksittäisen asiakasyrityksen tarpeisiin. Topdanmark tarjoaa asiakkailleen esimerkiksi lääketieteen asiantuntijoiden toteuttamia henkilökohtaisia terveystarkastuksia ja -kartoituksia.

Vuonna 2019 Topdanmark keskusteli yhteensä 124 yrityksen kanssa siitä, miten yhtiöiden henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia voitaisiin edistää. Topdanmark on myös käynnistänyt erityisiä terveysaloitteita monissa näistä yhtiöistä. Esimerkkejä aloitteista ovat muun muassa liikunta työpaikalla, stressinhallintakurssit ja ohjeistukset terveelliseen ruokavalioon.

Lisätietoa aiheesta on englanniksi Topdanmarkin vuoden **2019 yritys vastuuraportissa** (www.sampo.com/vuosi2019).

Mandatum Life

Mandatum Life työskentelee sidosryhmiensä kanssa erityisesti ilmastonmuutokseen, vastuulliseen sijoittamiseen ja vastuullisiin henkilöstö- ja palkitsemiskäytäntöihin liittyen.

Yhteistyö kansalaisjärjestöjen kanssa

Mandatum Life on tehnyt vuodesta 2017 lähtien yhteistyötä WWF Suomen kanssa. Yhteistyön tavoitteena on ohjata sijoitusala mukauttamaan toimintaansa Pariisin ilmastopöytäkirjassa mainitun 1,5–2 asteen lämpötilatavoitteen saavuttamiseksi. Osana yhteistyötään Mandatum Life ja WWF Suomi julkaisivat vuonna 2018 oppaan sijoitusten ilmastovastuullisuuden edistämiseksi. Päivitetty versio oppaasta ja digitaalinen versio erityisesti yksityissijoittajien käyttöön julkaistaan 2020. Sijoittajan opas ilmatoriskien hallintaan: riskeistä mahdollisuuksiin -julkaisun tavoite on kannustaa kaikkia sijoittajia, erityisesti kaupunkia, kuntia, säätiöitä, yliopistoja ja muita yhteisöjä, ottamaan ilmastonmuutoksen hillitsemisen huomioon sijoituspolitiikassaan. Opas kertoo ilmastonmuutokseen liittyvistä sijoitusriskeistä ja auttaa sijoittajia vähentämään sijoitustensa hiilijalanjälkeä omat sijoitustavoitteet huomioiden.

Mandatum Life tekee myös yhteistyötä Directors' Institute Finlandin kanssa lisätäkseen tietoisuutta vastuullisista palkitsemiskäytännöistä. Yhdessä organisaatiot

parantavat suomalaisten johtajien ja hallitusten jäsenten tietoisuutta siitä, kuinka vastuullinen johtaminen ja palkitseminen vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen, ja kuinka yritys vastuuta voidaan edistää liittämällä siihen liittyviä tavoitteita johdon palkitsemisjärjestelmiin.

Luomassa yleistä keskustelua

Edistääkseen vastuullisia henkilöstö- ja palkitsemiskäytäntöjä Mandatum Life osallistuu aktiivisesti johtamis- ja palkitsemiskäytännöistä käytävään yleiseen keskusteluun. Yhtiö esimerkiksi julkaisee artikkeleita ja podcasteja omassa printtilehdessään, verkkomedioissa ja yhteistyössä perinteisen median kanssa.

Lisäksi Mandatum Life järjestää vuotuisen seminaarin vastuullisesta sijoittamisesta, johon kutsutaan alan mielipidejohtajia Suomesta ja ulkomailta keskustelemaan vastuullisesta sijoittamisesta ja ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä. Seminaari järjestettiin jälleen lokakuussa 2019 ja osallistujia oli yhteensä noin 150.

Mandatum Life edistää myös yrittäjyyttä ja uusia, yhteisöllisiä työtapoja Suomessa yhteistyössä muiden toimijoiden kuten Innovation House Finlandin kanssa. Näiden yhteistyöprojektien kautta tarjotaan esimerkiksi start-upeille mahdollisuuksia luoda uutta liiketoimintaa ja yhteyksiä sidosryhmiin.

Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet

Kukin Sampo-konsernin yhtiö päättää itsenäisesti vuosittain, mitä hankkeita se haluaa tukea ja minkälaisiin muihin humanitaarisiin toimiin se haluaa ryhtyä. Yhteistyöt voivat olla pidempiaikaisia kumppanuuksia tai yksittäisiä hankkeita tai tekoja.

Vuonna 2019 Sampo-konserni, pois lukien If, teki lahjoituksia yhteensä noin 223 000 eurolla.

If

If haluaa ottaa vastuuta paikallisten yhteisöjen auttamisesta ja tukemisesta. Tiedon jakaminen ja näkemyksen tarjoaminen on tärkeä osa Ifin humanitaarista työtä ja vuorovaikutusta yhteiskunnan kanssa.

Paikallisten yhteisöjen tukeminen

If on SAFER-osaamiskeskuksen jäsen Ruotsissa. Osaamiskeskuksessa Ruotsin autoalan yhteistyökumppanit, yliopistomaailma ja viranomaiset tekevät yhteistyötä liikenneturvallisuuden tutkimuksen ja turvallisen liikkumisen saralla. Suomessa If tukee puolestaan Keltanokka-kampanjaa. Yhtiö on lahjoittanut heijastavia keltaisia lippalakkeja kaikille ekaluokkalaisille vuosittain vuodesta 2006 lähtien. Kampanjan tarkoituksena on tukea lasten liikenneturvallisuutta. Tähän mennessä miltei puoli miljoonaa suomalaislasta on saanut keltaisen lippalakin.

Norjassa If tekee yhteistyötä Norjan paloturvallisuusyhdistyksen (Norsk Brannvernforening) kanssa. Yhteistyö keskittyy yksityisasuntoihin ja erityisesti perheisiin. If ja Norsk Brannvernforening ovat yhdessä kertoneet sadoille tuhansille norjalaisille miten tulipaloja ennaltaehkäistään. Osa yhteistyötä on vuosittain järjestettävä paloturvallisuusviikko (Brannvernuka).

