

SAMPO  GROUP

2020

YRITYSVASTUURAPORTTI

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	3
Sampo-konserni lyhyesti.....	4
Poimintoja vuodelta 2020	7
Esipuhe	8
Yritysvastuun johtaminen	10
YK:n kestävä kehityksen tavoitteet	13
Arvonluontimalli	16
Aloitteet ja sitoumukset	18
Riskienhallinta ja konsernin riskit	19

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	25
Korruption ja lahjonnan ehkäisy.....	27
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen.....	30
Tietosuoja.....	35
Tietoturva ja kyberturvallisuus	41
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	47
Vastuulliset tuotteet ja palvelut	52
Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt	62
Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset	68

Vastuullinen yrityskulttuuri	76
Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö.....	79
Monimuotoisuus ja tasa-arvo	90
Terveys ja hyvinvointi	100
Osaamisen kehittäminen	107
Palkitseminen.....	112

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	116
--	------------

Sijoitusten hallinta Sampo-konsernissa (If, Mandatum Life ja Sampo Oyj)	118
Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa	127
Sijoitusten hallinta Hastingsissa.....	130
Sijoitusten hiilijalanjälki.....	131
Sijoitusten ilmastoarvio	134

Vastuullisuus yhteisöissä	136
Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu	138
Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet	144
Asiakastytytyväisyys	148
Verojalanjälki.....	153

Liitteet	156
Liite 1: Laskentaperiaatteet	157
Liite 2: Kasviuonekaasupäästöt.....	161
Liite 3: Olennaiset hallinnointidokumentit.....	166
Liite 4: GRI-sisältöindeksi.....	168
Liite 5: TCFD-sisältöindeksi.....	174
Liite 6: SASB-sisältöindeksi.....	175
Yritysvastuuraportin allekirjoitukset	176
Yhteystiedot	177

VUOSIRAPORTIT 2020
WWW.SAMPO.COM/VUOSI2020

Yleistä raportista

Tämä on Sampo-konsernin 5.5.2021 julkaistu yritysvastuuraportti vuodelta 2020.

Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt If Skadeförsäkring Holding AB:n (publ) (If), Topdanmark A/S:n (Topdanmark) ja Mandatum Life Henkivakuutusosakeyhtiön (Mandatum Life). Hastings Group (Consolidated) Limited:stä (Hastings) tuli Sampo Oyj:n tytäryhtiö marraskuussa 2020. Tässä raportissa Hastings on mukana Johdanto, Vastuullinen yrityskulttuuri sekä Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi osioissa.

Raportti luo katsauksen siihen, miten Sampo-konsernin yhtiöt hallitsevat vastuullisuusriskejä ja -mahdollisuuksia, tarjoavat kestäviä tuotteita ja palveluja, suojelevat asiakkaitaan, kehittävät henkilöstöään ja toimivat yhteisöissä. Suurimpia muutoksia edellisiin vuosiin verrattuna ovat olennaisten aiheiden syvällisempi käsittely ja keskeisten suorituskymittareiden lisääminen, Hastingsin asteittainen sisällyttäminen raporttiin sekä TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) ja SASB (Sustainability Accounting Standards Board) -indeksien lisääminen liitteisiin.

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

Lisätietoja raportista on liitteessä 1: Laskentaperiaatteet (sivu 157).

Yksittäisten konserniyhtiöiden vastuullisuusraportit on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/vuosi2020.

JOHDANTO

4

Sampo-konserni
lyhyesti

7

Poimintoja
vuodelta
2020

8

Esipuhe

10

Yritysvastuun
johtaminen

13

YK:n kestävän
kehityksen
tavoitteet

16

Arvonluonti-
malli

18

Aloitteet ja
sitoumukset

19

Riskienhallinta
ja konsernin
riskit

Sampo-konserni lyhyesti

Sampo-konserni harjoittaa vahinko- ja henkivakuutus- sekä pankkitoimintaa pääasiassa Pohjoismaissa ja Isossa-Britanniassa. Vahinko- ja henkivakuutusliiketoiminnasta vastaavat tytäryhtiöt If, Mandatum Life, Topdanmark ja Hastings. Emoyhtiö Sampo Oyj on listattu holdingyhtiö, jolla ei ole omaa vakuutus- tai pankkitoimintaa.

Vakuutusalan tytäryhtiöidensä lisäksi Sampo Oyj omisti vuoden 2020 lopussa 15,9 prosenttia Nordea Bank Oyj:sta (Nordea) ja 36,25 prosenttia Nordax Holding AB:sta (Nordax), joiden kautta Sampo-konserni on mukana pankkitoiminnassa.

Sampo Oyj

Sampo Oyj on konsernin emoyhtiö, joka hallinnoi vakuutusosalalla toimivia tytäryhtiöitään. Sampo Oyj myös koordinoi Sampo-konsernin sijoitustoimintaa, pääoman allokointia, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, yritys vastuuta sekä laki- ja veroasioita. Yhtiö työllistää lähes 70 henkilöä ja sen pääkonttori on Helsingissä.



If

If tarjoaa vakuutusratkaisuja yksityishenkilöille, yrityksille ja kansainvälisille suuryrityksille. Yhtiöllä on noin 3,8 miljoonaa asiakasta Pohjoismaissa ja Baltiassa ja se on suurin vahinkovakuuttaja Pohjoismaiden alueella. Ifillä on lisäksi toimipisteet Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa, jotka palvelevat yhtiön kansainvälisiä asiakkaita. Ifin toiminnot on jaettu neljään liiketoiminta-alueeseen: Henkilöasiakkaat, Yritysassiakkaat, Suurasiakkaat ja Baltia. If on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö, ja yhtiössä työskentelee noin 7 100 henkilöä. Ifin pääkonttori on Tukholmassa.



Topdanmark

Topdanmark on Tanskan toiseksi suurin vahinkovakuutusyhtiö ja merkittävä henkivakuuttaja. Topdanmark keskittyy henkilö-, maatalous- ja pk-yritysassiakkeisiin. Topdanmarkin pääkonttori on Ballerupissa, Tanskassa, ja yhtiö työllistää noin 2 500 henkeä. Topdanmarkin osakkeet on listattu Nasdaq Kööpenhaminassa. Sampo Oyj omisti vuoden 2020 lopussa 46,7 prosenttia yhtiön osakkeista ja 48,0 prosenttia äänistä.



Hastings

Hastings on yksi johtavista vahinkovakuuttajista Ison-Britannian auto-, pakettiauto-, pyörä- ja kotivakuutusmarkkinoilla. Yhtiöllä on yli 3 miljoonaa myönnettyä vakuutusta asiakkailleen ja noin 3 000 työntekijää. Hastingsin pääkonttorin kotipaikkakunta on Bexhill-on-Sea Isossa-Britanniassa. Lisäksi yhtiöllä on toimistot Leicesterissä, Gibraltarilla ja Lontoossa. Sampo Oyj omisti vuoden 2020 lopussa 70 prosenttia yhtiön osakkeista ja 70 prosenttia äänistä.

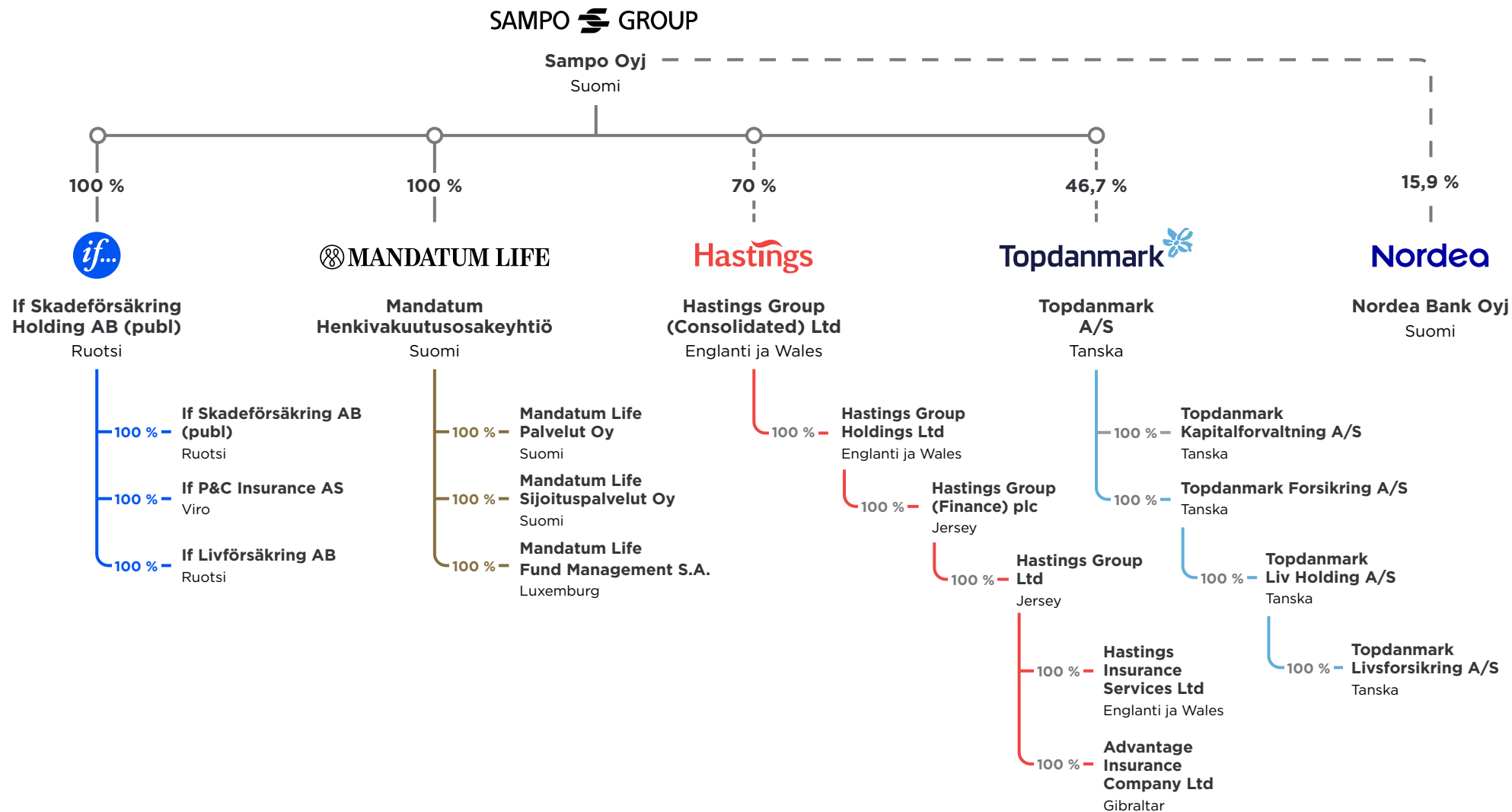


Mandatum Life

Mandatum Life tarjoaa sijoitussidonnaisia vakuutuksia, varainhoitoa, henkilöriskivakuutuksia, yritysten eläke- ja palkitsemisratkaisuja sekä näihin liittyviä konsultointipalveluja. Yhtiöllä on noin 300 000 henkilöasiakasta ja 20 000 yritysasiakasta. Mandatum Lifen pääkonttori on Helsingissä. Suomen lisäksi Mandatum Life toimii kaikissa Baltian maissa. Mandatum Life on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiö työllistää noin 600 henkilöä.

Konsernin rakenne

31.12.2020

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

Konsernin liiketoimintamalli

Holdingyhtiönä Sampo Oyj johtaa sen tytär- ja osakkuusyhtiöitä erillään toisistaan. Riippumattomilla yhtiöillä on omat infrastruktuurinsa, johtonsa sekä operatiiviset toimintaprosessinsa. Mikäli tytäryhtiöillä ja osakkuusyhtiöillä 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 konsernitason periaatteiden puitteissa (esim. compliance-, palkitsemis-, riskinhallinta- ja toimintaperiaatteet) ja Sampo Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden välillä on tiivis keskusteluyhteys merkittävimpien operatiivisten asioiden osalta. Lisäksi Sampo Oyj seuraa tulosta, riskejä ja pääomitusta tarkalla tasolla.

Topdanmark on täysin omistettujen tytäryhtiöiden tavoin ottanut käyttöön Sampo-konsernin konsernitason periaatteet ja politiikat. Sampo Oyj:n ja Topdanmarkin välinen dialogi keskittyy kuitenkin ensisijaisesti tulos-, riski- ja pääomitusraportointiin, eikä se ole yhtä yksityiskohtaista kuin yhteydenpito Sampo Oyj:n ja sen täysin omistamien tytäryhtiöiden välillä. Topdanmarkin kuudesta yhtiökokouksen valitsemasta hallituksen

jäsenestä kolme kuuluu Sampo-konsernin johtoon. Yksi heistä on Topdanmarkin hallituksen puheenjohtaja.

Hastingsia, josta tuli Sampo Oyj:n tytäryhtiö marraskuussa 2020, ollaan juuri integroimassa kiinteäksi osaksi konsernin hallintomallia. Hastings Group (Consolidated) Ltd:ssä Sammolla on kolme viidestä hallituksen jäsenestä mukaan lukien hallituksen puheenjohtajuus. Hastings Group (Consolidated) Ltd omistaa Hastings-konsernin operatiivisen emoyhtiön Hastings Group Holdings Ltd:n, jossa Sammolla on oikeus nimittää neljä, mukaan lukien puheenjohtaja, kaikkiaan kahdeksasta hallituksen jäsenestä.

Nordeaa ja Nordaxia käsitellään kirjanpidossa osakkuusyhtiöinä eikä Sampo Oyj:llä ole niihin määräysvaltaa.

Lisätietoa Sampo-konsernin rakenteesta ja liiketoimintamallista on vuoden 2020 **riskienhallintaraportissa** (www.sampo.com/vuosi2020).

Omistusrakenne

Sampo Oyj:llä on monimuotoinen omistajarakenne ja 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 on osoitteessa www.sampo.com/fi/sijoittajat/osakkeenomistajat.

Taloudelliset tunnusluvut

Sampo-konserni

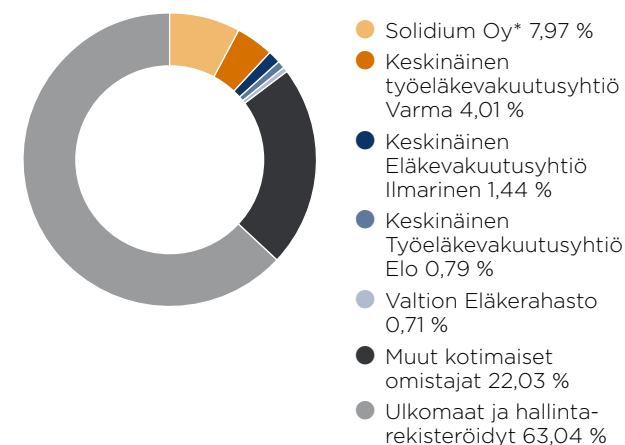
	2020	2019	2018
Voitto ennen veroja*, milj. e	380	1 541	2 094
Tilikauden tulos, milj. e	112	1 237	1 778
Oman pääoman tuotto, %	3,1	12,0	7,5
Osakekohtainen tulos, euroa	0,07	2,04	3,04
Osakekohtainen osinko, euroa	1,70**	1,50	2,85

* Vuoden 2020 lukuun sisältyvät marraskuussa 2020 toteutuneeseen Nordean osakkeiden myyntiin liittyvä kirjanpidollinen tappio ja konsernin vuoden 2020 tilinpäätöksessä Nordea-omistuksen kirjanpitoarvoon tehty arvonalentumistappio, yhteensä 1 161 miljoonaa euroa. Vertailuajankohtaan sisältyy Nordean osakkeisiin liittyvä 155 miljoonan euron suuruinen arvostustappio.

** Sampo Oyj:n hallituksen ehdotus 19.5.2021 pidettävälle yhtiökokoukselle.

Omistajarakenne

Sampo Oyj, 31.12.2020



* Solidium Oy on kokonaan Suomen valtion omistama.

Poimintoja vuodelta 2020

Sampo Oyj

- ESG-luokituksen parannus MSCI:ltä ja ISS ESG:ltä
- Konsernitason projekti alulle ESG-näkökohtien systemaattiseksi integroimiseksi osaksi vakuuttamista ja tuotekehitystä

If

- Alihankkijoille toimintaperiaatteet kaikkiin vahinko- ja konsernipalvelujen sopimuksiin
- Monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikön rekrytointi ja entistä systemaattisempaan ja ohjatumpaan monimuotoisuuden ja tasavertaisuuden huomioimiseen tähtäävä toimintamalli

Topdanmark

- ESG-näkökohtien aiempaa vahvempi huomioon ottaminen sijoitustenhallinnassa
- Työryhmän perustaminen ilmasto- ja ympäristönäkökohtien strategiseksi integroimiseksi osaksi liiketoiminnan eri osa-alueita

Hastings

- Naisjohtajien määrä 30 prosenttiin ylimmästä johdosta 30% Club -aloitteen mukaisesti
- Vastuullisen sijoittamisen politiikan käyttöönotto

Mandatum Life

- Suomen paras työpaikka ja sijoittuminen 10 parhaan eurooppalaisen työpaikan joukkoon Great Place to Work® -tutkimuksessa
- A+ -arvosana YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden arvioinnissa

Esipuhe

Vuosi 2020 muistetaan koronapandemiasta. Se oli haasteellinen vuosi kaikille niin liiketoiminnan kannalta kuin omasta näkökulmastakin. Digitalisaatioon jo pitkään investoineena konsernina Sampo pystyi vastaamaan näihin haasteisiin ja tehostamaan asiakkailleen ja henkilöstölleen tarjoamaansa tukea ja palveluja.

Sammon vuosi 2020 jäänee historiaan myös Hastings-kaupasta. Hastings on Isossa-Britanniassa toimiva puhtaasti digitaalinen vahinkovakuutus konserni, jolla on hyvin samankaltainen yrityskulttuuri kuin meidän pohjoismaisilla vahinkovakuutus toiminnoillamme.

Asiakkaiden auttaminen keskiössä

Monet asiakkaistamme kohtasivat vaikeita tilanteita vuoden mittaan ja keskityimmekin tarjoamaan palveluja ja apua niihin vastaamiseksi.

If esimerkiksi käsitteli keväällä 2020 noin 53 000 yksityisasiakkaiden matkavakuutukseen ja koronapandemiaan liittyvää tapausta sekä päivitti tarvittaessa vakuutus-tuotteitaan, jotta ne kattaisivat kotona työskentelevät yhtiön Yritys- ja Suurasiakasliiketoimintojen työntekijät. Topdanmark tarjosi sekä yksityis- että yritysasiakkaille työnantaja- ja työntekijämaksujen alentamista tai taukoja eläkesäästöihin. Hastings puolestaan tarjosi lisätukea



“Koronapandemia oli luonnollisesti keskiössä vuoden aikana.

kuten maksuvapaita sitä tarvitseville asiakkailleen. Mandatum Life lisäsi asiakasviestintää tarjotakseen asiakkailleen ajantasaista tietoa rahoitusmarkkinoista ja mahdollisuuden käydä läpi mieltä askarruttavia kysymyksiä yhtiön asiantuntijoiden kanssa.

Asiakastyytyväisyys kasvoi vuonna 2020 kaikissa konserni-yhtiöissä, mikä on osoitus ponnistelujemme onnistumisesta.

Henkilöstön hyvinvoinnin varmistaminen

Henkilöstömme työskenteli suuren osan vuodesta kotona. Aiemmat panostukset yrityskulttuuriin, johtamiskäytäntöihin, aktiiviseen sisäiseen viestintään, työttyytyväisyyskyselyihin ja digitalisaatioon auttoivat tässä siirtymässä. Selvisimme vallinneesta tilanteesta hyvin ottamalla käyttöön ja kehittämällä edelleen verkkotyökaluja, etäjohtamisen käytäntöjä sekä digitaalisia perehdytys- ja rekrytointiprosesseja. Näiden avulla varmistettiin yhteistyön sujuvuus ja liiketoiminnan jatkuvuus.

Henkilöstötyytyväisyys pysyi erinomaisena kuluneena vuonna ja jopa parani monessa konserniyhtiössä

epätavallisista työolosuhteista huolimatta. Myös henkilöstön vaihtuvuus ja sairauspoissaolot laskivat.

Olen erittäin ylpeä siitä, miten henkilöstömme käsitteli kohtaamiaan tilanteita ja onnistui tarjoamaan erinomaista palvelua asiakkaillemme.

Muut vastuullisuustyön edistysaskeleet

Koronapandemiaan reagointi oli luonnollisesti keskiössä, mutta toteutimme vuoden mittaan myös muita vastuullisuustoimia.

If otti vuonna 2020 käyttöön alihankkijoiden toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct), jotka tulee jatkossa sisällyttää kaikkiin ostosopimuksiin. Lisäksi If rekrytoi monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikön sekä kehitti kypsyysmallin, joka ohjaa monimuotoisuus- ja osallisuustyötä ja lisää sen systemaattisuutta.

Topdanmark vahvisti ESG-näkökohtien huomioimista sijoitustoiminnassa. Yhtiö esimerkiksi nimitti ESG-asioista vastaavan salkunhoitajan, päivitti aktiivisen omistajuuden politiikkaansa ja ryhtyi tekemään neljännesvuosittaista ESG-riskianalyysiä osakeomistuksistaan.

Hastings kehitti vastuullisesta sijoittamisesta raportointiaan vuonna 2020 ja otti käyttöön negatiivisen seulonnan sensitiivisille toimialoille. Yhtiö sai myös tunnustusta pääsemällä 2020/2021 Inclusive Top 50

UK Employers -listalle muiden monimuotoisuutta ja osallisuutta edistävien organisaatioiden ohella.

Mandatum Life valittiin Suomen parhaaksi työpaikaksi Suomen parhaat työpaikat -kyselyn suurten yhtiöiden sarjassa. Yhtiö saavutti myös erinomaisen A+ -yleis-arvosanan vuoden 2020 PRI-arvioinnissa.

Jatkosuunnitelmat

Kun katsomme eteenpäin, toivon, että vuosi 2021 osoittautuu vähemmän haastavaksi sekä meille kaikille että yrityksille ympäri maailman.

Riippumatta siitä, mitä tulevaisuus tuo, olemme sitoutuneet edistämään vastuullisuustyötä yhdessä sidosryhmiemme kanssa. Työskentelemme jatkuvasti vastuullisuuskäytäntöjen, kuten YK:n Global Compactin periaatteiden, sisällyttämiseksi osaksi konsernin politiikkoja ja liiketoimintaa. Haluamme myös kannustaa sijoituskohteitamme ja muita liikekumppaneita toimimaan samoin.

Vastuulliset liiketoimintakäytännöt, kuten henkilöstöstä huolehtiminen, vuoropuhelu asiakkaiden ja sijoittajien kanssa sekä yhteistyö muiden sidosryhmien kanssa ovat tällaisina aikoina erityisen tärkeitä. Sampo myös nostaa toiminnassaan nämä kaikki etusijalle.

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Yritysvastuun johtaminen

Sampo Oyj ja sen tytäryhtiöt ovat sitoutuneet sisällyttämään vastuullisuuden osaksi yhtiöiden hallintoa ja liiketoimintaa. Samalla tavoitteena on kehittää vastuullisuuteen liittyviä suorituskykykymittareita ja raportointia konsernin sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien etujen ja odotusten mukaisesti.

Yritysvastuun hallinnointirakenne

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

Konsernin talousjohtaja johtaa yritysvaluuyksikköä ja toimii konsernin yritysvaluuohjausryhmän puheenjohtajana. Ohjausryhmään kuuluvat lisäksi konsernin sijoitusjohtaja, riskienhallintajohtaja, lakimies (ohjausryhmän sihteeri), sijoittajasuhteista ja konserniviestinnästä vastaava johtaja, yritysvaluujohtaja, Ifin talousjohtaja, Mandatum Lifen toimitusjohtaja ja Topdanmarkin johtoryhmän kanslian johtaja (strategia ja yritysvaluu). Hastingsin edustaja, yhtiön liiketoimintapalveluista vastaava johtaja, kutsuttiin ohjausryhmään vuonna 2021.

Yritysvaluuyksikkö vastaa yritysvaluujohtajan johdolla yritysvaluun kehittämisestä ja koordinoinnista konsernitasolla. Yksikkö valmistelee konsernitason vastuullisuusohjelman ja antaa tytäryhtiöille konsernitason ohjausta.

Tytäryhtiöissä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin yritysvaluutyössä. Lisätietoa Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatum Lifen yritysvaluun hallinnointirakenteista löytyy yhtiöiden omista yritysvaluuraporteista: If Sustainability Report 2020, Topdanmark CSR Report 2020, Hastings Group Sustainability Report 2020 ja Mandatum Lifen yritysvaluukooste 2020 (www.sampo.com/vuosi2020).

Yritysvastuuorganisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2020

Sampo Oyj:n hallitus	- Kantaa kokonaisvastuun konsernin vastuullisuustyöstä, joka kattaa kaikki ympäristövastuuseen (ml. ilmastonmuutos), sosiaaliseen vastuuseen ja taloudelliseen vastuuseen liittyvät näkökohdat. - Hyväksyy konsernin vastuullisuusraportin ja toimintaperiaatteet. - Tekee vuosittain itsearviointin, johon kuuluu vastuullisuuskysymyksiä.
Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunta	- Avustaa hallitusta vastuullisuusasioiden valvonnassa. - Valvoo konsernin vastuullisuusraportointia, ja yritysvastuuteemat ovat säännöllisesti tarkastusvaliokunnan kokousten asialistalla.
Konsernijohtaja	- Vastaa konsernin vastuullisuustyön toteutuksesta. - Saa raportin jokaisesta vastuullisuusohjausryhmän kokouksesta.
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 konsernitason. - Valmistelee konsernitason vastuullisuusohjelman mukaan lukien päämäärät ja tavoitteet. - Asettaa aikatauluja ja toiveita sekä tarjoaa konsernitason ohjeistusta tytäryhtiöille.
If, Topdanmark, Hastings 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. - Konsernitason yritysvastuun hallinnointirakenteen lisäksi kullakin konserniyhtiöllä on omat sisäiset hallinnointirakenteensa vastuullisuusasioille.

Yritysvastuuohjelma ja olennaisuusanalyysi

Sampo-konsernilla on neljä konsernitason vastuullisuusteemaa: liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt, yrityskulttuuri, sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi ja vastuullisuus yhteisöissä. Jokaisesta teemasta on tunnistettu vastuullisuuden kannalta olennaisimmat aihealueet.

Kaikki teemat ja aihealueet on esitelty Yritysvastuuteemat ja -päämäärät -kaaviossa ([sivu 12](#)). Kaavio luo perustan myös konsernin yritysvastuuohjelmalle, joka ohjaa vastuullisuustoimintaa konsernitason. Ohjelma yhdistää yritysvastuutoiminnan konserniyhtiöiden liiketoimintaan korostamalla olennaisuutta ja yhtymäkohtia.

Teemat ja aiheet ovat seurausta olennaisuusanalyysistä, joka käytiin läpi viimeksi vuonna 2019. Olennaisuusanalyysissä huomioitiin muun kuin taloudellisen tiedon raportointia koskevat viranomaisvaatimukset, toimialan parhaat käytännöt, olennaiset raportointiviitekehykset (esim. GRI-standardit, TCFD) sekä Sampo Oyj:n suurimpien osakkeenomistajien ja useiden vastuullisuusasioiden erikoistuneiden luokituslaitosten näkemykset.

Sampo-konsernin yritys vastuuteemat ja -päämäärät

Teema	Olellaiset aihealueet	Päämäärä	2020 avainlukuja	Yhteys kestävän kehityksen tavoitteisiin
Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	- Korruption ja lahjonnan ehkäisy - Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen - Tietosuoja - Tietoturva ja kyberturvallisuus - Ihmisoikeudet ja työikätyt - Vastuulliset tuotteet ja palvelut - Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt - Konsernin toiminnan ympäristövaikutukset	Sampo-konserni varmistaa hallinnon ja liiketoiminnan vastuullisuuden.	- Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset: 0¹⁾ - Raportoidut rahanpesu- ja terrorisminrahoitus tapaukset: 0¹⁾ - Tietosuoja avainluvut: sivu 36 - Viranomaisille raportoidut tietoturva- ja kyberturvallisuustapaukset: 1¹⁾ - Raportoidut ihmisoikeustapaukset: 0¹⁾ - Scope 1-3 mukaiset oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt, tCO₂e: 11 327¹⁾ - Scope 1-3 mukaiset oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä, tCO₂e: 1,26¹⁾	   
Vastuullinen yrityskulttuuri	- Henkilöstön osallistaminen - Monimuotoisuus ja tasa-arvo - Terveys ja hyvinvointi - Osaamisen kehittäminen - Palkitseminen	Sampo-konsernin syrjimätön yrityskulttuuri edistää henkilöstön hyvinvointia, monimuotoisuutta, sitoutumista sekä ammatillista kehitystä. Sampo-konsernin yrityskulttuuri ja työnantajakuva houkuttelevat ja sitouttavat päteviä ja ammattitaitoisia työntekijöitä.	- Kokoaikaiset työntekijät, %: 92,0 - Määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät, %: 1,5 - Työehtosopimusten piirissä olevat työntekijät, %: 66,9 - Henkilöstön vaihtuvuus, %: 10,1¹⁾ - Naisten osuus, %: 50,2 - Naisten osuus johtajista, %: 44,6 - Sairauspoissaolot, %: 2,7¹⁾ - Keskimääräiset vuosittaiset ulkoiset koulutuskustannukset per työntekijä, euroa: 617¹⁾ - Sukupuolten välinen palkkaero (kiinteä- ja vaihtuva palkitseminen): 0,74¹⁾	 
Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	- Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen - Vastuullisen sijoittamisen strategiat kaikissa omaisuuslajeissa - Sijoitusten hiilijalanjälki ja ilmastovaikutusten arviointi	Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat osaksi sijoitustoimintaa ja sijoitusten hallinnointia	- Sijoitusten hiilijalanjälki²⁾, tCO₂e: 824 711 - Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti²⁾, tCO₂e/milj. e liikevaihto: 68,11	  
Vastuullisuus yhteisöissä	- Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu - Lahjoitukset ja muut humanitaariset teot - Asiakastytytyväisyys - Verojalanjälki	Sampo-konserni edistää turvallisuutta sekä luo hyvinvointia ja taloudellista turvaa yhteiskunnassa.	- Maksetut ja tilitettyt verot, milj. e: 1 712,3¹⁾ - Lahjoitukset, euroa: 162 400¹⁾ - If tNPS, puhelut asiakaspalvelukeskuksiin, henkilöasiakkaat: 56,6 - If tNPS, korvausten käsittely, henkilöasiakkaat: 64,0 - Topdanmark tNPS, yhteydet puhelimitse: 58,7 - Topdanmark tNPS, sähköinen itsepalvelu: 45,1 - Mandatum Life NPS, Suomi: 72,5 - Mandatum Life NPS, Baltia: 74,4	 

¹⁾ Pois lukien Hastings²⁾ Sampo-konsernin yhtiöiden suorien osake- ja korkosijoitusten Scope 1 ja 2 mukaiset päästöt.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

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

Arvioinnin mukaan Sampo-konsernin toiminnalla on suuri vaikutus kestävän kehityksen tavoitteisiin 3, 5, 8, 12 ja 13. Siksi Sampo-konserni on päättänyt keskittyä kyseisiin tavoitteisiin. Konserniyhtiöt pyrkivät myötävaikuttamaan kestävän kehityksen tavoitteisiin muun muassa tuotteidensa ja palvelujensa avulla, parantamalla omaa toimintaansa, toimimalla aktiivisesti omissa yhteisöissään ja sitoutumalla arvoketjujensa kehittämiseen.

Sampo-konsernin yhtiöt voivat myös vaikuttaa negatiivisesti YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin esimerkiksi oman toimintansa ympäristövaikutuksilla

ja sijoituskohteiden tai vakuutustoiminnan kautta. Mahdollisten negatiivisten vaikutusten hallitsemiseksi sijoituskohteita seulotaan sensitiivisten toimialojen ja kansainvälisten normien ja standardien varalta. Lisäksi Sampo-konserni pyrkii olemaan aktiivinen omistaja vaikuttamalla yrityksiin, joihin se sijoittaa. Lisätietoa sijoituksista löytyy osiosta Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi (**sivu 116**). Vakuutustoiminnan osalta konserniyhtiöillä on toimintaperiaatteita ja -ohjeita, ja yhtiöt ovat sitoutuneet kannustamaan alihankkijoita ja muita liikekumppaneita noudattamaan samoja periaatteita. Lisätietoja aiheesta on Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa (**sivu 52**).

Sampo-konsernin yhtiöt toimivat pääasiassa maissa, joille on ominaista esimerkiksi korkea taloudellinen osallisuus, julkisen terveydenhuollon saatavuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo. Tämä tarkoittaa, että näkökulma ja mahdollisuudet osallistua kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamiseen ovat erilaiset kuin kehittyvillä markkinoilla. Näin ollen läntiset

teollisuusmaat etsivät myös muita indikaattoreita, joilla mitataan niiden vaikutusta ja edistymistä kohti tavoitteita. Haasteita nimittäin vielä on, ja ne liittyvät esimerkiksi terveyteen ja turvallisuuteen, vastuulliseen kulutukseen, sosiaaliseen osallisuuteen, kasvihuonekaasupäästöihin, sukupuolten välisiin palkkaeroihin ja automatisoinnin tuomiin muutoksiin työmarkkinoille. Ilmastonmuutos ja luonnon monimuotoisuuden häviäminen sen sijaan ovat maailmanlaajuisia huolenaiheita.

Koko konsernia koskevien kestävän kehityksen tavoitteiden lisäksi Sampo Oyj:n tytäryhtiöt ovat määrittäneet itsensä kannalta keskeisimmät kestävän kehityksen tavoitteet. Lisätietoa Ifn, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatum Lifen työstä kestävän kehityksen tavoitteiden hyväksi on yhtiöiden omissa vastuullisuusraporteissa (www.sampo.com/vuosi2020).

Valitut kestävän kehityksen tavoitteet

Sampo-konserni

Kestävän kehityksen tavoite

Alatavoitteet

Esimerkkejä ja 2020 kohokohtia

Lisätietoa

	(3.4) Edistää henkistä terveyttä ja hyvinvointia	(3.4) Sampo-konsernin yhtiöt edistävät työntekijöidensä henkistä ja fyysistä hyvinvointia tarjoamalla mielekkäitä työtehtäviä, erilaisia kehitysohjelmia ja monipuolisia terveydenhuollon palveluja ja etuuksia. (3.4) Sampo-konsernin yhtiöt ovat rajoittaneet sijoittamista tupakkateollisuuteen. (3.4) Sampo-konsernin yhtiöt tarjoavat tuotteita ja palveluja, jotka edistävät asiakkaiden terveyttä ja hyvinvointia. (3.4) Konserniyhtiöiden vuosittaiset rahalliset lahjoitukset tukevat hankkeita, jotka edistävät terveyttä ja hyvinvointia.	• Terveys ja hyvinvointi • Vastuulliset tuotteet ja palvelut • Sijoitus-toiminta ja sijoitusten hallinnointi • Sidosryhmä-yhteistyö ja -keskustelu
	(3.6) Puolittaa maailmanlaajuisten liikenne-onnettomuuksista johtuvien kuolemien ja vammojen määrä	(3.6) If tukee Keltanokka-kampanjaa Suomessa ja lahjoittaa 1. luokan aloittaneille heijastavia keltaisia lippalakkeja. Tavoitteena on parantaa lasten liikenneturvallisuutta. Vuonna 2020 kouluhin lähetettiin lähes 55 000 lakkia.	
	(3.8) Saavuttaa yleiskattava terveydenhuolto, mukaan lukien turva taloudellisilta riskeiltä, pääsy laadukkaiden ja olennaisten terveydenhoito-palvelujen piiriin sekä turvalliset, tehokkaat, laadukkaat ja edulliset välttämättömät lääkkeet ja rokotukset kaikille	(3.8) Mandatum Lifen henkilöriskivakuutukset lisäävät asiakkaiden ja heidän perheidensä taloudellista turvaa vakavan sairauden, vamman tai kuoleman sattuessa. Vakuutus auttaa kattamaan sairaudesta aiheutuvia tulomenetyksiä. (3.8) Kun Topdanmarkin vakuuttamalla asiakkaalla todetaan vakava sairaus tai tapaturmainen vamma, Topdanmark pyrkii auttamaan yksilöidyn ratkaisuin. Esimerkkejä ovat TopOmsorg®-ohjelma ja yksilölliset toimet, jotka kuuluvat kolmannen osapuolen vastuuvakuutuksen tai työtapaturmavakuutuksen piiriin.	
	(5.1) Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva syrjintä maailmalla	(5.1) Sampo-konserni kehitti raportointia tasa-arvoisesta palkitsemisesta vuonna 2020. (5.1) If otti vuonna 2020 käyttöön uuden työkalun palkkaeroanalyysijä varten.	• Moni-muotoisuus ja tasa-arvo • Palkitsemisen
	(5.5) Taata naisille yhtäläiset johtamis-mahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla	(5.5) Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät sukupuolten väliseen tasa-arvoon eri toiminnoissa ja johdossa. (5.5) Vuonna 2018 perustettu FEMALE@if-verkosto jatkoi toimintaansa vuoden aikana. (5.5) Hastings saavutti 30% Club -aloitteen mukaisen tavoitteen, että ylemmistä johtotehtävissä on 30 prosenttia naisia.	
	(8.5) Saavuttaa täysi ja tuottava työllisyys ja säällinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä	(8.5) Sampo-konserni kehitti raportointia tasa-arvoisesta palkitsemisesta vuonna 2020. (8.5) If otti vuonna 2020 käyttöön uuden työkalun palkkaeroanalyysijä varten.	• Moni-muotoisuus ja tasa-arvo • Ihmisoikeudet ja työ-käytännöt • Terveys- ja hyvinvointi • Osaamisen kehittäminen • Palkitsemisen
	(8.6) Vähentää merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy työssä tai opiskele	(8.6) If työllisti kesällä 2020 yhteensä 255 kesätyöntekijää. (8.6) Mandatum Lifella oli 12 kesäharjoittelijaa ja muutama harjoittelija, jotka jatkoivat työskentelyä kesän 2020 jälkeen. (8.6) Topdanmark on asettanut tavoitteeksi osallistua vakuutusalan koulutukseen työllistämällä vuosittain vähintään 20 rahoitusharjoittelijaa rahoitusalan työharjoittelijoiden lisäksi.	
	(8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille	(8.8) Sampo-konserni on YK:n Global Compact -aloitteen allekirjoittaja. (8.8) Sampo-konsernin toimintaperiaatteet pyrkivät takaamaan hyvän ja houkuttelevan työympäristön ja edistämään tasa-arvoa koko konsernissa. (8.8) Henkilöstön vaihtuvuus ja sairaspotilaalojen määrä laskivat kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä vuonna 2020. (8.8) 40 prosenttia Ifin alihankkijoista oli allekirjoittanut alihankkijoiden toimintaperiaatteet 31.12.2020. (8.8) Mandatum Life palkittiin parhaana työpaikkana Suomessa ja yhtenä kymmenestä parhaasta työpaikasta Euroopassa Great Place to Work® -tutkimuksessa. (8.8) Hastings sijoittui sijalle 37 vuoden 2020/2021 Inclusive Top 50 UK -listassa. (8.8) Henkilöstötyytyväisyys parani Topdanmarkissa, Hastingsissa ja Mandatum Lifessa vuonna 2020.	

Valitut kestävän kehityksen tavoitteet

Sampo-konserni

Kestävän kehityksen

tavoite	Alatavoitteet	Esimerkkejä ja 2020 kohokohtia	Lisätietoa
	(12.5) Vähentää merkittävästi jätteiden syntymistä ennaltaehkäisyn, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin	(12.5) If keskittyy kierrättämään ja uudelleen käyttämään vahingoittumattomia ajoneuvon varaosia hävittämisen sijaan ja vähentämään kiinteistökorjauksista syntyvän jätteen määrää. Ifin ajoneuvokorjauksissa käytettiin yhteensä 3 418 tonnia korjattuja ja uudelleen käytettyjä varaosia vuonna 2020. (12.5) Topdanmark on asettanut kierrätys- ja korjaustavoitteita korvauskäsittelyyn.	• Vastuulliset tuotteet ja palvelut • Oman toiminnan ympäristövaikutukset
	(12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävä kehitystä koskevat yritys vastuutiedot raportointiinsa	(12.6) Kaikilla Sampo-konsernin yhtiöillä on ohjelmia, joilla pyritään edistämään ympäristöystävällisempiä toimistoja. (12.6) Topdanmarkin omien toimintojen osalta yhtiö pyrkii vähentämään muovisten kertakäyttötuotteiden ja paperin kulutusta sekä kierrättämään jätteitä, IT-laitteita ja polkupyöriä. (12.6) If arvioi ja päivitti kiinteistöjen korjauspalveluja toimittavia alihankkijoita koskevat ympäristövaatimukset vuonna 2020 (12.6) 40 prosenttia Ifin alihankkijoista oli allekirjoittanut alihankkijoiden toimintaperiaatteet 31.12.2020.	
	(13.1) Parantaa kaikkien maiden kykyä sopeutua ilmastoon liittyviin riskitekijöihin ja luonnonkatastrofeihin	(13.1) If tarjoaa riskienhallintapalveluja suurille yritysasiakkaille ja kodin kuntotarkastuksia yksityisasiakkaille, mitkä vähentävät ilmastoon liittyviä riskejä ja lisäävät sietokykyä. (13.1) Topdanmark tarjoaa asiakkaille apua ennen kuin vahinko on tapahtunut tarjoamalla esimerkiksi vesivahinkoja havaitsevan LeakBotin kaltaisia tuotteita.	• Vastuulliset tuotteet ja palvelut • Oman toiminnan ympäristövaikutukset • Sijoitus-toiminta ja sijoitusten hallinnointi • Sidosryhmä-yhteistyö ja -keskustelu
	(13.2) Integroida ilmastonmuutosta koskevat toimenpiteet politiikkaan, strategiaihin ja suunnitteluun	(13.2) Ilmastonmuutos ja ympäristönäkökohdat ovat olennainen osa Sampo-konsernin yhtiöiden sijoitus- ja vakuutustoimintaa. (13.2) Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt mittaavat ja pyrkivät vähentämään oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöjä. Konsernin kasvihuonekaasupäästöt laskivat 31 prosenttia vuonna 2020. (13.2) If, Mandatum Life ja Sampo Oyj kompensoivat oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt vuonna 2020 Gold Standard -verifioidun projektin kautta Kambodžassa.	
	(13.3) Parantaa ilmastonmuutoksen hidastamiseen, sopeutumiseen, vaikutusten lievittämiseen ja ennakkovaroituksiin liittyvää koulutusta, tietämyksen lisäämistä sekä kansalaisten ja instituutioiden valmiuksia	(13.3) If rahoitti ja osallistui ilmastonmuutokseen sopeutumista koskeviin tutkimushankkeisiin kunnissa ja energiasektorilla vuonna 2020. (13.3) Mandatum Life ja WWF Suomi julkaisivat vuonna 2020 päivitetyn oppaan sijoitusten ilmastokestävyyden edistämisestä.	

Arvonluontimalli

Sampo-konserni päivitti vuonna 2019 luodun arvonluontimallinsa vuonna 2020. 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.

Sampo-konsernin vahvuuksia ovat taloudellinen vakaus, sitoutunut henkilöstö sekä vahvat prosessit, joiden avulla konserniyhtiöt luovat turvallisuutta ja hyvinvointia yhteiskuntaan ja auttavat asiakkaitaan hallitsemaan ja vähentämään riskejään. Vahva hallinnointimalli, lakien ja säädösten noudattaminen ja hyvät suhteet kaikkiin sidosryhmiin ovat liiketoiminnan keskiössä.

Arvonluontimalli perustuu International Integrated Reporting Councilin (IIRC) viitekehykseen.

Arvonluontimallissa esitetyt luvut ovat 31.12.2020 mukaiset.

Sampo-konsernin nettovaikutukset Uprightin mukaan

Vuonna 2020 Sampo-konserni liittyi Upright Projectin tutkimuskonsortioon. Tavoitteena oli ymmärtää Sampo-konsernin käyttämien resurssien ja aikaansaamien hyötyjen nettosumma. Uprightin nettovaikutusmallissa hyödynnetään tieteellisiä artikkeleita ja koneoppimista, jotta voidaan mitata yritysten ja niiden tuotteiden ja palvelujen positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia ympäristöön, terveyteen, yhteiskuntaan sekä tiedon luomiseen ja jakamiseen.

Suurin hyöty on yhteiskunnalle, koska vakuutuspalvelut ovat olennainen osa yhteiskunnan infrastruktuuria. Lisäksi mm. palvelut vahinkojen ehkäisemiseksi ja vakuutusten tuoma mielenrauha vaikuttavat positiivisesti. Suurin kustannus on niukan osaamispääoman käyttö koulutetun henkilöstön muodossa. Vaikka Sampo-konsernin palvelut itsessään eivät käytä paljon ympäristöresursseja, yhtiö perii joitakin negatiivisia ympäristövaikutuksia energiantensiivisilta aloilta, joita se mahdollistaa. Lisätietoa analyysistä ja sen tuloksista on osoitteessa www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ajankohtaista/sampo-konsernin-nettovaikutus.

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 13 000 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 allokoitua, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, yritys vastuuta ja laki- ja veroasioita
- noin 70 työntekijää

Vahva vaatimustenmukaisuus ja hyvä hallinto

TYTÄRYHTIÖT

if...	Top-danmark	Hastings	Mandatum Life	OSAKKUUS-YHTIÖ
If	Top-danmark	Hastings	Mandatum Life	Nordea
Omistuosuus 100 %	Omistuosuus 46,7 %	Omistuosuus 70 %	Omistuosuus 100 %	Omistuosuus 15,9 %
Vahinko- vakuutus	Vahinko- vakuutus ja henkivakuutus	Vahinko- vakuutus	Finanssi- palvelut ja henkivakuutus	
7 100 työntekijää	2 500 työntekijää	3 000 työntekijää	570 työntekijää	

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

VAIKUTUKSET

Sosiaaliset vaikutukset

- Turvallisuutta ja hyvinvointia asiakkaille
– Maksetut korvaukset yhteensä: 5 082 milj. e
- Erinomainen asiakaskokemus ensiluokkaisten, luonnostaan vastuullisten tuotteiden ja palvelujen kautta
- Vakaa ja houkutteleva työpaikka, jossa on sitoutunut henkilöstö
– Henkilöstön vaihtuvuus: 10,1 %*
- 45 % henkilöstöstä on työskennellyt Sampo-konsernissa yli 5 vuotta
- Yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille
– Sukupuolijakauma: 50 % naisia ja 50 % 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
- Pitkäaikainen ja vastuullinen sijoittaja ja omistaja
– Sijoitukset yhteensä: 22,6 mrd. e
- Houkutteleva osinko
- Merkittävä ja vastuullinen veronmaksaja
– Maksetut ja tilitetyt verot yhteensä: 1 712,3 milj. e*

Ympäristövaikutukset

- Keskittyminen sijoitusten kasvihuonekaasupäästöihin
– Sijoitusten hiilijalanjälki yhteensä (scope 1&2): 824 711 tCO₂e
- Kierrätyksen lisääminen ja jätteen vähentäminen liiketoiminnassa
- Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen omassa toiminnassa
– Kasvihuonekaasupäästöt yhteensä: 11 327 tCO₂e*

Kaikki luvut 31.12.2020

* Pois lukien Hastings

Aloitteet ja sitoumukset

Oheen on listattu merkittävimmät aloitteet ja sitoumukset, joissa Sampo-konsernin yhtiöt olivat mukana 31.12.2020.

Sampo-konserni

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

Sampo Oyj

- FIBS
- Finsif
- WWF Green Office



If

- Baltic Sea Action Group
- Business for Climate (Norja)
- The Stockholm Climate Pact (Ruotsi)
- Energiansäästöviikko (Suomi)
- Joutsenmerkki
- Paris Pledge for Action
- WWF Green Office (Suomi)



Topdanmark

- CDP
- Dansif
- Pariisin ilmastopöytäkirja
- Paris Call for Trust and Security in Cyberspace
- Sammen om mental sundhed



Hastings

- CarbonNeutral®
- Women in Finance Charter
- 30% Club



Mandatum Life

- FIBS
- Finsif
- GRESB
- Montréal Pledge
- Portfolio Decarbonization Coalition

Riskienhallinta ja konsernin riskit

Sampo-konserni julkaisee joka vuosi kattavan riskienhallintaraportin, jossa kerrotaan yksityiskohtaisesti konsernin riskeistä, riskienhallintaprosessista ja riskienhallinnan hallintorakenteesta.

Riskienhallintaraportti 2020 on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/vuosi2020. Riskienhallinnan periaatteet ovat luettavissa osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/sisainen-valvonta/riskienhallinta.

Riskienhallinnan hallintorakenne

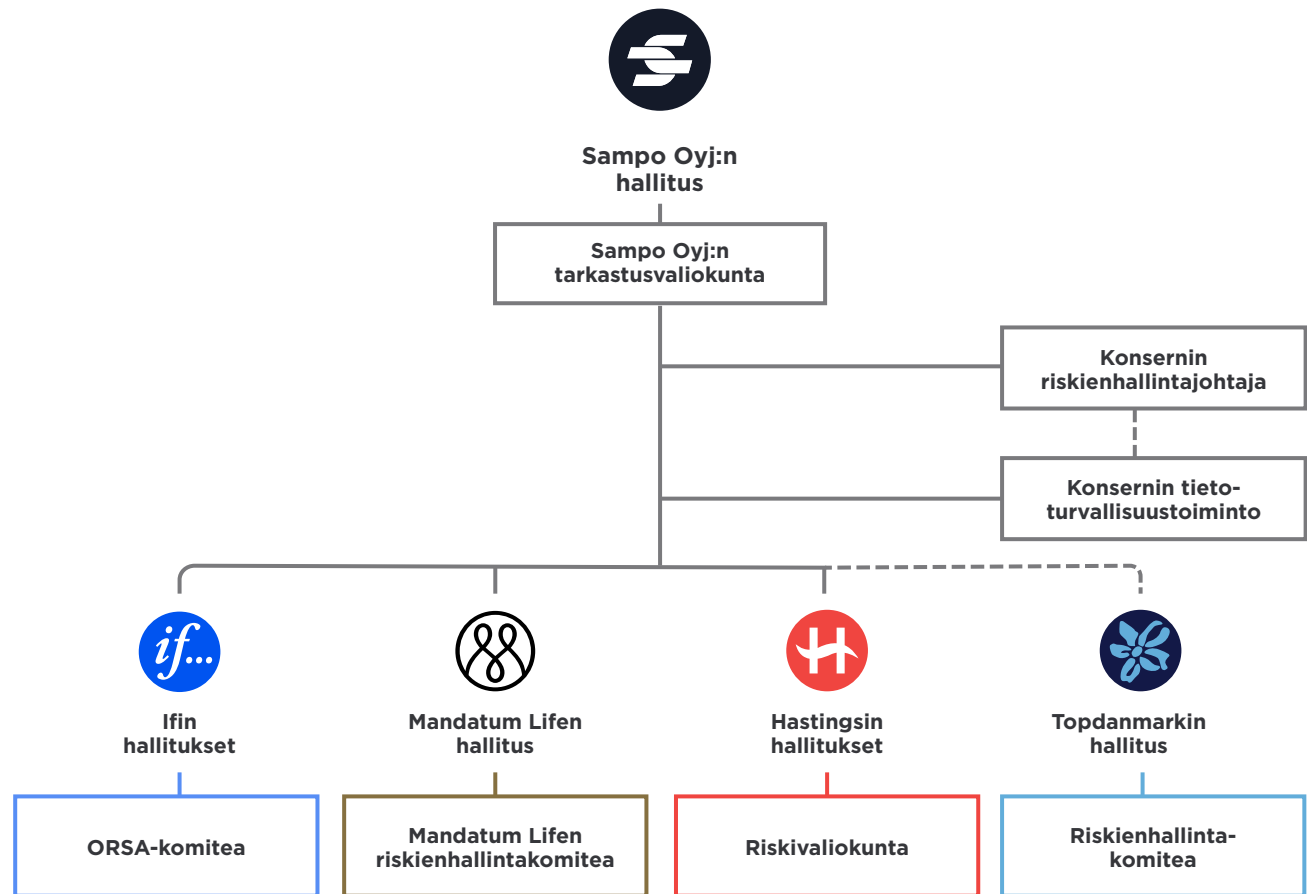
Sampo Oyj:n hallitus on vastuussa siitä, että konsernin riskejä hallitaan ja valvotaan asianmukaisesti. Emoyhtiön hallitus määrittää tytäryhtiöiden taloudelliset tavoitteet ja hyväksyy konsernitasoiset periaatteet, jotka ohjaavat tytäryhtiöiden toimintaa.

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

Konsernin riskienhallintajohtaja on vastuussa riskienhallinnan asianmukaisuudesta konsernitasolla.

Riskienhallintaorganisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2020



Riskienhallintajohtajan vastuulla on seurata Sampo-konsernin riskipositiota sekä ohjata ja valvoa konsernin ja sen tytäryhtiöiden riskienhallintaa. Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatum Lifen hallituksilla on omien yhtiöidensä ylimpinä päätöksentekijöinä kokonaisvastuu yhtiöidensä riskienhallintaprosesseista.

Yritysvastuuseen ja ilmastonmuutokseen liittyvät riskit ovat osa Sampo-konsernin yleistä riskienhallintaa. Näistä teemoista aiheutuvien riskien raportointi on esitetty Riskienhallintaorganisaatio ja raportointirakenne-kaaviossa. Konsernin riskienhallintajohtaja on myös jäsenenä Sampo-konsernin yritys vastuuhjausryhmässä, jossa käsitellään yritys vastuuasioita. Lisätietoja ohjausryhmästä on Yritysvastuun johtaminen -osiossa (sivu 10).



Konsernin riskit

Sampo-konsernissa liiketoimintaan liittyvät riskit jaotellaan kolmeen pääryhmään: liiketoimintariskeihin, maineriskeihin sekä liiketoimintaan luontaisesti kuuluvuihin 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 kilpailuun 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. Sijoittajat ja viranomaiset korostavat yritysvastuukysymyksiä yhä enemmän, mutta myös kuluttajat ja työntekijät painottavat näitä aiheita valitessaan tuotemerkkiä tai työnantajaa.

Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt toimivat pääasiassa maissa, 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 myös luonnollinen osa kaikkien konserniyhtiöiden toimintaa.

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

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

ovat Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden toiminnan perusta. Hyvä hallintotapa tarkoittaa Sampo-konsernissa tehokkaita toimintaperiaatteita, johtamiskäytäntöjä ja koulutusta, jotka varmistavat, että konserniyhtiöt ja niiden yhteistyökumppanit noudattavat ihmisoikeuksia, työoikeuksia, ympäristöä, rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjuntaa sekä korruption ja lahjonnan ehkäisemistä koskevia lakeja, määräyksiä ja yleisesti hyväksyttyjä periaatteita. Se sisältää myös kattavat tietoturvan ja kyberturvallisuuden hallinnointijärjestelmät ja tietosuojatoimet. Vastuulliset liiketoimintakäytännöt edellyttävät myös sopimattomaan asiakasneuvontaan ja myyntiin, ehtojen, hintojen ja palkkioiden epäselvyyteen sekä korvauskäsittelyyn ja valitusprosessien virheisiin liittyvien riskien huomioimista. Myynti- ja markkinointikäytännöissä painotetaan asiakkaan vaatimuksiin ja tarpeisiin vastaamista ja tarvittavan tiedon antamista siten, että asiakas voi tehdä perusteltuja päätöksiä vakuutusturvastaan.

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

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi ovat tärkeitä sijoitusriskien ja mahdollisten mainevaikutusten hallinnassa. Siksi Sampo-konsernin yhtiöt ottavat ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvät näkökohdat huomioon arvioidessaan sijoitusten turvallisuutta, laatua, likviditeettiä ja kannattavuutta. Mahdolliset sijoituskohteet tutkitaan huolellisesti ennen kuin sijoituksia tehdään, ja ESG-näkökohtia tarkastellaan yhdessä muiden yksittäisen sijoituksen riski-tuottosuhteeseen mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden kanssa. Omaisuusluokasta riippuen konserniyhtiöt käyttävät erilaisia ESG-strategioita varmistakseen ESG-tekijöistä aiheutuvien sijoitusriskien tehokkaan arvioinnin ja hallinnan. Tällaisia strategioita ovat esimerkiksi ESG-integraatio, toimialakohtainen seulonta, normipohjainen seulonta ja aktiivinen omistajuus.

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

siirryttäessä kohti vähähiilistä yhteiskuntaa, esimerkiksi muutokset teknologiassa, lainsäädännössä ja kuluttajien asenteissa.

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

Fyysiset riskit ovat riskitekijöitä, jotka vaikuttavat erityisesti vahinkovakuuttajien taloudelliseen asemaan ja tulokseen. Äärimmäisten sääilmiöiden ja luonnonkatastrofien kasvava todennäköisyys on sisällytetty sisäisiin riskimalleihin. Ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä hallitaan tehokkaasti myös jälleenvakuutusohjelmilla ja hinnantarkistuksilla. Koska ilmastonmuutos voisi lisätä fyysisten riskien toistumistiheyttä ja/tai vakavuutta, Sampo-konsernin yhtiöt tekevät herkkyyksianalyysyjä käyttäen skenaarioita, joissa luonnonkatastrofien vakavuuden oletetaan lisääntyvän.

Sampo-konsernin yritykset auttavat myös yritys- ja yksityisasiakkaitaan ilmatoriskien hallinnassa. Sään ääri-ilmiöt voivat esimerkiksi vaurioittaa kiinteistöjä, johtaa satokatoon ja liiketoiminnan keskeytymiseen. Vahingontorjunta on olennainen osa vakuutuspalveluja, sillä se auttaa asiakkaita vähentämään taloudellisia tappioita ja lieventämään ilmastonmuutoksen vaikutuksia.

Sijoitukset voivat altistua fyysisille riskeille ja siirtymäriskeille sijoituksen luonteesta riippuen. Riskien hallitsemiseksi Sampo-konsernin yhtiöt analysoivat vuosittain sijoitustensa hiilijalanjälkeä ja ilmastovaikutuksia. Lisäksi yhtiöt tekevät toimialakohtaista seulontaa ja ovat integroineet ESG-näkökohdat osaksi sijoitustoimintaa. Lisätietoja on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa (sivu 116).

Maineriski

Maineriskillä tarkoitetaan riskiä siitä, että aiheellinen tai aiheeton yhtiön liiketoimiin tai suhteisiin liittyvä epäsuotuisa julkisuus heikentää luottamusta yhtiötä kohtaan. Maineriski on usein seurausta toteutuneesta operatiivisesta riskistä tai compliance-riskistä, ja sen seurauksena maine heikkenee asiakkaiden ja muiden sidosryhmien keskuudessa.

Yritysvastuutekijät riskiajureina

Sampo-konserni

Yritysvastuutekijät	Riskit ja vaikutukset	Esimerkkejä riskienhallintatoimista
Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt (esim. korruption ja lahjonnan torjunta, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen, tietosuoja, tietoturva ja kyberturvallisuus, ihmisoikeudet ja työkäytännöt, vastuulliset tuotteet ja palvelut, vastuullinen myynti ja markkinointi, oman toiminnan ympäristövaikutukset)	Maine • vakuutusvolyymit • hyvin toimiva henkilöstö • vakuutustoiminnan tulos Liiketoiminnan laatu • operatiiviset riskit • kulut Seuraamusmaksut • operatiiviset riskit • kulut	• Vahvat politiikat ja ohjeet • Tehokkaat hallintorakenteet • Ajankohtainen koulutus ja kehitysohjelmat
Vastuullinen yrityskulttuuri (esim. työympäristö, monimuotoisuus ja tasa-arvo, terveys ja hyvinvointi, osaamisen kehittäminen, palkitseminen)	Maine • vakuutusvolyymit • hyvin toimiva henkilöstö • vakuutustoiminnan tulos Liiketoiminnan laatu • operatiiviset riskit • kulut	• Vahvat politiikat ja ohjeet • Tehokkaat hallintorakenteet • Ajankohtainen koulutus • Osaamisen kehittäminen • Houkutteleva palkitseminen
Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	Maine • vakuutusvolyymit • vakuutustoiminnan tulos Liiketoiminnan laatu • operatiiviset riskit • kulut Sijoituskohteena olevien yritysten suoriutuminen • markkinariski • sijoitusten tuotot	• Vahvat politiikat ja ohjeet (esim. erilaiset ESG-strategiat) • Tehokkaat hallintorakenteet • Osaavat työntekijät
Ympäristökysymykset ja ilmastomuutos	Maine • vakuutusvolyymit • hyvin toimiva henkilöstö • vakuutustoiminnan tulos Vahinkojen tiheys • vakuutustoiminnan riskit • vakuutustoiminnan tulos Sijoituskohteena olevien yritysten suoriutuminen • markkinariski • sijoitusten tuotot	• Vahvat politiikat ja ohjeet • Tehokkaat hallintorakenteet • Sisäiset riskimallinnukset ja herkkyysohjelmat • Jälleenvakuutusohjelmat ja hinnanmuutokset • Vahingontorjunta • ESG-strategiat ja analyysityökalut

Koska maineriskien syyt ovat moninaiset, niiden ehkäisemiseksi tarvitaan monenlaisia yrityskulttuuriin sisäänrakennettuja keinoja. Nämä ilmenevät siinä, miten Sampo-konsernin yhtiöt toimivat ESG-kysymyksissä sekä keskeisten sidosryhmiensä (esim. sijoittajat, asiakkaat, henkilöstö, 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 riskit valitaan huolellisesti ja niitä hallitaan aktiivisesti. Vakuutusriskit hinnoitellaan niiden luontaisen riskitason mukaisesti, ja sijoitusten tuotto-odotuksia verrataan sijoitusten riskeihin. Vakuutus- ja sijoitusriskien onnistunut hallinta on Sampo-konsernin yhtiöiden keskeisin tuottojen lähde. Liiketoiminta-alueet ja sijoitusyksikkö vastaavat näiden riskien päivittäisestä hallinnasta eli niiden säilyttämisestä tiettyjen rajojen ja valtuuksien puitteissa.

Tietoa ESG-riskien hallinnasta sijoitustoiminnassa on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 116](#)). Vakuuttamiseen liittyviä ESG-näkökohtia käsitellään tarkemmin Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa ([sivu 52](#)).



VASTUULLINEN LIIKKEENJOHTO JA LIIKETOIMINTAKÄYTÄNNÖT

27

Korruption
ja lahjonnan
ehkäisy

30

Rahanpesun
ja terrorismin
rahoittamisen
estäminen

35

Tietosuoja

41

Tietoturva
ja kyber-
turvallisuus

47

Ihmisoikeudet
ja
työkäytännöt

52

Vastuulliset
tuotteet ja
palvelut

62

Vastuulliset
myynti- ja
markkinointi-
käytännöt

68

Konsernin
oman toiminnan
ympäristö-
vaikutukset

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt



Sovellettavien lakien, säännösten ja sisäisten toimintaohjeiden 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. Sampo-konsernilla on lisäksi muita konsernitason politiikkoja ja ohjeita, jotka koskevat kaikkia konserniyhtiöitä.

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 3: Olennaiset hallinnointidokumentit ([sivu 166](#)).

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

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

Normikehys

Sampo-konserni

Ulkoisen normiperusta

Lait, säädökset, viranomaisten suositukset, toimialan standardit jne.

Konsernin ohjeistus

Periaatteet: Toimintaperiaatteet, riskienhallintaperiaatteet, palkitsemisperiaatteet ja compliance-periaatteet

Muut ohjeet: Sisäpiiriohje, tietosuojaohje, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen ohje, tiedonantopolitiikka jne.

Yhtiötason ohjeistus

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



Hastings integroidaan osaksi Sampo-konsernin yritysvastuuraportin Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt -osiota vuonna 2021. Tietoa Hastingsin liiketoiminnan johtamisesta ja käytännöistä vuonna 2020 on saatavilla englanniksi yhtiön omasta vastuullisuusraportista www.sampo.com/vuosi2020.

Korruption ja lahjonnan ehkäisy

Olennaisuus

Sampo-konsernille voi aiheutua maineriskejä, juridisia riskejä ja liiketoimintariskejä sekä mahdollisia kustannuksia, jos se epäonnistuu torjumaan korruptiota sen eri muodoissa.

Korruptio ja lahjonta eivät sinänsä ole kriittisimpiä riskejä konserniyhtiöiden omassa toiminnassa. Sampo-konsernin yhtiöt kuitenkin altistuvat korruptiolle ja lahjonnalle sijoitusten ja toimitusketjujen kautta. Näitä riskejä hallitaan esimerkiksi seulomalla sijoituksia kansainvälisten normien ja standardien rikkomusten varalta ja lisäämällä toimitusketjujen vastuullisuutta. Lisätietoa sijoituksista on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 116](#)) ja lisätietoa yhteistyöstä alihankkijoiden kanssa on luettavissa Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa ([sivu 52](#)).

Konsernin hallintotapa

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

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

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

Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset

Sampo-konserni

	2020	2019	2018
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Mandatum Life	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni	0	0	0

Pois lukien Hastings

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu vuonna 2020 yhtään korruption tai lahjontaan liittyvää tapausta.

If

Yleiset periaatteet

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

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

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

Korruptio- ja lahjontaepäilyistä voi ilmoittaa nimettömästi Ifin whistleblowing-järjestelmän kautta. 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.

Toimet ja tulokset

Ifin eettisiin toimintaperiaatteisiin liittyvä koulutus on jaettu pakolliseen kurssiin ja vapaaehtoiseen työpajaan. Vapaaehtoinen työpaja oli tauolla suurimman osan vuodesta 2020, sillä korona häiritsi fyysisten tilaisuuksien järjestämistä. If lanseeraa pakollisesta koulutuksesta päivitetyn version vuonna 2021, minkä pitäisi mahdollistaa myös parempi raportointi koulutustietoihin liittyen.

Nykyään Ifin eettiset toimintaperiaatteet on julkaistu ulkoisilla verkkosivuilla tanskaksi, suomeksi, norjaksi ja ruotsiksi. Vuonna 2021 periaatteet on tarkoitus julkaista myös englanniksi. Sisäisesti kieliversioita on jo nyt tarjolla enemmän.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

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

Topdanmark ehkäisee Global Compactin periaatteiden mukaisesti korruptiota kaikissa sen ilmenemismuodoissa. 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.

Toimet ja tulokset

Topdanmark pyrki myös vuonna 2020 estämään henkilökohtaisten tai muiden kuin liiketoimintaan liittyvien syiden ja intressien vaikuttamisen päätöksentekoon. Tätä tavoitetta tuettiin muun muassa kertomalla yhtiön toimintaohjeista kaikille työntekijöille.

Lisäksi Topdanmark aloitti virallisen korruption vastaisen politiikan laatimisen tehdäkseen vieläkin selvemmäksi, miten yhtiö suhtautuu korruptioon ja minkälaista käyttäytymistä se tässä suhteessa odottaa henkilöstöltään. Uusi korruption vastainen politiikka valmistuu ja otetaan käyttöön vuonna 2021. Osana politiikan valmistelua Topdanmark kävi läpi myös lahjoja ja tilaisuuksia koskevat sisäiset toimintaohjeet vuonna 2020.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

Mandatum Lifen johdolla on ylin päätösvalta korruption ja lahjonnan ehkäisyä koskevissa asioissa. Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja Mandatum Lifen sisäiset toimintaperiaatteet, Mandatum Life Way, asettavat yleiset vaatimukset Mandatum Lifen korruption ja lahjonnan vastaiselle työlle. Korruption ja lahjonnan vastainen työ on myös osa Mandatum Lifen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemistä koskevaa viitekehystä. Mandatum Lifella on menettelyt poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden sekä kansallisten ja kansainvälisten pakotelistojen tehostettuun valvontaan. Lakiasiat ja compliance -toiminto auttaa johtoa ja liiketoimintayksiköitä noudattamaan yhtiön politiikkoja.

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

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



Toimet ja tulokset

Mandatum Life aikoo tarkentaa liikesuhteissa hyväksyttäviä lahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevia menettelyjä vuonna 2021.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n toimitusjohtaja varmistaa yhdessä riskienhallintayksikön kanssa, että korruption ja lahjonnan torjuntaan osoitetaan riittävästi resursseja.

Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden oli vuonna 2020 perehdyttävä konsernin päivitettyihin toimintaperiaatteisiin, jotka sisältävät myös korruption ja lahjonnan ehkäisyä koskevat ohjeet. Koulutuksen suoritti vuoden aikana 63 työntekijää eli noin 94 prosenttia yhtiön henkilöstöstä.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen

Olennaisuus

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

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

Konsernin hallintotapa

Kaikki Sampo-konsernin yhtiöt noudattavat paikallista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaa lainsäädäntöä. Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat konsernitason periaatteet on määritetty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevassa ohjeessa (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/rahanpesun-ja-terrorismin-rahoittamisen-estaminen). Konserniyhtiöt ovat lainsäädännön vaatimusten mukaisesti sitoutuneet huolehtimaan riittävästä valvonnasta, prosesseista ja koulutuksesta, joiden avulla estetään konserniyhtiöiden palvelujen ja/tai tuotteiden käyttö rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyviin tarkoituksiin. Vakuutuspalvelujen tarjonnassa konserniyhtiöt noudattavat aina 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 estämiseen. 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.

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.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin yhtiöt raportoivat joka vuosi joistakin rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevista epäilyistä viranomaisille. Näin tehtiin myös vuonna 2020. Tämä osoittaa, että konsernin sisäiset ohjeet ja menettelyt epätavallisen tai epäilyttävän toiminnan tunnistamiseksi ja seuraamiseksi toimivat.

Sampo-konsernin yhtiöillä on myös sisäiset ilmoituskanavat epäselvyyksistä ilmoittamista varten. Vuoden 2020 aikana ei tehty yhtään epäselvyyksiä koskevaa ilmoitusta.

Sisäisesti ilmoitetut rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyvät epäselvyydet

Sampo-konserni

	2020	2019	2018
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Mandatum Life	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni	0	0	0

Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

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

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

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 estämistä koskeva koulutus on myös osa säännöllisiä sertifiointiprosesseja ja vakuutusmyynnin työntekijöiden vuosikoulutuksia. 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 estämisen asiantuntija raportoi epäilyt tarvittaessa viranomaisille. Meneillään olevat rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaiset toimet sekä epäillyt tai ilmoitetut rahanpesutapaukset raportoidaan yhtiön johdolle.

Yleiset rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat riskinarvioinnit päivitetään vuosittain lakisäateisten vaatimusten mukaisesti, ja ne dokumentoidaan kaikissa rahanpesulainsäädännön piirissä olevissa Ifin toimintamaissa.

Toimet ja tulokset

If otti vuonna 2020 käyttöön uuden whistleblowing-kanavan, jonka kautta voi raportoida esimerkiksi rahanpesua ja terrorismin rahoitusta koskevista epäilyistä tai sääntöjenvastaisuuksista.

If jatkoi vuonna 2020 työntekijöiden tietoisuuden kasvattamista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyen. Jatkossa If pyrkii selkiyttämään rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen prosessejaan ja sisäistä raportointiaan paikallisista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevista toimista.

“ If on laatimassa koko henkilöstön kattavaa sertifiointiohjelmaa, johon sisältyvät esimerkiksi eturistiriidat, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen, yleinen tietosuoja-asetus, etiikka ja sisäpiiriasiat. Ohjelma on tarkoitus käynnistää vuosina 2021-2022.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkin mukaan rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riski on merkittävämpi yhtiön henkivakuutustoiminnassa kuin vahinkovakuutus-toiminnassa. Yleisesti ottaen Topdanmark pitää riskiä pienenä. Tätä tukee Tanskan finanssivalvontaviranomaisen arvio rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen yleisestä riskistä Tanskan eläkevakuutuslalla. Tanskan finanssivalvonnan mukaan riski on alalla alhainen.

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

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

Topdanmarkilla on käytössä myös riskiperusteiset tunnistamis- ja todentamismenettelyt sekä asiakkaan tuntemismenettelyt. Näihin sisältyy todellisen edunsaajan tunnistaminen sekä tehostettu asiakkaan tunteminen, kun asiakkaaseen liittyy tavanomaista suurempi riski. Lisäksi kaikki asiakasrekisterissä olevat asiakkaat luokitellaan rahanpesuun ja terrorismin rahoitukseen liittyvän riskitodennäköisyyden perusteella. Yhtiöllä on myös poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tunnistamismenettely, 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 henkivakuutustuotteita.

Toimet ja tulokset

Yhteensä 125 uutta työntekijää suoritti rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan verkkokoulutuksen vuonna 2020.

Topdanmark ottaa vuonna 2021 käyttöön uuden järjestelmän Tanskan finanssivalvontaviranomaiselle raportointia varten. Kaikkien henkivakuutustuotteita käsittelevien työntekijöiden on lisäksi suoritettava verkko-opiskeluohjelma uudelleen. Näiden toimien tavoitteena on vahvistaa Topdanmarkin menettelyjä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseksi varmistamalla asiakkaiden tunteminen ja seuranta.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

Mandatum Life arvioi yhtiön rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat riskit vuosittain. Arvioinnissa otetaan huomioon asiakkaisiin, maantieteellisiin alueisiin, tuotteisiin, liiketoimiin ja jakelukanaviin liittyvät riskitekijät. Mandatum Life katsoo, että sen

sijoitustuotteisiin liittyy normaali rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riski, kun taas eläketuotteisiin ja henkivakuutustuotteisiin liittyviä riskejä pidetään vähäisinä.

Mandatum Lifella on riskiperusteinen lähestymistapa, jolla asiakkaat tunnistetaan ja luokitellaan eri riskiluokkiin. Korkeamman riskin asiakkaiden, kuten poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden, kohdalla noudatetaan tehostettua huolellisuutta. Mandatum Lifella on myös menettelyt epäilyttävien liiketoimien jatkuva seuranta varten. Rahanpesun estämisen asiantuntija ja paikalliset yhteyshenkilöt vastaavat sisäisesti ilmoitettujen tapausten tutkinnasta ja tekevät lopullisen päätöksen tapausten ilmoittamisesta viranomaisille.

Mandatum Lifella on tähän riskipohjaiseen lähestymistapaan perustuva rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeva politiikka, jossa määritellään rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan lainsäädännön ja määräysten mukaiset vaatimukset. Poliitiikkaa täydennetään lisäohjeilla ja paikallisilla erityisohjeilla.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevia asioita käsitellään Mandatum Lifessa pääasiassa rahanpesun estämisen ohjausryhmässä. Ohjausryhmä koostuu lakiasia-, asiakaspalvelu-, IT- ja back office -toimintojen edustajista ja sen puheenjohtajana toimii Mandatum Lifen rahanpesun estämisen asiantuntija. Rahanpesun estämisen ohjausryhmä

on asiantuntijaryhmä, joka neuvoo Mandatum Lifen asiakaspalvelusta, Baltian toiminnoista ja IT-toiminnoista vastaavaa johtajaa, jolla on kokonaisvastuu rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä koskevista asioista yhtiössä. Mandatum Lifen hallitus käy läpi ja hyväksyy politiikan ja riskiarvioinnin vuosittain. Mandatum Lifen liiketoimintayksiköt vastaavat politiikan ja tarvittavien menettelyjen toteuttamisesta rahanpesun estämisen asiantuntijan ja yhteyshenkilöiden tuella.

Mandatum Lifen työntekijöiden on osallistuttava vuosittain rahanpesun estämisestä koskevaan koulutukseen työnkuviansa mukaisesti. Lainsäädäntö- tai menettelytapamuutosten yhteydessä järjestetään lisäkoulutusta. Uudet työntekijät perehdytetään Mandatum Lifen rahanpesun vastaisiin menettelyihin ja sisäisiin toimintaperiaatteisiin uusille työntekijöille tarkoitetun perehdytysohjelman osana.

Toimet ja tulokset

Mandatum Life analysoi yhtiön rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen prosesseja ja -ohjeita ulkopuolisen asiantuntijan avulla vuonna 2020. Analyysin seurauksena rahanpesun vastaisen lainsäädännön noudattamiseen ja jatkuvan seurannan kehittämiseen osoitettiin lisäresursseja.

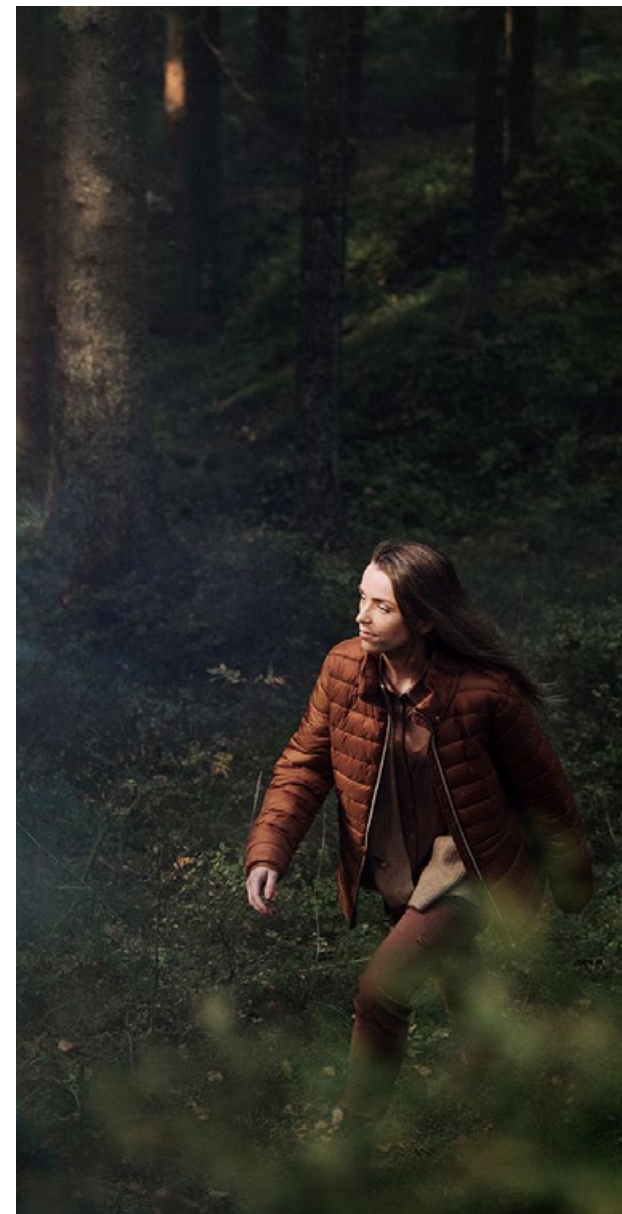
Myös rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen koulutusohjelmaa kehitettiin ottamaan työntekijöiden

erilaiset roolit ja yhtiön eri liiketoiminta-alueet paremmin huomioon.

Kaikki Mandatum Lifen työntekijät suorittivat pakollisen rahanpesun estämisen koulutuksen vuoden aikana.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n toimitusjohtaja varmistaa yhdessä compliance-yksikön kanssa, että rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjuntaan osoitetaan Sampo Oyj:ssä riittävästi resursseja. Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden oli vuonna 2020 perehdyttävä Sampo-konsernin päivitettyihin toimintaperiaatteisiin, jotka sisältävät myös rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä koskevat ohjeet.



Tietosuoja

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konserni noudattaa tietosuojan suhteen kansallista lainsäädäntöä ja EU-sääntelyä, ja konserniyhtiöt ovat sitoutuneet 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.

Sampo-konsernissa tietosuojaan liittyvät ohjeasiakirjat ovat Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja Sampo-konsernin tietosuojaselvitys (www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/tietosuoja). Molemmat dokumentit ovat Sampo Oyj:n

hallituksen hyväksymiä, ja ne tarkistetaan vuosittain sekä päivitetään tarvittaessa. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa liittyviä tietosuojapolitiikkoja ja -ohjeita.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tietosuojatoiminnan perimmäisenä tavoitteena on suojata asiakkaiden sekä muiden ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien henkilötietoja.

Sampo-konsernissa halutaan, 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.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni sai yhteensä 456 pyyntöä rekisteröidyltä vuonna 2020. Rekisteröidyt tekivät vuoden aikana 74 valitusta, ja konserni sai 10 huomautusta viranomaisilta. Viranomaisten huomautukset olivat asiakkaiden

suoraan viranomaisille esittämiä valituksia tai vastauksia selvennyspyyntöihin. Kaikki huomautukset ja valitukset ratkaistiin ajoissa. Valitusten ja huomautusten määrän kasvu johtui pääasiassa siitä, että rekisteröidyt ovat entistä tietoisempia oikeuksistaan.

Sampo-konserni ilmoitti vuonna 2020 tietosuojavaltuutetuille 110 tietoturvaloukkauksesta, joista kaikki johtuivat teknisistä ja inhimillisistä virheistä. Tietosuoja- ja tietoturvaloukkausten hallintaprosessit on määritelty konserniyhtiöiden sisäisissä toimintaohjeissa ja käytännöissä. Havaituista tapauksista ilmoitettiin asianmukaisesti rekisteröidyille ja tietosuojaviranomaisille, ja tapausten johdosta ryhdyttiin tarvittaviin toimenpiteisiin, kuten muutettiin menettelyjä tai muistutettiin henkilöstöä asianmukaisesta huolellisuudesta.

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

Rekisteröityjen pyynnöt

Sampo-konserni

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

Pois lukien Hastings

Rekisteröityjen valitukset ja tietosuojaviranomaisten huomautukset

Sampo-konserni

	2020	2019
Rekisteröityjen tekemät valitukset	74	3
Tietosuojaviranomaisten antamat huomautukset	10	0

Pois lukien Hastings

Paikallisille tietosuojavaaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset

Sampo-konserni

	2020	2019
Paikallisille tietosuojavaaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset	110	41

Pois lukien Hastings

Sampo-konsernin yhtiöiden tietosuojaselosteet

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

Ifin tietosuojaseloste: www.if.fi/henkilotietojen-kasittely

Topdanmarkin tietosuojaseloste (englanniksi): www.topdanmark.com/en/privacy-policy

Mandatum Lifen tietosuojaseloste: www.mandatumlife.fi/footer/tietosuoja

If

Yleiset periaatteet

Ifin asiakkaat ja muut sidosryhmät luottavat siihen, että If suojelee heidän henkilötietojensa ja käsittelee niitä huolellisesti. Siksi Ifin tietosuoja pohjautuu yhtiön toimintaperiaatteisiin, tietoturvapoliittikkaan, tietosuojapolitiikkaan, eettisiin toimintaperiaatteisiin ja yrityskulttuuriin. Vahva perusta takaa paitsi tietosuojasäännösten noudattamisen, myös asianmukaisen huolelliset työtavat, joilla saavutetaan ja säilytetään asiakkaiden ja sidosryhmien luottamus.

Ifin tietosuojavastaava pitää yhtiön tietosuojan perusteet kunnossa tietoisuutta lisäävien koulutusohjelmien ja sisäisen tietosuojaverkoston avulla. Organisaatiorakenteen mukaan tietosuojavastaava raportoi tietoturvapäällikölle. Tietosuojavastaava on kuitenkin lain vaatimalla tavalla riippumaton ja raportoi Ifin toimitusjohtajalle ja hallitukselle neljännesvuosittain ja aina tarvittaessa.

Tietosuojavastaava johtaa Ifin tietosuojayksikköä. Yksiköllä on paikalliset tietoturvaloukkauksista vastaavat henkilöt ja tietosuoja-asiantuntijat Ruotsissa, Norjassa, Suomessa ja Virossa. Tietosuojayksikön työntekijät suorittavat CIPP/E-tietosuojasertifikaatin vuoteen 2022 mennessä.