Päästökompensaatio

If kompensoi kaikki yhtiön omasta toiminnasta aiheutuvat kasvihuonekaasupäästöt tukemalla Gold Standard -sertifioituja projekteja. Projektit mahdollistavat maailmanlaajuisen yhteistyön, jonka avulla rahoitetaan ja vähennetään kasvihuonekaasupäästöjä kehittyvissä maissa. If kompensoi vuonna 2019 yhtiön oman toiminnan päästöt tukemalla Breathing Space -nimistä projektia.

Breathing Space vähentää merkittävästi kotitalouksien hiilipäästöjä 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 naisryttäjiä liesien myyntiin ja markkinointiin. Tämä mahdollistaa Intian

maaseudun naisille omien tulojen hankkimisen, mikä parantaa heidän elintasoaan ja sosiaalista asemaansa.

Topdanmark

Vahinkovakuutus- ja henkivakuutusyhtiönä Topdanmark auttaa monia asiakkaita vuosittain sairauden tai tapaturman sattuessa. Tämän lisäksi yhtiö haluaa auttaa myös laajemmin yhteiskunnassa. Tästä syystä Topdanmark on valinnut tehdä yhteistyötä kolmen järjestön kanssa, joista jokainen auttaa osaltaan hädässä olevia ihmisiä. Järjestöt ovat Tanskan syöpäsäätiö (Kræftens Bekæmpelse), Lääkärit ilman rajoja ja Veripankki.

Vuonna 2019 Topdanmark ja yhtiön työntekijät lahjoittivat yhteensä 892 533 Tanskan kruunua (noin 120 000 euroa) humanitaariseen työhön.

Topdanmark osallistui vuonna 2019 kuudetta kertaa Tanskan syöpäsäätiön Fight Cancer -kampanjaan (Knæk Cancer). Yhtiö haluaa auttaa tutkimuksessa, jossa etsitään keinoja syövän parantamiseen ja ennaltaehkäisyyn. Kampanjan kautta Topdanmark voi edistää tärkeää asiaa ja samaan aikaan keskittyä yhtiön liiketoiminnan kannalta olennaisiin teemoihin kuten terveyteen ja ennaltaehkäisyyn. Kampanja toteutettiin viikon kestävästi liikuntatapahtumana, jonka aikana yhtiön työntekijöitä ja eläkeasiakkaita kannustettiin muun muassa pyöräilemään, tanssimaan, juoksemaan,

kävelemään ja joogaamaan. Vuonna 2019 yhteensä 815 työntekijää osallistui kampanjaan, jolla kerättiin yhteensä 357 400 Tanskan kruunua (noin 48 000 euroa). Summa koostui pääasiassa työntekijöiden maksamista osallistumismaksuista ja Topdanmarkin lahjoituksesta, joka perustui liikuntasuoritusten aikana poltettuihin kaloreihin. Yhtiön eläkeasiakkaita kannustettiin myös osallistumaan kampanjaan. Topdanmark maksoi heidän osallistumismaksunsa ja teki lahjoituksen poltettujen kaloreiden perusteella. Yhteensä 138 eläkeasiakasta osallistui toimintaan vuonna 2019.

Lisäksi Topdanmark haluaa pelastaa henkiä ja parantaa terveyttä alueilla, jotka ovat hätäavun tarpeessa. Tästä syystä Topdanmark on tehnyt yhteistyötä Lääkärit ilman rajoja -järjestön kanssa vuodesta 1996 lähtien. Topdanmark lahjoitti yhdessä työntekijöidensä kanssa yhteensä 439 600 Tanskan kruunua Lääkärit ilman rajoja järjestölle vuonna 2019.

Tanskalaiset sairaalat hoitavat potilaita joka päivä luovutetun veren avulla. Topdanmarkin pääkonttorin työntekijät ovat vuodesta 2005 lähtien voineet luovuttaa verta veripankille työpäivän aikana. Vuonna 2019 Topdanmarkin työntekijät luovuttivat yhteensä 388 pussia verta.

Mandatum Life

Vuonna 2019 Mandatum Life osallistui Team Rynkeby Foundationin järjestämään kampanjaan, jonka tarkoituksena on edistää pyöräilyä työmatkoilla ja kerätä samalla

rahaa vakavasti sairaille lapsille. Mandatum Lifen Viron toimisto puolestaan tuki vuonna 2019 Minun unelma-päiväni -hyväntekeväisyysjärjestöä (MTÜ Minu unistuste päev). Järjestön tavoitteena on kerätä rahaa ja tuoda iloa vakavasti sairaille lapsille. Osa työntekijöistä tuki järjestöä myös henkilökohtaisesti vuoden aikana.

Mandatum Life aloitti vuonna 2019 myös yhteistyön alppihiihtäjä Nette Kivirannan kanssa. Kiviranta loukkaantui vakavasti ja halvaantui auto-onnettomuuden seurauksena vuonna 2018 ollessaan matkalla kilpailuun. Nykyisin Kiviranta harjoittelee fysioterapeutin kanssa oppiakseen kävelemään kävelyrobotin avulla. Mandatum Life on tukenut Kivirantaa kuntoutuksessa ja robotin hankinnassa. Robotti on ensimmäinen laatuaan Suomessa.

Mandatum Life ja Keskinäinen vakuutusyhtiö Kaleva antoivat vuonna 2019 yhteensä 15 000 euron joululahjoituksen kolmelle kansalaisjärjestölle: We Foundation, WWF Suomi ja Mannerheimin lastensuojeluliitto. Lahjoituskohteet valittiin molempien yhtiöiden henkilöstön keskuudessa toteutetun äänestyksen perusteella.

Muut kuin rahalliset lahjoitukset

Mandatum Life tekee yhteistyötä Tukikummit-säätiön kanssa auttaakseen syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria. Yhtiö lahjoittaa vaikeassa 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 Kalevan kanssa TULEVA-sisältöpalvelun. 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.