If tarjoaa tietosuoja käsitteleviä verkkokursseja ja digitaalisia luentoja kaikille vakituksille ja määräaikaikaisille työntekijöilleen. Koulutusta täydennetään 120:n

Privacy Champion -tietosuoja-asiantuntijan verkostolla. Näille asiantuntijoille annetaan jatkuvasti syventävää tietosuojakoulutusta, josta saamaansa tietoa he jakavat tiimeissään, osastoillaan, toiminnoissaan ja yksiköissään. Ifin intranetin tietosuojasivulla on lisäksi käytännön apua, yhteystietoja, koulutusta, ohjeita sekä tietoa tietosuojaan liittyvistä prosesseista ja menetelmistä kaikille yhtiön työntekijöille.

Kaikki tietoturvaloukkaukset analysoidaan, käsitellään ja tarvittaessa ilmoitetaan vaatimusten mukaisesti 72 tunnin kuluessa, ennalta määriteltä ja yhdenmukaista prosessia noudattaen. Rekisteröidylle aiheutuva riski selvitetään, analysoidaan ja arvioidaan Euroopan unionin kyberturvallisuusviraston (ENISA) kehityksen mukaisesti, ja sen perusteella ryhdytään asianmukaisiin toimiin. Tietoturvaloukkauksia tarkastellaan kuukausittain trendien havaitsemiseksi ja liiketoimintojen tukemiseksi niiltä suojautumisessa.

Ifin tietojensäilytyskäytännöt koskevat sekä tietojen automaattista käsittelyä tietojärjestelmissä että manuaalisia käsittelyprosesseja. Säilytysajan rajoittamisesta sekä henkilötietojen ja arkaluontoisten tietojen tunnistamattomaksi tekemisestä on huolehdittu tietojen poistamista koskevilla käytännöillä ja anonymisointimenetelmillä. Käyttöoikeuksia tarkastellaan säännöllisesti, ja If on tehnyt yli 400 tietosuojaan vaikuttavuusarviointia yleisen tietosuoja-asetuksen voimaantulon jälkeen. Yhtiö kehittää suostumus- ja evästekäytäntöjään jatkuvasti, jotta se voi varmistaa tietosuojaperiaatteiden noudattamisen.

Toimet ja tulokset

If korosti vuonna 2020 henkilöstölleen, että tietosuojakäytäntöjä on noudatettava myös epätavallisissa olosuhteissa pandemian aikana. Etätöissä oleville työntekijöille annettiin tietoturvan takaamiseksi tarvittavat laitteet. Henkilöstöä myös ohjeistettiin tietoturvasta etätöissä, kuten esimerkiksi paperiasiakirjojen tulostamisen aiheuttamista henkilötietoriskeistä sekä laitteiden fyysisesti turvallisesta säilytyksestä.

If jatkoi vuonna 2020 rekisteröityjen oikeuksiin liittyvien sisäisten prosessiensa tarkastelua. Tarkoitus oli varmistaa, että yhtiön toiminta on yleisen tietosuoja-asetuksen ja paikallisten tietosuojaviranomaisten ohjeiden mukaista. Tarkastelulla pyrittiin tehostamaan rekisteröityjen suullisten pyyntöjen käsittelyä ja lisäämään tietoa siitä, mikä tiedonsaantioikeus käsittelyä milloinkin koskee. Lisäksi haluttiin selvittää, mitä tietoja yhtiön on rekisteröidylle toimitettava ja milloin se voi mahdollisesti kieltäytyä toteuttamasta rekisteröidyn pyyntöä.

If myös jatkoi tietosuojakoulutuksen tarjoamista kaikille työntekijöilleen ja konsulteilleen. Koulutuksen yksi osa on tietosuojakurssi, jossa käsitellään muun muassa henkilötietojen käsittelyn periaatteita, rekisterinpitäjän ja käsittelijän rooleja, henkilötietojen käsittelyn oikeusperusteita, rekisteröidyn oikeuksia ja vapauksia, osoitusvelvollisuuden tärkeyttä ja henkilötietojen tietoturvaloukkausten havaitsemista. Kurssi on pakollinen kaikille työntekijöille ja konsulteille.

If kehitti lisäksi sisäänrakennettua ja oletusarvoista tietosuoja-asetuksen mukaisen osoitusvelvollisuuden tulkinnasta laadittiin oma kurssinsa, joka tarjoaa käytännön ratkaisuja IT-henkilöstön tueksi. Kurssi on suunnattu erityisesti IT-toiminnoille, mutta se on avoin kaikille työntekijöille.

Vuonna 2021 tietosuojavastaavan on tarkoitus toteuttaa organisatorisia ja teknisiä toimenpiteitä, joilla parannetaan riskien arviointimenetelmiin, käsittelytoimia koskeviin selosteisiin ja riskien raportointiin liittyvän osoitusvelvollisuuden toteutumista. Nykyisiä verkko-oppimiskursseja kehitetään edelleen, ja ne sisällytetään Ifin sisäiseen sertifiointiohjelmaan.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark on ottanut käyttöön kattavan tietosuojaan hallintajärjestelmän, joka määrittää henkilötietojen käsittelyn menettelyt ja käytännöt. Kokonaisvastuu Topdanmarkin tietosuojaan riittävästä tasosta ja resursoinnista on yhtiön hallituksella ja ylimmällä johdolla. Hallitukselle raportoiva tietosuojavastaava seuraa tietosuojasääntelyn noudattamista yhtiössä ja neuvoo hallitusta siihen.

liittyen. Tietosuojavastaava myös ilmoittaa hallitukselle tietoturvaloukkauksista.

Topdanmarkin hallitus on hyväksynyt henkilötietojen käsittelyä koskevan politiikan. Lisäksi Topdanmark tekee riskiarvioita esimerkiksi korvauskäsittelyssä käytettävistä ulkopuolisista tietojen käsittelijöistä.

Henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön noudattaminen varmistetaan esimerkiksi työntekijöiden jatkuvalle koulutuksella. 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.

Toimet ja tulokset

Tietosuojayksikkö eriytettiin compliance-toiminnosta vuonna 2020 ja yhtiöön nimitettiin uusi tietosuojavastaava, joka vastaa tietosuojalainsäädännön noudattamisesta sekä neuvoo yhtiön johtoa ja työntekijöitä aiheeseen liittyen.

Topdanmark myös kartoitti vuoden aikana uudelleen missä, miten ja miksi se käsittelee henkilötietoja. Henkilöstöhaastattelulla toteutettu kartoitus paransi organisaation yleistä tietoisuutta henkilötietojen suojaamisen tärkeydestä. Topdanmark alleviivasi vuonna 2020 tietosuojan merkitystä osoittamalla lisäresursseja

tietosuojaan liittyvään neuvontaan. Esimerkkinä tästä on erillisen tietosuojavastaavan toimenkuvan perustaminen.

Yhteensä 473 uutta ja nykyistä työntekijää suoritti yleistä tietosuoja-asetusta koskevan verkkokurssin vuonna 2020.

Tanskan vakuutus- ja eläkealan kattojärjestön hallitus vahvisti tammikuussa 2020 uudet eettiset tietojenkäsittelyn periaatteet. Topdanmark on järjestön jäsen ja otti periaatteet käyttöön omassa liiketoiminnassaan heti niiden julkistamisen jälkeen. Topdanmark soveltaa periaatteita vuosiraportoinnissaan vuodesta 2021 alkaen.

Tulevaisuudessa Topdanmark pyrkii jatkuvasti parantamaan yhtiön tietosuojamenettelyjä, jotta rekisteröidyt voivat käyttää oikeuksiaan helpommin.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

Mandatum Lifen henkilötietojen käsittely perustuu yhtiön hallituksen vuosittain hyväksymään tietosuojapolitiikkaan. Tietosuojapolitiikkaa sovelletaan kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn Mandatum Lifessa, ja se koskee sekä koko Mandatum Lifen että yhtiön ulkopuolisten 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. Tietohallintoyksikkö ohjaa ja valvoo yhtiön tietosuoja- ja tietoturvatoinenpiteitä. Yksikköä johtaa yhtiön tietosuojavastaava. Tietosuojavastaava kuuluu myös Mandatum Lifen riskienhallintatoimintoon ja raportoi operatiiviselle johtoryhmälle, hallitukselle ja Sampo-konsernin tarkastusvaliokunnalle neljännesvuosittain ja aina tarvittaessa. Yhtiön työntekijät ja asiakkaat voivat olla yhteydessä tietosuojavastaavaan 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 tietosuojaan periaatetta sekä muita lainsäädännön vaatimuksia. Tietosuojariskien hallinta on osa yhtiön operatiivisten riskien hallintaprosessia. 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 tietosuoja 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 yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimukset on huomioitu.

Pääsyä henkilötietoihin rajoitetaan Mandatum Lifessa käyttöoikeuksien hallinnalla. Tietosuojakäytäntö kieltää henkilötietojen käsittelyn ilman työhön liittyvää syytä, ja siitä syystä tietojenkäsittelyä seurataan ja valvotaan. Yhtiön verkkopalveluihin kirjautuminen vaatii

asiakkaalta vahvan tunnistautumisen, ja asiakkaiden käyttämät verkkopalvelut toimivat salatulla yhteydellä.

Jokainen Mandatum Lifen työntekijä osallistuu tietosuojakoulutukseen vuosittain. Uudet työntekijät saavat koulutuksen osana perehdytystä. Tarvittaessa koulutusta annetaan myös ulkoisille palveluntarjoajille. Tietosuojaan verkko-opintojen suoritusastetta seurataan säännöllisesti. Yleisten verkko-opintojen ohella tiimeille ja yksiköille järjestetään räätälöityä koulutusta läpi vuoden.

Toimet ja tulokset

Mandatum Lifen työntekijöitä muistutettiin tietosuojaohjeista ja käytännöistä tavallista enemmän vuonna 2020, kun valtaosa henkilöstöstä oli etätöissä koronaviruspandemian takia. Pandemialla ei kuitenkaan ollut merkittävää vaikutusta normaaleihin tietosuojakäytäntöihin.

Mandatum Life aloitti vuonna 2020 tietosuojaan vaikutustenarviointiprosessin uudistamisen käyttäjystävällisempään suuntaan. Yhtiö uudisti myös tietosuojaoselosteensa poistamalla siitä joitakin tarpeettomia osia ja selkeyttämällä sen rakennetta.

Mandatum Lifella on eläkevakuutus- ja henkilöstörahasopeluiden riippumaton ISAE 3000 Type I -lausunto, joka kattaa henkilötietojen käsittelyn

tietoturva- ja tietosuojaanäkökohdat. Mandatum Life haki vuonna 2019 palvelujensa riippumattomuusarviointia, ja vuonna 2020 kehittämisen painopiste oli asiakirjojen monimutkaisten rakenteiden selkeyttämisessä ja yksinkertaistamisessa. Mandatum Life selvittää vuonna 2021 mahdollisuutta hakea ISO 27701 -sertifiointia, joka on ISO 27001 -tietoturvastandardin tietosujalaajennus.

Tietosuojaan verkkokoulutuksen suoritusaste oli vuoden 2020 lopussa 99 prosenttia, uusien työntekijöiden perehdytysaika huomioon ottaen.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:llä oli vuoden 2020 loppuun asti tietoturvaohjausryhmä, joka valvoi tietoturvaa ja tietosuoja yhtiössä. Ohjausryhmässä oli edustajia Sampo Oyj:n eri yksiköistä, mukaan lukien IT, lakiasiat, sijoitushallinto, viestintä, riskienhallinta, taloushallinto, henkilöstöhallinto ja yritysvastuu. Ohjausryhmä kokoontui neljä kertaa vuodessa.

Ohjausryhmä seurasi tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä prosesseja, riskikartoituksia, IT-jatkuvuutta, järjestelmämuutosten riskiarviointeja, henkilötietojen käsittelytoimia, käyttövaltuuksia ja muita yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia aiheita. Ohjausryhmälle raportoitiiin jokaisessa kokouksessa mahdollisista tietosuoja- ja tietoturvapoiikkeamista, rekisteröityjen oikeuksien käyttöä koskevien ilmoitusten lukumäärästä



sekä järjestelmä- tai käsittelytietojen muuttumisesta ja niihin liittyvistä tietojenkäsittelysopimuksista.

Ohjausryhmän työn painopistealueita olivat vuonna 2020 tietosuojakoulutus ja tietosuoja koskevan tietoisuuden lisääminen Sampo Oyj:ssä, sisäisen tietosuojadokumentaation laatiminen sekä Sampo-konsernin GDPR-riskien raportoinnin yhdenmukaisuuden ja vertailukelpoisuuden parantaminen.

Euroopan vakuutus- ja lisäeläkeviranomainen (EIOPA) julkaisi uudet tietoturva- ja hallinnointiohjeet, jotka astuvat voimaan 1.7.2021. Ohjeissa edellytetään, että Sampo Oyj perustaa konsernitason tietoturvatoinnin, jolla on nimetty vastuuhenkilö. Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunta päätti 3.11.2020 pidetyssä kokouksessaan perustaa konsernitason tietoturvatoinnin 1.1.2021 alkaen. Valiokunta totesi, että EIOPA:n ohjeiden täytäntöönpanon sekä tietosuoja- ja tietoturvastuiden uudelleenjaon vuoksi tietoturvaohjausryhmä voidaan lakkauttaa. Tarkastusvaliokunnan päätöksen mukaisesti konsernijohtaja päätti 6.11.2020, että tietoturvaohjausryhmä lakkautetaan 31.12.2020 alkaen.

Tietoturva ja kyberturvallisuus

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät aina varmistamaan asiakkaille tarjoamiensa palvelujen turvallisuuden. Konserniyhtiöille on ensiarvoisen tärkeää, että niiden tietoturva ja kyberturvallisuus on riittävällä tasolla liiketoiminnan luonteeseen ja laajuuteen sekä teknologian kehitykseen nähden ja vastaa finanssialan yhtiöiltä yleisesti odotettua tasoa.

Tietoturvan ja kyberturvallisuuden konsernitason ohjeasiakirja on Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet). Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa liittyviä politiikkoja ja ohjeita.

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Tietoturvan yleisenä tavoitteena on suojella tietojen luottamuksellisuutta, säilyttää tietojen eheys ja

varmistaa tietojen käytettävyys valtuutetuille käyttäjille. Nämä ovat tietoturvan perimmäiset tavoitteet myös Sampo-konsernissa.

Konsernin toimet ja tulokset

Kaikkien Sampo-konsernin yhtiöiden on ilmoitettava merkittävistä tietoturvapoikkeamista paikallisille viranomaisille vuosittain ja heti poikkeaman tapahduttua. Vuoden 2020 aikana tehtiin yksi ilmoitus Viron finanssivalvonnalle.

Viranomaisille ilmoitetut tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamat

Sampo-konserni

	2020	2019	2018
If	1	0	2
Topdanmark	0	0	0
Mandatum Life	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni	1	0	2

Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

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

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

Ifin tietoturvaohjaajalla on kokonaisvastuu Ifin tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta. Hän myös tukee hallitusta tietoturvan tilaan ja toteutukseen liittyvissä asioissa. Tietoturvaohjaaja toimii toisessa linjassa ja raportoi suoraan riskienhallintaohjaajalle ja

tietosuojaajaksi. Tämä vahvistaa liiketoimintatietoihin liittyvien riskien ja vaatimusten mukaisuuden hallintaa. Ensimmäisen puolustuslinjan muodostavat tietohallintoohjaajalle raportoiva IT-turvallisuuspäällikkö, joka on erikoistunut tieto- ja viestintäteknologian turvallisuuteen ja johtaa IT-turvallisuusasiantuntijoiden ja sovellustestaajien tiimiä, sekä IT-riskienhallinnan ja -turvallisuusvaatimusten asiantuntija.

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

Ifillä on käytössä menettelyjä tietoturvan varmistamiseksi ulkoistetussa tietojenkäsittelyssä. Se esimerkiksi noudattaa asianmukaista huolellisuutta yhteistyökumppanien valinnassa, sisällyttää tietoturvan alihankintasopimuksiin sekä seuraa alihankkijoidensa tietoturvaa ja tekee tarkastuksia. Ifin hankinta- ja ulkoistamisprosessit varmistavat, että riskit arvioidaan ja sopimusten tietoturvavaatimukset täyttyvät, ennen kuin sopimus ulkoisen toimittajan kanssa allekirjoitetaan. Toimittajien suoriutumista seurataan yhtiön toimitus- ja hallintofoorumeilla. If seuraa jatkuvasti yhtiön omaa ja sen keskeisten alihankkijoiden tietoturva-asemaa kolmannen osapuolen palvelulla, joka varoittaa tietoturvaloukkauksista ja -poikkeamista.

Ifin ICT-sovellukset, -järjestelmät ja -infrastruktuuri on suunniteltu kestäviksi ja suojattu kyberhyökkäyksiltä. Ulkoinen turvallisuuskeskus tarkkailee järjestelmän tapahtumia ja poikkeamia vuorokauden ympäri ja tukee Ifiä havaitsemalla tietoturvapoikkeamat ja reagoimalla niihin.

Uusien ratkaisujen käyttöönottoon ja kriittisten sovellusten tai järjestelmien muutoksiin liittyvään muutoksenhallintaan sisältyy riippumattoman sisäisen asiantuntijaryhmän suorittama, riskiperusteista lähestymistapaa noudattava tietoturvateaus. Tietoturvatestejä tilataan säännöllisesti myös ulkopuolisilta asiantuntijoilta.

Ifin tietoturva- ja kyberturvallisuustarkastukset tehdään ja niistä raportoidaan tytäryhtiötasolla. Ifin konsernitason

sisäinen tarkastus kuitenkin auditoi tietoturvan ja kyberturvallisuuden hallinnointia vuosittain. Auditoinnit ovat riskiperusteisia ja kohdennetaan sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelmien mukaisesti, jotka kunkin Ifin tytäryhtiön hallitus on hyväksynyt. Riippumattomat tilintarkastajat tarkastavat kaikkien Ifin taloudelliseen raportointiin liittyvien keskeisten järjestelmien yleisen suojauksen lakisääteisten tilintarkastusten yhteydessä.

Kahden viime vuoden aikana tehdyt riippumattomat katsaukset ja auditoinnit ovat vahvistaneet, että Ifin kyberturvallisuuden ja järjestelmien kestävyiden maturiteetti on alan keskiarvoa parempi.

Toimet ja tulokset

Koronavirus aiheutti vuonna 2020 pieniä VPN-kapasiteettiin ja työasemien turvallisuuspäivityksiin liittyviä haasteita, jotka ratkaistiin kuitenkin ilman liiketoimintavaikutuksia.

Koska If kehittää toimintaansa jatkuvasti sisäisten ja ulkoisten mittarien perusteella, tietoturva itse asiassa parantui tasaisesti useilla eri osa-alueilla vuoden aikana. Kehitystä tapahtui esimerkiksi järjestelmien ja

sovellusten käytettävyydessä, tietoturvan valvonnassa, infrastruktuurin haavoittuvuuksien ja päivitysten hallinnassa sekä alustoissa, sovelluksissa ja työasemien ohjelmistoissa. Nämä parannukset ovat näkyneet myös kolmansien osapuolien tekemissä Ifiä koskevissa tietoturvaluokituksissa.

Koko henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua tietojenkalastelusimulaatioon vuonna 2020, ja 70 prosenttia työntekijöistä osallistui simulaatioon aktiivisesti. Lisäksi 35 prosenttia työntekijöistä suoritti Workday-alustalla tarjottavan tietoturvaa käsittelevän verkkokurssin vuoden aikana.

Yksi vuoden 2021 tärkeimmistä tietoturvatavoitteista on varmistaa, että Ifin toiminta on tulevan tietoturva- ja hallinnointisääntelyn mukaista. Myös Ifin suojautumista kyberhyökkäyksiltä pyritään parantamaan vuoden aikana.

Kiristysohjelmat on erityinen kyberturvallisuusriskin muoto, joka lisääntyi ympäri maailman vuonna 2020. Tämän riskin torjunta painottuu Ifissä työasemien tietoturvasuojaukseen ja -poikkeamiin reagointiin, järjestelmien ja asetusten hallintaan, sähköpostiin liittyvien tietoturvakäytäntöjen tuntemukseen ja käyttöoikeuksien hallintaan.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkilla on tietoturva- ja kyberturvallisuusvalmiuden varmistamiseksi tietoturvapoliittika ja tietoturvan johtamisjärjestelmä, jotka molemmat perustuvat ISO 27001 -standardiin. Tietoturvapoliittika 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 tietoturva johtaja, joka raportoi teknologia-, arkkitehtuuri- ja turvallisuusjohtajalle (Vice President of Technology, Architecture and Security). Tämä puolestaan raportoi yhtiön johtoryhmään kuuluvalla teknologiajohtajalle.

Topdanmark on valmistautunut tietoturva- ja kyberturvallisuusuuhkiin monitasoisilla turvajärjestelmillä. Yhtiö on esimerkiksi panostanut uhkien varhaisen havaitsemisen ja poikkeamien hallinnan teknologioihin. Topdanmark tekee jatkuvasti haavoittuvuusarvioiteja 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.

Erilaisissa riskiskenaarioissa erityisesti kyberrikollisuuden uhka on Topdanmarkissa lisääntynyt. Topdanmarkin kyberturvallisuuslautakunta, jonka jäseniä ovat mm. teknologia-, arkkitehtuuri- ja turvallisuusjohtaja, operatiivinen IT-johtaja, tietosuojavastaava ja tietoturva-johtaja, 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.

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. Topdanmarkilla on lisäksi erillinen tietoturvaa koskeva verkkokurssi. Kaikkien työntekijöiden ja konsulttien on suoritettava kurssi vuosittain. Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaa rikkovalle työntekijälle voi aiheutua työsuhteeseen liittyviä seuraamuksia, vakavimpana irtisanominen.

Toimet ja tulokset

Topdanmark selvitti vuonna 2020 kybervalmiuksiaan riippumattoman tietoturvakumppanin toteuttamalla, kattavalla kyberturvallisuuden maturiteettiarvioinnilla. Arviointiin sisältyi Topdanmarkiin kohdistuvien uhkien arviointi, jossa kuvattiin todennäköisimmät hyökkääjät ja hyökkäysmenetelmät.

Lisäksi Topdanmark käynnisti projektin toimitilojensa fyysisen turvallisuuden ja valvonnan vahvistamiseksi vaikeuttaakseen asiattomien pääsyä yhtiön tiloihin. Myös tämä hanke oli osa yhtiön kyberturvallisuuden kehittämissuunnitelmaa.

Topdanmark jatkoi vuonna 2020 kyberrikollisuuden torjuntaan liittyvää yhteistyötä erilaisten aloitteiden, kuten Paris Call -verkosto kanssa.

Yhteensä 1 664 Topdanmarkin työntekijää ja ulkopuolista konsulttia suoritti tietoturvaa koskevan verkkokurssin vuonna 2020.

Topdanmark jatkaa yhtiön kyberturvallisuuden vahvistamista vuonna 2021 parantamalla fyysistä turvallisuutta ja toteuttamalla kyberturvallisuuden maturiteettiarvioinnin tuloksena annettuja suosituksia. Lisäksi Topdanmark aloittaa kohdennettujen verkko-opiskelumateriaalien ja tiedotuskampanjoiden toteuttamisen tietyille työntekijäryhmille.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

Mandatum Life kehittää tietoturvaa ja kyberturvallisuutta systemaattisesti ja johdon hyväksymän tietoturva-strategian mukaisesti, jatkuvasti muuttuva uhkaympäristö huomioiden. Strategian ensisijaisena tavoitteena on varmistaa johdon tietoisuus tietoturvan tilasta, määrittellä kehitystoimien painopisteet ja varmistaa

niiden riittävä resursointi. Vuonna 2020 strategia päivitettiin vuosille 2021–2022. Päivitetty strategia painottaa turvallisuusarkkitehtuurin seuranta- ja kehittämisvalmiuksien tehostamista.

Mandatum Lifen päivittäinen tietoturva- ja kyberturvallisuusjohtaminen perustuu yhtiön hallituksen vuosittain hyväksymään tietoturvapoliitiikkaan. Poliitiikka koskee kaikkia Mandatum Lifen työntekijöitä ja sidosryhmien edustajia, jotka käsittelevät yhtiön tietoja työtehtävissään. Poliitiikan vaatimukset sisältyvät myös alihankkijoiden, palveluntarjoajien ja muiden ulkoisten sidosryhmien kanssa tehtäviin sopimuksiin. Poliitiikka liittyy läheisesti muihin Mandatum Lifen sisäisiin poliittikkoihin, kuten yksityiskohtaisempia ohjeita sisältävään tiedonhallintapolitiikkaan, joka korostaa tietojen luottamuksellisuuden ja asiakkaiden luottamuksen näkökohtia.

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

Jokaisella Mandatum Lifen työntekijällä ja yhtiön nimissä toimivalla henkilöllä on velvollisuus noudattaa yhtiön tietoturvapoliitiikkaa, -periaatteita ja -ohjeita ja varmistaa, että niihin liittyvää lainsäädäntöä

noudatetaan. Työntekijöiden tietoturvatietoisuus ja -osaaminen varmistetaan koulutuksella ja ohjeilla. Ulkopuolisten kumppaneiden riittävät tietoturvatiedot ja -osaaminen pyritään varmistamaan sopimuksilla, ohjeilla ja tarvittaessa koulutuksella. Yhtiö myös edistää työntekijöiden tietoisuutta tietoturva-asioista informoimalla henkilöstöä säännöllisesti esimerkiksi henkilötietojen kalastelusta ja identiteettivarkauksista.

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

Toimet ja tulokset

Mandatum Life nimitti vuonna 2020 kyberturvallisuus-päällikön, jonka tehtävänä on seurata aktiivisesti kyberuhkia sekä koordinoita kehitystyötä ja päivittäistä toimintaa kyberturvallisuuden näkökulmasta.

Mandatum Life aloitti ISO 27001 -sertifioinnin hakemisen maaliskuussa 2020. Yhtiö arvioi tietoturva- ja kyberturvallisuusriskejä sekä käytössä olevia suojakeinoja läpi vuoden mahdollisten puutteiden havaitsemiseksi.

Kehitystyö jatkuu, ja sertifiointi saataneen päätökseen vuoden 2021 toisella vuosineljänneksellä.

Mandatum Lifen henkilöstöstä 99 prosenttia oli suorittanut tietoturvan verkko-opinnot vuoden 2020 loppuun mennessä, uusien työntekijöiden perehdytysaika huomioon ottaen. Sovelluskehityksessä työskentelevät henkilöt saivat lisäksi vuoden aikana erityiskoulutusta. Intranetissä julkaistiin vuonna 2020 noin 20 tietoturvaan liittyvää tiedotetta. Tietoturvatiimi käsiteli vuoden aikana noin 2 000 tietoturvapostilaatikkoon tullutta pyyntöä.

Yhtään tapausta ei ohjattu sisäiselle kriisinhallintatiimille vuonna 2020.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:llä oli vuoden 2020 loppuun asti tietoturvaohjausryhmä, joka valvoi tietoturvaa ja tietosuoja- ja yhtiössä. Lisätietoja ohjausryhmästä ja sen lopettamisesta on Tietosuoja -osiossa (**sivu 35**). Sampo-konserniin perustettiin uusi konsernitason tietoturvatointo 1.1.2021.

Sampo Oyj:n tietoturva- ja kyberturvallisuusjärjestelmä on integroitu Ifin IT-infrastruktuuriin. Lisäksi Sampo Oyj:llä on vahva sisäinen valvonta ja lisäresursseja yhtiön omiin tarpeisiin.

Tietoturva ja kyberturvallisuus kuuluvat Sampo Oyj:n uusien työntekijöiden perehdytykseen. Kaikille työntekijöille järjestetään sisäisiä koulutustilaisuuksia tarpeen mukaan.

Kaikille Sampo Oyj:n työntekijöille järjestettiin tietoturvakoulutus vuoden 2020 alussa, ennen koronapandemian puhkeamista. Etätyöohjeisiin lisättiin vuonna 2020 tarkempia tietoja tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta etätöissä. Ohjeet jaettiin kaikille työntekijöille intranetin kautta.

Sampo Oyj:n kyberturvallisuuden koulutusohjelmaan kuuluu simuloitujen tietojenkalasteluviestien lähettäminen henkilöstölle. Pelillisen harjoituksen tarkoitus on parantaa työntekijöiden kykyä tunnistaa haitallisia sähköpostiviestejä, jotta he oppivat tunnistamaan todelliset hyökkäykset ja ilmoittamaan niistä.

Vuotuista IT- ja kyberturvallisuusharjoitusta ei järjestetty vuonna 2020, kun henkilöstö siirtyi lyhyellä varoitusajalla etätöihin koronaviruksen takia.



Ihmisoikeudet ja työkäytännöt

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konserni on sitoutunut noudattamaan ihmisoikeus- ja työainsäädäntöä. Konserni pyrkii kaikissa oloissa varmistamaan, että sen toiminta ei loukkaa kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia.

Sampo-konsernin ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet), jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Sampo-konserni on myös ihmisoikeuksia edistävän

Global Compact -aloitteen allekirjoittaja. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa liittyviä periaatteita ja -ohjeita.

Sampo-konsernissa suorien ihmisoikeusloukkausten riski on suhteellisen pieni. Sampo-konserni on tunnistanut syrjintä- ja tasa-arvoasiat omassa toiminnassaan tärkeimmiksi ihmisoikeuskysymyksiksi. Tietoa tasa-arvosta ja syrjimättömyydestä on Monimuotoisuus ja tasa-arvo -osiossa ([sivu 90](#)).

Sampo-konsernin välillisten ihmisoikeusloukkausten riski liittyy pääasiassa ulkoisiin tekijöihin, kuten asiakkaisiin, sijoituksiin ja toimitusketjuihin.

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 tietosuoja- ja tietoturvatoinin sekä kouluttamalla henkilöstöä riittävästi. Lisätietoa on Tietosuoja ([sivu 35](#)) ja Tietoturva ja kyberturvallisuus -osioissa ([sivu 41](#)).

Sijoitusten suhteen Sampo-konsernin yhtiöt seulovat sijoituksiaan kansainvälisten, esimerkiksi ihmisoikeuksia käsittelevien normien ja standardien mukaan. Lisätietoa sijoituksista on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 116](#)).

Konserniyhtiöt ovat myös sitoutuneet kannustamaan yhteistyökumppaneitaan ja muita kolmansia osapuolia kunnioittamaan ja noudattamaan ihmisoikeuksia. Tämä todetaan esimerkiksi Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka alihankkijoita ja muita yhteistyökumppaneita kehoitetaan omaksumaan. Yksittäisillä konserniyhtiöillä on lisäksi tarkempia käytäntöjä omille alihankkijoilleen (esim. alihankkijoiden toimintaperiaatteet). Lisätietoa vastuullisesta yhteistyöstä alihankkijoiden kanssa on Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa ([sivu 52](#)).

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu yhtään ihmisoikeus-loukkausta vuonna 2020.

Sampo-konserni raportoi työehtosopimusten piirissä olevien työntekijöiden osuuden ensimmäistä kertaa vuonna 2020. Luvuissa ovat mukana vain työntekijät, jotka ovat tosiasiallisesti työehtosopimusten piirissä. Erityisesti Ifillä ja Mandatum Lifella on paljon työntekijöitä, joiden

työehtoihin sovelletaan työehtosopimusta, vaikka he eivät varsinaisesti kuulukaan sopimuksen piiriin. Hastings ei neuvottele ammattiliittojen kanssa, vaan haluaa keskustella työntekijöidensä kanssa suoraan, tilanteen mukaan joko HCF:n tai YourVoice-henkilöstökyselyn kautta, sähköpostin ja intranetin välityksellä ja/tai henkilökohtaisesti. Ammattiliittoon jäsenyyttä ei kuitenkaan ole kielletty, eikä yritys estä ammattiliittojen edustajia osallistumasta työntekijän valitusta koskeviin tai kurinpidollisiin tapaamisiin työntekijän niin pyytäessä.

Raportoidut ihmisoikeusloukkaukset

Sampo-konserni

	2020	2019
If	0	0
Topdanmark	0	0
Mandatum Life	0	0
Sampo Oyj	0	0
Sampo-konserni	0	0

Pois lukien Hastings

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät (%)

Sampo-konserni

	31.12.2020
If	87,7
Topdanmark	96,6
Hastings	0,0
Mandatum Life	52,9
Sampo Oyj	-
Sampo-konserni	66,9

If

Yleiset periaatteet

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

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

If edellyttää myös alihankkijoiltaan ja muilta yhteistyökumppaneiltaan laillista ja eettistä toimintaa, johon kuuluu ihmisoikeuksien, työkäytäntöjen ja muiden työoikeuksien noudattaminen niiden omassa liiketoiminnassa ja toimitusketjuissa. Ifin alihankkijoiden

toimintaperiaatteissa (Supplier Code of Conduct) määrittellään vähimmäisvaatimukset, joita If odottaa yhteistyökumppaneiden noudattavan liiketoiminnassaan. Toimintaperiaatteet kattavat Global Compact -aloitteen kymmenen perusperiaatetta sekä muita vastuullisuusnäkökohtia. Periaatteisiin sitoutuminen koskee sekä uusia että uudistettavia yhteistyösopimuksia.

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

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

Vaikka välittömien ihmisoikeusrikkomusten riski on Ifin näkemyksen mukaan yhtiön toiminnassa suhteellisen vähäinen, If tiedostaa, että sen toiminnalla voi olla epäsuoria kielteisiä vaikutuksia ihmisoikeuksiin.

Riskit johtuvat pääosin ulkoisista tekijöistä, kuten toimitusketjuista, sijoituksista ja asiakkaista. Lisätietoa Ifin yhteistyöstä alihankkijoiden kanssa on Vastuulliset tuotteet ja palvelut -osiossa ([sivu 52](#)). Tietoa ihmisoikeuksien huomioinnista Ifin sijoitustoiminnassa on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa ([sivu 116](#)) ja tietoa asiakkaiden oikeuksien turvaamisesta on osioissa Tietosuoja ([sivu 35](#)) ja Tietoturva ja kyberturvallisuus ([sivu 41](#)).

Toimet ja tulokset

40 prosenttia Ifin alihankkijoista oli allekirjoittanut alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuoden 2020 lopussa. Tavoitteena on, että osuus olisi 75 prosenttia vuoden 2021 loppuun mennessä.

Ifin Pohjoismaiden ja Baltian korvauskäsittely-yksiköiden hankintapäälliköt, konsernipalvelujen toimitila- ja hankintapäällikkö ja juristit saivat joulukuussa 2019 ja tammikuussa 2020 koulutusta alihankkijoiden toimintaperiaatteiden soveltamisesta.

If korosti myös vuonna 2020 sitä, kuinka tärkeää on olla yhtiö, jossa ei hyväksytty syrjintää. Eettisyyden pitäisi olla konkreettinen osa jokaisen työntekijän toimintaa ja työntekijöiden tulisi tiedostaa omat ennakkoluulonsa ja ymmärtää, kuinka ne vaikuttavat monimuotoisuuteen yhtiössä. Ifissä laadittiin vuonna 2020 uusi monimuotoisuutta ja osallisuutta koskeva ohje, joka astui voimaan vuoden 2021 alussa.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

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

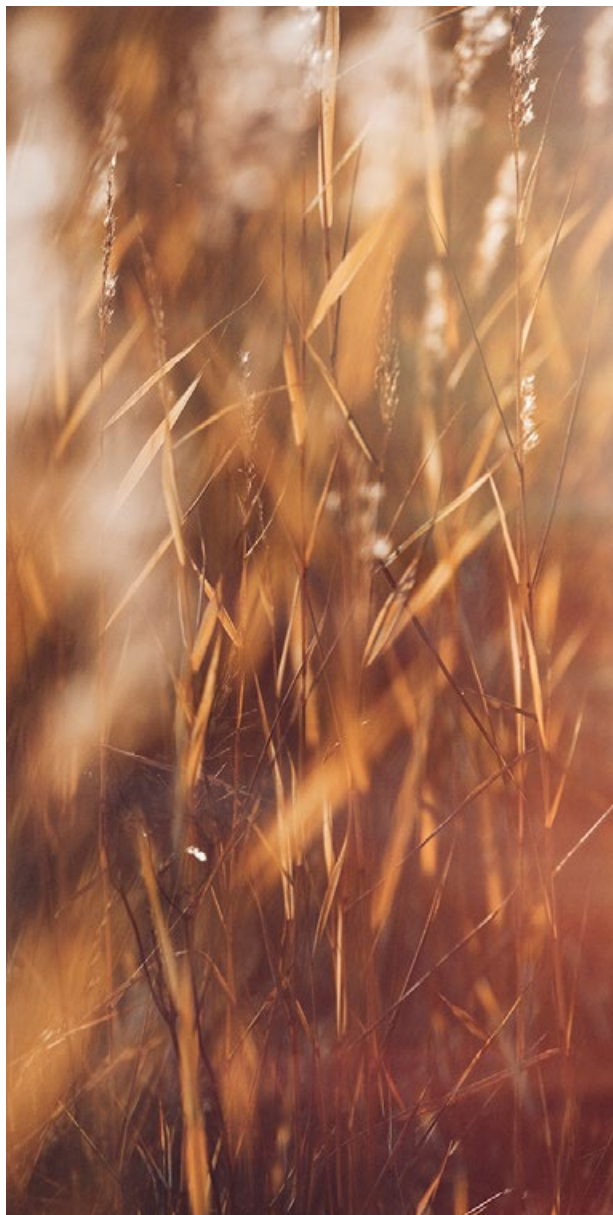
Topdanmark noudattaa Tanskan lainsäädäntöä, johon kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet on sisällytetty. Ihmisoikeudet ovat myös yksi Topdanmarkin yritys vastuun painopistealueista. Topdanmark liittyi Global Compact -aloitteeseen vuonna 2010. Yhtiö pyrkii jatkuvasti sisällyttämään ihmisoikeudet 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 116](#)), tietosuoja ohjaavissa

politiikoissa ja toimintatavoissa (**lisää tietosuojasta sivulla 35**), henkilöstöasioita vaalivissa politiikoissa ja johtamisjärjestelmässä (**lisää henkilöstöstä sivulla 76**) ja syrjimättömyydessä, jossa Topdanmark keskittyy erityisesti miesten ja naisten yhdenvertaisuuden mahdollisuuksiin (**lisää monimuotoisuudesta sivulla 90**).

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

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



Toimet ja tulokset

Topdanmark laati vuonna 2020 sisäiseen käyttöön soveltuvat toimintaperiaatteet (Code of Conduct) vastuullisen hallintotavan tueksi. Periaatteet sisältävät yleisen tason eettisiä ohjeita yhtiölle ja sen työntekijöille, ja ne perustuvat Topdanmarkin olemassa oleviin politiikkoihin sekä Global Compact -aloitteen periaatteisiin. Toimintaperiaatteet otetaan käyttöön vuonna 2021 kaikille työntekijöille pakollisella verkkokurssilla. Jatkossa yhtiö aikoo laatia ja ottaa käyttöön toimintaperiaatteet ulkoisten yhteistyökumppaneiden tarpeisiin.

Topdanmark käynnisti vuonna 2020 projektin, jonka tarkoituksena on integroida vastuullisuus järjestelmällisemmin yhtiön hankintaprosesseihin. Uuden ohjelman mukaisesti sopimuksiin sisällytetään esimerkiksi vaatimus toimintaperiaatteiden noudattamisesta sekä tiettyjen toimittajien tapauksessa erityisvaatimuksia, kuten kasvihuonekaasupäästöihin liittyviä toimia. Lisäksi vastuullisuusnäkökohdat otetaan mukaan tarjouskilpailuissa käytettäviin valintaperusteisiin.

Topdanmark viimeistelee uuden vastuullisuusohjelmansa vuonna 2021 ja asettaa sille konkreettiset tavoitteet ja mittarit.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

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

Mandatum Life Sijoituspalvelut on sitoutunut vastuulliseen sijoittamiseen, ja ESG-näkökohdat ovat keskeinen osa sen sijoitusriskien hallintaa. Yhtiö käy läpi sijoitussalkkunsaa säännöllisesti ihmisoikeusloukkausten varalta Global Compactin periaatteisiin perustuen. Jos loukkauksia havaitaan, Mandatum Life pyrkii tekemään yhteistyötä asianosaisten kanssa tilanteen korjaamiseksi. Lisätietoa Mandatum Life Sijoituspalveluiden sijoituksiin liittyvistä toimenpiteistä löytyy osoitteesta www.mandatumlife.fi/sijoittaminen/vastuullinen-sijoittaminen.

Mandatum Lifen työntekijöiden ihmisoikeudet taataan yhtiön henkilöstöpolitiikoissa ja toimintatavoissa. 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. Syrjintään liittyviä asioita seurataan esimerkiksi kaikille työntekijöille vuosittain lähetettävän Suomen parhaat työpaikat -kyselyn avulla. Lisätietoa tasa-arvoasioista Mandatum Lifessa on raportin Monimuotoisuus ja tasa-arvo -osiossa (**sivu 90**).

Mandatum Lifella on käytäntöjä ja menettelyjä sen asiakkaiden henkilötietojen suojaamiseksi, ja yhtiö järjestää työntekijöilleen säännöllistä tietosuoja- ja tietoturvakoulutusta. Lisätietoa aiheesta on raportin Tietosuoja (**sivu 35**) ja Tietoturva ja kyberturvallisuus -osiossa (**sivu 41**).

Toimet ja tulokset

Mandatum Life teki 40 alihankkija-arviointia vuonna 2020.

Sampo Oyj

Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden oli vuonna 2020 perehdyttävä Sampo-konsernin päivitettyihin toimintaperiaatteisiin, jotka sisältävät myös ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä koskevat ohjeet.

Sampo Oyj myös koordinoi Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoituksiin liittyviä aktiivisen omistajuuden toimenpiteitä vuoden aikana. Kansainvälisesti tunnustetut ihmisoikeudet ovat yksi osa-alue, joka voi käynnistää aktiivisen omistajuuden toimenpiteet. Lisätietoa sijoituksista on Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa (**sivu 116**).

Vastuulliset tuotteet ja palvelut

Olennaisuus

Jotta yritys voi tarjota asiakkailleen tuotteita ja palveluja, joita asiakkaat tarvitsevat ja haluavat, on ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, otettava huomioon tuote- ja palvelutarjonnassa. Nämä näkökohdat voivat myös luoda konserniyhtiöille liiketoimintamahdollisuuksia uusien tuotteiden ja palvelujen muodossa.

Myös toimitusketjut ovat tärkeä osa tuotteiden ja palvelujen vastuullisuutta, ja Sampo-konsernin yhtiöt painottavatkin alihankkijoidensa vastuullisuutta.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) määrittävät konsernitason suuntaviivat vastuulliselle tuote- ja palvelutarjonnalle Sampo-konsernissa. Toimintaperiaatteissa todetaan, että konserniyhtiöiden tulee pyrkiä toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat reiluja ja selkeitä ja jotka on suunniteltu tukemaan asiakkaiden muuttuvia tarpeita.

Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on omaan toimintaan sopivat yksityiskohtaisemmat toimintaperiaatteet, ohjeet ja prosessit.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on sekä tarjota tuotteita ja palveluja, joita asiakkaat tarvitsevat ja haluavat, että ottaa ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, huomioon tuote- ja palvelutarjonnassa.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo Oyj käynnisti vuonna 2020 projektin, jonka tavoitteena on luoda konsernitason periaatteet ja tarkemmat yhtiökohtaiset ohjeistukset ESG-näkökohtien systemaattisempaan huomioimiseen vakuuttamisessa ja tuotekehityksessä. Projektin ensimmäisessä vaiheessa keskityttiin konsernin vahinkovakuutustoiminnan yhtiötason ohjeistuksiin.

Ifin projektissa oli mukana edustajia kaikista Ifin liiketoiminta-alueista. Työryhmä analysoi ja valmisti

sisäisen ehdotuksen ESG-näkökohtien tehokkaammasta integroinnista vakuutus- ja tuotekehitysprosesseihin. Myös Topdanmark työskenteli saman aiheen parissa vuoden aikana. Topdanmark päätti, että yhtiön ohjeistus tulee perustumaan Global Compact -aloitteen periaatteisiin. Molemmat yhtiöt jatkavat sisäisiä projektejaan vuonna 2021.

If

If tarjoaa asiakkailleen ja koko yhteiskunnalle sosiaalista ja taloudellista turvaa laadukkailla vakuutustuotteilla. Yhtiön perimmäisenä tarkoituksena on auttaa yksityis- ja yritysasiakkaita riskien hallinnassa ja tarjota heille tukea vahingon sattuessa. Lisäksi If keskittyy alihankkijoidensa vastuullisuuteen.

Vastuullisia tuotteita ja palveluja yritysasiakkaille

Ifillä on yli 1 500 eri puolilla maailmaa toimivaa yritysasiakasta (vähintään 500 työntekijän yritykset). Tässä osiossa esitellään muutamia yritysasiakkaille tarjottavia vastuullisia tuotteita ja palveluja.

Digitaalisten palvelujen esteettömyys

Tuotteiden ja palvelujen esteettömyys on Ifille tärkeää. Se on yksi Ifin digitaalisten palvelujen kehittämisen lähtökohdista ja asia, johon yhtiö on vahvasti sitoutunut.

Ifin sisäinen esteettömyyden asiantuntijatiimi jatkoi vuonna 2020 työtään yhtiön tuotteiden ja palvelujen digitaalisen esteettömyyden parantamiseksi. Vuoden aikana tiimi esimerkiksi antoi konsultointiapua Ifin digitaalisia palveluja kehittäville yksiköille, ylläpiti sisäistä tukikanavaa ja jakoi tietoa sisäisissä tapahtumissa, kuten Ifin teknologiakonferenssissa ja erilaisissa tapaamisissa. Ifin tavoitteena on saavuttaa WCAG 2.1 -standardin AA-tason mukainen digitaalinen esteettömyys yhtiön kaikissa palveluissa. Ifin tärkeimpien digitaalisten palvelujen esteettömyys auditoitiin vuoden aikana ja tulosten perusteella tehtiin parannuksia yhtiön ulkoisiin verkkosivustoihin. Parannuksiin kuului muun muassa uuden, digitaalisen esteettömyyden huomioiva visuaalisen identiteetin ja globaalin navigoinnin lanseeraaminen.

If on julkaissut esteettömyyselosteen Suomen yhtiön verkkosivuillaan (www.if.fi/saavutettavuus) ja tekee jatkuvasti töitä yhtiön digitaalisten palvelujen mahdollisimman kattavan esteettömyyden ja saavutettavuuden eteen.

Riskiarvioinnit

If tarjoaa yritysasiakkaille vaativia riskienhallintapalveluja, joissa jokaisen asiakkaan yksilölliset vakuutus- ja riskienhallintatarpeet huomioidaan laaja-alaisesti. Ifin riskiasiantuntijat tekevät riskiarviointoja paikan päällä ja esittävät konkreettisia sekä kustannustehokkaita ennaltaehkäiseviä toimia, joilla voidaan esimerkiksi vähentää ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä. Arviointien jälkeen Ifin riskiasiantuntijat laativat asiakkaille kattavan raportin suosituksista vahinkojen ennaltaehkäisemiseksi.

Ifillä on noin 40 omaa kiinteistöriskiasiantuntijaa, minkä lisäksi yhtiön käytössä on laaja ulkoisten riskiasiantuntijoiden verkosto. Normaalina vuonna Ifin kiinteistöriskiasiantuntijat käyttävät yli 1 300 työpäivää riskienhallintapalvelujen tarjoamiseen yritysasiakkaille näiden kohteissa.

Koronaviruksen takia monia paikan päällä tehtäviä riskiarviointoja korvattiin vuonna 2020 etäarvioinneilla sekä Ifin toimintamaiden ulkopuolella yhtiön ulkoisten kumppaneiden toteuttamilla arvioinneilla.

Kybervakuutus

If tarjoaa yritysasiakkailleen kybervakuutusta, joka korvaa kybervahinkotapahtumien aiheuttamia vahinkoja. Tuote on vahinko- ja vastuuvakuutuksen yhdistelmä. Vahinkovakuutus kattaa tällä hetkellä poikkeamiin reagoinnin, tietojen palautuksen, toiminnan keskeytykset ja kyberkiristyksen. Näitä voidaan täydentää kyberrikos- ja PCI-DSS-turvalla. Tuotteen vastuuvakuutus kattaa salassapito- ja tietosuojavastuut, verkon tietoturavastuun ja valinnaisena lisänä mediavastuun. Poikkeamiin reagointia koskeva vakuutusehto kattaa laillisesti vakuutettavissa olevat sakot ja seuraamukset (kuten GDPR-seuraamusmaksut).

Ifin kybervakuuttamisen strategia perustuu riskien perusteelliseen tuntemukseen, ja suuria yritysasiakkaita tuetaan aina myös kyberriskien asiantuntijoilla. Ifin kyberriskien asiantuntijat tarjoavat yritysasiakkaille kyberriskien arviointia myös lisäpalveluna.

Luonnonkatastrofien osaamiskeskus

Ifin luonnonkatastrofien osaamiskeskus (Natural Hazard Competence Center) 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 ja valvoa skaalautuvalla luonnonkatastrofeista kertovalla kartalla

Ifin digitaalisessa portaalissa. Luonnonkatastrofin sattuessaa tai uhatessa sekä If että asiakas voivat kohdistaa kartan katastrofin vaikutusalueelle ja tunnistaa vaarassa olevat kohteet. If ottaa myös suoraan yhteyttä asiakkaaseen ja suosittelee ennaltaehkäiseviä ja luonnonkatastrofin jälkeen suoritettavia korjaavia toimenpiteitä.

If perusti vuonna 2020 uuden energiaosaamiskeskuksen kasvattaakseen energia-alaan liittyvien, nopeasti kehittyvien riskien ja mahdollisuuksien tuntemustaan. Uusiutuvan energian ratkaisut ovat osaamiskeskuksen erityinen painopistealue.

Riskientarkastustyökalu

If julkaisi vuonna 2020 Yritysasiakkaat-liiketoiminta-alueen asiakkaille tarkoitetun riskientarkastustyökalun (Risk Inspection Tool), joka auttaa tarkastajia kysymään oikeat kysymykset asiakaskäynneillä ja mahdollistaa käynnin dokumentoinnin suoraan tarkastajan puhelimeen. Työkalu tallentaa kaikki tapaamisissa ja käynneillä kerätyt tarpeelliset tiedot, valokuvat ja muistiinpanot suoraan raportissa käytettävään muotoon, ja luotuja raportteja on helppo käyttää ja ladata puhelimella tai tietokoneella. Riskientarkastustyökalu luo kysymykset automaattisesti yrityksen NACE-koodien ja riskialtistumisten perusteella. Se on pakollinen lämpö- ja polttoaineintensiivisille asiakkaille sekä kiinteistöihin liittyvien vakuutusriskien arvioinnissa, ja sen käyttöä suositellaan kaikkien muidenkin kiinteistöriskien arvioinnissa.

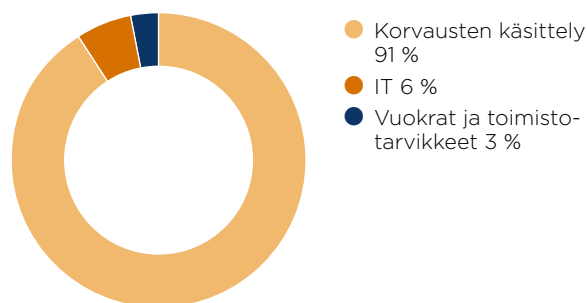
Vastuullinen yhteistyö alihankkijoiden kanssa

If ostaa suuria määriä tuotteita ja palveluja erityisesti korvauskäsittelyyn liittyen. Yhtiö näkee, että sen toimitusketjujen vastuullisuudella voi olla myönteinen vaikutus paitsi Ifin omiin tuotteisiin ja palveluihin, myös yhteiskuntaan laajemmin. If on sitoutunut rohkaisemaan ja tukemaan alihankkijoitaan ja kumppaneitaan kestävämpien toimintamallien käyttöönotossa.

If teki vuonna 2020 yhteistyötä noin 950 kiinteistökorjausrakentajan ja 3 000 ajoneuvokorjaamon kanssa. Ifin korvauskäsittelyyn liittyvien hankintojen arvo oli vuonna 2020 noin 15 miljardia Ruotsin kruunua (14), mikä on noin 1,4 miljardia euroa (1,3).

Hankinnat luokittain

If, 2020



Alihankkijoiden toimintaperiaatteet

Ifillä on alihankkijoiden toimintaperiaatteet (Supplier Code of Conduct), joissa määritellään vähimmäisvaatimukset, joiden noudattamista If edellyttää yhteistyökumppaneiltaan. Global Compact -aloitteen kymmeneen periaatteeseen ja niiden taustalla oleviin sopimuksiin ja julistuksiin perustuvat toimintaperiaatteet kattavat esimerkiksi ihmisoikeudet, työkäytännöt, ympäristönsuojelun ja ilmastomuutoksen sekä korruption vastaisen työn. Kaikkien työntekijöiden, jotka hankkivat tuotteita tai palveluja Ifin toimistoihin tai korvauskäsittelyyn ja korvaushakemusten selvittelyyn liittyen, on vuoden 2020 alusta alkaen pitänyt sisällyttää toimintaperiaatteet hankintasopimuksiinsa. Vaatimus koskee sekä uusia että uudistettavia sopimuksia.

Ifin tavoitteena on, että 75 prosenttia yhtiön alihankkijoista on allekirjoittanut toimintaperiaatteet vuoden 2021 loppuun mennessä. Vuoden 2020 lopussa 40 prosenttia alihankkijoista oli allekirjoittanut periaatteet.

Ifin Pohjoismaiden ja Baltian korvauskäsittely-yksiköiden hankintapäälliköt, konsernipalvelujen toimitila- ja hankintapäällikkö ja juristit saivat joulukuussa 2019 ja tammikuussa 2020 koulutusta toimintaperiaatteiden soveltamisesta.

If tekee tiivistä yhteistyötä alihankkijoiden kanssa ja seuraa niiden toimintaa säännöllisesti raportoinnin ja tapaamisten avulla varmistaakseen,

että yhteistyökumppanit noudattavat yrityksen vaatimuksia. If aloitti vuonna 2020 alihankkijoiden itsearviointikyselyn kehittämisen. Kyselystä tulee osa Ifin menettelyä, jolla arvioidaan, noudattavatko yhtiön yhteistyökumppanit Ifin toimintaperiaatteita. Kyselyn testaus alkaa vuonna 2021.

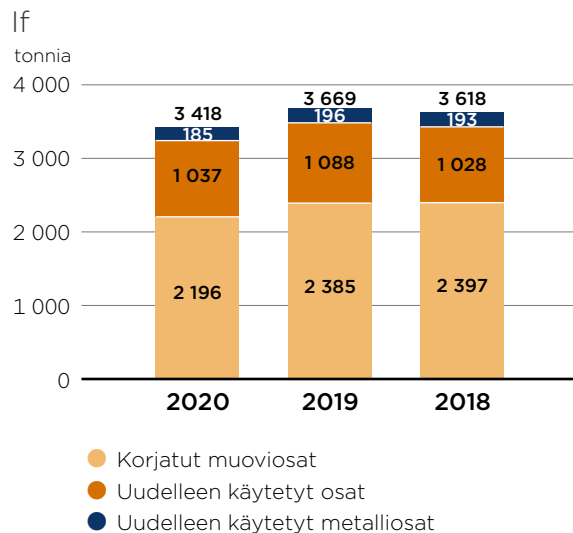
Toimialakohtaiset vaatimukset

If käsitteli yhdessä alihankkijoidensa kanssa 526 000 ajoneuvovahinkoa (602 000) ja 446 000 omaisuusvahinkoa (446 000) vuonna 2020. 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 autonosten kierrätystä ja uudelleenkäyttöä ja vähentämään kiinteistöjen korjauksista aiheutuvan jätteen määrää. If on myös asettanut yksittäisille alihankkijoille vaatimustasot muoviosien korjauksille ja käytettyjen varaosien uudelleen käytölle. Nämä alihankkijat raportoivat yhtiölle muovikorjausten ja käytettyjen varaosien määrästä kuukausittain sekä dokumentoivat korjausprosessinsa ja -menetelmänsä korjausten laskentajärjestelmiin.

If kävi läpi ja päivitti kiinteistönkorjauspalvelujen toimittajille asetetut toimialakohtaiset ympäristövaatimukset vuonna 2020. Myös ajoneuvokorjauksia koskevien vaatimusten tarkastelu aloitettiin, ja työtä jatketaan vuonna 2021.

Materiaalien uudelleenkäyttö ajoneuvokorjauksissa



Topdanmark

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

Vastuullisuusnäkökohdat vahinkovakuuttamisessa

Ilmastonmuutos ja siihen liittyvät äärimmäiset sääilmiöt ovat koko ihmiskuntaa, ja siten myös Topdanmarkia ja sen asiakkaita koskevia haasteita. 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.

Edellä mainitut haasteet motivoivat Topdanmarkia kehittämään jatkuvasti uusia tuotteita ja palveluja asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Topdanmarkin tavoitteena on auttaa asiakkaitaan ehkäisemään ja käsittelemään äärimmäisten sääilmiöiden aiheuttamia vahinkoja ja huomioida ympäristönäkökohdat yhtiön tuotteissa, korvauskäsittelyssä, jatkuvuussuunnittelussa ja asiakasneuvonnassa. Topdanmark esimerkiksi avustaa satovakuutuksilla maanviljelijöitä ilmastonmuutokseen liittyvien vahinkojen kanssa, estää lietevuotoja anturiratkaisulla ja pienentää kemikaalien kulutusta pelloilla vakuutusratkaisulla.

Ympäristö- ja ilmastonmuutosnäkökohtien lisäksi Topdanmark pyrkii sisällyttämään vakuustarjontaansa myös muita kestävä 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 Topdanmarkin vakuutusratkaisuksista on englanniksi yhtiön vastuullisuusraportissa (www.sampo.com/vuosi2020).

“Topdanmark asensi vuoden aikana 5 829 Leakbot-nimistä vesianturia maksutta kotivakuutusasiakkaille, joilla on kohonnut putkirikkojen riski. Yhtiö arvioi, että anturit estävät yhteensä 8,7 miljoonan litran vesivuodot.

Vastuullisuusnäkökohdat henkivakuuttamisessa

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

Vastuullinen yhteistyö alihankkijoiden kanssa

Topdanmark suosii alihankkijoita ja muita yhteistyökumppaneita, jotka asettavat ESG-näkökohdat etusijalle toiminnassaan.

Vastuullisuusohjelma alihankkijoille

Topdanmark on luonut alihankkijoilleen uuden vastuullisuusohjelman. Yhtiö tekee tiivistä yhteistyötä alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa ja arvioi jatkuvasti näiden toimintaa yritys vastuun osa-alueella sekä erityisesti Global Compact -aloitteen periaatteiden valossa. Uuden vastuullisuusohjelman kehittäminen jatkuu vuonna 2021, ja Topdanmark

aikoo selvittää, kuinka yhtiö voisi tehdä yhteistyötä hankintapuolen alihankkijoiden kanssa näiden kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi.

Ilmasto ja ympäristönäkökohdat korvauspalveluissa

Topdanmark käsittelee yli 300 000 korvaushakemusta vuodessa ja haluaa ottaa ilmasto- ja ympäristönäkökohdat mahdollisuuksien mukaan huomioon korvauskäsittelyssä. Näiden näkökohtien huomioiminen tapahtuu kierrätystä ja korjaamista edistämällä, mille

Topdanmark on asettanut kolme tavoitetta. Tavoitteet on esitelty Kierrätys ja korjaukset korvauskäsittelyssä -taulukossa.

Topdanmark aloitti vuonna 2020 laajan analyysin systemaattisemmasta kierrätyksen ja korjausten hyödyntämisestä sekä kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisestä korvauskäsittelyssä. Yhtenä konkreettisenä aloitteena yhtiö käynnisti prosessin, jonka tavoitteena on vähentää sadevesivahinkojen jälkeisen kosteudenpoiston aiheuttamia kasvihuonekaasupäästöjä.

Kierrätys ja korjaukset korvauskäsittelyssä

Topdanmark

Tavoite 2021	Lähtötilanne	2020	2019	Arvio vuoden 2020 tuloksista
Lisätään kierrätykseen toimitettavien kalusteiden ja esineiden määrää.	2018: 15 huonekalua ja esinettä	23 huonekalua ja esinettä	20 huonekalua ja esinettä sekä kaksi laatikollista vaatteita	Idea vaikutti lupaavalta, mutta todellisuudessa huonekalujen laatu oli liian heikko hyväntekeväisyysmyyntiin. Hanke lopetettiin vuonna 2020.
Kasvatetaan korjattavien autonikkunoiden osuutta.	2018: 38 prosenttia	41 prosenttia	42 prosenttia	Varaosien saatavuus hidastaa kasvua.
Kasvatetaan korjattavien puhelinten, tietokoneiden ja tablettien osuutta.	2017: 57 prosenttia	69 prosenttia	70 prosenttia	Korjausprosentin lasku johtui rahallisten korvausten kasvaneesta osuudesta. Rahallisten korvausten tavoitteena on nopeuttaa korvauskäsittelyprosessia ja parantaa siten asiakaskokemusta. Topdanmark aikoo jatkaa kierrätyksen edistämistä pilotoimalla osien palauttamista laatoissa, jos asiakkaalle maksetaan rahallinen korvaus. Tavoitteena on myydä varaosat kierrätyskäyttöön.

Ilmasto- ja ympäristönäkökohtien integrointi osaksi Topdanmarkin koko arvoketjua

Topdanmarkin sisäinen työryhmä selvitti vuonna 2020, miten yhtiö voisi integroida ilmasto- ja ympäristönäkökohdat koko arvoketjuun. Taulukossa esitetään tähän mennessä tehdyt suunnitelmat. Topdanmark aikoo laatia vuoden 2021 ensimmäisellä puoliskolla toimintasuunnitelman, jossa asetetaan konkreettisempia mittareita ja tavoitteita vuodelle 2025.

Alue	Tähänastiset suunnitelmat
Yhtiön sisäisen asiantuntemuksen kasvattaminen	Topdanmark pitää asiantuntemuksen kerryttämistä organisaation kaikissa osissa välttämättömänä tulevaisuuden tavoitteiden saavuttamiseksi. Siksi yhtiö haluaa selvittää, voitaisiinko osalle henkilöstöstä laatia ilmasto- ja ympäristöä koskeva koulutusohjelma. Topdanmark aikoo myös ottaa vastuullisuuden huomioon palkatessaan työntekijöitä näihin tehtäviin.
Asiakkaiden ilmasto- ja ympäristöjalanjäljen pienentäminen	Topdanmark pyrkii integroimaan ilmasto- ja ympäristönäkökohdat tuotekehitykseen. Tavoitteena on kehittää tuotteita ja palveluja, jotka auttavat asiakkaita pienentämään heidän ilmasto- ja ympäristöjalanjälkeä.
Henkilöstön ilmasto- ja ympäristöjalanjäljen pienentäminen	Topdanmark aikoo selvittää mahdollisuuksia perustaa yhtiön sisäinen yhteisö, joka kartoittaisi toimenpiteitä ilmasto- ja ympäristöystävällisten ratkaisujen ja käyttäytymisen edistämiseksi työpaikalla ja inspiroisi henkilöstöä ilmastotekoihin vapaa-ajalla.
Yhteistyö-kumppaneiden ilmasto- ja ympäristöjalanjäljen pienentäminen	Topdanmark aikoo ottaa käyttöön uuden ilmaston, ympäristön ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen keskittyvän vastuullisuusohjelman yhtiön hankinnoissa ja toimitusketjuissa. Topdanmark haluaa sisällyttää ilmasto- ja ympäristönäkökohdat kumppanuusstrategiaansa. Käytännössä se tarkoittaa, että yhteistyö ilmasto- ja ympäristöasioissa otetaan pysyväksi osaksi vuoropuhelua kaikkien strategisten kumppaneiden kanssa.
Sijoitusten ilmasto- ja ympäristöjalanjäljen pienentäminen	Topdanmarkin henkivakuutustoiminnan sijoituksista noin 20 prosenttia on vihreitä sijoituksia vuoteen 2030 mennessä. Topdanmark analysoi vuodesta 2020 alkaen osakesalkkunsaa hiilidioksidipäästöjä, eikä yhtiö sijoita enää kivihieleen tai tervahiekkaan.



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 tuo markkinoille vain sellaisia tuotteita, jotka vastaavat kohdemarkkinoiden kiinnostusta, tarpeita ja ominaisuuksia.

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. Yhtiön toimitusjohtaja hyväksyy kaikki vakuutustuotteet ja niiden muutokset johtoryhmälle tehdyn esityksen perusteella.

Kaikkia sijoitustuotteita hallinnoidaan yhtiön vastuullisen sijoittamisen politiikan mukaisesti. Jatkuvasti kehittyvässä politiikassa on huomioitu lukuisia ESG-näkökohtia. 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 kasvattamiseksi ja paremman tulotason saavuttamiseksi eläkeiässä. Tuotetarjoamaan kuuluvat lisäeläkevakuutukset ja säästämisen eri muodot, jotka kasvattavat varallisuutta. Mandatum Lifen digitaaliset palvelut mahdollistavat kustannustehokkaan säästämisen ja sijoittamisen kaikille asiakkaille sijoitusvarallisuudesta riippumatta.

Lisäksi 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 ennakoimista. 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 2020 Mandatum Life maksoi eläkettä 59 000 eläkkeensaajalle yhteensä 395 miljoonaa euroa. Muita korvauksia maksettiin yhteensä noin 63 000 kappaletta.

Asiakasvarojen vastuullinen sijoittaminen

Mandatum Life Sijoituspalvelut hallinnoi Mandatum Lifen asiakkaiden sijoitusvaroja. Mandatum Life Sijoituspalvelut ottaa ESG-näkökohdat huomioon sijoitusanalyysissä ja -päättöksenteossa, ja sijoituskohteena olevien yritysten liiketoiminnan vastuullisuuden arviointi on olennainen osa yhtiön sijoitusriskien hallintaa.

ESG-näkökohtien huomioiminen sijoituskohteiden valinnassa ja seurannassa kuuluu jokaisen sijoituspäätöksiä ja -analyysiä tekevän henkilön toimenkuvaan Mandatum Life Sijoituspalveluissa. Salkunhoitajilla ja analyytikoilla on parhaat edellytykset saada käsitys seuraamiensa yhtiöiden vastuullisuudesta ja myös vaikuttaa siihen pitämällä yhteyttä yritysten johtoon. Kohdeyhtiöiden liiketoiminnan vastuullisuutta koskeva sijoitusanalyysi perustuu julkisista lähteistä kerättyihin tietoihin. Lisäksi Mandatum Life Sijoituspalvelujen analyytikot ja salkunhoitajat käyttävät analyysinsä tukena ulkopuolisten palveluntarjoajien tekemiä ESG-analyysseja.

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

Mandatum Life Sijoituspalvelut on sitoutunut mittaamaan ja ilmoittamaan sijoitusten hiilijalanjäljen vuosittain. Tavoitteena on pienentää asiakasvarojen hiilijalanjälkeä ajan mittaan, koska ilmatoriskien tehokas hallinta on myös asiakkaiden edun mukaista. Viimeisimmät tulokset ovat saatavilla osoitteessa www.mandatumlife.fi.

Sen lisäksi, että Mandatum Life Sijoituspalvelut integroi ESG-näkökohdat sijoitusanalyysiin ja -päättöskentekoon, se tarjoaa myös sijoitustuotteita, jotka sijoittavat erityisesti kestäväyyteen, kuten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen.

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

“Mandatum Lifen Sijoituspalvelut saavutti erinomaisen A+ -yleisarvosanan (Strategy & Governance -osio) vuoden 2020 PRI-arvioinnissa.

Signatory of:



Mandatum Life Sijoituspalvelut allekirjoitti YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) vuonna 2011. Asiakasvaroja hoidetaan PRI:n periaatteiden ja Mandatum Life Sijoituspalvelujen vastuullisen sijoittamisen politiikan mukaisesti. Politiikan tarkoitus on auttaa sijoitustoimintaan osallistuvia henkilöitä huomioimaan ESG-näkökohdat heidän jokapäiväisessä työssään. Politiikan hyväksyy sijoitussidonnaisten vakuutusten hallintaryhmä, jonka puheenjohtajana toimii Mandatum Lifen toimitusjohtaja, ja politiikka käydään läpi ja päivitetään vuosittain. Vastuullisen sijoittamisen politiikka on luettavissa osoitteessa www.mandatumlife.fi/493d9d/globalassets/tuotesivut/16.-vastuullinen-sijoittaminen/ml_vastuullisen-sijoittamisen_politiikka_fi_2020.pdf.

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 työllistäville 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 asiakastytyväisyys tai työntekijöiden hyvinvointi ovat mahdollisia onnistumisen mittareita. Mandatum Life auttaa myös yritysasiakkaitaan olemaan vastuullisia työnantajia ja tukemaan henkilöstöään tulevaisuuteen valmistautumisessa ja omiin tavoitteisiin säästämisessä.

Mandatum Lifen tarjoamia palkitsemisratkaisuja ovat esimerkiksi asiakasyrityksen koko henkilöstölle suunnatut henkilöstörahasot sekä eläke- ja henkilövakuutukset. Mandatum Life hallinnoi noin 140 koko asiakasyrityksen henkilöstön palkitsemiseen käytettävää palkkiorahastoa, joiden piiriin kuuluu kaikkiaan 52 482 työntekijää eli jäsentä. Vuonna 2020

uusia palkkiorahastoja perustettiin 33 kappaletta ja jäsenmäärä kasvoi 5 676 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

Olennaisuus

Vakuutusyhtiön on tärkeää saavuttaa asiakkaiden luottamus kertomalla tuotteistaan ja palveluistaan selkeästi ja markkinoimalla niitä helppotajuisesti. Sampo-konsernin yhtiöiden hyvän maineen perusta on asiakkaiden luottamus siihen, että konserniyhtiöt toimivat rehellisesti.

Myyntiin ja markkinointiin liittyvien riskien huomioiminen on tärkeää Sampo-konsernin yhtiöille. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi sopimaton asiakasneuvonta ja tuotemyynti, epäselvyydet ehdoissa, hinnoissa ja maksuissa sekä virheet korvauskäsittelyssä ja valitusprosesseissa. Konserniyhtiöt pyrkivät minimoimaan riskit ja tuottamaan asiakkaalle parhaan mahdollisen kokemuksen kehittämällä ja parantamalla asiakaspalveluaan, korvauskäsittelyään ja myynti- ja markkinointikäytäntöjään jatkuvasti.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt noudattavat myynnissään ja markkinoinnissaan aina lakia ja määräyksiä. Sampo-konsernin toimintaperiaatteet

(www.sampo.com/fi/hallinnointi/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.

Tietoa asiakastytyväisyydestä on
Asiakastytyväisyys-osiossa (**sivu 148**).

If

Yleiset periaatteet

If painottaa myynti- ja markkinointikäytännöissään asiakkaan tarpeisiin vastaamista ja tarvittavan tiedon antamista siten, että asiakas voi tehdä perusteltuja päätöksiä. Vastuulliset myyntikäytännöt on kerrottu Ifin myyntipolitiikassa. Politiikan mukaan Ifin ja sen myyjien on aina toimittava rehellisesti, oikeudenmukaisesti ja ammattimaisesti, asianmukaista huolellisuutta noudattaen ja asiakkaiden edun mukaisesti.

Vakuutussopimusten myyntiin osallistuvalla myyntihenkilöstölle tarjotaan jatkuvasti kattavaa koulutusta. Koulutuksessa käsitellään vuosittaisten suunnitelmien mukaisesti eri aiheita, kuten vakuutus tuotteita, riskien ja asiakkaiden tarpeiden arviointia, lainsäädäntöä ja ohjeita, liiketoiminnan etiikkaa ja eturistiriitoja. Koulutus vaihtelee maittain ja liiketoiminta-alueittain.

If kehittää jatkuvasti valvonta- ja seurantamekanismejaan, tuote- ja palvelutietojen seurantakäytäntöjään sekä markkinointiviestintäänsä. Kiinteä palkitseminen

muodostaa Ifin palkitsemisrakenteessa riittävän suuren osan kokonaispalkasta, että työntekijät eivät ole liian riippuvaisia muuttuvasta palkitsemisesta ja toimivat asiakkaiden edun mukaisesti.

Ifin tavoitteena on keskittyä palvelun laatuun koko asiakaspolun ajan ja pyrkiä jatkuvasti parantamaan yrityksen myynti- ja markkinointikäytäntöjä. Tähän kuuluu olennaisena osana asiakkaille tarjottu mahdollisuus antaa palautetta. Palaute analysoidaan huolellisesti, ja sekä positiivista että negatiivista palautetta käytetään tuotteiden ja palvelujen kehittämiseen ja parantamiseen. Ifillä on myös lain edellyttämä sisäinen asiakasvaluutettu, jolle asiakkaat voivat esittää valituksen. Asiakkaalla on myös oikeus esittää valitus oman maansa riippumattomiin vakuutuslautakuntiin.

Toimet ja tulokset

Ifin toiminnan pääpaino oli vuonna 2020 asiakkaiden auttamisessa. Yhtiö esimerkiksi käsitteli kevään 2020 aikana noin 53 000 matkavakuutukseen liittyvää korvaushakemusta. If pystyy tällä hetkellä tarjoamaan asiakkailleen samaa palvelua kuin ennen koronapandemiaa, koska yhtiö on panostanut viime vuosina voimakkaasti digitaaliin ratkaisuihin ja palveluihin.

If keskittyy pitämään huolta siitä, että kaikki sen asiakkaat ovat oikein vakuutettuja ja että yrityksen palvelut ovat helposti saatavilla. If esimerkiksi otti

vuonna 2020 pandemian aikana ennakoivasti yhteyttä asiakkaisiin varmistaakseen, että heillä on oikeat vakuutukset. Lisäksi If päivitti vakuutustuotteiden, kuten työtaturmavakuutuksen, ehtoja varmistaakseen, että ne kattavat myös kotona työskentelevät työntekijät.

If lisäsi joulukuussa 2020 uuden ominaisuuden yhtiön suurten yritysasiakkaiden asiakasportaaliin sisältyvään riskikarttaan. If Login -niminen ominaisuus tarjoaa

Maailman terveysjärjestön (WHO) tuottamiin tietoihin perustuvia tietoja koronavirustilanteesta.

Ifiä koskevien tapausten kasvu riippumattomille vakuutuslautakunnille vuonna 2020 tehtyjen valitusten määrässä johtui valitusten kokonaismäärän kasvusta, ja Ifin osuus kaikista valituksista pysyi varsin vakaana. Sama kasvu on nähtävissä myös sisäiselle asiakasvaluutetulle tehtyjen valitusten määrässä.

Sisäinen asiakasvaluutettu, valitusten määrä

If

Valitusten määrä	2020	2019	2018
Ruotsi	1 412	1 376	1 270
Norja	1 306	967	768
Suomi	956	752	696
Tanska	268	239	212

Vakuutuslautakuntien päätökset

If

	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslauta- kunnissa, 2019	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslauta- kunnissa, 2018	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2019	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2018	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2019	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2018
If, Ruotsi	80	67	7 %	7 %	93 %	93 %
If, Suomi	150	128	20 %	18 %	78 %	77 %
If, Norja	387	79	10 %	13 %	84 %	77 %
If, Tanska	33	23	3 %	2 %	70 %	65 %

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

Vuoden 2020 tietoja ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä. Norjassa ja Tanskassa toimii kummassakin vain yksi riippumaton vakuutuslautakunta, kun taas Ruotsissa ja Suomessa on useita lautakuntia, joilla on kaikilla erilainen rooli. Siksi kunkin maan sisäisten lukujen ja kehityssuuntien vertailu on mielekkäämpää kuin maiden vertailu toisiinsa.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

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 vakuutusakatemiassa, ja uudet työntekijät perehdytetään perusteellisesti Topdanmarkin liiketoiminta- ja myyntikäytäntöihin. Lisäksi työntekijöille tarjotaan jatkuvasti ammatillista koulutusta ja sosiaalisten taitojen koulutusta.

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

Topdanmark tarjoaa asiakkailleen helposti saatavilla olevaa tietoa yhtiön tuotteista, hinnoista ja vakuutusturvasta. Näin asiakkaat saavat hyvän kokonaiskäsityksen siitä, mitä heidän vakuutukseltaan voi odottaa. Kaikkien Topdanmarkin tekstien yleistajuisuus myös 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 ennen aikaisesta 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 käsittelee noin 300 000 korvaushakemusta vuodessa. Siksi on väistämätöntä, että yhtiö saa myös moitteita asiakkailta. Topdanmark painottaa, että asiakkaille on tiedotettava selvästi erilaisista muutoksenhakumahdollisuuksista ja varmistettava läpinäkyvä ja oikeudenmukainen muutoksenhakuprosessi. Jos Topdanmarkin henkilöasiakas ei ole tyytyväinen yhtiön korvauspäätökseen, hän voi hakea siihen muutosta Tanskan vakuutuslautakunnalta. Vakuutuslautakunnalle päätyvien asiakaspalautteiden määrä on alle yksi tuhatta saatua korvaushakemusta kohden.

Topdanmarkin ensisijaisena tavoitteena on vähentää vahinkojen määrää, mutta koska niitä kuitenkin sattuu, tavoitteena on, että vakuutuslautakuntaan menneet tapaukset ratkeavat yhtiön hyväksi. Tapausten lopputuloksesta riippumatta yhtiö selvittää aina, miten se voisi edelleen parantaa asiakasviestintäänsä.

Toimet ja tulokset

Koronapandemia määritteli suurelta osin vuotta 2020. Topdanmark esimerkiksi auttoi asiakkaita paljon matkavakuutusasioissa, kun asiakkaat eivät voineet matkustaa suunnitelmien mukaan tai jäivät jumiin ulkomaille. Topdanmarkin saamat sähköpostiyhteydenotot lisääntyivät vuoden 2020 maaliskuun huhtikuussa 141 prosenttia vuoden 2019 vastaavaan ajanjaksoon verrattuna ja puhelintiedustelut lisääntyivät 417 prosenttia. Lisäksi matkavakuutuksista haettiin 268 prosenttia enemmän korvauksia kuin edellisellä vuonna. Topdanmark perustikin ennätysajassa kriisityöryhmän käsittelemään korvaushakemusten tulvaa ja lievittämään yhtiön matkavakuutusosaston suurta työtaakkaa.

Topdanmark halusi myös tehdä osansa tanskalaisten yritysten ja yhteiskunnan hyväksi poikkeustilanteessa. Yhtiö kehitti lukuisia ratkaisuja asiakkaidensa auttamiseksi vuoden aikana:

- Topdanmark henkivakuutuksen yksityis- ja yritysasiakkaat saivat alennusta vakuutusmaksuista tai lykkäystä työnantajien ja työntekijöiden eläkemaksuihin.
- Yritys- ja maatalousasiakkaat saivat vaihtaa kuukausilaskutukseen maksutta.
- Koronapalvelujen parissa työskentelevät tai muuta pandemiaan liittyvää vapaaehtoistyötä tekevät yksityisasiakkaat säilyttivät tapaturmavakuutuksissaan ja henkilökohtaisissa tapaturmavakuutuksissaan vanhat vakuutusmaksunsa, vaikka heidän henkilökohtaiset riskiprofilinsä muuttuivat.
- Minkinkasvattajille tarjottiin ilmaista neuvontaa, kun Tanskan hallitus kehotti lopettamaan kaikki minkit, koska niiden nähtiin aiheuttavan suuren koronaviruksen leviämiskorkeuden.

- Yrityksiä, jotka järjestelivät toimintojaan uudelleen auttaakseen yhteiskuntaa pandemian aikana, esimerkiksi aloittamalla käsidesin valmistuksen, autettiin saamaan vakuutuksensa nopeasti kuntoon.

Lisäksi Topdanmark pyrki pitämään erityistä huolta asiakassuhteistaan vuonna 2020. Asiakkaisiin oltiin yhteydessä puhelimitse postin sijaan, jos asia oli monimutkainen esimerkiksi korvaushakemukseen liittyen. Topdanmark halusi näin varmistaa, että asiakkaat tunsivat olevansa ajan tasalla asioistaan. Topdanmark otti myös puhelimitse yhteyttä asiakkaisiinsa tavallista enemmän varmistaakseen, että heillä oli tarpeisiinsa nähden oikea vakuutusturva.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Topdanmark

	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2020	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2019	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2020	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2019
Topdanmark (vahinkovakuutus)	127	117	86 %	85 %
Topdanmark (henkivakuutus)	12	8	84 %	100 %

Lähde: Ankenævnet for Forsikring

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

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 asiakaskohtamisissaan 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), jotka on kohdennettu kaikille asiakaspalvelussa työskenteleville henkilöille. 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. Lisäksi kaikkien asiakasrajapinnassa toimivien työntekijöiden on suoritettava tietyt tuote- ja menettelytapakurssit, jotta he saavat myyntiluvan. Vuosittaiset myyntiprovisioneuvoittelut kuuluvat myös vastuullisiin myyntikäytäntöihin. Yhtiön myyntiprovisiot ovat IDD-direktiivin vaatimusten mukaisia asiakkaan ja myyjän välisten eturistiriitojen välttämiseksi.

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

Asiakkaat myös luokitellaan joko ammattimaisiksi tai ei-ammattimaisiksi sijoittajiksi. Asiakas voi olla ammattimainen sijoittaja lain nojalla tai hakea hyväksyntää ammattimaiseksi sijoittajaksi tiettyjen kriteerien täyttyessä. Luokittelu vaikuttaa siihen, miten kattavasti asiakkaan vakuutustarve on selvitettävä ennen sijoitustuotteen tarjoamista: ei-ammattimaiselle sijoittajalle on tehtävä sijoittajaselvitys, mutta

ammattimaiselle sijoittajalle sitä ei tarvita. 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.

Toimet ja tulokset

Mandatum Lifen myynti- ja markkinointikäytäntöihin tehtiin vuonna 2020 useita muutoksia koronapandemian vuoksi. Turvallisuuteen ja tiedottamiseen liittyvää asiakasviestintää priorisoitiin, kun taloudellinen epävarmuus lisäsi asiakkaiden tiedontarvetta. Asiakasviestinnän tiheyttä lisättiin, jotta asiakkaat saisivat ajantasaista tietoa yleisestä markkinatilanteesta ja mahdollisuuden keskustella huolistaan ja kysymyksistään yhtiön asiantuntijoiden kanssa. Mandatum Life alkoi lisäksi julkaista viikoittaista markkinakatsausta, joka on myös muiden kuin yhtiön asiakkaiden käytettävissä. Yhtiö lisäsi huhti–joulukuun 2020 aikana ennakoivia asiakaskontakteja noin 20 prosentilla.

Lähes kaikki asiakastapaamiset muutettiin virtuaalisiksi, ja harvoissa fyysisissä tapaamisissa noudatettiin tarkkoja työ- ja turvallisuusohjeita. Lisäksi kaikki asiakastapahtumat muutettiin fyysisistä kokoontumisista virtuaalisiksi webinaareiksi. Mandatum Life järjesti vuonna 2020 yhteensä 39 webinaaria, joista 6 oli avoimia myös muille kuin yhtiön asiakkaille. Kaikille avoimissa seminaareissa Mandatum Life jakoi pääasiassa tietoa ilmastoriskit huomioivan sijoitussalkun rakentamisesta.

Pandemian vuoksi Mandatum Life koki myös, että tiettyjen tuotteiden ja palvelujen markkinointi olisi epäeettistä. Tästä syystä joitakin markkinointikampanjoita, kuten vakavan sairauden varalle tarjottavaa vakuutusta koskevaa kampanjaa, lykättiin.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Mandatum Life, Suomi

	2020	2019
Mandatum Lifea koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa	7	4
Mandatum Lifen sovittelmien tapausten osuus	57 %	75 %
Mandatum Lifen hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	29 %	25 %

Lähde: Vakuutus- ja rahoitusneuvonta



Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset

Olennaisuus

Sampo-konserni on sitoutunut ympäristön suojelemiseen ja ilmastonmuutoksen ehkäisemiseen. Konserni voi altistua maineriskeille, juridisille riskeille, liiketoimintariskeille ja mahdollisille kustannuksille, jos ilmasto- ja ympäristönäkökohtia ei oteta huomioon toiminnassa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konserni noudattaa voimassa olevia lakeja ja määräyksiä ympäristön suojelemiseksi ja ilmastonmuutoksen ehkäisemiseksi. Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) toimivat konsernitasona ohjenuorana ilmasto- ja ympäristötyölle. Lisäksi työtä ohjaavat konsernin sitoutuminen erilaisiin aloitteisiin (esim. Global Compact) ja raportointiviitekehyksiin (esim. TCFD) sekä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien toiveet.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt tiedostavat oman toimintansa ympäristövaikutukset ja ovat sitoutuneet niiden vähentämiseen.