Lisäksi Mandatum Life antaa yhteistyöjärjestöilleen ei-rahallista tukea, kuten ilmaista mainostilaa, markkinointilista sisältöä ja mahdollisuuden käyttää yhtiön tiloja.

Sampo Oyj

Sampo Oyj teki 50 000 euron joululahjoituksen Lasten ja nuorten säätiölle vuonna 2019. Lasten ja nuorten säätiö käyttää luovia ja aktivoivia keinoja vaikeissa elämäntilanteissa olevien nuorten auttamisessa. Näitä keinoja hyödyntäen nuoret voivat vahvistaa elämäntaitojaan ja löytää paikkansa yhteiskunnassa. Säätiö toimii Suomessa ja yhdessä paikallisten yhteistyökumppaneiden kanssa myös kehitysmaissa.

Lisäksi Sampo Oyj ja sen työntekijät osallistuivat Joulupuu-keräykseen. Keräyksen tarkoituksena on kerätä joululahjoja vähävaraisten perheiden lapsille ja nuorille, jotka jäisivät muuten ilman joululahjaa.

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 31.12.2019 tilanteen mukaisesti.

Sampo-konserni



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



Principles for
Responsible
Investment

(ml. Sampo Oyj, If ja Mandatum Life)



If

- Baltic Sea Action Group (BSAG)
- Business for Climate (Norja)
- The Climate Pact (Ruotsi)
- Insurance European kahden asteen tavoite -kampanja
- Joutsenmerkki
- Paris Pledge for Action
- The Trillion Tonne Communiqué
- WWF Green Office (Suomi)



Mandatum Life

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



Topdanmark

- CDP
- Dansif, Denmark's Sustainable Investment Forum
- Paris Agreement
- Paris Call for Trust and Security in Cyberspace
- Together for Mental Health (Tanska)



Sampo Oyj

- FIBS
- Finsif, Finland's Sustainable Investment Forum
- WWF Green Office



LIITTEET

117

Liite 1:
Laskenta-
periaatteet

120

Liite 2:
GRI-sisältö-
indeksi

125

Liite 3:
Kasvihuone-
kaasupäästöt

128

Liite 4:
Olennaiset
hallinnointi-
dokumentit

130

Yritysvastuu-
raportin
allekirjoitukset

131

Yhteystiedot

Liitteet

Liite 1: Laskentaperiaatteet

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2019, ellei toisin mainita. Raportti antaa konsernitason tietoa muutamin poikkeuksin, jotka johtuvat lähinnä konsernin ja konserniyhtiöiden luonteesta aiheutuvasta tietojen saatavuudesta.

Raportin rakenne on muuttunut hieman verrattuna Sampo-konsernin vuoden 2018 yritysraporttiin, joka julkaistiin 8.5.2019. Raportti on tänä vuonna jaettu neljään osioon Sampo-konsernin uusien vastuullisuusteemojen mukaisesti. Teemat ovat Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt, Vastuullinen yrityskulttuuri, Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi ja Vastuullisuus yhteisöissä. Jokaisen teeman alla tarkastellaan aiheeseen liittyviä olennaisimpia vastuullisuusnäkökohtia.

Raportin keskeisiin aiheisiin tai niiden rajauksiin ei ole tehty olennaisia muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Suurin muutos on Mandatum Life Sijoituspalveluja ja yhtiön sijoitusten hiilijalanjälkeä koskevien tekstien poisjättäminen raportin sijoituksia käsittelevästä osiosta. Myös Topdanmarkin sijoitussidonnaiset sijoitukset on rajattu osion ulkopuolelle. Syynä on se, että Mandatum Life ja Topdanmark eivät kannä näiden sijoitusten riskiä ja kyseiset sijoitukset tehdään asiakkaiden toiveiden

mukaisesti. Mainitut sijoitukset eivät ole myöskään osa Sampo-konsernin sijoituksia koskevaa taloudellista raportointia, joten tavoitteena oli lisäksi konsernin ulkoisen raportoinnin yhdenmukaistaminen. Tässä raportissa asiakkaiden toiveiden mukaan tehtyjä sijoituksia käsitellään osiossa Vastuulliset tuotteet ja palvelut.

Annetun tiedon tarkkuus ja laatu on parantunut aiempiin raportteihin verrattuna. Lisäksi raportissa on otettu käyttöön uusia keskeisiä tunnuslukuja. Tämä johtuu paremmasta tietojen saatavuudesta. Pyörityksen johdosta raportin graafeissa esitetyt luvut eivät välttämättä täsmää kokonaismääriin. Sama koskee prosenttiosuuksia.

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset -osiossa on esitetty tiivistetysti Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöt ajalta 1.1.–31.12.2019. Laskennassa on mukana Sampo Oyj (kaikki toimistot), If (kaikki pohjoismaiset toimistot), Mandatum Life (kaikki Suomessa olevat toimistot) ja Topdanmark (kaikki toimistot). Kasvihuonekaasupäästöt ja niihin liittyvät muut tiedot on raportoitu konserni- ja yhtiötasolla. Konsernin yhteisiä

laskentaperiaatteita käytettiin kautta linjan. Laskennan suoritti ulkopuolinen palveluntarjoaja, South Pole Group, konserniyhtiöiden toimittamien tietojen perusteella.

Kasvihuonekaasupäästöt on laskettu ja raportoitu Greenhouse Gas Protocol -ohjeiston mukaisesti. GHG Protocol -ohjeiston mukaan päästöt jaetaan suoriin ja epäsuoriin päästöihin. Suorat ja epäsuorat päästöt jaetaan edelleen kolmeen luokkaan: scope 1 (suorat päästöt), scope 2 (epäsuorat päästöt) ja scope 3 (muut epäsuorat päästöt).

Sampo Oyj raportoi scope 1 -päästöt yhtiön omistamissa ja leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen, lämmityksen ja jäähdytyksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot, kilometrikorvaukset, taksimatkat ja hotelliyöt), paperinkulutuksen, vedenkulutuksen, IT-laitteiden, polttoaineen ja energian kulutuksen sekä tulosteisiin ja julkaisuihin käytetyn rahan perusteella. Sampo Oyj:llä on vain yksi toimisto Helsingissä.