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

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2020 yhteensä 11 326,8 tonnia eli 1,26 tonnia työntekijää kohti. Scope 1 -päästöjen osuus oli 13,4 prosenttia (9,4), Scope 2 -päästöjen 25,5 prosenttia (17,8) ja Scope 3 -päästöjen 61,1

prosenttia (72,8) kokonaispäästöistä. Suurin osa päästöistä aiheutui työmatkoista, sähkönkulutuksesta sekä IT- ja pilvipalveluista. Näiden osuudet päästöistä olivat 31,4 prosenttia (57,8), 18,8 prosenttia (12,5) ja 14,5 prosenttia (5,6).

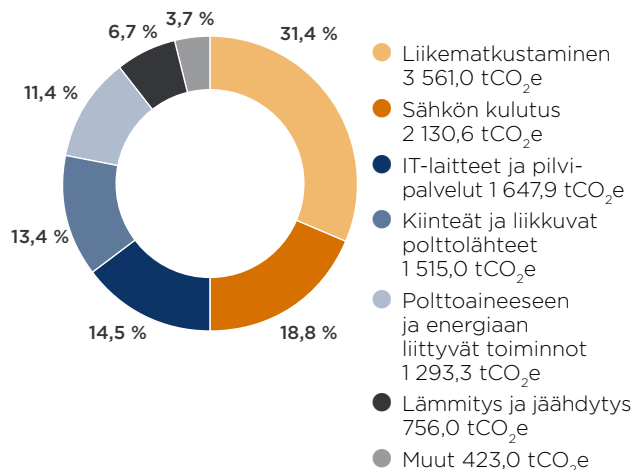
Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen, sillä työmatkat vähenivät minimiin ja suurin osa työntekijöistä työskenteli kotona. Tämä heijastui myös Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöihin. Koko konsernin kasvihuonekaasupäästöjen laskun taustalla oli työmatkojen väheneminen, kun taas uusien IT-laitteiden mukanaan tuomat päästöt kasvoivat etätöiden johdosta. Mandatum Lifen kasvihuonekaasupäästöjen kasvu johtui tietojen paremmasta saatavuudesta.

Vuoden 2020 tulosten perusteella on vaikea asettaa numeerisia tavoitteita kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseksi.

Yksityiskohtaisemmat päästötiedot on esitetty liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt ([sivu 161](#)).

Kasvihuonekaasupäästöjen lähteet

Sampo-konserni, 2020



Pois lukien Hastings

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

Sampo-konserni

	2020	2019	Muutos, %
Scope 1 - Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 515,0	1 534,1	-1,2
Scope 2 - Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 886,6	2 929,0	-1,4
Scope 3 - Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	6 925,1	11 950,1	-42,0
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	11 326,8	16 413,2	-31,0
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,26	1,86	-31,9

Pois lukien Hastings

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin (tCO₂e)

Sampo-konserni

	2020	2019	Muutos, %
If	4 210,4	8 395,0	-49,8
Topdanmark	6 022,7	7 082,3	-15,0
Mandatum Life	976,6	571,1	71,0
Sampo Oyj	117,2	364,8	-67,9
Sampo-konserni	11 326,8	16 413,2	-31,0

Pois lukien Hastings

Päästöjen kompensointi

If, Mandatum Life ja Sampo Oyj kompensoivat yhtiöiden omasta toiminnasta aiheutuvat kasvihuonekaasupäästöt tukemalla Gold Standard -sertifioituja projekteja. Projektit mahdollistavat maailmanlaajuisen yhteistyön, jonka avulla rahoitetaan ja vähennetään kasvihuonekaasupäästöjä kehittyvissä maissa. If, Mandatum Life ja Sampo Oyj kompensoivat yhtiöiden oman toiminnan päästöt vuonna 2020 tukemalla puhtaaseen veteen liittyvää projektia Kambodžassa. Hankkeessa myydään paikallisesti valmistettuja keraamisia vedenpuhdistimia, jotka tarjoavat puhdasta vettä yhteisöille Kambodžassa. Perheiden ei tarvitse enää keittää vettä saadakseen siitä juomakelpoista, kun kotona on vedenpuhdistin. Hanke vähentää puun poltosta aiheutuvaa sisäilman saastumista, kotitalouksien polttoainekustannuksia ja Kambodžan haavoittuviin metsiin kohdistuvaa painetta. Hanke tukee YK:n kestävän kehityksen tavoitteita 1, 3, 5, 6, 8, 13 ja 15.

If

Yleiset periaatteet

Ifillä on vastuullisuuspolitiikka, joka käydään läpi vuosittain ja jonka yhtiön hallitus hyväksyy. Poliitikassa 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 tavoitteet, ympäristötavoitteet mukaan lukien.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin pyrkimyksenä on jatkuvasti vähentää sen omasta toiminnasta aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä. Yhtiön tavoitteena on vähentää oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöjä 60 prosenttia vuoden 2021 loppuun mennessä vuoden 2008 tasoon nähden.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Ifin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2020 yhteensä 4 210,4 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 2,3 prosenttia (1,4), Scope 2 -päästöjen 9,4 prosenttia (5,5) ja Scope 3 -päästöjen 88,3 prosenttia (93,1). Suurin osa päästöistä syntyi työmatkoista ja IT- ja pilvipalveluista. Työmatkojen osuus kokonaispäästöistä oli 44,5 prosenttia (76,3) ja IT- ja pilvipalvelujen 35,6 prosenttia (12,5).

Ifin kasvihuonekaasupäästöjen poikkeuksellisen suuri lasku johtuu pääasiassa työmatkustuksen vähenemisestä koronapandemian takia. Lennettyjen lentojen määrä oli vuonna 2020 yhteensä 3 890, mikä on 77 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019. Työmatkoja yksityisautolla kertyi 3 499 616 kilometriä, eli 45 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna. Automatkojen väheneminen liittyy myös korvauskäsittelyn digitalisoitumiseen. Yhä useammat tarkastukset voidaan hoitaa verkossa tai suoraan Ifin kiinteistö- tai ajoneuvokorjauskumppanin kautta.

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

Ifin vuoden 2020 kasvihuonekaasupäästöt olivat 79 prosenttia pienemmät kuin vuonna 2008, eli tämänhetkinen tavoite on nyt saavutettu. Yhtiö asettaa uuden vähennystavoitteen vuonna 2021.

Ympäristöperiaatteet, If

- If pyrkii aina löytämään parhaan mahdollisen ratkaisun ympäristön kannalta – niin asiakkaiden, toimittajien, yhteistyökumppanien kuin yhtiön itsensäkin kannalta.
- If kehittää tuotteita, prosesseja ja vahingon-torjuntapalveluja, 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.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

	2020	2019	Muutos, %
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	97,2	121,1	-19,8
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	394,4	457,9	-13,9
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	3 718,8	7 816,0	-52,4
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	4 210,4	8 395,0	-49,8
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	0,71	1,41	-49,6

Kaikki päästöt on kompensoitu.

Vastuullinen hankinta

If pyrkii myös parantamaan toimistojensa energiatehokkuutta ja ympäristöystävällisyyttä. Ympäristöohjelman ja energiatehokkuustoimenpiteiden puitteissa If on muun muassa päivittänyt kiinteistöjen ilmanvaihtojärjestelmiä ja termostaattisäätöä, asentanut LED-valoja ja optimoinut toimistotilojensa käyttöä. If käy vuokranantajensa kanssa jatkuvaa vuoropuhelua energiatehokkuuden parantamisesta. Monet Ifin toimipisteet ovat muuttaneet uusiin, energiatehokkaampiin rakennuksiin. Ifin toimistojen energiankulutus on vähentynyt 43 prosenttia vuosina 2012–2020. Vuonna 2020 yhtiön epäsuora energiankulutus oli 20 563 MWh, mikä on 10 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019. Vähennys johtui pääosin etätyöstä.

Ifiä koskevat yksityiskohtaisemmat päästötiedot on esitetty englanniksi yhtiön vuoden 2020 vastuullisuusraportissa (www.sampo.com/vuosi2020).

Topdanmark

Yleiset periaatteet

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

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

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tavoite koskee yrityksen kiinteistöjä (maakaasun kulutus, kaukolämpö ja energiankulutus), autolla tehtäviä työmatkoja (työsuhdeautojen ja yksityisautojen käyttö työmatkoilla) ja lentomatkestamista. Päästöjen vertailuvuosi on 2019. Yhtiön hallitus on hyväksynyt tavoitteen, ja vastuu sen varsinaisesta toteutuksesta on Topdanmarkin yritysastuuhjausryhmällä.

Topdanmark pyrkii myös vähentämään kertakäyttöisen muovin käyttöä.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt ja hiilineutraalius

Topdanmarkin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2020 yhteensä 6 022,7 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 22,4 prosenttia (19,5), Scope 2 -päästöjen 35,2 prosenttia (32,8) ja Scope 3 -päästöjen 42,3 prosenttia (47,7). Suurin osa Topdanmarkin kasvihuonekaasupäästöistä aiheutui vuonna 2020 sähkönkulutuksesta, autoilusta sekä kiinteän ja liikkuvan kaluston polttoaineenkulutuksesta. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 33,6 prosenttia

(27,0), 22,5 prosenttia (25,4) ja 22,4 prosenttia (19,5) kokonaispäästöistä.

Päästöjen lasku edellisvuodesta johtui pääasiassa työmatkojen vähenemisestä, eli Topdanmarkin työntekijät lensivät ja ajoivat vähemmän. Merkittävien syy tähän oli koronavirus ja siihen liittyvät rajoitukset Tanskassa.

Topdanmark jatkoi vuonna 2020 konkreettisten toimien määrittämistä yhtiön hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiseksi vuoteen 2030 mennessä. Tähän mennessä suunnitellut toimet on lueteltu Hiilineutraaliuteen tähtäävät toimet -taulukossa. Topdanmark selvittää mahdollisuutta kompensoida kaikkien toimien toteuttamisen jälkeen jäljelle jäävät kasvihuonekaasupäästönsä.

Topdanmark käynnisti vuonna 2020 myös projektin, jossa analysoidaan mahdollisuuksia vähentää kasvihuonekaasupäästöjä yhtiön koko arvoketjussa. Lisätietoa tästä hankkeesta on kohdassa Vastuulliset tuotteet ja palvelut (sivu 52).

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

Topdanmark

	2020	2019	Muutos, %
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 351,7	1 382,6	-2,2
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 122,5	2 322,2	-8,6
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 548,5	3 377,5	-24,5
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	6 022,7	7 082,3	-15,0
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	2,48	3,05	-18,6

Hiilineutraaliuteen tähtäävät toimet

Topdanmark

Painopistealue	Toimintasuunnitelma
Yhtiön rakennusten käyttö	- Vaiheittainen suunnitelma vuosille 2021–2025: Sisältää esimerkiksi asteittaisen luopumisen maakaasusta, konkreettisia optimointitoimia ja siirtymisen hiilineutraalin sähkön käyttöön. - Jäähdytysjärjestelmän optimointi: Odotetaan vähentävän kasvihuonekaasupäästöjä noin 110 tonnilla. - Siirtyminen LED-valaistukseen: Kaikki lamput vaihdetaan LED-lamppuihin.
Työsuhdeautojen käyttö (Topdanmarkilla on noin 100 leasingautoa)	- Ajamisen vähentäminen: Digitaalisten työvälineiden käytön jatkaminen. - Siirtyminen vähäpäästöisiin autoihin: Asteittainen siirtyminen hybridi- tai sähköajoneuvoihin.
Yksityisautojen käyttö työmatkoihin (pääasiassa yhtiön myyjien ja vahingon-selvittäjien yksityisautojen käyttö työmatkustuksessa)	- Ajamisen vähentäminen: Digitaalisten asiakastapaamisten jatkaminen ja digitaalisten työkalujen käyttöönotto kiinteistö- ja rakennustarkastuksissa vakuutusopimuksia laadittaessa tai korvaushakemuksia tehtäessä. - Siirtyminen vähäpäästöisiin autoihin: Yksityisautojen vaihtamiselle vähäpäästöisiin autoihin ei ole toistaiseksi löytynyt toteuttamiskelpoista mallia, koska yhtiö ei voi juuri vaikuttaa henkilöstönsä autonvalintaan. Työtä jatketaan tulevana vuosina.
Lentomat kustus (pääasiassa ulkopuoliset IT-kehittäjät, joita Topdanmark käyttää eri hankkeiden yhteydessä; matkustus sijoittajataapaamisiin, muihin kokouksiin ja konferensseihin jne.)	Lentomat kustamisen vähentäminen: Digitaalisten alustojen käytön jatkaminen.

Vastuullinen hankinta

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 pyrkii vähentämään kertakäyttöisen muovin käyttöä. Vuonna 2020 Topdanmark keskittyi kahteen aloitteeseen: kertakäyttöisten muoviasioiden käytön vähentämiseen ja uudelleen käytettävien pullojen käytön lisäämiseen. Topdanmark jatkoi myös messuilla käytettävien kertakäyttöisten muovituotteiden, kuten muovipussien, käytön vähentämisen selvittämistä. Koronapandemia vaikutti osittain tuloksiin.

Muovin käytön vähentäminen, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite 2021	2020	2019	2018
Kertakäyttöisen muovin käytön vähentäminen	395 000 ostettua yksikköä	520 000 ostettua yksikköä	806 000 ostettua yksikköä

Muut ympäristönäkökohdat, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite 2021	2020	2019
Jäte	• 48 prosenttia jätteestä kierrätettiin. • 51 prosenttia Ballerupin pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.	• 44 prosenttia jätteestä kierrätettiin. • 47 prosenttia Ballerupin pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.
Paperinkulutus	• Paperia ja paperituotteita ostettiin 45 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019.	• Paperia ja paperituotteita ostettiin 17 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2018.
IT-laitteet	• 4 075 kg myytiin kierrätykseen tai hävitettiin vastuullisesti.	• 2 747 kg IT-laitteita myytiin kierrätykseen tai hävitettiin vastuullisesti.
Pyörät	• 54 polkupyörää lahjoitettiin uudelleenkäyttöön.	• 110 pyörää lahjoitettiin uudelleen käytettäväksi.
Kertakäyttöiset pahvimukit	• 64 prosentin vähennys kertakäyttöisten pahvikuppien käytössä vuoteen 2019 verrattuna.	-

Mandatum Life

Mandatum Lifen oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat 976,6 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 5,6 prosenttia (-), Scope 2 -päästöjen 37,2 prosenttia (18,9) ja Scope 3 -päästöjen 57,1 prosenttia (81,1) kokonaismäärästä. Suurin osa vuoden 2020 päästöistä, 42,3 prosenttia, aiheutui ostetuista tavaroista ja palveluista.

Mandatum Lifen kasvihuonekaasupäästöjen kasvu vuonna 2020 johtui tietojen paremmasta saatavuudesta, mikä paransi myös yhtiön kasvihuonekaasupäästölaskelmien tarkkuutta. Siksi vuoden 2020 kasvihuonekaasupäästöt eivät ole täysin vertailukelpoisia vuoden 2019 päästöihin. Lisätietoja laskelmien laajuudesta vuonna 2019 ja 2020 on liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt (sivu 161). Myös Mandatum Lifen Helsingin pääkonttorin iso remontti kasvatti päästöjä. Nämä päästöt voidaan kuitenkin luokitella kertaluonteisiksi.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

Mandatum Life

	2020	2019	Muutos, %
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	55,1	-	-
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	363,6	107,8	237,2
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	557,9	463,2	20,4
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	976,6	571,1	71,0
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,96	1,21	62,0

Kaikki päästöt on kompensoitu.

Koronapandemia luonnollisesti vaikutti lukuihin, kun työmatkustus loppui maaliskuussa 2020.

Mandatum Life pyrkii edelleen kehittämään tietojen saatavuutta ja parantamaan yhtiön päästölaskelmien tarkkuutta ja vertailukelpoisuutta.

“Mandatum Lifen
pääkonttorille on
myönnetty BREEAM®-
ympäristösertifikaatti (Very Good).
BREEAM®

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2020 yhteensä 117,2 tonnia. Scope 1-päästöjen osuus oli 9,4 prosenttia (8,2), Scope 2-päästöjen 5,3 prosenttia (11,2) ja Scope 3-päästöjen 85,3 prosenttia (80,3). Suurin osa päästöistä aiheutui työmatkoista sekä IT- ja pilvipalveluista. Näiden osuudet olivat 59,2 prosenttia (70,7) ja 18,8 prosenttia (4,2) kokonaispäästöistä. Koronaviruspandemia vähensi työmatkustusta merkittävästi, ja IT-laiteinvestoinnit kasvoivat vuoden aikana.

Vuosi 2020 oli päästöjen osalta poikkeuksellinen, joten pitkän aikavälin päätösten tekeminen vuoden 2020 päästöjen perusteella on vaikeaa. Sampo Oyj aikoo kuitenkin jatkossakin pyrkiä vähentämään energiankulutustaan ja pitämään lentomatkustuksen kohtuullisella tasolla.

Kasvihuonekaasupäästöt (tCO₂e)

Sampo Oyj

	2020	2019	Muutos, %
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	11,0	30,4	-63,8
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	6,2	41,1	-84,9
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	100,0	293,4	-65,9
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	117,2	364,9	-67,9
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,75	5,79	-69,8

Kaikki päästöt on kompensoitu.

Lisäksi yhtiö painottaa ympäristöystävällisyyttä hankinnoissaan. Sampo Oyj esimerkiksi suosittelee ympäristömerkittyjen toimistotarvikkeiden sekä kierrätetystä kuidusta valmistetun tai sertifioidusti kestäväällä metsätaloudella (FSC, PEFC) tuotetun paperin ja paperituotteiden käyttöä.

VASTUULLINEN YRITYSKULTTUURI

79

Mahdollisuuksia
tarjoava
työympäristö

90

Monimuotoisuus
ja tasa-arvo

100

Terveys ja
hyvinvointi

107

Osaamisen
kehittäminen

112

Palkitseminen

Vastuullinen yrityskulttuuri



Yksi finanssialan suurimmista riskeistä on osaavan henkilöstön menettäminen, sillä arvon luominen finanssialalla perustuu aineettomaan omaisuuteen, kuten osaavaan henkilöstöön, asiakaspalveluun ja tehokkaaseen operatiiviseen toimintaan. Sampo-konsernissa uskotaan, että aineeton omaisuus lisääntyy, kun työntekijät ovat sitoutuneita ja heitä kannustetaan kehittymään.

Työnantajana Sampo-konserni painottaa yhtiön perusarvoja eli eettisyyttä, lojaaliutta, avoimuutta ja yrittäjyyttä. Sampo-konserni panostaa pitkäjänteiseen ja inspiroivaan johtamiseen, joka kannustaa henkilöstöä kehittymään urallaan ja tukee osallistavaa ja avointa työympäristöä.

Sampo-konserni mukautti työympäristöä aktiivisesti koronapandemian myötä, minkä ansiosta se myös onnistui huolehtimaan hyvin työntekijöidensä terveydestä ja turvallisuudesta. Nykyaikaiset ja joustavat työskentelytavat tekivät etätööhön siirtymisestä sujuvaa. Sampo-konserni seuraa aktiivisesti pandemian kehittymistä ja vastaa siihen jatkossakin vastuullisilla ja arvojensa mukaisilla toimilla.



Tässä yritysraportin osiossa Hastings on mukana kaikissa vuoden lopun luvuissa, mutta ei keskiarvoissa tai keskiarvojen perusteella lasketuissa luvuissa. Hastings integroidaan raportin Vastuullinen yrityskulttuuri -osioon kokonaisuudessaan vuonna 2021.

Sampo-konserni työnantajana



Koronapandemia ja henkilöstö

Yrityskulttuurista ja työympäristöstä vuonna 2020 on mahdotonta puhua käsittelemättä koronapandemiaa. Sampo-konsernin yhtiöt ovat pandemian aikana ottaneet henkilöstönsä terveyden ja turvallisuuden huomioon kaikessa toiminnassaan, ja näin tehdään myös jatkossa.

Konserniyhtiöt noudattivat vuonna 2020 kaikkia yksityisiä yrityksiä koskevia viranomaissuosituksia ja -rajoituksia kaikissa toimintamaissaan ja laativat niihin perustuvat sisäiset ohjeet ja käytännöt. Helmi-maaliskuussa 2020 suurin osa konsernin työntekijöistä siirtyi etätöihin. Sen jälkeen keskityttiin työntekijöiden hyvinvoinnin varmistamiseen täysin uudessa tilanteessa, jota määritteli etätö ilman tapaamisia esimiesten tai kollegojen kanssa.

Toiminta jatkui poikkeuksellisessa tilanteessa sujuvasti, ja osa työntekijöistä piti etätöitä jopa joustavampana ja tehokkaampana työtapana. Aiemmat panostukset yrityskulttuuriin, johtamiskäytäntöihin, aktiiviseen sisäiseen viestintään, työtyytyväisyyskyselyihin ja

digitalisaatioon olivat avuksi siirtymässä. Konserniyhtiöt selvisivät tilanteesta hyvin ottamalla käyttöön ja kehittämällä verkkotyökaluja, etäjohtamisen käytäntöjä sekä digitaalisia perehdytys- ja rekrytointiprosesseja, joilla varmistettiin hyvä yhteistyö ja liiketoiminnan jatkuvuus.

On selvää, että pandemia on tuonut pysyviä muutoksia työtapoihin. Työntekijät odottavat etätömahdollisuuksia ja joustavuutta myös jatkossa, ja kokous- ja työmatkakäytäntöihin voidaan odottaa muutoksia. Konserniyhtiöt ovat käynnistäneet useita aloitteita näihin muutoksiin varautumiseksi. Esimerkiksi If aloitti merkittävän Työelämän tulevaisuus Ifissä -ohjelman, jonka teemoja ovat muun muassa joustavan työn suuntaviivat, fyysinen ja psykososiaalinen työympäristö kotona ja työpaikalla, tiiminrakennus ja yhteistyö, johtamisen kehittäminen ja esimiesten tuki sekä kulttuuria rakentava viestintä. Myös Topdanmark valmistautuu uuteen normaaliin koko yhtiötä koskevalla Tulevaisuuden työpaikka -aloitteella.

Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö

Olennaisuus

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

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja yhtiökohtaiset politiikat määrittävät konserniyhtiöiden

suhdetta henkilöstöön tarkemmalla tasolla. Sampo-konserni on sitoutunut huolehtimaan sovellettavan työlaainsäädännön sekä ihmisoikeuksiin ja työvoimaan liittyvän lainsäädännön noudattamisesta. Konserni tarjoaa työympäristön, joka pyrkii tukemaan henkilöstön sitoutumista konserniyhtiöihin ja niiden toimintaan. Sampo-konserni haluaa myös tarjota monimuotoisen, tasavertaisen, miellyttävän ja avoimen työympäristön, joka edistää henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista.

Työntekijöiden sitoutumista mitataan Sampo-konsernissa henkilöstön vaihtuvuudella ja työtyytyväisyydellä. Työtyytyväisyyskyselyt tehdään yhtiö- eikä konsernitasolla, jotta niissä voidaan ottaa huomioon konserniyhtiöiden yksilölliset tarpeet ja ominaisuudet.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on pitää henkilöstön vaihtuvuus terveellä tasolla. Se tarkoittaa, että vaihtuvuus ei saisi uhata liiketoiminnan sujuvuutta, ja sen tulee tarjota enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia. On taloudellisesti järkevää houkutella hyviä työntekijöitä, tarjota heille koulutusta ja pitää heidät mahdollisimman pitkään konsernin palveluksessa.

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät vertaamaan henkilöstönsä vaihtuvuutta alan keskiarvoihin toimintamaissaan.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin henkilöstö kokoaikaisiksi muunnettuna (Full Time Equivalent, FTE) oli vuoden 2020 lopussa 13 178 (9 927). Hastingsin hankinta kasvatti henkilöstön lukumäärää merkittävästi edellisvuodesta. Samasta syystä Isossa-Britanniassa työskentelevien määrä kasvoi huomattavasti.

Työntekijöiden määrä kasvoi myös Norjassa, kun pohjoismainen tiepalveluyritys Viking ja terveydenhoitopalveluja tarjoava Vertikal Helse liittyivät Ifiin. Vikingin hankinta vaikutti myös henkilöstömäärän kasvuun muissa maissa, koska yrityksellä on asiakaspalvelukeskus Espanjassa.

Koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden määrä sekä määräaikaisten työsopimusten osuus raportoitiin vuonna 2020 ensimmäistä kertaa konsernitasolla. Suurin osa konserniyhtiöiden työntekijöistä työskenteli vuoden lopussa kokoaikaisesti vakituisella työsopimuksella.

Henkilöstön vaihtuvuus laski vuonna 2020 kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä. Laskua selittää pitkäjärjenteinen työ henkilöstön sitoutumiseen ja työtyytyväisyyteen, mutta myös pandemia vaikutti vuoden 2020 tuloksiin.

Työntekijöiden vaihtuvuus on joissakin Sampo-konsernin toimintamaissa hieman suurempi, mikä johtuu pääasiassa liiketoiminnan luonteesta tai paikallisesta työmarkkinatilanteesta. Esimerkiksi Ruotsissa, Tanskassa ja Norjassa työllisyystilanne on parempi kuin Suomessa. Henkilöstön vaihtuvuuden kasvu Norjassa liittyy pääasiassa Vertikal Helsen ja Vikingin hankintoihin, sillä työntekijöiden vaihtuvuus oli näissä yrityksissä hieman suurempi kuin konsernin muissa Norjan toiminnoissa. Suuri henkilöstön vaihtuvuus muut maat -ryhmässä johtuu puolestaan Sampo-konsernin työntekijöiden pienestä määrästä näissä maissa. Lisäksi Vikingillä on Espanjassa asiakaspalvelukeskus, joissa vaihtuvuus on yleensä jonkin verran suurempaa kuin muissa toiminnoissa.

Sampo-konserni kehitti henkilöstön vaihtuvuudesta raportointia vuoden aikana ja raportoi nyt vaihtuvuuden myös sukupuolen ja ikäryhmän mukaan. Luvut on esitetty **sivulla 82**.

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

Henkilöstö (FTE) yhtiöittäin

	31.12.2020	% kokonais- määrästä	31.12.2019	% kokonais- määrästä	Muutos 2020/2019, %
If	7 120	54,0	6 925	69,8	2,8
Hastings	2 965	22,5	-	-	-
Topdanmark	2 456	18,6	2 366	23,8	3,8
Mandatum Life	568	4,3	573	5,8	-0,9
Sampo Oyj	69	0,5	64	0,6	7,8
Sampo-konserni	13 178	100	9 927	100	32,7

Henkilöstö (FTE) maittain

	31.12.2020*	% kokonais- määrästä	31.12.2019	% kokonais- määrästä	Muutos 2020/2019, %
Tanska	3 031	23,0	2 958	29,8	2,5
Iso-Britannia	2 943	22,3	6	0,1	-
Ruotsi	2 302	17,5	2 274	22,9	1,2
Suomi	2 249	17,1	2 313	23,3	-2,8
Norja	1 507	11,4	1 376	13,9	9,5
Baltia	984	7,5	978	9,8	0,6
Muut maat	162	1,2	22	0,2	-
Sampo-konserni	13 178	100	9 927	100	32,7

* Muut maat ovat Espanja, Gibraltar, Ranska, Saksa, Luxemburg, Alankomaat ja Yhdysvallat.

Määräaikaiset työntekijät (FTE) yhtiöittäin (%)

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

* Sisältää vain Mandatum Lifen Suomen toiminnot.

Koko- ja osa-aikainen henkilöstö (FTE)

31.12.2020

	Koko- aikainen	% kokonais- määrästä	Osa- aikainen	% kokonais- määrästä
If	6 703	94,1	417	5,9
Topdanmark	2 288	93,2	168	6,8
Hastings	2 532	85,4	433	14,6
Mandatum Life	533	93,9	35	6,1
Sampo Oyj	69	100,0	0	0,0
Sampo-konserni	12 125	92,0	1 053	8,0

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

31.12.2020

	Naisia				Miehiä			
	Kokoaikainen		Osa-aikainen		Kokoaikainen		Osa-aikainen	
If	3 493	49,1 %	322	4,5 %	3 211	45,1 %	94	1,3 %
Topdanmark	874	35,6 %	153	6,2 %	1 414	57,6 %	15	0,6 %
Hastings	1 145	38,6 %	315	10,6 %	1 387	46,8 %	118	4,0 %
Mandatum Life	257	45,3 %	24	4,3 %	276	48,6 %	10	1,8 %
Sampo Oyj	37	53,6 %	0	0,0 %	32	46,4 %	0	0,0 %
Sampo-konserni	5 807	44,1 %	814	6,2 %	6 320	48,0 %	237	1,8 %

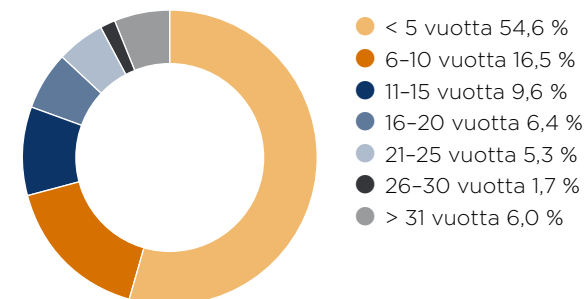
Osa-aikaisten työntekijöiden (FTE) osuus nais- ja miespuolisista työntekijöistä (%)

31.12.2020

	Naisia, osa-aikainen	Miehiä, osa-aikainen
If	8,4	2,8
Topdanmark	14,9	1,0
Hastings	21,6	7,9
Mandatum Life	8,7	3,5
Sampo Oyj	0,0	0,0
Sampo-konserni	12,3	3,6

Henkilöstön palvelusvuodet

Sampo-konserni, 31.12.2020



Laskettu pääluvun mukaan.

Henkilöstön vaihtuvuus yhtiöittäin (%)

	2020	2019
If	10,1	11,6
Topdanmark	11,0	12,6
Mandatum Life	8,1	11,3
Sampo Oyj	4,5	14,1
Sampo-konserni	10,1	11,9

Pois lukien Hastings

Henkilöstön vaihtuvuus ikäryhmittäin (%)

2020

	< 30	30-50	> 50
If	16,8	8,1	9,1
Topdanmark	12,6	10,1	11,7
Mandatum Life	10,3	6,8	10,2
Sampo Oyj	0,0	5,8	4,4
Sampo-konserni	15,7	8,4	9,8

Pois lukien Hastings

Henkilöstön vaihtuvuus sukupuolen mukaan (%)

2020

	Naiset	Miehet
If	9,2	11,2
Topdanmark	11,1	10,9
Mandatum Life	8,0	8,3
Sampo Oyj	8,0	0,0
Sampo-konserni	9,4	10,9

Pois lukien Hastings

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

	2020	2019
Ruotsi	12,1	16,6
Tanska	11,9	13,1
Viro	10,7	15,4
Norja	9,2	8,0
Latvia	8,8	10,9
Liettua	7,1	11,4
Suomi	6,2	7,5
Muut maat	22,3	6,9
Sampo-konserni	10,1	11,9

Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

Työntekijät ja heidän työpanoksensa ovat Ifin merkittävien kilpailuetu. Vakuutus tuotteita voi kopioida, mutta yrityskulttuurin tai hyvien työntekijöiden asenteen, osaamisen ja sitoutumisen jäljittely on vaikeaa. Siksi If panostaa voimakkaasti kulttuurin rakentamiseen, osaajien rekrytointiin ja henkilöstön sitouttamiseen. Näistä osatekijöistä rakentuu työympäristö, joka tukee sekä tuloksen tekemistä että työntekijöiden hyvinvointia. Ifin tuloksen ja arvонуonnin kannalta on äärimmäisen tärkeää, että yhtiö pystyy houkuttelemaan huippuyksilöitä ja vaalimaan kulttuuria ja työympäristöä, jossa he haluavat myös jäädä Ifin palvelukseen ja auttaa yhtiötä pääsemään tavoitteisiinsa.

Henkilöstö (FTE) maittain

	31.12.2020	% kokonais- määrästä	31.12.2019	% kokonais- määrästä	Muutos 2020/2019, %
Ruotsi	2 299	32,3	2 274	32,8	1,1
Suomi	1 692	23,8	1 762	25,4	-3,9
Norja	1 507	21,2	1 376	19,9	9,5
Tanska	577	8,1	595	8,6	-3,0
Latvia	385	5,4	377	5,5	1,9
Viro	368	5,2	361	5,2	1,8
Liettua	157	2,2	156	2,3	0,8
Muut maat	135	1,9	23	0,3	487,0
Yhteensä	7 120	100	6 925	100	2,8

Vakuutusalan ja yhteiskunnan nopea digitalisaatio vain kasvattaa huippuosaajien ja laadukkaan työympäristön merkitystä. Itseohjautuvat ja osaavat työntekijät, joilla on motivaatio ymmärtää tätä muutosta ja sopeutua siihen, ja joiden työympäristö tarjoaa heille tähän tarvittavan tuen, ovat Ifin paras kilpailuvaltti.

Toimet ja tulokset

If työllisti 31.12.2020 yhteensä 7 120 henkilöä, mikä vastaa 2,8 prosentin kasvua vuodesta 2019. Kasvu johtuu pääasiassa Vikingin ja Vertikal Helsen hankinnoista Norjassa. Muut maat -ryhmässä kasvu johtuu Vikingin asiakaspalvelukeskuksesta Espanjassa.

Henkilöstön vaihtuvuus Ifissä

If seuraa työntekijöiden vaihtuvuutta kuukausittain sekä maittain että liiketoiminta-alueittain, ja vaihtuvuus sisältyy johdon raportointiin. Tavoitteena on, että henkilöstön kokonaisvaihtuvuus on alle 12 prosenttia vuoden 2021 loppuun mennessä.

If on jo saavuttanut asetetun tavoitteen, mutta sitä ei päivitetty vuonna 2020 koronapandemian vuoksi, sillä viruksen aiheuttamat poikkeusolot todennäköisesti hillitsivät ihmisten valmiutta ja mahdollisuuksia vaihtaa työpaikkaa. Tavoitetta tarkastellaan uudelleen vuonna 2021.

Henkilöstön vaihtuvuus laski useissa Ifin toimintamaissa vuonna 2020. Norjassa kasvu liittyy Vikingin ja Vertikalin hankintaan ja Vertikalin yrityskaupan jälkeisiin rekrytointeihin. Henkilöstön vaihtuvuus on edelleen suurempaa asiakaspalvelukeskuksissa kuin yhtiön muissa toiminnoissa. Asiakaspalvelukeskusten henkilöstövaihtuvuuden hillitsemiseksi If on esimerkiksi jatkanut rekrytointiprosessin, perehdyttämisen sekä tulosjohtamisen ja seurantaprosessien kehittämistä.

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

If

	2020	2019	2018
Tanska	15,3	14,9	11,4
Ruotsi	12,1	16,5	19,5
Viro	9,8	15,0	17,7
Norja	9,2	8,0	8,7
Latvia	8,7	10,9	14,7
Liettua	7,4	9,1	8,9
Suomi	6,0	6,8	9,5
Muut maat	23,2	-	-
If	10,1	11,6	13,4

Muut maat ovat Espanja, Iso-Britannia, Ranska, Saksa ja Alankomaat.

If keskittyi vuonna 2020 osaavan henkilöstön rekrytointiprosessien kehittämiseen, esimerkiksi kaikille Ifin keskeisille kohderyhmille suunnatulla Employer Value Proposition -kampanjalla sosiaalisessa mediassa. If määritteli myös uudet mittarit (Awareness, Consideration, Engagement, Conversion), joilla mitataan ja seurataan Ifin työntekijäkuvan kehittymistä yhtiön keskeisten kohderyhmien keskuudessa. Rekrytoinnin laatua kehitettiin investoinneilla rekrytointiprosessin ja -työkalujen jäsentämiseen ja vahvistamiseen.

Henkilöstötyytyväisyys Ifissä

If investoi vuonna 2020 HeartBeat-prosessin ja työkalun kehittämiseen ja käyttöönottoon. HeartBeatiä käytetään eNPS (employee Net Promoter Score) -mittausten tekemiseen, ja se korvaa aiemmin käytössä olleen

työtyytyväisyyskyselyn. HeartBeat lanseerattiin pandemian aikana ja eNPS on mitattu HeartBeat-prosessia ja työkalua hyödyntäen nyt kahdesti.

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

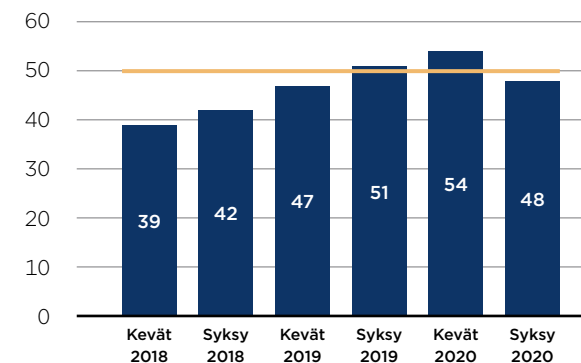
Ifin tavoitteena on, että eNPS-tulos on yli 50 vuoden 2021 loppuun mennessä. Tulokset olivat kaiken kaikkiaan hyvät vuonna 2020. If sai vuoden 2020 ensimmäisessä huhtikuussa tehdyssä kyselyssä ennätyspisteet, mutta lokakuussa tehty mittausta osoitti eNPS-tuloksen laskeneen. Lasku oli odotettavissa etätöihin liittyvien psykososiaalisten ja fyysisten haasteiden vuoksi. Se osoittaa, että henkilöstötyytyväisyys vaatii erityisen

paljon töitä pandemian aikana. If päätti säilyttää tavoitteen ennallaan, koska eNPS-tulos laski lokakuussa.

If aloitti vuonna 2020 Työelämän tulevaisuus Ifissä -ohjelman, jolla pyritään varmistamaan työntekijöiden tyytyväisyys ja sitoutuneisuus jatkossakin sekä valmistautumaan työelämän uuteen normaaliin. Ohjelman tavoitteena on luoda uudet, kestävät työtavat pandemian jälkeiselle ajalle. Hankkeen teemoja ovat joustavan työn suuntaviivat, fyysinen ja psykososiaalinen työympäristö kotona ja työpaikalla, matkustaminen ja kokoukset, tiiminrakennuksen ja yhteistyön työkalupakki, innovaatiota ja tiedon jakamista edistävät prosessit, areenat ja työkalut, johtamisen kehittäminen ja esimiesten tuki, suoritusten seuranta ja tunnustaminen sekä kulttuuria rakentava viestintä.

eNPS

If



● Tavoite 50

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Henkilöstön hyvinvointi ja sitoutuneisuus ovat Topdanmarkin strategian keskeisiä osia. Yrityksen tavoitteena on tarjota työntekijöilleen rohkeampi työpaikka, terveellisempi työelämä ja hauskeampi työpäivä. Topdanmark vaalii yrityskulttuuria, jossa kaikki hyväksytään ja työpaikkaa, jossa jokainen voi olla oma itsensä. Topdanmark uskoo, että tämä paitsi lisää hyvinvointia ja sitoutumista, myös auttaa houkuttelemaan yhtiön tarvitsemia huippuosaajia ja pitämään heidät Topdanmarkin palveluksessa.

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

löytämään ratkaisuja mahdollisiin ongelmiin. Yhtiöllä on lisäksi osaamiskomitea, joka käsittelee erityisesti koulutukseen ja kehitykseen liittyviä aiheita, sekä työtyytyväisyyskomitea, jonka toiminnan keskiössä ovat työtyytyväisyys, hyvinvointi ja terveys.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin henkilöstömäärä kasvoi 3,8 prosenttia vuonna 2020 edellisvuoteen verrattuna. Tämä johtuu pääasiassa yhtiössä käynnissä olevista mittavista digi-investoinneista, jotka edellyttävät uutta osaamista.

Topdanmark kartoitti vuonna 2020 seksismin ja muunlaisen epäasiallisen käytöksen esiintymistä organisaatiossaan henkilöstökyselyllä. Kyselyn mukaan Topdanmarkissa on havaittu muutamia yksittäisiä tapauksia, joissa on esiintynyt loukkaavaa tai seksististä käytöstä. Tilannetta ei voi hyväksyä, ja yhtiö ryhtyy vuonna 2021 toimiin tehdäkseen hyväksyttävän käytöksen rajat

selviksi koko henkilöstölleen. Topdanmark myös korostaa sisäisessä viestinnässä, että työntekijät voivat luottaa kaikkien tapausten tasavertaiseen ja ammattimaiseen käsittelyyn. Lisäksi Topdanmark käyttää työtyytyväisyyden mittaamisessa käytettäviä hyvinvointikeskustelun kysymyksiä tukeakseen avointa vuoropuhelua yksittäisten osastojen yhteishengestä ja kulttuurista.

Henkilöstön vaihtuvuus Topdanmarkissa

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

Henkilöstön vaihtuvuus Topdanmarkissa laski vuonna 2020 merkittävästi vuoden 2019 tasosta ja oli alan keskitasoa pienempi. Tämä johtui merkittävistä panostuksista työntekijöiden hyvinvointiin ja pitämiseen yhtiön palveluksessa. Myös koronapandemia saattoi vaikuttaa tulokseen.

Henkilöstö (FTE) maittain

Topdanmark

	31.12.2020	% kokonais- määrästä	31.12.2019	% kokonais- määrästä	Muutos 2020/2019, %
Tanska	2 454	99,9	2 364	99,9	3,8
Luxemburg	2	0,1	2	0,1	0,0
Yhteensä	2 456	100,0	2 366	100,0	3,8

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

Topdanmark

	2020	2019
Tanska	11,0	12,6
Topdanmark, kaikki maat	11,0	12,6

Henkilöstötyytyväisyys Topdanmarkissa

Topdanmark mittaa työntekijöiden tyytyväisyyttä hyvinvointikeskusteluilla, joilla varmistetaan myös jatkuva vuoropuhelu työntekijöiden ja esimiesten välillä. Hyvinvointikeskustelu on 15 kysymyksen haastattelu, joka tehdään kahdesti vuodessa kaikissa toiminnoissa. Haastattelujen tuloksia käsitellään osastojen 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. Keskusteluista saadun palautteen perusteella suunnitellaan toimia seuraavalle vuodelle.

Lisäksi Topdanmark toteuttaa koko organisaation kattavan työhyvinvointia ja henkilöstön sitoutumista käsittelevän kyselyn vuosittain. Kysely mittaa hyvinvoinnin yleistä tasoa Topdanmarkissa. Vuonna 2020 kyselyn tulos oli 78 pistettä, mikä kertoo siitä, että

Topdanmarkin työntekijät voivat yleisesti ottaen hyvin. Tavoitteena vuodelle 2020 oli 2 pisteen parannus, joka saavutettiin. Uusi tavoite vuodelle 2021 on säilyttää sama tulos, eli 78 pistettä.

Topdanmark teki vuoden 2020 alussa kattavan arvioinnin työntekijöiden hyvinvoinnista, joka perustui koko organisaation vuotuisen työtyytyväisyyskyselyn tuloksiin, työpaikka-arviointiin (joka toinen vuosi tehtävä pakollinen työympäristön arviointi) ja vuoden 2019 terveystarkastusten anonymisoituihin tuloksiin. Arvioinnissa nousi esiin useita huomionarvoisia seikkoja. Yksi niistä oli laajalle levinnyt mielipide siitä, että työmäärä on liian suuri ja työtahti liian kova, mikä voi aiheuttaa stressiä. Työ arvioinnissa todettujen haasteiden ratkaisemiseksi jouduttiin valitettavasti keskeyttämään, kun koronapandemia iski Tanskaan helmikuun lopussa vuonna 2020. Sen jälkeen kaikki voimavarat siirrettiin täysin poikkeuksellisen tilanteen hallintaan, jotta virus ei pääsisi leviämään henkilöstön keskuudessa.

Henkilöstötyytyväisyys

Topdanmark

	Asteikko	Tavoite	2020	2019	2018
Koko organisaation työtyytyväisyyskysely	0-100	78	78	76	-

Hastings

Yleiset periaatteet

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

Hastingsin henkilöstö on yhtiön strategian kannalta merkittävä tekijä. Hastings on sitoutunut tukemaan työntekijöitään kehittämällä heidän taitoja ja valmiuksia ja lisäämällä hyvinvointia sekä luomalla yhtiöstä monimuotoisen ja osallistavan.

Toimet ja tulokset

Hastingsista tuli osa Sampo-konsernia marraskuussa 2020. Yhtiössä työskenteli vuoden lopussa 2 965 henkilöä.

Henkilöstö (FTE) maittain

Hastings

	31.12.2020	% kokonais- määrästä
Iso-Britannia	2 937	99,0
Gibraltar	28	1,0
Yhdysvallat	1	0,0
Yhteensä	2 965	100,0

Henkilöstön vaihtuvuus Hastingsissa

Hastingsin tavoitteena on hallita henkilöstön vaihtuvuutta ennakoivasti yhtiön oman 4C:n toimintamallin (Colleagues, Customers, Company, Community) mukaisesti sekä parantamalla työntekijöiden palkitsemista, etuja ja etenemismahdollisuuksia. Henkilöstön vaihtuvuus Hastingsissa laski vuonna 2020 näiden panostusten ja globaalien pandemian aikaansaaman Ison-Britannian työmarkkinoiden staattisuuden seurauksena.

Henkilöstötyytyväisyys Hastingsissa

Hastings arvostaa jokaisen työntekijän työpanosta ja on sitoutunut huolehtimaan henkilöstönsä hyvinvoinnista. Your Voice -henkilöstökyselyn tulokset olivat vuonna 2020 sitoutumisen osalta yhtiön historian parhaat. Tulokseen vaikuttivat yhtiön lukuisat kehitysohjelmat, kuten koulutukseen ja urakehitykseen panostaminen sekä aktiivinen monimuotoisuus- ja osallistamisohjelma, joka myös varmistaa naisten etenemisen johtotehtäviin.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

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

Henkilöstökäytäntöjen systemaattinen kehittäminen auttaa Mandatum Lifeä menestymään. Kun työntekijät sopeutuvat yhtiöön hyvin, he osallistuvat enemmän, luovat parempia suhteita kollegoihin ja pysyvät yhtiön palveluksessa pidempään. Systemaattisen työn tuloksena Mandatum Life on luonut kulttuurin, joka perustuu luottamukseen, hyvään johtamiseen, matalaan hierarkiaan ja sitoutumiseen.

Mandatum Life tekee pitkäjänteistä työtä henkilöstötyytyväisyyden kehittämiseksi. Työntekijät saavat äänensä kuuluviin virallisten kanavien kuten sitoutumiskyselyjen kautta, mutta ennen kaikkea heitä kuunnellaan työpaikan arjessa. Yhtiössä nähdään, että sitoutuneet ja onnelliset työntekijät, joilla on mahdollisuuksia vaikuttaa työpaikan asioihin, tuottavat myös tyytyväisiä asiakkaita. Vahva ja elävä yrityskulttuuri palvelee asiakkaiden etuja, työtyytyväisyyttä sekä organisaation kehitystä ja kestävästä menestystä.

Kulttuurin vaaliminen ei ainoastaan tee työntekijöistä tyytyväisempiä ja tuottavampia — se antaa Mandatum Lifelle etulyöntiaseman kilpailussa parhaista osajista. Voimakkaan positiivisen kulttuurinsa ansiosta Mandatum Life näyttäytyy parhaana valintana huippuosajille.

Henkilöstö (FTE) maittain

Mandatum Life

	31.12.2020	% kokonais- määrästä	31.12.2019	% kokonais- määrästä	Muutos 2020/2019, %
Suomi	490	86,4	487	85,0	0,7
Liettua	32	5,6	35	6,1	-9,6
Viro	26	4,6	33	5,8	-20,9
Latvia	17	2,9	15	2,6	10,0
Luxemburg	3	0,5	3	0,5	0,0
Yhteensä	568	100	573	100	-0,9

Toimet ja tulokset

Mandatum Lifen henkilöstömäärä Suomessa pysyi vakaana vuonna 2020. Baltian maista henkilöstömäärä laski eniten Virossa, kun muutamat työsuhteet päättyivät eikä uusia henkilöitä rekrytoitu tilalle kustannussyistä.

Henkilöstön vaihtuvuus Mandatum Lifessa

Mandatum Lifen tavoitteena on pitää työntekijöiden kokonaisvaihtuvuus terveellä tasolla. Henkilöstön vaihtuvuus laski Mandatum Lifessa vuonna 2020 edellisvuoteen verrattuna. Myönteinen kehitys johtui pääasiassa siitä, että työntekijöiden tyytyväisyyteen keskityttiin jatkuvasti. Työmarkkinoilla oli myös koronaviruksen takia tavallista hiljaisempaa.

Viron suhteellisen suuri vaihtuvuus johtui pääasiassa luonnollisista työpaikkojen vaihdoksista. Irtisanoutuneiden määrä ei ollut suuri, mutta pienelläkin muutoksella on suuri vaikutus lukuihin, koska yhtiöllä on maassa vähän henkilöstöä.

Henkilöstön vaihtuvuus maittain (%)

Mandatum Life

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

Henkilöstötyytyväisyys Mandatum Lifessa

Mandatum Life mittaa henkilöstötyytyväisyyttä Parhaat työpaikat -tutkimuksella vuosittain. Tavoitteena on, että 90 prosenttia yhtiön henkilöstöstä kokee työskentelevänsä erittäin hyvässä työpaikassa.

Tavoite ylitettiin vuonna 2020 jo viidettä vuotta peräkkäin, kun saavutettu luku oli 95 prosenttia. Lisäksi Mandatum Lifen tavoite olla aidosti hyvä työpaikka kantaa hedelmää. Vuonna 2020 tehdyn tutkimuksen mukaan 93 prosenttia henkilöstöstä suosittelisi Mandatum Lifea työpaikkana.

Mandatum Life on myös asettanut tavoitteet Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksessa mitattavalle työntekijöiden sitoutumisindeksille. Tavoite oli vuonna 2020 80–89 prosenttia yli 10 hengen tiimeissä ja 85–94 prosenttia alle 10 hengen tiimeissä. Kaikkien tiimien keskiarvo oli vuonna 2020 ennätyselliset 91 (86) prosenttia, eli 91 prosenttia Mandatum Lifen henkilöstöstä pitää Mandatum Lifea erinomaisena työpaikkana.

Mandatum Life sai vuonna 2020 päätökseen Helsingin pääkonttorinsa mittavan remontin ja työtilojen parannusprojektin, jonka henkilöstö oli nostanut esille yhtenä merkittävimmistä kehityskohteista Parhaat työpaikat -tutkimuksessa. Tilat suunniteltiin yhdessä henkilöstön kanssa, joten uudet työtilat vastaavat nyt työntekijöiden tarpeita ja toiveita. Tämä on lisännyt työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia.

“ Parhaat työpaikat valitsi
Mandatum Lifen Suomen
parhaaksi työpaikaksi ja Euroopan
kymmenenneksi parhaaksi
työpaikaksi vuonna 2020.

Great
Place
To
Work®

Henkilöstötyytyväisyys (%)

Mandatum Life

Parhaat työpaikat -tutkimus	Asteikko	Tavoite	2020	2019	2018
Kysymys: Onko Mandatum Life erittäin hyvä työpaikka?	0-100	90	95	92	90
Kysymys: Suositteletko Mandatum Lifea työpaikkana?	0-100	-	93	91	91
Työntekijöiden sitoutumisindeksi	0-100	80-89 prosenttia yli 10 hengen tiimeissä ja 85-94 prosenttia alle 10 hengen tiimeissä	Kaikkien tiimien keskiarvo 91	Kaikkien tiimien keskiarvo 86	-

Sampo Oyj

Sampo Oyj mittaa henkilöstötyytyväisyyttä vuosittain. Kyselyn mukaan työtyytyväisyys oli vuonna 2020 Sampo Oyj:ssä erinomaisella tasolla. Yhtiön työntekijöiden mukaan Sampo Oyj on erinomainen työpaikka, arvion ollessa 4,42 pistettä asteikolla 1-5. Lisäksi suurin osa työntekijöistä myös suosittelee Sampo Oyj:tä työnantajana lukeman ollessa 4,44 pistettä. Kyselyn vastausprosentti oli 84 (78) vuonna 2020.

Henkilöstötyytyväisyys

Sampo Oyj

Kysymys	Asteikko	2020	2019	2018
Onko Sampo Oyj erittäin hyvä työpaikka?	1-5	4,42	4,54	4,43
Suosittelisitko Sampo Oyj:tä työnantajana?	1-5	4,44	4,48	4,41

Monimuotoisuus ja tasa-arvo

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konserni on sitoutunut luomaan syrjimättömän, avoimen ja mukavan työympäristön, jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti iästä, vammaisuudesta, etnisestä taustasta, perhesyistä, sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä, poliittisista mielipiteistä, luottamusmiestoiminnasta, uskonnosta, arkaluonteiseksi määriteltävästä sairaudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai sosiaalisesta taustasta riippumatta. Syrjiviä käytäntöjä ei suvaita rekrytoinnissa, työtehtävissä, ylennyksissä, palkitsemisessa tai yleisessä käytöksessä työpaikalla.

Monimuotoisuutta ja tasa-arvoa käsittelevä konsernitason ohjeasiakirja on Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet).

Sampo-konserni mittaa monimuotoisuutta ja tasa-arvoa esimerkiksi henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumilla.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät työntekijöiden ja johdon monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon. Tällä hetkellä se tarkoittaa, että konserniyhtiöt muun muassa kannustavat naisia etenemään urapoluillaan ja hakeutumaan johtotehtäviin.

Tietoa tasa-arvoisesta palkitsemisesta on kohdassa Palkitseminen ([sivu 112](#)).

Konsernin toimet ja tulokset

Kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä koko henkilöstön sukupuolijakauma oli 31.12.2020 varsin tasainen. Esimiestehtävissä miehiä on edelleen hieman enemmän, mutta jakauma on edellisvuosien tapaan hyväksyttävällä tasolla.

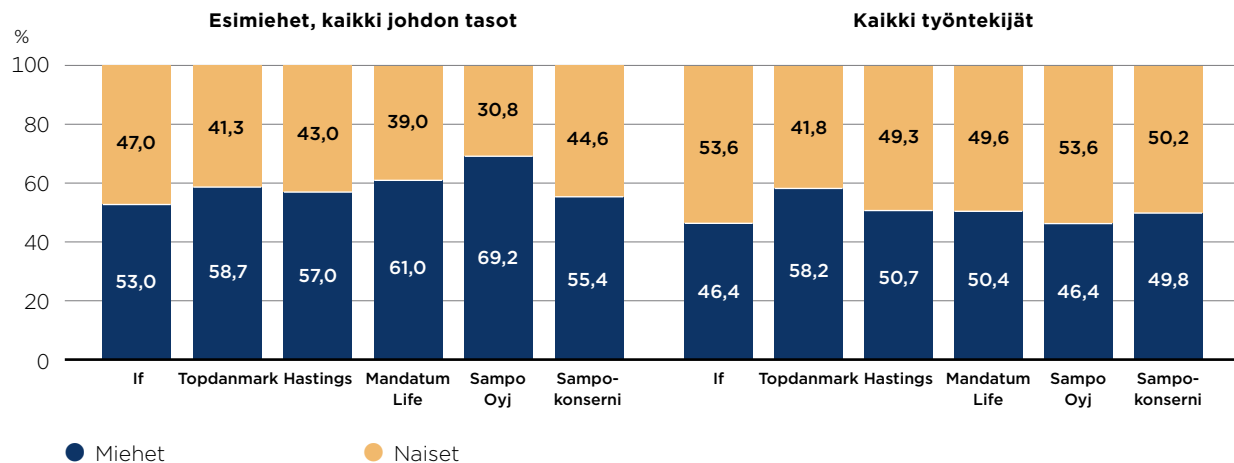
Neljän ylimmän johtotason sukupuolijakauman tarkastelu osoittaa, että aivan huipulla sukupuolten tasa-arvossa on edelleen parannettavaa. Siksi konserniyhtiöt ovat asettaneet tavoitteekseen kannustaa naisia hakeutumaan johtotehtäviin.

Uusien työntekijöiden sukupuolijakauma raportoitiin ensimmäisen kerran vuonna 2020. Tulokset osoittavat, että sukupuolten moninaisuus toteutuu rekrytoinnissa hyvin.

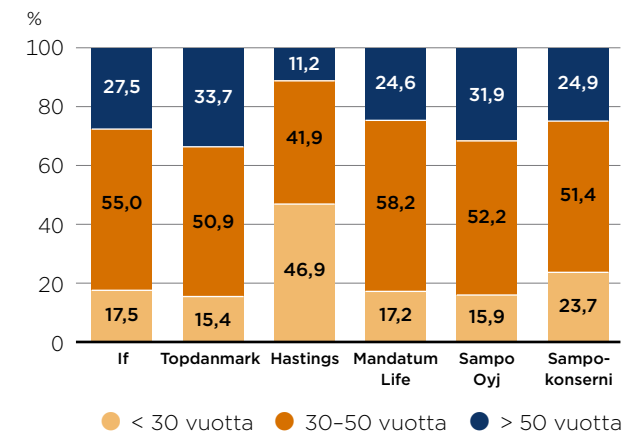
Konsernin ikäjakauma on perinteisesti ollut varsin tasainen ja oli sitä myös vuonna 2020. Uusien työntekijöiden ikäjakauma raportoitiin ensimmäisen kerran tänä vuonna.

Henkilöstön sukupuolijakauma (FTE)

Sampo-konserni, 31.12.2020

**Henkilöstön ikäjakauma (FTE)**

Sampo-konserni, 31.12.2020

**Koko henkilöstön ja esimiesten (FTE) sukupuolijakauma**

31.12.2020

	Koko henkilöstö		Esimiehet, kaikki johdon tasot	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
If	3 305	3 815	465	413
Topdanmark	1 429	1 027	121	85
Hastings	1 505	1 461	267	201
Mandatum Life	286	281	55	35
Sampo Oyj	32	37	9	4
Sampo-konserni	6 557	6 621	917	738

Naisjohtajien osuus ylimmässä johdossa (%)

31.12.2020

	Taso 1 (konserni-johtaja)	Taso 2 (Sampo Oyj:n tytäryhtiöiden toimitusjohtajat)	Taso 3 (toimitusjohtajille raportoivat johtajat)	Taso 4 (tasolle 3 raportoivat johtajat)
If	-	0,0	20,0	47,9
Topdanmark	-	0,0	0,0	25,0
Hastings	-	0,0	10,0	35,6
Mandatum Life	-	0,0	44,4	25,1
Sampo Oyj	0,0	-	20,0	33,3
Sampo-konserni	0,0	0,0	21,6	37,7

Uusien työntekijöiden* sukupuolijakauma

2020

	Miehet	% kokonais- määrästä	Naiset	% kokonais- määrästä	Yhteensä
If	407	46,4	470	53,6	877
Topdanmark	224	66,7	112	33,3	336
Mandatum Life	35	63,6	20	36,4	55
Sampo Oyj	5	45,5	6	54,5	11
Sampo-konserni	671	52,5	608	47,5	1 279

Pois lukien Hastings

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

Henkilöstön ikäjakauma (FTE)

31.12.2020

	< 30	30–50	> 50
If	1 245	3 913	1 962
Topdanmark	378	1 251	827
Hastings	1 391	1 244	331
Mandatum Life	98	330	140
Sampo Oyj	11	36	22
Sampo-konserni	3 123	6 774	3 281

Uudet työntekijät* ikäryhmittäin

2020

	< 30	% kokonais- määrästä	30–50	% kokonais- määrästä	> 50	% kokonais- määrästä	Yhteensä
If	370	42,2	425	48,5	82	9,4	877
Topdanmark	111	33,0	181	53,9	44	13,1	336
Mandatum Life	34	61,8	20	36,4	1	1,8	55
Sampo Oyj	3	27,3	8	72,7	0	0,0	11
Sampo-konserni	518	40,5	634	49,6	127	9,9	1 279

Pois lukien Hastings

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

If

Yleiset periaatteet

Monimuotoisuus, osallisuus ja tasa-arvo ovat Ifille tärkeitä osa-alueita. If uskoo vakaasti, että monimuotoinen työkuultuuri edistää innovaatioita ja aineettoman pääoman kasvua. If pyrkii aktiivisesti olemaan meritokraattinen työnantaja, joka ymmärtää monimuotoisuuden, osallisuuden ja tasavertaisuuden arvon.

Monimuotoisuutta ja osallisuutta edistetään Ifissä ensisijaisesti osallistavan johtamis- ja tiimikulttuurin avulla sekä tukemalla ruohonjuuritason aloitteita koko organisaatiossa. Lisäksi Ifin ohjeasiakirjoissa, kuten eettisissä toimintaperiaatteissa ja alihankkijoiden toimintaperiaatteissa, todetaan selvästi, ettei minkäänlaista syrjintää tai häirintää hyväksytä. If edistää monimuotoisuutta ja osallisuutta myös kohdennetuilla toimilla ja aloitteilla.

If palkkasi vuonna 2020 monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikön (Diversity and Inclusion Manager) edistämään työn systemaattisuutta ja huolehtimaan aidosta muutoksesta organisaatiossa. Monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikkö työskentelee henkilöstöyksikössä ja raportoi lisäksi monimuotoisuuslautakunnalle (Diversity Board). Tämä ylimmän johdon edustajista koostuva

ryhmä tukee monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikön työtä ja varmistaa, että viesti saavuttaa esimiehet kaikkialla organisaatiossa. Monimuotoisuuslautakunta ja monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikkö ovat luoneet yhdessä kypsyysmallin, joka ohjaa Ifin monimuotoisuus- ja osallisuustyötä ja kehittää sen systemaattisuutta sekä täydentää lakisääteisiä vaatimuksia uusilla strategisilla elementeillä.

Ifin eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan selvästi, että syrjintää, häirintää tai kiusaamista ei sallita missään muodossa ja että Ifillä on työnantajana yksiselitteinen velvollisuus ehkäistä seksuaalista häirintää ja tarjota henkilöstölleen turvallinen työympäristö. Ifillä on kaikissa toimintamaissaan käytössä koulutusohjelma, johon kuuluu keskustelua työpaikalla edellytettävästä käyttäytymisestä, häirinnän estämisestä ja toiminnasta asiattoman käyttäytymisen kohteeksi tai todistajaksi jouduttaessa. Kaikille esimiehille on tarjolla tukimateriaaleja tiimityöpajojen järjestämistä varten.

Ifin sisäinen kuukausittainen raportointi mittaa myös sukupuolijakaumaa kaikissa Ifin toimintamaissa, ja se on tärkeä teema liiketoiminta-alueiden seurantakokouksissa. Vaikka If seuraa lain vaatimusten mukaisesti binääristä sukupuolijakaumaa, yhtiö tiedostaa tarpeen laajentaa tätä näkökulmaa ja tarkastella sukupuoli-identiteettiä laajemmin esimerkiksi intersektionaalisuuden ja ei-binääristen sukupuoli-identiteettien kautta.

Tavoitteet ja päämäärät

If tavoittelee tasapainoista sukupuolijakaumaa eli 50/50 (+/- 5 prosenttiyksikköä) jakaumaa miesten ja naisten välillä, niin esimiesten kuin työntekijöidenkin keskuudessa.

Toimet ja tulokset

Vuonna 2020 Ifin sukupuolijakauma oli melko tasainen. Yhtiön työntekijöistä 54 prosenttia oli naisia ja 46 prosenttia miehiä. Kaikista esimiehistä 47 prosenttia oli miehiä ja 53 prosenttia naisia.

Johtotasolla 2 eli liiketoiminnan johtoryhmässä, joka on Ifin toimitusjohtajan valmisteleva ja neuvoa-antava elin, miesten osuus oli vuoden 2020 lopussa 85 prosenttia ja naisten 15. Heti ylimmän johdon alapuolella naisten ja miesten osuus on kuitenkin tasapainoisempi johdon eri tasoilla. Tiedot toiminnat, kuten IT ja HR, ovat mies- tai naisvaltaisia. Näiden toimintojen haasteena on parantaa moninaisuutta rekrytoinnissa.

If kehitti vuonna 2020 monimuotoisuuden ja osallistamisen järjestelmiä, mittareita ja hallinnointia monin tavoin. Yhtiö otti esimerkiksi käyttöön uuden monimuotoisuus- ja osallisuusohjeen tammikuussa 2021. Koko organisaatiota sitova ohje käsittelee laajalti eri aiheita aina rekrytoinnista kiusaamisen estämiseen ja työntekijöiden omien kulttuurien esittelyyn ja arvostamiseen.

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Taso 1: Hallitus	18	14	10
Taso 2: Muu ylin johto	15	23	17
Taso 3	49	53	NA
Taso 4	44	44	NA

Pois lukien Viking

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

Yhtiö suunnitteli lisäksi Journey-koulutusohjelman, jonka tavoitteena on integroida monimuotoisuus ja osallisuus henkilöstöhallinnon tukitoimintoihin ja sisäiseen viestintään. Marraskuussa 2020 käynnistetty ohjelma koostuu 5–6 kuukauden jaksolle jakautuvista moduuleista ja työpajoista.

If on aiemmin nimittänyt monimuotoisuuslähtöisiä, joiden tehtävänä on järjestää monimuotoisuutta edistäviä aloitteita ja ohjelmia kaikkialla Pohjoismaissa. Yhtiö kuitenkin tarkastelee parhaillaan uusia yhteistyömuotoja, jotka täydentäisivät konsernitason aloitteita ja vastaisivat toimipaikkojen tarpeisiin edistämällä kullekin toimipisteelle tärkeitä muutoksia paikallisella tasolla. If on aiemmin edistänyt monimuotoisuutta ja syrjimättömyyttä esimerkiksi järjestämällä koulutusta, kuten tiedostamattomia ennakoluuloja käsittelevän verkkokurssin, ja ohjattuja ryhmäkeskusteluja eri toimipisteissä.

Ifin hallitus ja johtoryhmä tukevat myös henkilöstöstä kumpuavia aloitteita, kuten Ruotsissa vuonna 2018

perustettua FEMALE@if-verkostoa, jonka jäsenet vastaavat sen toiminnasta täysin itsenäisesti. Verkosto järjestää keskustelutilaisuuksia ja kutsuu toisinaan ulkopuolisia puhujia innostamaan ja haastamaan Ifiä edistämään sukupuolten tasa-arvoa vieläkin tehokkaammin. If pyrkii vuodesta 2021 alkaen aktiivisesti kannustamaan uusien ryhmien muodostamista (esim. LGBTQ+ ja People of Color) ottamalla yhteyttä työntekijöihin ja tarjoamalla riittävät resurssit ja tuen ryhmien perustamiselle.

Marraskuussa 2019 käynnistettiin tiedostamattomia ennakoluuloja haastava verkkokurssi. Yhteensä 308 työntekijää suoritti kurssin vuonna 2020.

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. Kartoitusta laajennettiin vuonna 2020 lisäämällä paikallisiin työilmapiiirikyselyihin häirintää koskevia kysymyksiä.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Monimuotoisuus merkitsee 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 työpaikka, jossa monimuotoisuutta edistetään ja pidetään vahvuutena. Siksi Topdanmark pyrkii vaalimaan avointa yrityskulttuuria ja pitää tärkeänä, että kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet yhtiössä.

Lisäksi Topdanmark haluaa olla suvaitsevainen työpaikka, jossa on tilaa erilaisuudelle ja moninaisille näkemyksille. Suvaitsevaisuus perustuu jokaisen työntekijän kunnioittamiseen ja takaa hyvän työympäristön kaikille.

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

Topdanmark käy liiketoimintojen ja palvelualueiden johtajien kanssa jatkuvaa vuoropuhelua naisjohtajien houkuttelemisesta yhtiöön ja pitämisestä sen

Naiset johtotehtävissä, tulokset ja tavoitteet

Topdanmark

Goal	2020	2019	2018
Vähintään kolme kummankin sukupuolen edustajaa hallituksessa	4	4	4
Vähintään 40 prosenttia (keskimäärin) kummankin sukupuolen edustajia kaikilla johtotasoilla yhteensä, %	41	41	40
Vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia ylempien johtotehtävien seuraajasuunnitelmissa, %*	29	54	-
Vähintään yksi naisehdokas työhaastattelussa jokaiseen avoimeen johtotehtävään, %**	52	46	53

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

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

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

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

Topdanmark

	2020	2019	2018
Hallitus	44	44	44
Taso 1: Johtoryhmä	0	0	0
Taso 2: Ylin johto	25	25	23
Taso 3	34	37	38
Taso 4	48	45	44

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

palveluksessa. Sukupuolijakauman kehityksestä raportoidaan vuosittain Topdanmarkin hallitukselle.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin monimuotoisuustavoitteet on esitetty oheisessa taulukossa.

Toimet ja tulokset

Topdanmark on jo useampana vuonna päässyt tavoitteeseensa, jonka mukaan kummankin sukupuolen edustajia on oltava keskimäärin vähintään 40 prosenttia kaikilla johdon tasoilla yhteensä. Jos tarkastellaan johdon eri tasoja yksitellen, ovat kaksi ylintä tasoa kuitenkin säilyneet miesvaltaisina.

Topdanmark tavoittelee tasapainoisempaa sukupuolijakaumaa myös johdon ylimmillä tasoilla ja aikoo panostaa tähän vuonna 2021 ja siitä eteen päin. Topdanmark pyrkii muun muassa etsimään keinoja motivoida useampia naisia hakemaan johtotehtäviin ja sisällyttämään enemmän naisia seuraajasuunnitelmiin.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings on sitoutunut vaalimaan tasa-arvon, monimuotoisuuden ja osallisuuden kulttuuria sekä kannustaa työntekijöitään olemaan oma itsensä työpaikalla, sillä mielipiteiden moninaisuuden kunnioittaminen ja eri näkökulmien ymmärtäminen kehittävät kaikkien työtapoja.

Hastings haluaa jatkossakin olla paikka, jossa jokainen työntekijä voi antaa panoksensa ja menestyä omana itsenään. Siksi yhtiön tavoitteena on kulttuuri, johon jokainen työntekijä voi tuntea kuuluvansa.

Hastings seuraa henkilöstön monimuotoisuutta säännöllisesti kaikissa yhtiön toiminnoissa. Yhtiö ottaa rekrytointiprosesseissaan huomioon hakijat kaikenlaisista taustoista ja pyrkii houkuttelemaan alan parhaat osaajat ja pitämään heidät palveluksessaan. Hastings on sitoutunut varmistamaan henkilöstönsä moninaisuuden. Siksi se ottaa rekrytoinnissa huomioon

**“Hastings on mukana
30% Club -aloitteessa ja
nosti sitoumuksen mukaisesti
naisten osuuden yhtiön ylimmissä
johtotehtävissä 30 prosenttiin.**



laajalti eri koulutustaustoista ja muista taustoista tulevat hakijat sekä hakijoiden eripituiset työurat.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoitteena on, että jokaiseen tehtävään valitaan paras hakija. Yhtiö ei aio ottaa käyttöön rajoittavia määrällisiä kiintiöitä.

Toimet ja tulokset

Hastings vahvisti jatkuvaa sitoutumistaan monimuotoisuuteen ja osallisuuteen vuonna 2020 palkkaamalla monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikön

(Diversity and Inclusion Manager), joka laati strategian tehostamaan ja ohjaamaan Hastingsin työtä kyseisellä osa-alueella. Lisäksi 14 työntekijää yhtiön eri osista perusti uuden osallistamistoimikunnan, jonka tavoitteena on rikkoa rajoja ja korostaa muutos- ja kehitystarpeita. Toimikunnan tavoitteena on tehdä Hastingsista entistä tasavertaisempi työpaikka.

Hastings korosti vuonna 2020 monia kansainvälisiä tietoisuuspäiviä ja -tapahtumia. Maaliskuussa 2020 juhlistettiin naisten saavutuksia ja kutsuttiin ihmisiä toimimaan sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta kansainvälisen naistenpäivän merkeissä. Syyskuussa Hastings vietti kansallista osallisuusviikkoa. Sen aikana työntekijöille annettiin mahdollisuus kertoa, mitä osallisuus heille merkitsee, ja Hastings järjesti pieniä keskustelutilaisuuksia työntekijöille tärkeistä aiheista. Syys- ja lokakuussa Hastings juhlisti Mustan historian kuukautta, jonka aikana yhtiön työntekijät kertoivat taustoistaan ja kulttuuriperinnöstään sekä mustien historian merkityksestä heille.

Yhdysvaltoja ja koko maailmaa koskettaneiden, rasismiin ja ennakkoluuloihin liittyvien tapahtumien jälkeen jokaista Hastingsin työntekijää rohkaistiin vuonna 2020 osallistumaan keskusteluun rotuun liittyvistä aiheista. Hastings kehitti yhteistyössä asiantuntijoiden kanssa kaikille työntekijöille avoimia alustuksia, joita jatkettiin luottamuksellisilla pienryhmäkeskusteluilla, jotta kaikki työntekijät ja äänet voisivat tulla kuulluiksi. Yhtiö myös jakoi henkilöstölleen työkalupakin, joka edistää muutosta

auttamalla työntekijöitä käymään merkityksellistä ja rakentavaa keskustelua rodusta.

Hastings jatkaa toimia naisjohtajien määrän lisäämiseksi yhtiössä. Vuonna 2020 käynnistettiin useita aloitteita, joilla pyritään parantamaan naisten edellytyksiä menestyä ja edetä yhtiössä sekä luomaan Hastingsista vieläkin osallistavampi ja monimuotoisempi työpaikka. Tällaisia aloitteita olivat muun muassa osallistavan käyttäytymisen koulutus esimiehille, toimet eritaustaisten hakijoiden houkuttelemiseksi yhtiöön ja työnteon joustavuuden lisääminen.

Naisten osuus Hastingsin johtotehtävissä on jo alkanut kasvaa. Jatkossa yksi keskeinen tavoite on ulottaa tämä kehitys johtoryhmään asti sekä oman henkilöstön kehittämisen että ulkoisten rekrytointien avulla. Kehitystä tuetaan painottamalla sukupuolineutraalia rekrytointimarkkinointia koko yhtiössä sekä pitämällä huolta, että sisäisissä ja ulkoisissa rekrytoinneissa sekä ylennyksissä otetaan viimeiseen hakuvaiheeseen sukupuolijakaumaltaan tasainen joukko hakijoita.

Hastings on Women in Finance Charter -aloitteen allekirjoittaja. Aloite tukee naisten etenemistä sekä korkeimpiin että keskitason johtotehtäviin Iso-Britannian rahoitusallalla.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

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 nykyistä ja potentiaalista asiakaskuntaa yleisellä tasolla.

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

Naiset johtotehtävissä, tulokset ja tavoitteet

Mandatum Life

Tavoite	2020	2019	2018
Vähintään 40 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia kaikilla johtotasoilla yhteensä, %	39	38	38

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

Mandatum Life

	2020	2019	2018
Hallitus	25	20	0
Taso 1: Johtoryhmä	40	40	40
Taso 2: Ylin johto	31	31	-
Taso 2	19	19	-
Taso 3	55	57	-

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

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Mandatum Life otti vuonna 2020 askeleen lähemmäs asettamaansa 40 prosentin tavoitetta, kun kaikilla johdon tasoilla oli yhteensä 39 prosenttia naisia.

Mandatum Life valitsee aina parhaan kandidaatin jokaiseen tehtävään, mutta rohkaisee samalla naisia hakemaan keskijohdon ja ylimmän johdon tehtäviin sekä tarjoaa heille tarvittaessa tukea ja valmennusta.

“Vuoden 2020 Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen mukaan 93 prosenttia Mandatum Lifen työntekijöistä on sitä mieltä, että kaikkia yhtiön työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti iästä, rodusta, sukupuolesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta riippumatta.

Sampo Oyj

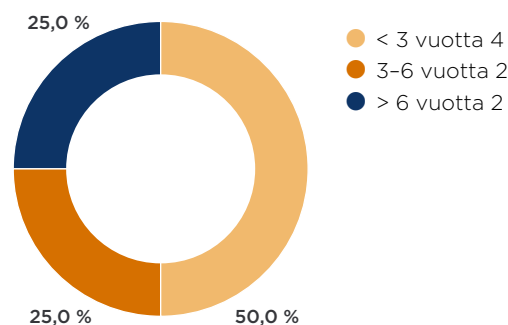
Hallitus

Sampo Oyj:llä on hallitusta koskeva monimuotoisuus-politiikka (www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-monimuotoisuus). Poliitiikan tavoitteena on varmistaa, että hallituksella on tarvittava tietämys ja kokemus konsernin pääasiallisten toimintamaiden ja -markkinoiden yhteiskunnallisesta, liiketoiminta- ja kulttuuriympäristöstä. 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.

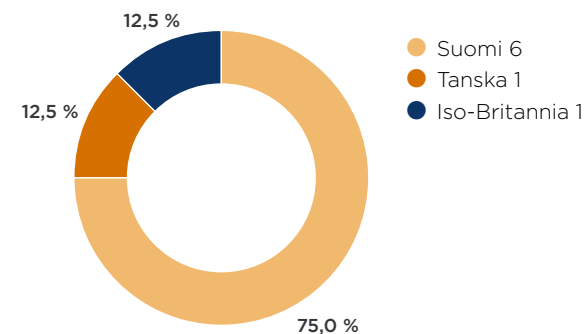
Tavoitteet ja päämäärät

Sampo Oyj:n tavoitteena on, että hallituksessa on molempia sukupuolia vähintään 37,5 prosenttia.

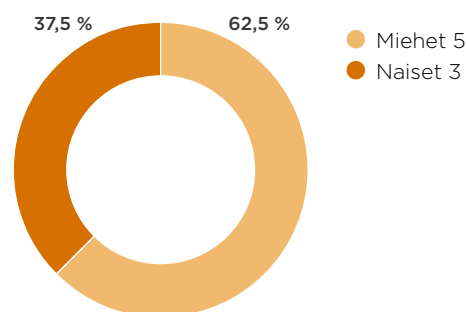
Hallituksen jäsenten hallitusvuodet Sampo Oyj, 31.12.2020



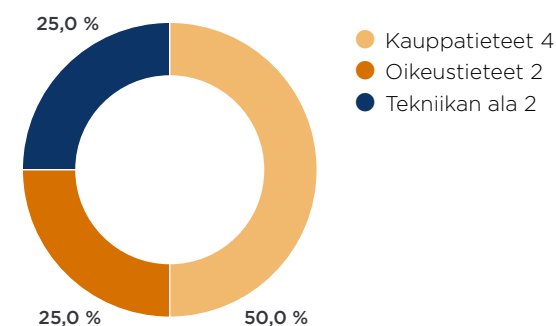
Hallituksen jäsenten kotimaat Sampo Oyj, 31.12.2020



Hallituksen sukupuolijakauma Sampo Oyj, 31.12.2020



Hallituksen jäsenten koulutustausta Sampo Oyj, 31.12.2020



Toimet ja tulokset

Sampo Oyj:n hallitukseen kuului 31.12.2020 kolme naista ja viisi miestä. Naisten osuus oli 37,5 prosenttia, joten tavoite saavutettiin. Hallituksen jäsenten toimikauden keskimääräinen pituus oli vuoden 2020 lopussa viisi vuotta. Hallituksen ajantasainen kokoonpano on esitetty osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus.

Hallituksen jäsenten keskimääräinen toimikausi (vuotta)

Sampo Oyj

31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
5	5	7

Naisten osuus johdon eri tasoilla (%)

Sampo Oyj

	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Hallitus	38	38	38
Taso 1: Konsernin johtoryhmä	13	13	0
Taso 2	38	40	44

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

Konsernin johtoryhmä

Sampo Oyj:n hallitus nimittää konsernin johtoryhmän jäsenet.

Sampo-konsernin johtoryhmässä oli 31.12.2020 kahdeksan jäsentä, joista naisten osuus oli 13 prosenttia. Vuonna 2020 konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi oli 13 vuotta. Johtoryhmän ajantasainen kokoonpano on esitetty osoitteessa www.sampo.com/fi/hallinnointi/johtoryhma.

Konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi (vuotta)

Sampo Oyj

31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
13	13	14

Muut johdon tasot

Sampo Oyj:n johtotasolla 2 oli vuonna 2020 yhteensä kahdeksan (9) johtajaa, joista naisia oli 38 prosenttia. Sampo Oyj:n työntekijöiden vähäisen määrän vuoksi yhdenkin henkilön muutoksella voi olla suuri vaikutus johtotasojen sukupuolijakaumaan.

Terveys ja hyvinvointi

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernilla on korkeat työterveys- ja työturvallisuusstandardit. Terveyden ja hyvinvoinnin konsernitason ohjeasiakirja on Sampo-konsernin toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet).

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

Lisäksi konsernissa painotetaan matalaa hierarkiaa, työ-suhdeturvaa ja vastuullisia, paikallisten oikeusnormien ja käytäntöjen mukaisia uudelleenjärjestelytoimia.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Terveyttä ja hyvinvointia mitataan konsernitason sairauspoissaoloprosentilla, jonka Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät pitämään mahdollisimman alhaisena.

Lisäksi yksittäiset konserniyhtiöt mittaavat henkilöstötyytyväisyyttä yhtiökohtaisilla mittareilla. Lisätietoa henkilöstötyytyväisyydestä on Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö -osiossa ([sivu 79](#)).

Konsernin toimet ja tulokset

Sairauspoissaolot vähenivät kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä vuonna 2020. Koronaviruksella oli todennäköisesti vaikutusta tuloksiin, kun työntekijät olivat etätöissä eivätkä välttämättä ilmoittaneet lievestä sairauksista. Lisäksi ihmiset välttivät sosiaalisia tilanteita yleensäkin koronarajoitusten vuoksi.

Sairauspoissaolot olivat hyväksyttävällä tasolla ja linjassa alan keskiarvojen kanssa.

Sairauspoissaolot yhtiöittäin (%)

Sampo-konserni

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

Pois lukien Hastings

Sairauspoissaolot maittain (%)

Sampo-konserni

	2020	2019
Norja	3,6	4,2
Ruotsi	3,6	3,6
Suomi	2,5	3,1
Tanska	2,3	2,4
Viro	1,1	1,7
Liettua	1,0	1,1
Latvia	0,9	1,4
Muut maat	4,6	1,3
Sampo-konserni	2,7	3,0

Pois lukien Hastings

Työtapaturmien aiheuttamat kuolemat

Sampo-konserni

	2020	2019	2018
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Mandatum Life	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni yhteensä	0	0	0

Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

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. Työnantajana Ifillä on kokonaisvastuu henkilöstönsä terveydestä ja hyvinvoinnista. Sen lisäksi kaikkia työntekijöitä edustavat paikalliset työympäristötoimikunnat sekä vaaleilla valitut työterveys- ja työturvallisuuspäälliköt huolehtivat omalta osaltaan fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista Ifissä.

If tarjoaa työntekijöilleen laajan sairausvakuutuksen, joka kattaa sekä sairaudet että tapaturmat. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon tai muihin terveydenhoitopalvelujen tuottajiin työhön liittyvissä lääketieteellisissä, psykologisissa ja ergonomisissa kysymyksissä. Palvelutarjonta vaihtelee Ifin toimintamaan ja paikallisen lainsäädännön mukaan. If jakaa henkilöstölleen tietoa terveyteen liittyvistä eduista ja palveluista intranetissä ja muissa sisäisissä kanavissa.