Mandatum Life raportoi scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen perusteella ja scope 3 -päästöt liikematkustamisen (lennot, kilometrikorvaukset, vuokra-autot ja hotelliyöt) sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella.

Mandatum Lifella ei ole yhtiön omistamia autoja ja eikä siksi scope 1:n mukaisia suoria päästöjä. Mandatum Lifen laskennassa olivat mukana yhtiön Suomen toiminnot. Pienen Tampereella sijaitsevan toimiston sähkönkulutusta ei ollut saatavilla, joten laskennassa käytettiin tältä osin Suomen toimistotilojen sähkönkulutuksen keskiarvoa.

Topdanmark raportoi scope 1 -päästöt kiinteiden ja liikkuvien polttolähteiden perusteella ja scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen ja lämmityksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot ja kilometrikorvaukset), vedenkulutuksen, jätteenmäärän sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella. Pienten toimistojen sähkönkulutuksen, lämmityksen ja vedenkulutuksen laskemiseen käytettiin henkilöstömäärän (FTE) ja toimistojen pinta-alan (m²) mukaisia keskiarvoja. Topdanmark teki nämä laskelmat itse ja toimitti ne South Pole Groupille. Topdanmarkin päästölaskennassa olivat mukana yhtiön kaikki toimistot.

If raportoi scope 1 -päästöt yhtiön omistamissa ja leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen, lämmityksen ja jäähdytyksen perusteella. Ifin omassa toiminnassa käytetty sähkö on kokonaan peräisin uusiutuvista energialähteistä. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot, kilometrikorvaukset, junamatkat, taksimatkat, vuokra-autot ja hotelliyöt), kopiopaperin, tulostuspapierin ja markkinointimateriaalien kulutuksen, vedenkulutuksen

sekä polttoaineen ja energiankulutuksen perusteella. Laskennassa olivat mukana kaikki Ifin toimistot Pohjoismaissa (Tanska, Suomi, Norja ja Ruotsi).

Kaiken kaikkiaan datankeräys, päästökertoimet ja oletukset perustuivat GHG Protocol -ohjeistukseen. Olettamissa ja päästökertoimissa käytettiin konservatiivista lähestymistapaa. Jos toiminnan data oli puutteellista, laskennassa käytettiin hyväksi yleistä arvioita.

Lisätietoa kulutuksesta ja päästöistä on **liitteessä 3: Kasvihuonekaasupäästöt (sivu 125)**.

Vastuullinen yrityskulttuuri

Henkilöstöluvut on raportoitu kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna (FTE) ja vuoden lopun tilannetta käyttäen, pois lukien vaihtuvuusluvut ja henkilöstön palvelusvuodet, jotka on laskettu pääluvun mukaan. Edellisen vuoden luvut on esitetty vertailun mahdollistamiseksi ja sikäli kun ne ovat saatavilla tai katsottu olennaisiksi.

Avainlukujen laskentaan on käytetty suurimmaksi osaksi konsernin laskentaperiaatteita. Naisten osuus johdon eri tasoilla -lukuihin on sovellettu yhtiökohtaisia laskentaperiaatteita kunkin yhtiön organisaatorakennetta mukaillen. Myös henkilöstötyytyväisyys on raportoitu yhtiökohtaisia mittareita käyttäen. Edellä mainitut luvut eivät ole vertailukelpoisia, koska jokaisella konserni-yhtiöllä on omat tavat mitata ja raportoida.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sijoitukset yhtiöittäin on raportoitu konsernitasolla mukaan lukien Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset. Osio ei kata Mandatum Lifen tai Topdanmarkin sijoitussidonnaista liiketoimintaa, koska Mandatum Life ja Topdanmark eivät kannan näiden sijoitusten riskiä. Sijoitusallokaatio omaisuuslajeittain on raportoitu Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n osalta. Raportointi perustuu sijoitusten hallintorakenteeseen Sampo-konsernissa.

Sijoitusten hiilijalanjälkilaskennassa on mukana Ifin, Topdanmarkin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset. Mandatum Lifen ja Topdanmarkin sijoitussidonnaiset sijoitukset sekä valtioiden lainat on jätetty laskennan ulkopuolelle. Hiilijalanjälkilaskenta tehtiin yhteistyössä ISS ESG:n kanssa. ISS ESG:n metodologia perustuu kahteen pilariin: 1) ISS kerää yrityksen itse raportoimat kasvihuonekaasupäästöt, jotka koskevat tiedot kaikista saatavilla olevista lähteistä, kuten yritysraportteista, CDP-raportteista, sijoittajasuhdeviestinnästä, verkkosivuilta ja niin edelleen. Nämä itseraportoidut tiedot annetaan ISS ESG:n analytikoille validoitaviksi. 20–25 prosenttia tiedoista yleensä hylätään epäluotettavina. 2) Jos yritys ei raportoi kasvihuonekaasupäästöistä tai tiedot eivät ole käyttökelpoisia, ISS ESG mallintaa tiedot kehittämiensä mallien avulla. ISS ESG:n lähestymistapa perustuu noin 800 sektorispesifiseen malliin, joita sovelletaan omaan, hiilidioksidipäästöihin keskittyvään luokitusjärjestelmään.