Monilla Ifin työntekijöillä on mahdollisuus joustavaan työaikaan, ja 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.

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

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

If rekrytoi terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi terveyskumppanit (Health Partner) Suomeen vuonna 2020 ja Norjaan vuonna 2019. Ruotsiin palkattiin henkilö vastaavaan tehtävään vuoden 2021 ensimmäisellä neljänneksellä. Terveyskumppanit keskittyvät työympäristöön liittyviin asioihin, kuten fyysiseen ja psykososiaaliseen hyvinvointiin. He seuraavat erityisesti lyhytaikaisia sairauksia ja kuntoutusta. Myös työhön liittyvien ja muiden terveystietojen tunnistaminen kuuluu terveyskumppaneiden tehtäviin, kuten myös työntekijöille ja esimiehille tarkoitettujen työhyvinvointityökalujen kehittäminen ja ylläpito. Terveyskumppanit esimerkiksi kehittivät hyvinvoinnin työkalupakin vuonna 2020 koronaviruspandemian takia etätöitä tekeville työntekijöille.

Vuonna 2020 Ifin sairauspoissaoloprosentti oli 3,0 (3,3). Lasku johtui Ifin terveystumppanien aktiivisesta työstä. Sairauspoissaoloihin vaikuttivat lisäksi etätyöt ja vähäiset sosiaaliset kontaktit yleisesti vuonna 2020.

Koronapandemia on aiheuttanut joitakin henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä haasteita. Fyysisen ja psykososiaalisen työympäristön etäseuranta on vaikeaa, ja osa työntekijöistä voi kokea eristäytymisen tunteita.

Useiden yksiköiden välistä yhteistyötä ja tapaamisia vaativien luovien projektien edistyminen on myös ollut hitaampaa. If ohjeisti esimiehiä keskittymään uuteen työympäristöön liittyvien haasteiden selvittämiseen ja helpottamiseen, jotta henkilöstölle voitiin taata hyvät työolosuhteet myös vuonna 2020. Lisäksi henkilöstöviestintää tiivistettiin ja henkilöstön sitoutumista seurattiin säännöllisesti vuoden aikana.

Sairauspoissaolot maittain (%)

If

	2020	2019	2018
Norja	3,6	4,2	4,7
Ruotsi	3,6	3,6	3,3
Suomi	2,8	3,5	3,5
Tanska	1,9	2,1	2,2
Viro	1,1	1,7	1,8
Liettua	1,0	1,2	0,7
Latvia	0,9	1,4	1,4
Muut maat	4,7	-	-
If	3,0	3,3	3,3

Topdanmark

Yleiset periaatteet

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

Kuten monet muut yritykset, myös Topdanmark joutuu 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.

Topdanmark tarjoaa henkilöstölleen useita terveyttä edistäviä palveluja, kuten anonyymiä stressineuvontaa, hierontaohjelman ja erilaisia liikuntapalveluja. Lisäksi Topdanmark tukee työntekijöitään suuremmissa elämäntapamuutoksissa. Kaikille Topdanmarkin työntekijöille tarjotaan esimerkiksi terveystarkastus työaikana joka toinen vuosi. Edellinen tarkastus tehtiin

vuonna 2019. Terveyskartoitus voidaan toteuttaa digitaalisesti tai sitä voidaan täydentää fyysisellä terveystarkastuksella. Terveyskartoituksessa työntekijä vastaa useisiin elintapoja koskeviin kysymyksiin (esim. ruokavalio, tupakointi, alkoholinkäyttö ja liikunta) ja saa yksilöllisen terveystarkastuksen, joka kertoo, mihin asioihin hänen kannattaa jatkossa kiinnittää huomiota.

Lisäksi 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 työaika, äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata, mahdollisuuksia osa-aikaisuuteen, vapaata sairaan lapsen hoitamiseen sekä pitkäaikaista vapaata vakavasti sairaasta perheenjäsenestä tai lähisukulaisesta huolehtimiseen.

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Vuonna 2020 Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti oli 2,4 prosenttia (2,5) Sampo-konsernin laskenta-periaatteiden mukaisesti laskettuna ja Topdanmarkin omien, Tanskan työnantajajärjestön menetelmää noudattavien laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna 2,4 prosenttia (2,7). Koko alan keskiarvo vuodelle 2020 ei ollut käytettävissä raporttia kirjoitettaessa, mutta vuoden 2019 luku oli 3,1 prosenttia. Tavoite siis saavutettiin ja Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti jäi alle toimialan vuoden 2019 keskiarvon. Topdanmark pitää tätä osoituksena siitä, että terveyteen ja sairauksien ehkäisyyn panostaminen on edistänyt työntekijöiden hyvinvointia.

Sairauspoissaolot maittain (%)

Topdanmark

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

Tutkimusten mukaan pitkät istumajaksot voivat kasvattaa elintapasairauksien riskiä. Siksi Topdanmark tarjosi vuonna 2020 henkilöstölleen vieläkin enemmän mahdollisuuksia liikkua hankkimalla 23 toimistopyörää, joita työntekijät voivat käyttää tuolien sijaan. Myös hierontaohjelmaa jatkettiin vuoden aikana. Sen

tarkoituksena on ehkäistä vaivoja kuten niska- ja käsivarsikipuja sekä edistää henkistä hyvinvointia.

Lisäksi kohonneesta elintapasairauksien riskistä kärsiville työntekijöille on vuodesta 2016 asti tarjottu yksilöllistä My Health -terveysohjelmaa pientä maksua vastaan. Kolmesta neljään kuukautta kestävät ohjelmat ovat tuottaneet joka vuosi hyviä tuloksia ja johtaneet pitkäaikaisiin ja kestäviin elämäntapamuutoksiin. Vuonna 2020 My Health -ohjelman suoritti 28 työntekijää (27).

Topdanmark tuotti myös useita lyhyitä treenivideoita kannustaakseen etätöissä olevia työntekijöitä liikkumaan. Työpaikalta on mahdollista lainata ergonominen istuintuoli tai toimistotuoli, ja etätyöntekijöille tarjotaan ergonomianeuvontaa. Lisäksi Topdanmark järjesti virtuaalisia tapahtumia, kuten digitaalisen joulujuhlan koko henkilöstölle.

Topdanmark arvioi yhtiön lukuisia terveys- ja hyvinvointialoitteita ja niiden vaikutusta työpäivän terveellisyys- ja henkilöstön hyvinvointiin jatkuvasti esimerkiksi työtyytyväisyystoimikunnassa. Koronatilanteesta huolimatta vuonna 2020 voitiin jälleen todeta, että työntekijät ovat ottaneet aloitteet hyvin vastaan ja ne ovat edistäneet henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings haluaa tarjota jokaiselle työntekijälle mahdollisuuden saavuttaa täysi potentiaalinsa ja asettaa henkilöstönsä hyvinvoinnin aina etusijalle. Yhtiön tavoitteena on auttaa työntekijöitään elämään tervettä ja onnellista elämää sekä töissä että vapaalla.

Tavoitteen tueksi Hastingsilla on käytössä hyvinvointiohjelma, joka sisältää erilaisia toimenpiteitä työntekijöiden henkisen, fyysisen, taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tueksi. Ohjelmaan sisältyy esimerkiksi erilaista hyvinvointitiedottamista ja -koulutusta, laaja hyvinvoinnin tietokirjasto, yksilöllistä taloudellista tukea, Colleague Assistant -ohjelma (jonka ilmainen sovellus sisältää webinaareja, tietoiskuja ja neljän viikon ohjelman työntekijöiden ja heidän huollettaviensa hyvinvoinnin tueksi) sekä mielenterveyssovellus.

Mielenterveyden verkko-oppimismoduuli auttaa työntekijöitä ja esimiehiä havaitsemaan mielenterveysoireiden varhaisia merkkejä. Se myös

tarjoaa vinkkejä ja keinoja aiheen puheeksi ottamiseen ja välineitä tällaisten tilanteiden käsittelyyn sekä Hastingsissa sisäisesti että ulkopuolisen avun turvin.

Hastingsilla on myös verkosto hyvinvoinnin edistäjiä ja mielenterveyden ensiapuhenkilöitä, jotka on koulutettu tukemaan kollegoitaan ja esimiehiään useissa terveysasioissa.

Toimet ja tulokset

Hastings otti vuonna 2020 käyttöön kuukausittaisen hyvinvointikyselyn, joka kartoitti työntekijöiden hyvinvointia ja auttoi yhtiötä keskittymään henkilöstölle tärkeisiin hyvinvoinnin osa-alueisiin. Yhtiö myös tuotti työntekijöille oppaita esimerkiksi hyvinvoinnista huolehtimiseen etätöyön aikana ja kouluun palaavien lasten vanhempien tueksi.

Hastings jatkoi hyvinvoinnin edistäjien ja mielenterveyden ensiapuhenkilöiden verkoston kehittämistä lisäämällä heidän tietoisuuttaan työntekijöiden hyvinvointi- ja palkitsemisohjelmien puitteissa tarjolla olevista työkaluista ja resursseista.

Yhtiössä huomioitiin vuonna 2020 myös useita hyvinvointiin liittyviä tietoisuuspäiviä, kuten kansainvälinen unipäivä, stressitietoisuuskuukausi, kansainvälinen itsemurhien estämisen päivä ja migreenitietoisuusviikko. Työntekijät tuottivat oman Be Kind -videonsa mielenterveystietoisuusviikon tueksi ja It begins with me -hyvinvointikampanjan, joka jaettiin maailman mielenterveyspäivän kunniaksi.

Hastings jatkoi Menopause Café -toimintaa virtuaalisesti, ja yli 770 työntekijää tarttui mahdollisuuteen saada ilmainen influenssarokotus.

Huhtikuusta 2020 lähtien jo 1 050 työntekijää on osallistunut mielenterveystyöpajoihin, jotka auttavat tiimejä ja työntekijöitä huolehtimaan mielenterveyden ongelmien kanssa kamppailevista kollegoistaan ja opastamaan heidät asianmukaisen avun ja tuen pariin.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

Mandatum Lifessa psyykkisen ja fyysisen työterveyden pääpaino on ennaltaehkäisevissä toimissa. Yhtiö panostaa motivoivaan työympäristöön ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Mandatum Lifen henkilöstöllä on laaja työterveyshuolto, joka sisältää muun muassa työpsykologin konsultaatiot, erikoislääkärin palvelut ja erilaisiin sairauksiin liittyvät tutkimukset. Toimintatapoihin kuuluvat pitkien sairauslomien paluun tuki sekä ennaltaehkäisevä varhaisen tuen malli. Yhteistyö työterveyspalvelujen tuottajan kanssa on tiivistä. Normaalioloissa Mandatum Life tarjoaa henkilöstölleen säännöllisiä ergonomiakäyntejä työpaikalle, mutta koronaviruksen ja etätöiden takia työntekijöille on näissä oloissa jaettu kotiin ergonomiaa tukevia välineitä, kuten näyttöjä, telakoita ja näppäimistöjä.

Fyysistä terveyttä tuetaan monipuolisella liikuntatarjonnalla, vaihtelevilla työrytmeillä ja päivittäistä työtä helpottavilla käytännöillä. Työntekijöille tarjotaan henkilöstöetuina alennuksia erilaisista liikunta- ja urheilupalveluista sekä kaksi ilmaista virtuaalijoogatuntia viikossa.

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 mielenterveyttä hyvillä käytännöillä, kuten lisäämällä tietoisuutta riskitekijöistä sekä työterveys- ja työturvallisuusohjeiden ja käytäntöjen noudattamisella. 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.

Mandatum Life tukee työntekijöitään myös työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa. Yhtiö tarjoaa mahdollisuuksia etätöihin, 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-vuotiaasta 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 sekä itsensä johtamisen koulutusta, jossa painotetaan itsehillintää, elämäntilannetta sekä oman minuuden ja hyvinvoinnin analysointia.

Toimet ja tulokset

Muun muassa työhyvinvointia mittaavan Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksen tuloksissa Mandatum Lifen Suomen toimintojen kokonaisarvosana oli 91 prosenttia (86) vuonna 2020. Tutkimuksen vastausprosentti oli 95 prosenttia (90).

Lisäksi sairauspoissaolojen määrä on ollut Mandatum Lifessa alhainen jo usean vuoden ajan onnistuneesta ennaltaehkäisystä johtuen.

Sairauspoissaolot maittain (%)

Mandatum Life

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

Suurin osa Mandatum Lifen työntekijöistä on ollut etätöissä maaliskuusta 2020 lähtien, ja siksi heille on toimitettu kotitoimistoihin lisää työvälineitä. Myös yhtiön työterveysohjelmaa laajennettiin esimerkiksi ilmaisilla koronavirustesteillä ja lisäämällä psykologisen tuen palveluja. Lisäksi henkilöstölle ladattiin ePassi-sovellukseen lisää saldoa liikunta- ja hyvinvointipalveluja varten.

Mandatum Life perusti vuonna 2020 koronaviestintäohjelman pitääkseen henkilöstön ajan tasalla tilanteen kehityksestä. Ohjelmaan kuuluu viikoittainen toimitusjohtajan tiedotustilaisuus, kuukausittaiset henkilöstöjohtajan tiedotustilaisuudet ja kahden päivän välein järjestettävät tiimitapaamiset.

Mandatum Life otti koronapandemian johdosta käyttöön myös henkilöstön tuntemuksia kartoittavan Pulse-kyselyn. Anonyymi kysely toteutettiin vuonna 2020 joka toinen viikko, ja siinä kartoitettiin esimerkiksi työntekijöiden unen ja liikunnan määrää sekä ravitsemusta. Yleisesti ottaen Mandatum Life on saanut henkilöstöltään valtavasti myönteistä palautetta pandemian hoidosta.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n työntekijöillä oli vuonna 2020 mahdollisuus osallistua Firstbeat-hyvinvointianalyysiin. Firstbeat auttaa työntekijöitä löytämään keinoja parantaa fyysistä ja henkistä hyvinvointia. Menetelmässä käytettävä anturi seuraa henkilön sykettä kolme päivää ympäri vuorokauden ja tuottaa sen perusteella yksilöllistä tietoa liikunnasta, rasituksesta, unesta ja palautumisesta. Analyysiin jälkeen osallistujat saavat henkilökohtaiset tulokset käyttöönsä. Tulokset käydään myös läpi palautepalaverissa hyvinvointiasiantuntijan kanssa. Kaiken kaikkiaan 45 työntekijää tarttui mahdollisuuteen ja osallistui analyysiin vuonna 2020.

Etätöiden takia Sampo Oyj myös lanseerasi työntekijöilleen taukoliikuntasovelluksen, joka sisältää yli 400 fysioterapeutin suunnittelemaa harjoitusvideota. Valittavana on harjoituksia yhdeksästä luokasta, kuten ryhti, aivojumppa, alaselkä, niska- ja hartiasoutu sekä mindfulness. Sovelluksessa on lisäksi pelillinen ulottuvuus, kun aktiivinen taukojen pitäminen antaa käyttäjälle mahdollisuuden osallistua kuukausittaiseen arvontaan. Sovellus lisää myös sosiaalisuutta tarjoamalla mahdollisuuden treenata yhdessä tiiminä tai kilpailla kollegoiden kanssa virtuaalisesti.

Osaamisen kehittäminen

Olennaisuus

Työntekijöiden jatkuva oppiminen ja asiakastarpeiden ymmärtäminen ovat kilpailukyvyyn edellytyksiä. Monipuolinen osaaminen tukee kestävästä kasvusta sekä auttaa Sampo-konsernia vastaamaan asiakkaiden ja markkinoiden odotuksiin.

Konsernin hallintotapa

Koko henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen kuuluu luonnollisena osana Sampo-konsernin yrityskulttuuriin. Konserniyhtiöissä on vakiintuneet prosessit muun muassa parhaiden kykyjen johtamiseen ja seuraajasuunnitteluun.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) ja yhtiökohtaisissa politiikoissa linjataan, miten Sampo-konsernissa arvostetaan ja edistetään henkilöstön ammatillista kehitystä ja tuetaan sitä esimerkiksi kehittämällä johtamiskäytäntöjä ja henkilöstön osaamista.

Johtamiskäytännöillä 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.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tavoitteena on, että työntekijöiden osaaminen ja käyttäytyminen ovat yhtiön tavoitteiden mukaista ja tuottavat kilpailuetua. Osaamisen on myös muututtava nykypäivän yhteiskunnassa syntyvien täysin uusien tehtävien mukana.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni raportoi vuonna 2020 ensimmäistä kertaa työntekijöiden koulutuskustannuksista. Raportointia pyritään kehittämään tulevaisuudessa.

Vuosi 2020 oli haastava ulkoisen koulutuksen osalta. Monia koulutuksia jouduttiin lykkäämään koronaviruksen takia, mikä näkyy tuloksissa. Konserniyhtiöiden sisäiset koulutusinvestoinnit ja -ohjelmat, kuten verkko-opiskelu, sisäiset akatemit ja johtamisen kehittäminen, eivät sisälly ilmoitettuihin lukuihin. Sisäinen koulutus ja muut ohjelmat ovat merkittävä osa työntekijöiden osaamisen kehittämistä, jota voitiin jatkaa vuoden aikana pandemiasta huolimatta. Talon sisäisestä koulutuksesta kerrotaan lisää yksittäisten konserniyhtiöiden tekstiosuuksissa.

Keskimääräiset vuosittaiset koulutuskustannukset* työntekijää kohti 2020

	euroa
If	372
Topdanmark	1 367
Mandatum Life	539
Sampo Oyj	342
Sampo-konserni	617

Pois lukien Hastings

** Sisäiset koulutusinvestoinnit, kuten verkko-opiskelu, sisäiset akatemit ja johtamisen kehittäminen, eivät sisälly ilmoitettuihin lukuihin.*

If

Yleiset periaatteet

Ifin tavoitteena on olla Pohjoismaiden ja Baltian johtava vahinkovakuutus konserni. Koska osaavat ja sitoutuneet työntekijät ovat Ifin kilpailuetu, koko henkilöstön odotetaan kehittävän itseään oman alansa huipulle. If tarjoaa tietyille henkilöstöryhmille jäsenneltyjä osaamisohjelmia, joiden teemat on räätälöity vastaamaan liiketoiminnan haasteisiin, mutta jokaista työntekijää kannustetaan myös ottamaan itse vastuuta ammatillisesta kasvustaan ja huippuosaamisen tavoittelusta omalla alallaan.

Ifin Workday Learning -oppimisolusta tarjoaa modernin ja joustavan oppimisympäristön sekä mahdollistaa yksityiskohtaisen raportoinnin ja analytiikan. Alustan avulla esimiesten on helppo seurata työntekijöidensä osaamisen kehittymistä.

Laadukas johtaminen on aina ollut Ifin menestyksen perusta. Esimiehillä on merkittävä rooli työympäristön jatkuvassa parantamisessa ja vahvan organisaatiokulttuurin rakentamisessa. Siksi johtajuuden kehittäminen on Ifille keskeistä.

Toimet ja tulokset

Workday Learning -oppimisolustan kautta tarjottiin vuonna 2020 noin 1 000 kurssia (450), joiden opiskeluun käytettiin noin 37 000 tuntia (24 000). Alustaa käytti vuoden aikana 7 200 työntekijää (5 500). Koronapandemian takia kaikille Ifin työntekijöille annettiin vuonna 2020 itsensä johtamisen ja digitaalisten viestintävälineiden koulutusta.

Ifissä otettiin vuonna 2020 myös käyttöön uusi, kaikille työntekijöille suunnattu Coming Together -perehdytysprosessi. Ifin vuoden aikana palkkaamien 700 uuden työntekijän laadukas perehdytys varmistettiin digitaalisilla seminaareilla. Lisäksi vuoden aikana aloitettiin hanke, jossa tutkitaan esiperehdytyksen mahdollisuuksia ja vahvemman yhteyden luomista rekrytointi- ja perehdytysprosessien välille.

Johtamisen kehittämisen painopiste oli vuonna 2020 esimiesten tukemisessa, jotka hoitivat tehtäviään poikkeuksellisissa etätyöolosuhteissa, ja uuteen normaaliin soveltuvan johtajuuden kehittämisessä.

Etäjohtajuuden työkalupakki julkaistiin ennen kesää 2020, ja sitä seurasi Johtajuus uudessa normaalissa -työkalupakin käyttöönotto heti syksyllä. Ifin Uusi esimies -seminaarit digitoitiin uusien esimiesten asianmukaisen perehdytyksen varmistamiseksi. Yhtiön HR-kumppanit järjestivät lisäksi erilaisia paikallisia koulutustilaisuuksia ja foorumeita keskeisistä etäjohtamiseen liittyvistä aiheista.

If aloitti vuonna 2020 projektin, jonka tavoitteena on luoda koko organisaatiolle yhteinen johtamiskehys. Kehys asettaa esimiehille selkeät ohjaavat periaatteet, jotka ovat tiiviisti linjassa Ifin kulttuurin ja arvojen kanssa. Yhtiön ylimmän johdon tukema projekti toteutetaan vuonna 2021 erilaisten henkilöstöprosessien, kuten rekrytoinnin, perehdytyksen ja osaamisen kehittämisen kautta.

If on laatimassa sertifiointiohjelmaa koko sen henkilöstölle. Ohjelma tulee kattamaan esimerkiksi eturistiriidat, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaisen lainsäädännön, yleisen tietosuoja-asetuksen, etiikan ja sisäpiiriohjeet. Compliance-koulutuksen seuranta ja raportointia kehittävä ohjelma on tavoitteena käynnistää viimeistään 2022.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Kohdennettu osaamisen kehittäminen on tärkeää kaikille Topdanmarkin työntekijöille, jotta he voivat antaa täyden panoksensa organisaation toimintaan pitkällä ja keskipitkällä aikavälillä. Sen vuoksi Topdanmarkilla on kattava koulutus- ja kehitysohjelma koko henkilöstölle.

Organisaation osaamistarpeita arvioidaan jatkuvasti vuoropuhelussa eri osastojen, esimiesten ja johtoryhmän kanssa. Tätä taustaa vasten kullekin työntekijälle laaditaan yksilöllinen koulutus- ja kehitysstrategia.

Topdanmarkilla on useita koulutusohjelmia organisaation eri osille. Kaikkien työntekijöiden odotetaan suorittavan pakolliset kurssit esimerkiksi tietosuojasta, tietoturvasta ja rahanpesun torjunnasta. Lisäksi Topdanmark tarjoaa kaikille työntekijöille suunnattuja sisäisiä kursseja.

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.

Topdanmarkin tavoitteena on myös toteuttaa kattava esimieskoulutusohjelma yhteensä noin 250 johtajalle neljällä johdon tasolla. Ohjelma toteutetaan 2-3 vuoden aikana, jolloin kaikki johtajat saavat koulutusta useilla aihealueilla, kuten strategian kehittäminen, muutoksen ymmärtäminen ja johtamistaidot. Lisäksi ohjelma sisältää taktisia työkalupakkikursseja esimerkiksi konfliktinhallinnasta sekä tilanne- ja etäjohtamisesta. Ohjelmaan voidaan tarvittaessa sisällyttää myös räätälöityjä kursseja.

Toimet ja tulokset

Koronakriisin ja etätyön takia työntekijöiden ja esimiesten digitaalisen osaamisen kehittäminen oli keskeinen painopiste vuonna 2020. Esimiesten koulutuksessa keskityttiin lisäksi etäjohtamiseen.

Topdanmark jatkaa digitaalisten työvälineiden käytön tukemista henkilöstön ja esimiesten digitaalisen osaamisen kehittämishankkeella vuonna 2021. Hankkeen tavoitteena on valmistaa yhtiön koko henkilöstö uuteen normaaliin, ja sille on Topdanmarkissa annettu nimeksi Tulevaisuuden työpaikka – the Future Workplace.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsin liiketoiminta ja toimiala ovat muutoksessa, ja yhtiön on jatkuvasti kartoitettava sen henkilöstön kriittisiä osaamistarpeita, jotta Hastings ja sen työntekijät voivat menestyä myös tulevaisuudessa. Hastingsissa on käytössä kolmiosainen osaamisen kehittämisen malli, jonka osa-alueet ovat urapolun alkuvaiheen kehitys, roolien mukainen kehitys ja johtamisen kehittäminen.

Urapolun alkuvaiheen kehityksen strategian mukaisesti organisaation alimman portaan henkilöstölle opetetaan ohjatusti uusia taitoja, joita he voivat soveltaa käytäntöön omissa tehtävissään. Hastingsin tietyillä toiminnoilla on esimerkiksi vastavalmistuneiden opiskelijoiden työllistämishankkeita, ja yhtiön hinnoittelu- ja analytiikkatiimit tarjoavat oppisopimuskoulutusta.

Hastings myös aktivoi työntekijöitään kehittämään itseään erilaisilla roolipohjaisilla etenemisjärjestelmillä. Yhtiön asiakaspalvelutiimeissä on tällä hetkellä käytössä kaksi tällaista ohjelmaa, jotka auttavat työntekijöitä etenemään jäsenmällä urapolulla ja palkka-asteikolla. Vastaavaa lähestymistapaa ollaan kehittämässä myös Hastingsin teknisten tiimien, kuten IT:n ja analytiikan, tulevaisuuden osaamisen ja keskeisten taitojen vahvistamiseksi.

Toimet ja tulokset

Hastings otti vuonna 2020 sekä nykyisiä että uusia työntekijöitä oppisopimuskoulutukseen urapolun alkuvaiheen kehittämisen ohjelmansa puitteissa.

Syyskuussa 2019 käyttöön otettu digitaalinen Career Builder -oppimistyökalu tukee sekä roolien mukaista kehittymistä että työntekijöiden laajempaa yksilöllistä kehitystä. Työkalun käyttöönoton jälkeen 2 455 työntekijää on opiskellut yhteensä yli 50 000 verkkokoulutusmoduulia.

Hastings tiedostaa, että sen esimiehillä on keskeinen rooli henkilöstön kehittämisessä, jotta Hastingsin asiakkaat voivat aina saada parasta palvelua. Vuonna 2020 aloitettu Frontline Leadership Development -ohjelma tarjoaa järjestelmällisempää johtajuuden kehittämistä sadalle esimiehelle. Ohjelmaa laajennetaan koskemaan kaikkia Hastingsin esimiehiä vuonna 2021.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

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

Osaamista kehitetään Mandatum Lifessa 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.

Mandatum Lifella on rohkeat tavoitteet työssä oppimiseen liittyen. Sen mielestä oppimisen ei pidä olla erillistä toimintaa, vaan jatkuvasti läsnä henkilöstön arjessa. Jatkuva oppiminen on elämäntapa ja erityisen tärkeää nyt, kun teknologiat, prosessit ja ihmisten vuorovaikutus ovat alituisessa muutoksessa. Jotta Mandatum Life säilyttäisi ketteryytensä ja kykenisi

reagoimaan näihin muutoksiin, se tarvitsee moniosaajia, jotka eivät vain toteuta rooliaan vaan ovat joustavia, kekseliäitä, luovia ajatteliijoita. Nämä taidot syntyvät vain jatkuvan oppimisen ja opitun käyttämisen tuloksena.

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

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. Edellinen arviointi tehtiin vuonna 2019.

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

Toimet ja tulokset

Mandatum Lifessa on käytössä Service Identity Game -koulutusmenetelmä, joka tehostaa yhtiön palveluidentiteetin omaksumista koko organisaatiossa. Palveluidentiteetti halutaan juurruttaa Mandatum Lifen organisaatioon, koska se on keskeinen osa yhtiön asiakaspalvelua. Kaikki uudet työntekijät pelaavat peliä perehdytyksensä aikana. Alkuperäinen peli perustuu fyysiseen läsnäoloon, joten siitä käytettiin vuonna 2020 muokattua versiota. Pelin tavoitteena on esitellä Mandatum Lifen arvot ja asiakaspalveluidentiteetti uusille työntekijöille.

Palautteen avulla oppimista tuettiin vuonna 2020 yhdeksättä kertaa järjestetyllä mentorointiohjelmalla. Ohjelmassa kokeneet työntekijät, eli mentorit, keskustelevat uusien työntekijöiden kanssa aiheista, jotka auttavat molempia oppimaan ja kasvamaan työssään. Tämänkertainen mentorointiohjelma alkoi syyskuussa



2020 ja sen on määrä päättyä kesäkuussa 2021. Meneillään olevaan ohjelmaan osallistuu yhteensä 12 paria eli 24 työntekijää.

Vuonna 2020 järjestettiin myös kymmenes 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.

Seuraava 360-palautearviointi on vuonna 2021.

Palkitseminen

Olennaisuus

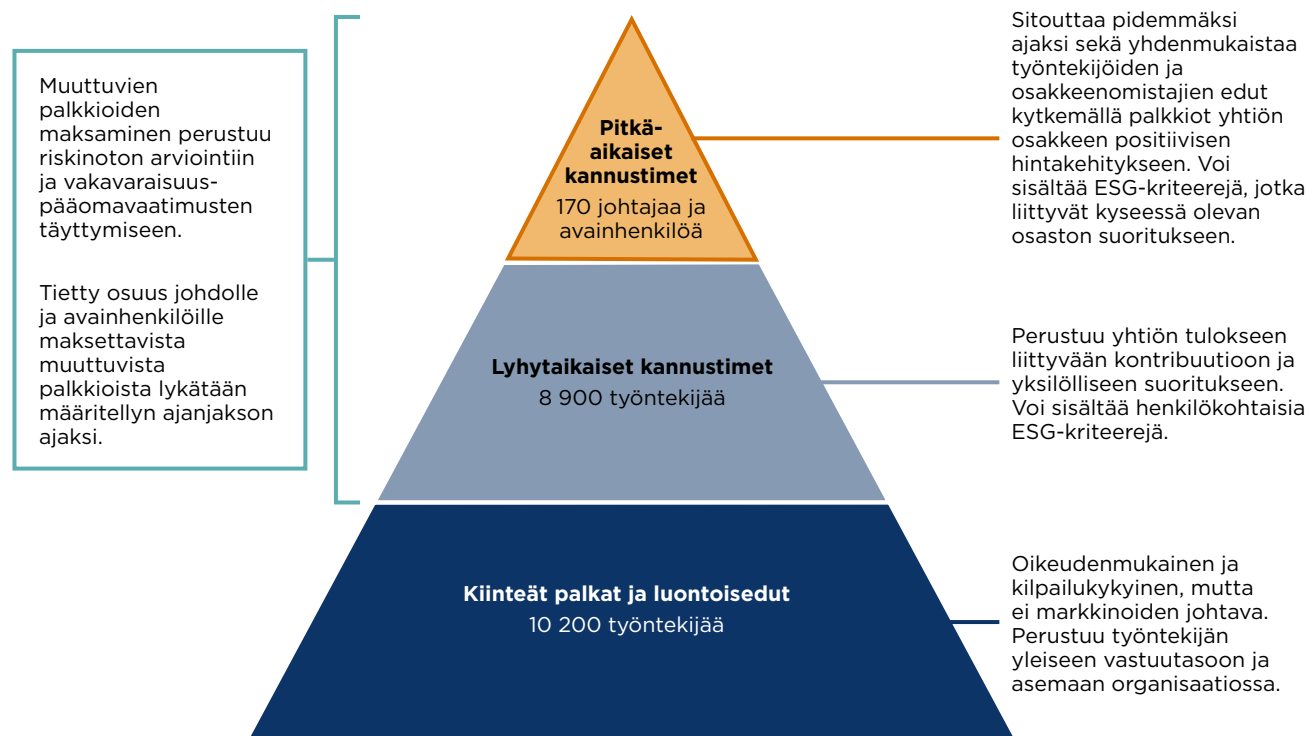
Vahva palkitsemiskokonaisuus parantaa työnantajakuva, tekee yrityksestä houkuttelevamman osaaville hakijoille ja motivoi henkilöstöä. Palkitseminen vaikuttaa työntekijöiden tuottavuuteen ja työsuoritukseen ja sitouttaa heidät yritykseen. Sampo-konsernin yritykset haluavat tarjota houkuttelevan palkitsemiskokonaisuuden sekä nykyisille että potentiaalisille työntekijöille, jotta konserni saa rekrytoitua parhaat osaajat ja pidettyä heidät palveluksessaan.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen) ja toimintaperiaatteet (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) asettavat suuntaviivat palkitsemiselle ja yleisille työolosuhteille Sampo-konsernissa. Hallituksen hyväksymät palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkia konserniyhtiöitä ja niissä esitetään Sampo-konsernin palkitsemisrakenne ja palkitsemisjärjestelmän laadintaperiaatteet. Sampo-konsernissa ei suvaita syrjiviä käytäntöjä rekrytoinnissa, työtehtävissä, ylennyksissä tai palkitsemisessa. Tätä korostetaan myös konsernin toimintaperiaateissa.

Palkitsemisrakenne

Sampo-konserni, 2020*



* Pois lukien Hastings

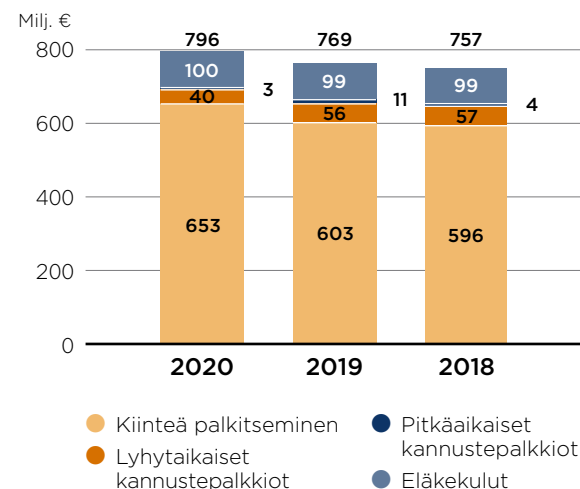
Sampo-konsernin käyttämät erilaiset palkitsemismuodot ovat kiinteä ja muuttuva palkitseminen sekä eläke ja muut edut. Kiinteä palkka on työntekijän palkitsemiskokonaisuuden perusta. Paikalliset työehtosopimukset muodostavat kehyksen useimpien Sampo-konsernin työntekijöiden palkkakehitykselle. Muuttuvaa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

Joidenkin Sampo-konsernin työntekijöiden ja avainhenkilöiden muuttuvaan palkitsemiseen voi sisältyä ESG-kriteerejä. Johtajille ei ole yleisiä ESG-mittareita, mutta osaston ESG-suoritus on sisällytetty joidenkin johtajien muuttuvan palkitsemisen tavoitteisiin. Esimerkiksi yksi Ifin tavoitteista liittyy asiakkaiden säilyttämiseen.

Lisätietoa palkitsemisesta Sampo-konsernissa on saatavilla osoitteesta www.sampo.com/palkitseminen. Lisäksi Sampo-konsernin Palkka- ja palkkioselvitys, mukaan lukien Toimielinten palkitsemisraportti, on luettavissa osoitteessa www.sampo.com/vuosi2020.

Palkitseminen

Sampo-konserni



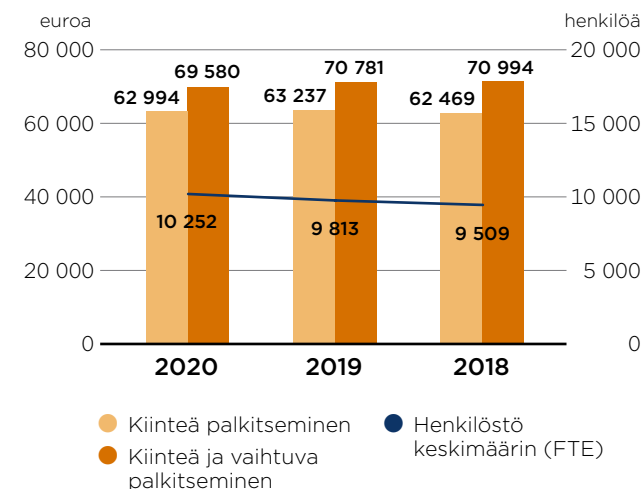
Pois lukien Hastings

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin palkitsemiskokonaisuuteen tulee kilpailukykyisen palkan lisäksi kuulua henkilöstöetuja, kuten yksityinen työterveyshuolto ja laaja vakuutusturva sekä monipuoliset osaamisen kehittämismahdollisuudet. Tavoitteena on pitää palkitseminen tasolla, joka houkuttelee osajia ja sitouttaa heidät konserniin. Sampo-konsernin yritykset ovat myös sitoutuneet tasa-arvoiseen palkitsemiseen.

Henkilöstön keskimääräinen vuosipalkka

Sampo-konserni



Pois lukien Hastings

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni kehitti palkitsemisen seurantaa ja mittaamista konsernitasolla vuonna 2020. Työntekijöiden keskimääräinen vuosipalkka, keskimääräinen vuosipalkka sukupuolen mukaan ja työntekijöiden keskipalkka verrattuna konsernijohtajan palkkaan sisältyvät tästä lähtien konsernin vastuullisuusraportointiin.

Yleisesti ottaen palkitseminen Sampo-konsernissa on hyvin linjassa toimialan keskiarvojen kanssa. Tärkeimmät syyt naisten ja miesten palkkaeroille ovat naisten vähäinen määrä johdon ylimmillä tasoilla sekä tiettyjen toimintojen, kuten IT- ja henkilöstöhallinnon tehtävien, mies- tai naisvaltaisuus. Näiden toimintojen tavoitteena on parantaa monimuotoisuutta rekrytoinnissa.

Konserni pyrkii kuromaan palkkaeroja umpeen myös esimerkiksi kannustamalla naisia hakemaan ylimmän johdon tehtäviin ja sisällyttämällä useampia naisia seuraajasuunnitelmiin.

Lisätietoa naisista yhtiön johdossa on Monimuotoisuus ja tasa-arvo -osiossa (sivu 90).

Keskimääräinen vuosipalkka sukupuolen mukaan

Sampo-konserni

Euroa	2020			2019		
	Naiset	Miehet	Palkkaero	Naiset	Miehet	Palkkaero
Kiinteä palkitseminen	55 986	70 264	0,80	56 156	70 728	0,79
Kiinteä ja muuttuva palkitseminen	59 399	80 140	0,74	59 804	82 391	0,73

Pois lukien Hastings

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

Työntekijöiden keskimääräinen palkka verrattuna konsernijohtajan palkkaan

Sampo-konserni

euroa	2020	2019**	2018
Työntekijöiden keskimääräinen vuosipalkka	69 580	70 781	70 994
Konsernijohtajan vuosipalkka	1 313 694*	3 891 196	4 143 132
Palkkasuhde, %	18,9	55,0	58,4

Pois lukien Hastings

* Pitkäaikaisen kannustinjärjestelmän 2017:1 ensimmäinen erä erääntyi syyskuussa 2020, ja sen vakuutusliikkeen tuottoon sekä riskipääoman tuottoon liittyvät ehdot täyttyivät 100-prosenttisesti. Koska Nasdaq Helsingissä listatun Sammon A-osakkeen kaupankäyntipainotettu keskimääräinen lähtökurssi alhaisempi, ei pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2017:1 tehty maksuja vuonna 2020.

** Edellinen konsernijohtaja Kari Stadigh jäi eläkkeelle vuoden 2019 lopussa ja Torbjörn Magnusson aloitti tehtävässä 1.1.2020.

If

Kaikkien Ifin työntekijöiden ja ylimmän johdon muuttuvaan palkitsemiseen sisältyy ESG-kriteerejä. Asiakkaiden säilyttäminen oli kaikille yhteinen kriteeri vuonna 2020. Muuttuvan palkitsemisen mukaisten palkkioiden maksaminen edellytti lisäksi, että työntekijä oli noudattanut liiketoimintaa koskevia sisäisiä ja ulkoisia sääntöjä.

If kehitti ja otti vuonna 2020 käyttöön yhteisen pohjoismaisen työkalun ja mallin vuotuisten palkkaerojen analysointiin. Yhteinen malli mahdollistaa palkkaerojen yhdenmukaisen analysoinnin koko yhtiön tasolla. Vuotuisen palkkaeroanalyysiin sisältyy toimintasuunnitelma analyysissä havaittujen epäoikeudenmukaisten palkkaerojen korjaamiseksi.

Uuden työkalun ja mallin kehittämistä ja viimeistelyä jatketaan vuonna 2021, ja seuraava palkkaeroanalyysi tehdään vuoden lopussa.

Topdanmark

Topdanmarkin monimuotoisuutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevat näkemykset ulottuvat myös palkkaukseen. Yhtiön politiikan mukaan palkitseminen pohjautuu objektiivisiin kriteereihin, kuten kokemukseen, osaamiseen, työpanokseen, tuloksiin ja työnkuvaan.

Topdanmark pyrki varmistamaan palkkatasa-arvon toteutumisen ottamalla vuonna 2020 käyttöön järjestelmän, joka varmistaa, että samoissa tehtävissä toimivat työntekijät myös nauttivat samoista työehdoista.

Näin taataan johdonmukaisuus palkitsemisessa ja varmistetaan, että henkilökohtaiset tekijät tai sukupuoli eivät pääse vaikuttamaan työehtoihin.

Hastings

Hastingsin monimuotoisuutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevat periaatteet ohjaavat myös palkitsemista. Palkitseminen perustuu objektiivisiin kriteereihin, kuten kokemukseen, osaamiseen, työpanokseen, tuloksiin ja työnkuvaan.

Mandatum Life

Mandatum Life seuraa jatkuvasti henkilöstönsä palkitsemista. Viimeisimpien analyysien mukaan vastaavissa tehtävissä olevien työntekijöiden välillä ei ole palkkaeroja. Eri toimintojen välillä on palkkaeroja, mutta ne selittyvät objektiivisilla tekijöillä kuten erilaisilla työtehtävillä.

Mandatum Life on käynnistänyt hankkeen ESG-kriteerien kytkemiseksi palkitsemiseen. Hanke saadaan päätökseen vuonna 2021.



VASTUULLINEN SIOITUSTOIMINTA JA SIOITUSTEN HALLINNOINTI

118

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

127

Sioitusten
hallinta
Topdanmarkissa

130

Sioitusten
hallinta
Hastingsissa

131

Sioitusten
hiilijalanjälki

134

Sioitusten
ilmastoarvio

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi



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-tuottosuhdetta, ja se on sijoitustoiminnan kriittinen menestystekijä.