Ilmastoskenaarioanalyysin tarkoituksena on selvittää, minkä ilmastoskenaarion kanssa yksittäinen yhtiö on linjassa vuoteen 2050 asti. Menettelytapa perustuu kolmeen Kansainvälisen energijärjestön (International Energy Agency, IEA) ilmastoskenaarioon. Jokainen skenaario odottaa lämpötilan nousun tiettyä tasoa vuoteen 2100 mennessä: 2 asteen skenaario (2DS), 4 asteen skenaario (4DS) ja 6 asteen skenaario (6DS). Jokainen skenaario on sidoksissa hiilibudjettiin. Hiilibudjetti määrittelee fossiilisen hiilen määrän, joka voidaan käyttää maailmanlaajuisesti pysyttäessä tietyn lämpötilan rajoissa. Hiilibudjetti muuttuu skenaariosta riippuen. ISS ESG:n skenaarioanalyysi yhdistää IEA:n skenaariot SDA-lähestymistapaan (Sectoral Decarbonization Approach) varaamalla hiilibudjettia yhtiölle perustuen sen markkinaosuuteen ja kyseisen sektorin odotettuihin kehityskaaren mukaisiin päästöihin. Useimpien sektorien kohdalla analyysi perustuu päästöintensiteetin ja liikevaihdon suhteeseen. Tiettyjä sektoreita (esim. yleishyödylliset palvelut ja fossiiliset polttoaineet) analysoidaan käyttäen kuitenkin sektorikohtaisia lähestymistapoja.

Ilmastostrategian arviointi (%-osuus sijoituksista) -graafi kertoo, miten hyvin sijoitussalkussa olevat yhtiöt sopeutuvat kansainvälisiin ilmastotavoitteisiin. Yhtiöt on ryhmitelty kategorioihin seuraavin perustein:

- Ei ilmastostrategiaa: Yhtiöt, jotka eivät julkaise kasvihuonekaasupäästöjään. Päästöistä raportointia pidetään edellytyksenä pitkäaikaiselle ilmastostrategialle.

- Heikko ilmastostrategia: Yhtiöt, jotka raportoivat kasvihuonekaasupäästöistään epäjohtonmukaisesti.
- Kohtuullinen ilmastostrategia: Yhtiöt, jotka raportoivat kasvihuonekaasupäästöistään epäjohtonmukaisesti ja ovat asettaneet tieteeseen perustuvia tavoitteita (Science Based Targets, SBT).
- Vahva ilmastostrategia: Yhtiöt, jotka raportoivat kasvihuonekaasupäästöistään johtonmukaisesti.
- Sitoumus 2 asteeseen: Yhtiöt, jotka raportoivat kasvihuonekaasupäästöistään johtonmukaisesti ja ovat asettaneet tieteeseen perustuvia tavoitteita (SBT).

Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin -graafissa on esitetty sijoitussalkun päästöt vuosittain. Varjostetut alueet havainnollistavat päästöbudjetteja vuotta kohti vastaavien skenaarioiden mukaan. Sijoitussalkusta kertovan viivan jyrkkyyteen vaikuttavat sijoitussalkun luonne ja omistussuhde kussakin salkkuyhtiössä. Päästövähennystavoitteet on otettu huomioon, ja yhtiöiden odotettuja kehityskaaria säädettiin alaspäin, jos yhtiöt olivat asettaneet konkreettisia tieteeseen perustuvia tavoitteita (SBT).

Vastuullisuus yhteisöissä

Palkitseminen, verotiedot ja lahjoitukset on raportoitu konsernitasolla konsernin laskentaperiaatteita käyttäen. Asiakastytytyväisyyshluvut on raportoitu yhtiötasolla. Jokaisella Sampo Oyj:n tytäryhtiöllä on omat tavat mitata

asiakaskokemusta ja -tyytyväisyyttä, ja siksi raportointi on muokattu kunkin yhtiön yksilöllisiin tarpeisiin.

Raportointiviitekehys

Sampo-konsernin yritysraportti ja siinä raportoivat tunnusluvut perustuvat GRI Standards 2018 -viitekehukseen (GRI-referenced), joihin raportissa viitataan soveltuvin osin. Tunnusluvut on laskettu standardeissa annettujen ohjeiden mukaisesti silloin, kun konserni-yhtiöt ovat kyenneet tuottamaan standardien vaatimusten mukaiset tiedot ja siinä määrin, kun vaatimukset ovat olleet konsernin kannalta olennaisia. Jos julkaistut tiedot eivät täytä tunnuslukujen ja standardin vaatimuksia, poikkeuksista on mainittu kunkin tunnusluvun kohdalla **liitteessä 2** esitetyssä GRI-sisältöindeksissä (sivu 120).

Lisäksi raportti on laadittu vastaamaan YK:n Global Compact -aloitteen vaatimuksia.

Ulkopuolinen varmennus

Raporttia ei ole varmennettu riippumattomalla kolmannella osapuolella. Ulkopuolisesta varmennuksesta on keskusteltu yhtiössä sisäisesti, ja yritysraportin varmennus on osa Sampo-konsernin suunnitelmia vuodelle 2020.



Liite 2: GRI-sisältöindeksi

Tässä raportissa viitataan GRI-standardien raportointiohjeistuksen GRI Standards 2018 (GRI-referenced) valittuihin indikaattoreihin, jotka on lueteltu alla GRI-sisältöindeksissä. Mikäli raportointi ei täytä tiettyä standardia tai indikaattoria kokonaan, kuvataan raportoinnin laajuus oheisessa taulukossa jokaisen indikaattorin kohdalla.

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 102: YLEISET TIEDOT 2016		
1. Organisaation Profiili		
102-1	Organisaation nimi	s. 4
102-2	Toimialat, tuotemerkit, tuotteet ja palvelut	s. 9–11
102-3	Pääkonttorin sijainti	s. 9
102-4	Toimintojen sijainti	s. 9–11
102-5	Omistusrakenne ja yhtiömuoto	s. 9–11
102-6	Markkina-alueet	s. 9–11
102-7	Organisaation toiminnan laajuus	i. s. 63–65 ii. s. 7–12 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) iii. s. 39, 168 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) iv. s. 40, 168 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) v. s. 7–12 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	i. s. 14 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) ii. s. 22–26 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) iii. Ei merkittäviä muutoksia toimitusketjussa
102-12	Ulkoiset yhteiskuntavastuualoitteet	s. 41, 91
102-13	Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	s. 115

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
2. Strategia		
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	s. 7–8
102-15	Merkittävimmät vaikutukset, riskit sekä mahdollisuudet	s. 16–24, 84–85, 97–98
3. Liiketoiminnan eettisyys		
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	s. 17–18, 26–29, 32, 37
102-17	Toiminnan eettisyyteen liittyvä neuvonanto ja väärinkäytösten ilmoittaminen	i. s. 26–31 ii. s. 26–27, 29–31, 43
4. Hallinto		
102-18	Hallintomalli	a. s. 10–13 b. s. 12–13
102-19	Vastuunjako	s. 12–13
102-20	Johtotason vastuu taloudellisista, ympäristöllisistä sekä sosiaalisista aiheista	s. 12–13
102-21	Sidosryhmien kuuleminen taloudellisista, ympäristöllisistä sekä sosiaalisista aiheista	s. 109–112
102-22	Hallituksen kokoonpano	i. ii. iv. s. 7–15 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä) iii. v. vi. s. 70–71 vii. viii. s. 12–13, 70–71
102-23	Hallitukset puheenjohtaja	s. 3 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
102-24	Hallituksen nimeäminen ja valinta	s. 7–8 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
102-26	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian asettamisessa	s. 12–13
102-27	Hallituksen yritys vastuusaaminen	s. 12–13
102-28	Hallituksen suorituksen arviointi	s. 12–13
102-29	Taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöasioiden vaikutusten tunnistaminen ja hallinnointi	a. s. 12–13 b. s. 12–15
102-30	Riskienhallinnan prosessien tehokkuus	s. 12
102-31	Taloudellisten, ympäristöllisten ja sosiaalisten aiheiden katselmointi	s. 12
102-32	Hallituksen rooli yritys vastuuraportoinnissa	s. 12–13



GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
102-33	Kriittisten aiheiden kommunikointi	s. 12-13, 27-31
102-35	Palkitsemispolitiikat	a. s. 7 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä) s. 20-21 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) i. s. 102-104 s. 57-58, 107 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) ii. s. 102-104 s. 114 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) iii. s. 57-58, 114 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) iv. Ei takaisinperintöjä v. s. 57-58, 107, 117 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös) b. s. 7 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä), s. 20-21 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös), Palkkiot eivät ole sidonnaisia sosiaaliin tai ympäristöön liittyviin aiheisiin
102-36	Palkitsemisen määrittelyn prosessit	s. 14-15 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
102-37	Sidosryhmien vaikutusmahdollisuudet palkitsemisen määrittelyssä	s. 102-104 s. 14-15 (Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä)
5. Sidosryhmävuorovaikutus		
102-40	Luettelo sidosryhmistä	s. 109
102-42	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	s. 109-112
102-43	Sidosryhmädialogi	s. 109-112
102-44	Sidosryhmien esille nostamat keskeiset asiat ja huolenaiheet	s. 109-112

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
6. Raportointikäytäntö		
102-45	Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen kuuluvat yhtiöt	s. 4 s. 15, 44 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
102-46	Raportin sisällön ja aiheiden laskentarojojen määrittely	a. s. 4 b. s. 117-119
102-47	Luettelo olennaisista aiheista	s. 15
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei muutoksia aiemmin raportoiduissa tiedoissa
102-49	Muutokset raportoinnissa	s. 117
102-50	Raportointiajanjakso	s. 4
102-51	Edellisen raportin julkistamisajankohta	s. 117
102-52	Raportointitieteys	s. 4
102-53	Yhteystiedot	s. 131
102-54	Väitteet GRI-Standardien mukaisesta raportoinnista	Tämä raportti viittaa vuoden 2018 GRI-standardin raportointiohjeistukseen (GRI-referenced)
102-55	GRI-sisältöindeksi	s. 120-124
102-56	Ulkoinen varmennus	s. 119 Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu
GRI 201: TALOUDELLISET TULOKSET 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentaroajat	a. s. 14-18 b. c. s. 102-105
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 12-13, 14-18, 128-129 s. 7-13, 18-21 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 7-13, 18-21 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. 113-114 s. 33-34, 39, 168 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset sekä riskit ja mahdollisuudet	i. ii. s. 21-24, 94-98 iii. iv. s. 17-18, 88, 90, 94-98, 125-126
201-4	Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen tuki	a. b. s. 104 c. s. 24-25 (Hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös)



GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 205: KORRUPTION VASTAISUUS 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	a. s. 14-18 b. s. 14-18, 20, 26-28, 46 c. s. 26-28, 46
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 14-18, 20, 26-28, 46, 128-129
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 26-27
205-2	Korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	s. 26-28
205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimet	s. 28 Ei vahvistettuja tapahtumia
GRI 206: KILPAILUOIKEUS 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	a. s. 14-18 b. s. 14-18, 20, 26-28, 46 c. s. 26-28, 46
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 14-18, 20, 26-28, 46, 128-129
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 26-27
206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	s. 28 Ei vahvistettuja tapahtumia
GRI 302: ENERGIA 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	a. s. 17-18, 55-57, 109 b. s. 17-18, 55-57
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 89-90, 95-98, 110
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 55-57, 89-90
302-1	Organisaation oma energiankulutus	c. e. s. 125 f. g. s. 117-118, 127
302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	a. c. s. 90 b. s. 125 d. s. 117-118, 127

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 303 VESI 2018		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 17-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 26, 90
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 90, 125
305-5:2018	Vedenkulutus	s. 125 d. s. 90, 126-127
GRI 305: PÄÄSTÖT 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	a. s. 15, 24 b. s. 84
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 84, 90, 113-114, 117-119
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 90, 94-97
305-1	Suorat (Scope 1) kasvihuonepäästöt	a. s. 95-96, 125 d. ii. s. 6, 55-60 g. s. 117-119
305-2	Epäsuorat energiankulutuksen (Scope 2) kasvihuonepäästöt	a. s. 95-96, 125 d. s. 6, 55-60 g. s. 117-119
305-3	Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonepäästöt	a. s. 95-96, 125 e. ii. s. 6, 55-60 g. s. 117-119
305-5	Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	a. s. 6, 90, 94-96 e. s. 117-119
GRI 403: TYÖTERVEYS JA TURVALLISUUS 2018		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 14-17, 71-78
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 17-18, 66-71, 78, 128-129
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 71-78
403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja vaaratilanteiden tutkiminen	s. 71-78
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	s. 71-75



GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 404: KOULUTUS		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 17, 102-103
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 62, 80-82
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 76-82
404-2	Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja siirtymävaiheen avustusohjelmat	a. s. 80-82 b. Ei siirtymävaiheen avustusohjelmia
GRI 405: MONIMUOTOISUUS JA TASA-ARVO 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 14-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 17-18, 66-71, 78, 125-126
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 66-70
405-1	Hallituksen ja työntekijöiden monimuotoisuus	s. 66-70
GRI 406: SYRJIMÄTTÖMYYS 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 14-18, 109
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 41-43, 62, 66-69
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 66-70
406-1	Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet	Ei syrjintään liittyviä tapauksia
GRI 407: JÄRJESTÄYTYMIS- JA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDET 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 15-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 15-18, 41-44, 62, 126
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 41-44
407-1	Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta oikeudet järjestäytymisvapauteen ja työehtosopimusneuvotteluihin voivat olla uhattuna	a. s. 41-44, 88 b. s. 41-44, 87-89

GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 408: LAPSITYÖVOIMA 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 15-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 15-18, 41-44, 62, 126
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 41-44
408-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen lapsityövoimaan	a. s. 41-44, 88 b. s. 88 c. s. 41-44, 86-89
GRI 409: PAKKOTYÖ 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 15-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 15-18, 41-44, 62, 126
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 41-44
409-1	Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen pakkotyöhön	a. s. 41-44, 88 b. s. 86-89
GRI 412: IHMISOIKEUSARVIOINTI 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 15-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 15-18, 41-44, 62, 126
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 41-44
412-1	Toiminnot, joissa on suoritettu ihmisoikeusarviointeja tai vaikutusarviointeja	s. 41-44, 86-88
GRI 418: ASIAKKAIDEN YKSITYISYYDEN SUOJA 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olenaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 15-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 32-36, 125
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 33-36
418-1	Valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista tai asiakastietojen menetyksistä	Ei valituksia vuoden aikana



GRI Numero	GRI Nimi	Sivut
GRI 419: SOSIOEKONOMISET VAATIMUKSET 2016		
GRI 103: Johtamistapa 2016		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 14-18
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 11-13, 26-28
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 29-31
419-1	Sosiaalisten ja taloudellisten lakien ja asetusten noudattamatta jättäminen	Organisaatio ei ole vuoden aikana havainnut lakien ja asetusten noudattamatta jättämistä

Liite 3: Kasvihuonekaasupäästöt

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni, 2019

Toiminta	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- määrästä (%)
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt			1 534	9,4 %
Kiinteät polttolähteet	366 455	m³	750	4,6 %
Maakaasu	366 455	m ³	750	4,6 %
Liikkuvat polttolähteet	302	m³	784	4,8 %
Bensiini	65	m ³	157	1,0 %
Diesel	237	m ³	627	3,8 %
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt ostetusta sähköstä, lämmityksestä ja jäähdytyksestä			2 929	17,8 %
Sähkö	19 316	MWh	2 055	12,5 %
Uusiutuvat	15 092	MWh	0	0,0 %
Verkko	4 224	MWh	2 055	12,5 %
Lämmitys ja jäähdytys	10 956	MWh	874	5,3 %
Lämmitys	8 022	MWh	532	3,2 %
Jäähdytykseen käytetty sähkö	640	MWh	326	2,0 %
Jäähdytys	2 294	MWh	16	0,1 %
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			11 951	72,8 %
Liikematkustaminen			9 484	57,8 %
Lennot	24 319 633	pkm	6 120	37,3 %
< 463 km	15 421 385	pkm	4 362	26,6 %
463–3 700 km	4 594 897	pkm	828	5,0 %
> 3 700 km	4 303 352	pkm	930	5,7 %
Kilometrikorvaukset	15 039 750	pkm	3 039	18,5 %
Juna	2 376 078	pkm	9	0,1 %
Vuokra-autot	168 219	pkm	24	0,1 %
Taksi	396 221	pkm	65	0,4 %
Majoitus	13 295	yötä	227	1,4 %

Toiminta	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- määrästä (%)
Ostetut tuotteet ja palvelut			1 224	7,5 %
Toimistopaperi	36	tonnia	9	0,1 %
Tulostettu materiaali	158	tonnia	65	0,4 %
Markkinointimateriaali	65	tonnia	24	0,1 %
IT-laitteet	-		1 063	6,5 %
Tietokoneet	9 121	laitetta	155	0,9 %
Matkapuhelimet	3 683	laitetta	66	0,4 %
Näytöt	10 224	laitetta	689	4,2 %
Serverit	65	laitetta	10	0,1 %
Tulostin	8	laitetta	1	< 0,1 %
Pilvipalvelut	16 000	käyttäjää	142	0,9 %
Vesi	60 342	m ³	63	0,4 %
Oman toiminnan jätteet	150	m³	3	< 0,1 %
Jäte	150	m ³	3	< 0,1 %
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot			1 239	7,5 %
WTT & T&D	-		1 239	7,5 %
Bensiini	64 215	m ³	28	0,2 %
Diesel	236 900	m ³	139	0,8 %
Maakaasu	366 455	m ³	104	0,6 %
Sähkö	19 316	MWh	839	5,1 %
Lämmitys	8 022	MWh	36	0,2 %
Jäähdytys	2 934	MWh	94	0,6 %
Kasvihuonekaasupäästöt yhteensä			16 414	100,0 %



Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2019

Toiminta	Topdanmark (tCO ₂ e)	Sampo Oyj (tCO ₂ e)	Mandatum Life (tCO ₂ e)	If (tCO ₂ e)
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 383	30	0	122
Kiinteät polttolähteet	750	-	-	-
Maakaasu	750	-	-	-
Liikkuvat polttolähteet	632	30	-	122
Bensiini	70	10	-	55
Diesel	562	20	-	67
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt ostetusta sähköstä, lämmityksestä ja jäähdytyksestä	2 323	41	108	457
Sähkö	1 916	31	108	0
Uusiutuvat	0	-	-	0
Verkko	1 916	31	108	-
Lämmitys ja jäähdytys	407	10	-	457
Lämmitys	81	9	-	442
Jäähdytykseen käytetty sähkö	326	-	-	-
Jäähdytys	-	1	-	15
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	3 377	293	463	7 817
Liikematkustaminen	2 384	258	434	6 408
Lennot	582	253	274	5 011
< 463 km	4	21	40	4 296
463–3 700 km	162	92	197	378
> 3 700 km	416	140	37	337
Kilometrikorvaukset	1 802	1	155	1 081
Juna	-	-	-	9
Vuokra-autot	-	-	-	24
Taksi	-	1	-	64
Majoitus	-	4	4	219

Toiminta	Topdanmark (tCO ₂ e)	Sampo Oyj (tCO ₂ e)	Mandatum Life (tCO ₂ e)	If (tCO ₂ e)
Ostetut tuotteet ja palvelut	16	23	-	1 186
Toimistopaperi	-	< 1	-	9
Tulostettu materiaali	-	7	-	57
Markkinointimateriaali	-	-	-	24
IT-laitteet	-	15	-	1 048
Tietokoneet	-	9	-	146
Matkapuhelimet	-	2	-	65
Näytöt	-	4	-	685
Serverit	-	-	-	10
Tulostin	-	-	-	< 1
Pilvipalvelut	-	-	-	142
Vesi	16	< 1	-	48
Oman toiminnan jätteet	3	-	-	-
Jäte	3	-	-	-
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	975	12	30	222
WTT ja T&D	975	12	30	222
Diesel	132	2	-	5
Bensiini	19	1	-	7
Maakaasu	104	-	-	-
Sähkö	549	8	30	-
Uusiutuvat	61	-	-	191
Lämmitys	15	1	-	20
Jäähdytys (sähkö)	94	-	-	-
Kasvihuonekaasupäästöt yhteensä	7 082	365	571	8 396

Päästöluokat, joille ei ollut saatavilla tietoja, on merkitty viivalla. Päästöluokat, joissa ei ollut päästöjä (esim. 100-prosenttinen uusiutuva sähkö) tai joissa kulutusta ei ollut lainkaan ja sen myötä ei myöskään päästöjä, on merkitty nolllalla.



Päästölaskennassa mukana olevat toimistot

Sampo-konserni, 2019

Sijainti	Maa	Konserniyhtiö
Stamholmen	Tanska	If
Muut toimistot	Tanska	If
Turku	Suomi	If
Espoo	Suomi	If
Muut toimistot	Suomi	If
Tukholma	Ruotsi	If
Göteborg	Ruotsi	If
Sundsvall	Ruotsi	If
Malmö	Ruotsi	If
Nyköping	Ruotsi	If
Muut toimistot	Ruotsi	If
Vækerø	Norja	If
Muut toimistot	Norja	If
Ballerup	Tanska	Topdanmark
Viby	Tanska	Topdanmark
Herning	Tanska	Topdanmark
Odense	Tanska	Topdanmark
Vejle	Tanska	Topdanmark
Næstved	Tanska	Topdanmark
Ringsted	Tanska	Topdanmark
Aalborg	Tanska	Topdanmark
Työntekijät, joita ei ole yhdistetty tiettyyn toimipaikkaan		Topdanmark
Helsinki	Suomi	Mandatum Life
Jyväskylä	Suomi	Mandatum Life
Turku	Suomi	Mandatum Life
Vaasa	Suomi	Mandatum Life
Oulu	Suomi	Mandatum Life
Tampere	Suomi	Mandatum Life
Helsinki	Suomi	Sampo Oyj

Päästökertoimet

Sampo-konserni, 2019

Toiminta	Päästökerroin, lähde
Kiinteät ja liikkuvat polttolähteet	Naturvårdsverket, 2018; Svenska Petroleum och Biodrivmedel Institutet, 2017; Thermal Engineering Research Institute, 2011; International Energy Agency (IEA), 2019
Sähkö	Energimarknadsinspektionen, 2017; Vattenfall, 2015; Association of Issuing Bodies, 2018; IEA, 2019
Lämmitys ja jäähdytys	Swedenergy, 2019; Energistyrelsen, 2017; Energiateollisuus ry, 2019
Liikematkustaminen	BEIS, 2018; Cornell Hotel Sustainability Benchmarking, 2018
Vesi	BEIS, 2018
Paperi	Staples, 2017
T&D	IEA, 2019
WTT	BEIS, 2018



Liite 4: Olennaiset hallinnointidokumentit

Alla on lista hallinnointidokumenteista, jotka ovat olennaisimpia Sampo-konsernin yritysraportin 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 and Communication 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 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: Supplier Code of Conduct	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: Customer Complaints Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Data Protection Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Engagement Policy	julkinen, www.mandatumlife.fi
Mandatum Life: Fit and Proper Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Information Management 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 Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Product Governance Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Remuneration Policy	ei-julkinen
Mandatum Life: Responsible Investment Policy for Wealth Management	julkinen, www.mandatumlife.fi
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: Customer Complaints 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: Human Rights Policy	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



Yritysvastuuraportin allekirjoitukset

Helsingissä, 6.5.2020

Sampo Oyj

Hallitus

Björn Wahlroos

Hallituksen puheenjohtaja

Jannica Fagerholm

Hallituksen varapuheenjohtaja

Torbjörn Magnusson

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

Sähköposti

etunimi.sukunimi@sampo.fi

Internet

www.sampo.com

Kysymyksiä ja palautetta raporttiin
liittyen ottaa vastaan

Johanna Tynkkynen

Yritysvastuujohtaja

Sampo Oyj

johanna.tynkkynen@sampo.fi

010 516 0067

2019

SAMPO  GROUP

Sampo Oyj
Fabianinkatu 27
00100 Helsinki

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

 www.sampo.com
 @Sampo_plc
 @sampo_oyj
 sampo-plc