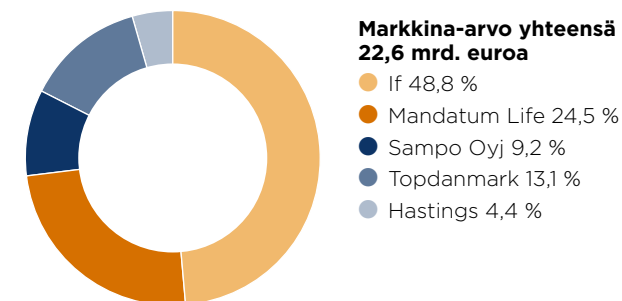
Tässä osiossa tarkastellaan Sampo-konsernin sijoituksia seuraavan jaottelun mukaan: Sampo-konserni (If, Mandatum Life ja Sampo Oyj), Topdanmark ja Hastings. Jaotteluun on päädytty, koska emoyhtiö Sampo Oyj:llä ja sen kahdella kokonaan omistamalla tytäryhtiöllä, Ifillä ja Mandatum Lifella, on sijoitusten hallinnassa käytössään konsernin yhteinen infrastruktuuri. Yhteinen

infrastruktuuri mahdollistaa samanaikaisen yhtiö- ja konsernitason raportoinnin sekä koko konsernin kattavan portfolioiden seurannan. Topdanmark ja Hastings taas eivät ole kokonaan Sampo Oyj:n omistamia, ja yhtiöiden sijoituksia hallinnoidaan konsernin muista sijoituksista erillään.

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

Sijoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2020



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

Sampo-konsernin määritelmän mukaan vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa sijoitustoimintaa, jossa ESG-näkökohdat huomioidaan sijoitusanalyyseissä 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-konsernin sijoitusjohtaja ja sijoitusyksiköt (front office) vastaavat sijoitustoiminnan toteutuksesta Ifin ja Mandatum Lifin sijoituspolitiikkojen mukaisesti. Poliittikat päivitetään ja hyväksytetään yhtiöiden hallituksilla vuosittain. Molempien yhtiöiden sijoituspolitiikoissa on vastuullista sijoitustoimintaa koskevat liitteet, jotka sisältävät ohjeet ESG-näkökohtien huomioon ottamisesta sijoitusprosesseissa. Liitteestä on saatavilla lisätietoa osoitteessa www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi. Sampo Oyj:llä ei sen

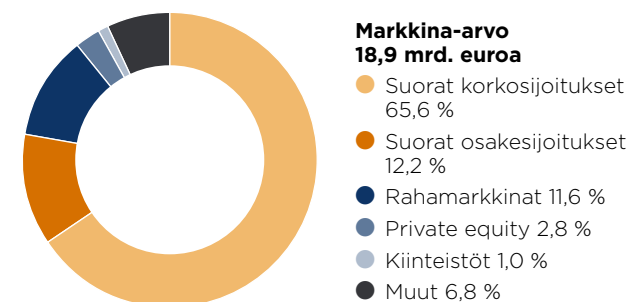
Vuonna 2020 Sampo-konserni painotti ilmastoon liittyvien näkökohtien sisällyttämistä sijoitus-toimintoihin. Tämä johti sisäisiin keskusteluihin ja projektin käynnistämiseen ilmastotavoitteiden asettamiseksi sijoitustoiminnalle. Ilmastotavoitteiden asettaminen vaatii muun muassa erilaisten lähestymistapojen tarkempaa analyysia, joten projektia jatketaan vuonna 2021.

sijoitusportfolion luonteen ja Nordean ja Nordaxin kaltaisten strategisten sijoitusten takia ole samanlaista ESG-politiikkaa kuin sen tytäryhtiöillä.

Sampo-konsernissa ESG-näkökohtien huomioiminen sijoitusanalyyseissä ja -pääöksenteossa kuuluu jokaisen sijoituspäätöksiä tekevän ja sijoitusmahdollisuuksia analysoivan työntekijän työkuvaan. Salkunhoitajat varmistavat tietotaitonsa olevan ajan tasalla ESG-tekijöiden kehittyessä.

Sijoitusallokaatio omaisuusluokittain

Sampo-konserni, 31.12.2020



Ifin, Mandatum Lifin ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

Sitoutumus vastuulliseen sijoittamiseen

Sampo-konserni on allekirjoittanut PRI:n ja sitoutunut sisällyttämään aloitteen kuusi periaatetta konsernin sijoitustoimintaan.

Lisäksi Sampo-konserni on Global Compact-aloitteen allekirjoittaja. Aloitteen mukaan konserniyhtiöt ovat sitoutuneet noudattamaan kymmentä ihmisoikeuksia, työkäytäntöjä, ympäristöä ja korruption torjuntaa koskevaa periaatetta. Nämä periaatteet on myös sisällytetty konsernin sijoitusprosesseihin.

Sampo-konserni tukee myös Climate Action 100+-hanketta, jonka tarkoituksena on saada maailman suurimmat kasvihuonekaasupäästöjä aiheuttavat yhtiöt toimimaan ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.

Suorat osake- ja korkosijoitukset

Seuraavat vastuullisen sijoittamisen strategiat koskevat Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n suoria listattuja osakesijoituksia ja suoria korkosijoituksia.

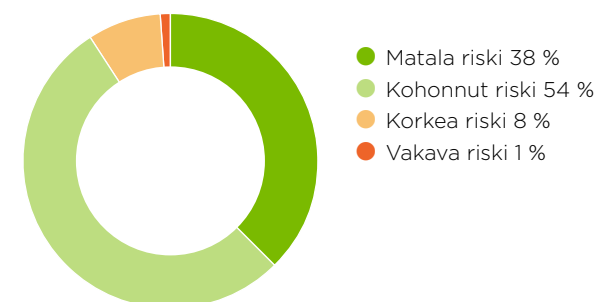
ESG-integrointi

ESG-integrointiin käytetään ESG-liikennevalomallia. Liikennevalomalli perustuu ulkoisen palveluntarjoajan ESG-analyysiin ja sijoituskohteena oleville yhtiöille määrittämiin ESG-riskiluokituksiin. Riskiluokituksilla mitataan yhtiöiden altistumista ESG-riskille, ilmastonmuutos mukaan lukien, ja olennaisten ESG-näkökohtien hallintaa. Sijoituskohteet luokitellaan riskiluokitusten perusteella riskikategorioihin: matala riski, kohonnut riski, korkea riski ja vakava riski. 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.

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 konserniyhtiöiden hallituksille osana tavanomaista

Sijoitusallokaatio ESG-riskikategorioiden mukaan

Sampo-konserni, 31.12.2020



Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

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

hallitusraportointia. Vakavan riskikategorian sijoituksista raportoidaan lisäksi hallitukselle, jos liikennevalomalliin sisältyvien vakavan riskin sijoitusten osuus ylittää sisäisesti määritellyn kynnysarvon.

Liikennevalomallin kattamista sijoituksista 1 prosentti (1) oli 31.12.2020 vakavaan ESG-riskikategoriaan kuuluvissa yhtiöissä. Yhtiöitä oli yhteensä 7 kappaletta (7).

Toimialakohtainen seulonta

Tietyillä toimialoilla katsotaan olevan muita enemmän ESG-riskejä. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi maine-, ympäristö-, ilmasto- ja sääntelyriskit.

Sampo-konsernissa tarkastellaan huolellisesti sijoituksia yhtiöihin, jotka toimivat niin sanotuilla sensitiivisillä toimialoilla. Menetelmässä tarkastellaan sekä suoraan että välillistä osallistumista. Suora osallistuminen tarkoittaa, että yhtiö saa liikevaihtoa suoraan kyseisen toimialan tuotannosta tai myynnistä. Välillisellä toiminnalla tarkoitetaan alan tuomia epäsuoria tulovirtoja, kuten alihankintaa, jakelua tai palveluja.

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 kynnysarvot (taulukko **sivulla 121**), sijoitus edellyttää hyväksyntää konsernin sijoitusjohtajalta.

Sijoitustoiminnot raportoivat sensitiivisistä toimialoista sisäisille komiteoille vähintään kerran vuosineljänneksessä. Tämä mahdollistaa sensitiivisille toimialoille tehtyjen sijoitusten sekä toimialoista aiheutuvien ESG-riskien seurannan ja analysoinnin yhdessä salkunhoitajien kanssa. Sijoituksista sensitiivisille toimialoille raportoidaan myös konserniyhtiöiden hallituksille osana tavanomaista hallitusraportointia.

Sampo-konsernin tunnistamat sensitiiviset toimialat olivat 31.12.2020 aikuisviihde, kivihiihen louhinta, kiistanalaiset aseet (ml. rypäleammukset, jalkaväkimiinat, köyhdytetty uraani, ydinaseet sekä biologiset ja kemialliset aseet), puolustusmateriaali, uhkapelit ja tupakka. Sensitiivisten toimialojen lista ja sisäisesti

määriteltyt kynnysarvot saattavat muuttua ja kehittyä ajan myötä. Tämä on osa Sampo-konsernin jatkuvaa vastuullisen sijoitustoiminnan kehitystyötä.

Vuoden 2021 alussa suoran osallistumisen kynnysarvoa tiukennettiin 50 prosentista 33 prosenttiin.

Viisi prosenttia (5) Sampo-konsernin kaikista sijoituksista oli 31.12.2020 sensitiivisillä toimialoilla. Sampo-konserni oli vuoden lopussa sijoittanut yhteensä 36 (45) sensitiivisellä toimialalla suoraan tai välillisesti toimivaan yhtiöön. Osa yrityksistä toimii useammalla kuin yhdellä sensitiivisellä toimialalla sekä suoraan että välillisesti. Konsernin altistumista sensitiivisille toimialoille pidetään yhtiöiden lukumäärän ja luonteen sekä sijoitusten prosenttiosuuden perusteella melko matalana.

Sensitiiviset toimialat

Toimiala	Sensitiivisyyden mahdolliset syyt	Suora (tuotanto tai suora myynti)	Välillinen (alihankinta, jakelu tai palvelut)	Yhtiöiden lukumäärä 31.12.2020*	Lyhyt analyysi
Aikuisviihde	- Maineriski - Työkäytäntöihin liittyvät riskit - Ihmisoikeusriskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on aikuisviihteen tuotanto tai suora myynti)	33 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on aikuisviihteen jakelu tai aikuisviihteen tuottamiseen liittyvien palvelujen tarjonta, ja joka saa yli 33 % liikevaihdostaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 0 (0) Välillinen osallistuminen: 0 (0)	-
Puolustus-materiaali	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on puolustusmateriaalin tuotanto tai suora myynti)	33 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on puolustusmateriaaliin liittyvien tuotteiden tai palvelujen toimittaminen, ja joka saa yli 33 % liikevaihdostaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 25 (38) Välillinen osallistuminen: 2 (2)	23 yhtiön liikevaihdosta alle 5 prosenttia liittyy puolustusmateriaaliin.
Uhkapelit	- Maineriski - Hallintoon liittyvät riskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on uhkapelipalvelujen tuotanto tai suora myynti)	33 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on uhkapelaamiseen liittyvien tuotteiden tai palvelujen toimittaminen, ja joka saa yli 33 % liikevaihdostaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 5 (5) Välillinen osallistuminen: 0 (0)	4 yhtiön liikevaihdosta alle prosentti liittyy uhkapelitoimintaan ja yhden yhtiön liikevaihdosta alle 5 prosenttia liittyy uhkapelitoimintaan.
Tupakka	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit - Ihmisoikeusriskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on tupakkatuotteiden tuotanto tai suora myynti)	33 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on tupakkatuotteisiin liittyvien palvelujen tarjonta, ja joka saa yli 33 % liikevaihdostaan näistä toiminnoista)	Suora osallistuminen: 1 (1) Välillinen osallistuminen: 0 (0)	-

* Suluissa on esitetty vuoden 2019 vastaavan ajankohdan tilanne.

Kaikki osallistuminen seuraavilla sensitiivisillä toimialoilla katsotaan suoraksi osallistumiseksi.

Toimiala	Sensitiivisyyden mahdolliset syyt	Suora (tuotanto tai suora myynti)	Yhtiöiden lukumäärä 31.12.2020*	Lyhyt analyysi
Kivihiilen louhinta	- Maineriski - Ympäristöriskit, mukaan lukien ilmastomuutos - Työkäytäntöihin liittyvät riskit - Hallintoon liittyvät riskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on kivihiilen louhinta. Kolmannen osapuolen on vahvistettava osallistuminen.)	Suora osallistuminen: 8 (7)	Kolmen yhtiön toiminta liittyy kivihiilen louhintaan. Muut yhtiöt tuottavat palveluita toimialan yhtiöille.
Kiistanalaiset aseet	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit	0 % (ts. konsernin sijoitusjohtajan hyväksyntä vaaditaan, jos sijoitetaan yhtiöön, jonka liiketoimintaa on kiistanalaiset aseet (esim. biologiset ja kemialliset aseet, ydinaseet sekä rypälepommit). Kolmannen osapuolen on vahvistettava osallistuminen.)	Suora osallistuminen: 0 (3)	-

* Suluissa on esitetty vuoden 2019 vastaavan ajankohdan tilanne.

Normipohjainen seulonta

Osa vastuullista sijoitustoimintaa on kohdeyhtiöiden sidosryhmävaikutusten arviointi. Lisäksi on tarkasteltava, missä määrin yhtiö aiheuttaa tai edistää kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia tai on yhteydessä niihin. Tässä yhteydessä huomioon otettavia kansainvälisiä sopimuksia ovat muun muassa 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 seuloo nykyisten ja potentiaalisten sijoitustensa mahdollisia kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia ulkopuolisen palveluntarjoajan analyysin avulla. Jos nykyisten omistusten joukosta paljastuu rikkomus, ryhdytään rikkomuksen vakavuuden, luonteen ja laajuuden mukaisiin toimenpiteisiin, kuten vuoropuheluun yhtiön toimivan johdon kanssa tai osallistutaan yhteisvaikuttamiseen (katso Aktiivinen omistajuus -osio [sivulla 123](#)). 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, uusia sijoituksia kyseiseen yhtiöön tulisi välttää. Mikäli kohdeyhtiö on tehnyt korjaavia toimenpiteitä normi- ja standardirikkomuksiin

Fossiilisten polttoaineiden seulonta

Vuoden 2021 alussa Sampo-konserni aloitti fossiilisten polttoaineiden (hiili, öljy ja kaasu) seulonnan. Fossiilisten polttoaineiden seulonta edesauttaa Sampo-konsernia seuraamaan, raportoimaan ja hallinnoimaan fossiilisista polttoaineista aiheutuvia riskejä. Näihin riskeihin kuuluvat esimerkiksi maineeseen, sääntelyyn, ympäristöön ja ilmastomuutokseen liittyvät riskit. Fossiilisten polttoaineiden toimiala on lisäksi olennainen osa siirryttäessä vähähiiliseen maailmaan.

Uusia sijoituksia fossiiliin polttoaineisiin tehdään harkiten ja sijoitussalkun altistumista toimialalle seurataan tarkasti. Sijoitustoiminnot raportoivat fossiilisista polttoaineista sisäisille komiteoille vähintään kerran vuosineljänneksessä. Tämä mahdollistaa fossiiliin polttoaineisiin tehtyjen sijoitusten sekä toimialasta aiheutuvien ESG-riskien seurannan ja analysoinnin yhdessä salkunhoitajien kanssa. Sijoituksista raportoidaan myös konserniyhtiöiden hallituksille osana tavanomaista hallitusraportointia.

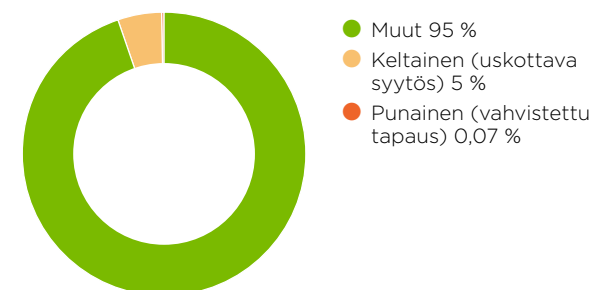
liittyen, sijoitukselle voidaan saada Sampo-konsernin sijoitusjohtajan lupa. Lisäksi, rikkomuksen vakavuudesta riippuen, voidaan ryhtyä vaikuttamistoimenpiteisiin.

Sijoitustoiminnot seuraavat sijoitussalkussa olevia yhtiöitä, jotka eivät noudata kansainvälisissä sopimuksissa määriteltyjä normeja ja standardeja. Näihin yhtiöihin tehdyt sijoitukset raportoidaan sisäisille komiteoille kuukausittain. Komiteat analysoivat kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksista syntyviä ESG-riskejä yhdessä salkunhoitajien kanssa. Sijoitukset yhtiöihin, jotka ovat rikkoneet kansainvälisiä normeja ja standardeja, raportoidaan myös konserniyhtiöiden hallituksille osana tavanomaista hallitusraportointia.

Sampo-konsernilla oli 31.12.2020 suoria osake- ja korkosijoituksia 2 (4) normeja rikkoneessa yhtiössä. Tiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan toimittamiin tietoihin.

Normipohjainen seulonta

Sampo-konserni, 31.12.2020



Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset. Graafin tiedot pohjautuvat ulkoiselta palveluntarjoajalta saatuihin tietoihin.

Aktiivinen omistajuus

Aktiivisena omistajana Sampo-konserni pyrkii varmistamaan, että salkkuyhtiöt ottavat ESG-näkökohdat huomioon toiminnassaan. Sampo-konsernissa aktiivisen omistajuuden olennaisia teemoja ovat esimerkiksi kansainvälisten standardien ja normien noudattaminen sekä hallinnointiin ja complianceen liittyvät näkökohdat. Myös ilmastonmuutos on tärkeä teema, sillä Climate Action 100+ -aloitteen allekirjoittajana Sampo-konserni kannustaa salkkuyhtiöitään raportoimaan avoimesti ja kattavasti ilmastovaikutuksistaan.

Sampo-konserni pyrkii aktiivisella omistajuudella vaikuttamaan ensisijaisesti yhtiöihin, joihin se on sijoittanut. Konserni voi myös päättää olla aloittamatta aktiivisen omistajuuden toimia esimerkiksi eturistiriitojen välttämiseksi. Tavoitteena on vaikuttaa yhtiöihin asiakkaiden ja Sampo-konsernin muiden sidosryhmien edun mukaisesti. Muita mahdollisia tekijöitä, joita tulisi ottaa huomioon ennen vaikuttamista, ovat esimerkiksi ESG-ongelman olennaisuus, sijoituksen koko, kohdeyhtiön tekemät korjaustoimet ja kohdeyhtiön maantieteellinen sijainti.

Suora vaikuttaminen

Sampo-konsernin näkemyksen mukaan luonnollisin tapa vaikuttaa yhtiön toimintatapoihin on suora vuoropuhelu yhtiön toimivan johdon kanssa esimerkiksi henkilökohtaisissa ja virtuaalitapaamisissa, roadshow-tapahtumissa sekä

yritysvierailujen yhteydessä. Salkunhoitajien tulisi toimia näin säännönmukaisesti sijoitussalkussa jo olevien sekä potentiaalisten sijoituskohteiden kohdalla. Tätä vaikutuskeinoa käytetään sekä ennakoivasti että reaktiivisesti.

Äänestämisen

Äänestykset tapahtuvat asiamiehen välityksellä, paikan päällä yhtiökokouksessa tai näiden kahden yhdistelmänä riippuen erityisesti sijoituskohteena olevan yhtiön maantieteellisestä sijainnista. Salkunhoitajat ovat vastuussa sijoituskohteena olevien yhtiöiden yhtiökokouksissa äänestämisestä ja tekevät äänestyspäätökset yhdessä Sampo-konsernin sijoitusjohtajan kanssa. Salkunhoitajat pitävät kirjaa siitä, mihin yhtiökokouksiin he ovat osallistuneet ja miten he ovat niissä äänestäneet.

Sampo-konserni osallistui 21 yhtiökokoukseen vuonna 2020 ja äänesti aina hallituksen ehdotuksen mukaisesti.

Yhteisvaikuttaminen

Sampo-konserni (If, Mandatum Life ja Sampo Oyj)

	Sisäisesti arvioitujen mahdollisten yhteis- vaikuttamistapausten määrä	Sampo-konsernin yhteisvaikuttamistapausten määrä	Yhteisvaikuttamisen syy
Q1/2020	4	1	Korruptio ja ihmisoikeusnäkökohdat
Q2/2020	5	0	-
Q3/2020	2	0	-
Q4/2020	3	3	Ilmastonmuutos, ihmisoikeudet ja ympäristönäkökohdat
Yhteensä 2020	14	4	

Yhteisvaikuttaminen

Sampo-konserni käyttää aktiivisen omistajuuden keinona yhteisvaikuttamista muiden sijoittajien kanssa silloin, kun uskotaan, että kohdeyhtiön toimintatapoja voidaan muuttaa. Jokainen yhteisvaikuttamismahdollisuus arvioidaan tapauskohtaisesti, ja vaikuttaminen toteutetaan käyttämällä ulkoista palveluntarjoajaa. Mahdolliset eturistiriidat vältetään sisäisen hyväksynnän ja kartoitusprosessien avulla ennen vaikuttamisprosessin aloitusta.

Vaikuttamisen kehitystä ja tuloksia seurataan sisäisesti ja yhdessä palveluntarjoajan kanssa niin kauan kuin vaikuttaminen on käynnissä. Palveluntarjoaja raportoi vaikuttamisprosessista kvartaaleittain ja mahdollistaa jatkuvan seurannan järjestelmänsä kautta. Epäonnistuneissa vaikuttamistapahtumissa eskalointiprosessi riippuu sijoituksen koosta ja tyypistä. Mikäli kohdeyhtiö ei reagoi vaikuttamisyhteyksiin, voidaan sijoitus myydä kokonaan tai sen osuutta sijoitussalkussa vähentää.

Sampo-konsernissa salkunhoitajat koordinoivat yhteisvaikuttamista yhdessä sijoitustoimintojen kanssa. Yhteisvaikuttamistoimia (meneillään olevat tapaukset ja jo päättyneet tapaukset) seurataan ja niistä raportoidaan sisäisille komiteoille vähintään kerran vuodessa. Vaikuttamistapaukset raportoidaan myös konserniyhtiöiden hallituksille osana tavanomaista hallitusraportointia.

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

Kiinteistösijoitusten vastuullisuustavoitteet

Sampo-konserni

Tavoite	Kattavuus	Vertailuvuosi	Tavoitevuosi, vuoden loppuun mennessä	Edistyminen 31.12.2020 mennessä
Jätseurannan aloittaminen ja tavoitteiden asettaminen kierrätykselle	Mandatum Life, If ja Sampo Oyj	2019	2020	Saavutettu: Seuranta aloitettiin ja tavoite asetettiin kierrätykselle (alla).
Vedenkulutuksen vähentäminen 10 prosentilla	Mandatum Life, If ja Sampo Oyj	2018	2022	Vedenkulutus on vähentynyt 23,7 prosenttia. Korona vaikutti tulokseen, joten uusia tavoitteita ei asetettu.
Hiilineutraalius kiinteistöjen oman energiankulutuksen osalta (sähkö ja lämmitys/jäähdytys)	Mandatum Life, If ja Sampo Oyj	2019	2025	Hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2 -päästöt): 3 173 tCO ₂ e. 100 prosentista sertifioitua, uusiutuvaa sähköä ostettiin kaikkiin kiinteistöihin ja ensimmäinen aurinkovoimala (66 kWp) asennettiin yhteen kiinteistöön.
55 prosentin kierrätysasteen saavuttaminen	Mandatum Life, If ja Sampo Oyj	2020	2025	Kierrätysaste oli 46 prosenttia ja datan kattavuus 92 prosenttia.
Energiankulutuksen vähentäminen 20 prosentilla (laskennallinen energiatehokkuus) Energia- tehokkuussopimuksen mukaisesti	Mandatum Life, If ja Sampo Oyj*	2015	2025	Energiankulutus on vähentynyt 17,6 prosenttia.
Kolme tähteä GRESB- raportoinnissa (Global Real Estate Sustainability Benchmark)	Mandatum Life	2019	2025	Saavutettu: Raportointi aloitettiin ja kolme tähteä saavutettiin vuonna 2020. Uusi tavoite: neljä tähteä vuoden 2025 loppuun mennessä

* Energiatehokkuussopimus ja siihen liittyvät luvut sisältävät Mandatum Life Vuokratontit I Ky:n, SaKa Hallikiinteistöt Ky:n ja Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kalevan kiinteistöt.

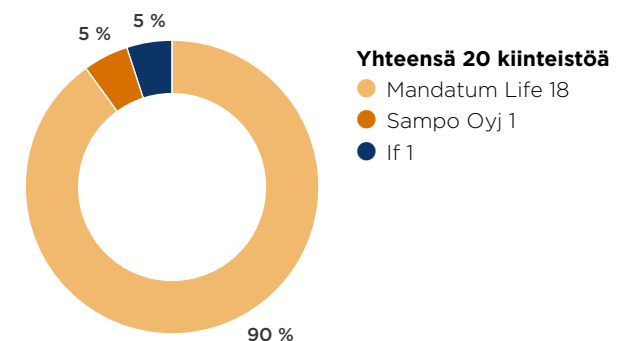
Vuokratontit I Ky:n, SaKa Hallikiinteistöt Ky:n ja Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kalevan kiinteistösijoituksista.

Sampo Oyj:n kiinteistösijoitustoiminnan vastuullisuustyön 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 ja ulkoisesti.

Sampo Oyj on määritellyt keskipitkän ja pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteet kiinteistö-sijoituksilleen. Tavoitteita on asetettu veden-
kulutukselle, hiilidioksidipäästöille, kierrätykselle, energiankulutukselle sekä vastuullisuusraportoinnille.

Suorat kiinteistösijoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2020



Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

Suorien kiinteistösisjoitusten hiilijalanjälki

Sampo-konserni¹⁾

	2020	2019	2018	Muutos 2019/2020, %
Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1-2), tCO ₂ e ²⁾	3 173	6 131	6 455	-48 %
Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3), tCO ₂ e ³⁾	234	219	173	7 %

¹⁾ Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

²⁾ Ei tunnistettuja Scope 1-päästöjä.

³⁾ Vuokralaisten ostama sähkö.

Sampo Oyj:n hallinnoimien kiinteistöjen sähkönkulutus laski vuonna 2020 yhteensä 4,6 prosenttia (-2,9) edellisvuoteen verrattuna. Kaukolämmön energiankulutus laski 12,7 prosenttia (2,8) ja vedenkulutus 23,7 prosenttia (-1,5). Koronapandemia vaikutti erityisesti vedenkulutukseen etätyöskentelyn lisääntyä vuoden aikana. Pandemia selittää myös osittain sähkönkulutuksen laskua, koska tietokoneita siirrettiin kotitoimistoihin. Pandemialla ei ollut vaikutusta kiinteistöjen kaukolämmön tai -kylmän kulutukseen.

Sampo Oyj jatkoi vuonna 2020 energiatehokkuuden parantamista hallinnoimissaan kiinteistöissä.

Kiinteistöjen automaatiojärjestelmien etävalvonnan avulla voidaan optimoida kiinteistöjen sisäolosuhteet ja vähentää näin energiankulutusta entisestään. Jatkuvan energianhallinnan avulla voidaan myös havaita energiansäästöpotentiaali, asettaa energiatehokkuustavoitteita ja seurata energiankulutuksen toteumaa reaaliaikaisesti. Keinoja parantaa energiatehokkuutta tutkitaan ja toteutetaan aina kiinteistöjen automaatiikkaa uusittaessa. Vuoden 2020 aikana energiatehokkuuteen panostettiin uusimalla valaistusta ja automaatiojärjestelmiä. Vedensäästötoimenpiteitä toteutettiin 15 kiinteistössä.

“ Sampo Oyj:n hallinnoimiin kiinteistöihin on vuoden 2020 alusta lähtien ostettu 100 prosenttista sertifioitua, uusiutuvaa sähköä.

Neljällä Sampo Oyj:n hallinnoimalla kiinteistöllä oli vuonna 2020 kansainvälinen BREEAM®-ympäristösertifikaatti. Tämä vastaa 28 prosenttia Mandatum Lifen, Ifin ja Sampo Oyj:n kiinteistöistä.

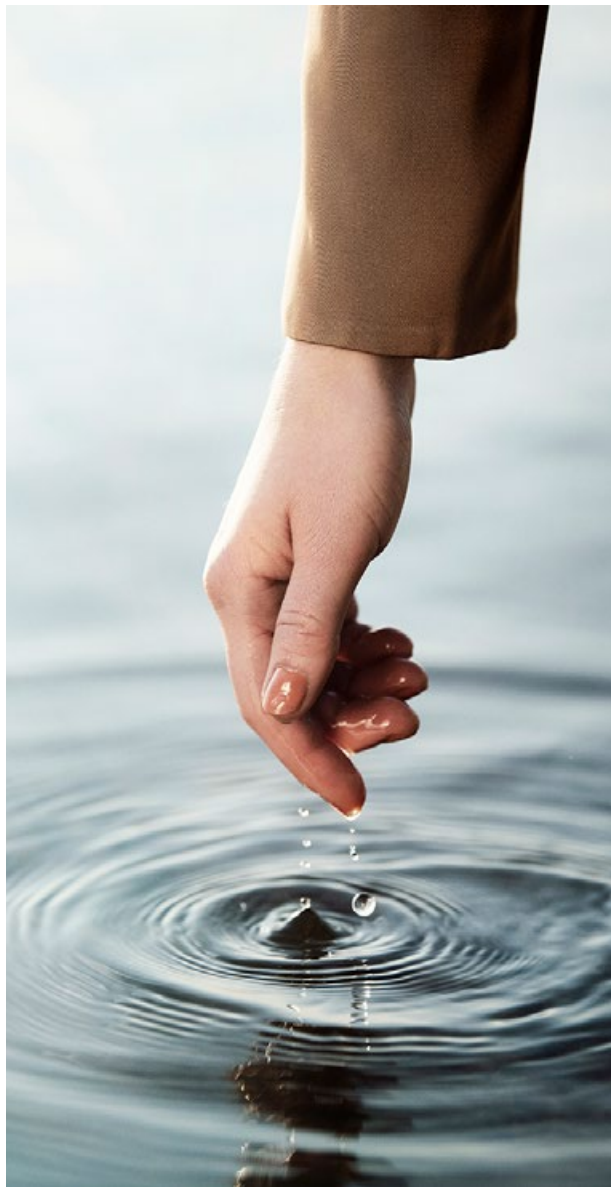
Vuoden 2020 loppupuolella Sampo Oyj teetti ensimmäistä kertaa kiinteistösisjoituksia koskevan ilmatoriskianalyysin. Analyysi tehtiin TCFD:n suositusten mukaisesti. Työ oli suurimmaksi osaksi kvalitatiivinen ja laadittu salkkutasolla. Jatkossa analyysi on tarkoitus päivittää säännöllisesti.

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. Ulkoiset rahastonhoitajat hallinnoivat kaikkia Sampo-konsernin rahastosijoituksia.

Sampo-konserni päivitti vuonna 2020 ulkoisten rahastonhoitajien valintaa koskevia sisäisiä ohjeita. PRI:n, Global Compactin ja Climate Action 100+:n allekirjoittajana Sampo-konserni kannustaa ulkoisia rahastonhoitajia tukemaan näitä aloitteita ja omaksumaan vastuullisen sijoittamisen käytäntöjä. Ulkoisten rahastonhoitajien valinnan due diligence-prosessin aikana selvitetään olennaiset ESG-näkökohdat ja rahastonhoitajan sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen.

Sampo-konsernin osakerahastosijoituksista ja pörssinoteerattujen rahastojen (ETF-rahastot) sijoituksista 98 (99) prosenttia oli 31.12.2020 PRI:n allekirjoittaneiden rahastonhoitajien hoidossa. Lisäksi 58 (59) prosenttia osake- ja ETF-rahastojen hoitajista oli allekirjoittanut Global Compact -periaatteet. Konsernin pääomasijoituksia hoitavista yhtiöistä 38 (25) prosenttia oli allekirjoittanut PRI:n, joten ESG-näkökohtien pitäisi sisältyä niiden sijoitusprosesseihin. Tiedot on saatu suoraan pääomarahastojen hoitajilta.



Vastuullisen sijoittamisen edistäminen ja raportointi

Osana sitoumustaan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin Sampo-konserni raportoi vuosittain vastuullisten sijoituskäytäntöjen toteutuksesta ja PRI:n 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 suunnitelman 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.

Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa

Topdanmark pyrkii saavuttamaan sijoituksilleen hyvän riski-tuottosuhteen, mutta yhtiö haluaa myös varmistaa, että arvonluonti on vastuullista eikä riko kansainvälisesti tunnistettuja normeja ja standardeja, joihin Tanska on sitoutunut.

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Topdanmarkilla on vastuullisen sijoittamisen ja aktiivisen omistajuuden politiikat (<https://topdanmark.com/en/csr/csr-in-topdanmark/policies>), joissa on kerrottu vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Yleisvastuu näistä politiikoista on Topdanmark Asset Managementin hallituksella. Topdanmark Asset Management puolestaan vastaa politiikkojen

toteuttamisesta ja valvoo jatkuvasti, että sijoitustoiminta on niiden mukaista. Topdanmark Asset Management päättää itse sijoitustensa omaisuuslajeista ja duraatiosta.

ESG-integraatio

Topdanmark aloitti vuonna 2020 ESG-näkökohtien integroinnin sijoitusprosesseihin tavoitteenaan arvioida tuottopotentialiaa sekä perinteisen taloudellisen analyysin että ESG-analyysin avulla. Nykyään Topdanmark arvioi ESG-riskejä kvartaaleittain. Arvio perustuu ulkoisen palveluntarjoajan ESG-dataan.

Topdanmarkin sijoitusten keskimääräinen ESG-riskiluokitus (palveluntarjoajan analyysin perusteella laskettu painotettu keskiarvo) oli vuoden 2020 lopussa

21,7 ja vertailukohteen (MSCI ACWI) riskiluokitus oli 22,8. Tulos osoittaa, että Topdanmarkin sijoituksilla on matalampi ESG-riski kuin vertailukohteella. Tulos johtui suurilta osin hyvästä ESG-riskienhallinnasta esimerkiksi Vesta ja Pandora salkkuyhtiöissä. Sen sijaan Demant A/S, Volkswagen AG, STERIS, Danaher Corporation ja DuPont de Nemours, Inc. vaikuttivat negatiivisesti ESG-riskiluokitukseen.

“Topdanmark vahvisti vastuullisen sijoittamisen toimintojaan vuonna 2020 nimittämällä ESG-asioista vastaavan salkunhoitajan.

Global Compact -seulonta, poissulkeminen ja muut rajoitukset

Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen politiikkaa päivitettiin vuonna 2020. Nykyinen politiikka sisältää nykyisten ja potentiaalisten sijoitusten jatkuvan arvioinnin ja seulonnan Global Compact -periaatteisiin ja kiistanalaisiin toimialoihin verraten.

Topdanmarkilla on toimintamalli toistuvasti Global Compact -periaatteita rikkovan yhtiön poissulkemiseksi. Lisätietoa prosessista on kappaleessa Aktiivinen omistajuus.

Topdanmark ei sijoita termistä kivihiltä tai tervahiekkaan perustuvia fossiilisia polttoaineita tuottaviin yhtiöihin mikäli näiden osuus yhtiön liikevaihdosta ylittää 5 prosenttia. Myös kaikki poltettavan tupakan ja kiistanalaisten aseiden tuotantoon liittyvät sijoitukset on suljettu pois.

Lisäksi Topdanmark sijoittaa ainoastaan läntisten teollisuusmaiden joukkovelkakirjoihin.

Aktiivinen omistajuus

Topdanmark päivitti yhtiön aktiivisen omistajuuden politiikan vuonna 2020. Aktiivisena omistajana Topdanmark pyrkii tukemaan pitkäaikaista arvонуontia salkkuyhtiöissään. Topdanmark toteuttaa aktiivista omistajuutta äänestämällä salkkuyhtiöiden yhtiökokouksissa.

Topdanmark aikoo myös lisätä vuoropuhelua Global Compact -periaatteita todennetusti rikkoneiden salkkuyhtiöiden kanssa. Sijoitus voidaan myydä, mikäli vuoropuhelu ei johda toiminnan muutokseen. Lisäksi Topdanmark aloittaa vuoropuhelun sellaisten salkkuyhtiöiden kanssa, joilla on arvioitu olevan huomiota vaativa ESG-ongelma, vaikka rikkomusta

ei olisi vielä todennettu. Molemmissa tapauksissa vuoropuhelu tapahtuu ulkoisen palveluntarjoajan kautta.

Äänestämiseen ja vuoropuheluun perustuva aktiivinen omistajuus aloitettiin vuoden 2020 viimeisellä vuosineljänneksellä. Topdanmark äänesti neljässä yhtiökokouksessa vuonna 2020.

Topdanmark kävi vuonna 2020 vuoropuhelua kahden Global Compact -periaatteita rikkoneen yhtiön kanssa: Danske Bank A/S:n kanssa koskien periaatetta 10 ja Volkswagen AG:n kanssa koskien periaatteita 7–9. Vuoden lopussa, vuoropuhelun jälkeen, katsottiin ettei Volkswagen enää rikkonut Global Compactin periaatteita ja yhtiö siirrettiin tarkkailulistalle. Topdanmark jatkaa vuoropuheluaan Danske Bankin kanssa. Topdanmark keskittyi vuoden aikana myös kolmeen muuhun yhtiöön, jotka ovat vaarassa rikkoa Global Compact -periaatteita. Nämä yhtiöt ovat BHP Group, DuPont de Nemours, Inc. ja Sanofi S.A.

Vastuullinen sijoitustoiminta, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoitteet	Toimenpiteet	2020 tulokset
Sijoitustuotot luodaan Global Compact -periaatteet huomioiden	Omistukset seulotaan ja arvioidaan Global Compact -periaatteita vasten.	94,8 prosenttia Topdanmarkin osakesijoituksista noudatti Global Compact -periaatteita 31.12.2020. Sijoituksista 4,1 prosenttia oli tarkkailulistalla ja 1,1 prosentilla oli todennettu rikkomus.
Sijoitusten kasvihuonekaasupäästöjen analysointi	Osakesalkun CO ₂ -päästöt lasketaan.	125,8 tCO ₂ e/milj. USD liikevaihto verrattuna benchmarkin 162,5 tCO ₂ e/milj. USD
Toimialakohtainen poissulkeminen	Tervahiekan ja tupakan tuotantoon sekä termisen kivihiekan polttoon liittyvät yhtiöt poissuljetaan.	Topdanmarkilla ei ollut sijoituksia näillä toimialoilla toimivissa yhtiöissä 31.12.2020.

2-asteen skenaarioanalyysi

Topdanmark teetti osakesalkustaan 2-asteen skenaarioanalyysin vuonna 2020. Analyysin mukaan Topdanmarkin osakesalkku on merkittävästi vähemmän altistunut hiili- ja öljytuotannolle ja sijoittaa enemmän kestävään energiantuotantoon kuin vertailukohteenä käytetty globaali osakeindeksi MSCI ACWI. Topdanmarkin sijoitukset olivat

23 prosenttia vertailukohteen hiili-intensiteettiä alhaisemmat, mikä viittaa siihen, että Topdanmarkin salkkuyhtiöt tuottavat vähemmän kasvihuonekaasupäästöjä kuin jos yhtiö olisi sijoittanut passiivisesti osakemarkkinoille.

Kaiken kaikkiaan Topdanmarkin osakesalkku on hyvässä asemassa. Analyysi ei antanut syytä muuttaa yhtiön sijoitusstrategiaa.

Sijoitusten hallinta Hastingsissa

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Hastings uskoo, että ESG-näkökohdat voivat olla sijoitustuoton ajureita pitkällä aikavälillä. ESG-näkökohtien huomioinen sijoitustoiminnassa on myös yhdenmukaista yhtiön 4C:n kulttuurin (Colleagues, Customers, Company, Community) kanssa.

Hastingsin sijoitusportfolio koostui 31.12.2020 ydinsalkussa olevista hyvän luottoluokituksen omaavista puntamääräisistä joukkovelkakirjoista, joiden lisäksi strateginen allokatio tarjosi hajautettua tuottoa osake- ja valuuttamarkkinoilta. Hastingsin sijoitusstrategian keskeiset tavoitteet ovat vahvuus ja ennustettavuus. Yhtiö pyrkii saavuttamaan tavoitteensa myös vaikuttamalla positiivisesti sijoituspäästönsä kautta.

Hastings asettaa salkunhoitajille yleiset ESG-ohjeet, jotka salkunhoitajat sisällyttävät sijoitussääntöihin. Näin varmistetaan, että sijoitussalkun ESG-luokitukset pysyvät toivotulla tasolla ja että poissuljetuille tai sensitiivisille toimialoille ei tehdä sijoituksia. ESG-luokituksille asetettava tavoite määritellään sisäisesti salkunhoitajien arvion ja ulkoisen vertailun perusteella. Hastings on sitoutunut pitämään korkosalkun keskimääräisen ESG-luokituksen tasolla A MSCI:n asteikon mukaisesti.

Hastings raportoi ESG-näkökohdista vakuutustytäryhtiön sijoituskomitealle neljännesvuosittain. Raportointi sisältää ESG-luokituksen sekä vahvistetut altistumiset poissuljetuille tai sensitiiviselle toimialoille. Tämä edesauttaa ESG-ohjeiden päivitystä ja mahdollistaa muutokset kiistanalaisiin positioihin. Sijoituskomitea voi raportoida yhtiön hallitukselle rikkomuksista tai suositella viitekehykseen muutosta.

ESG-integraatio

ESG-näkökohdat otetaan huomioon sijoitustoiminnassa vaikuttamatta negatiivisesti tuottoihin, hajautukseen tai sijoitussalkun laatuun. Hastingsin salkunhoitajat integroivat ESG-näkökohtia sijoitusprosessiin tunnistukseen tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa yhtiön suoriutumiseen suhteessa markkinaan. Salkunhoitajat sijoittavat pääomaa tavalla, joka integroi ESG-kriteerit säilyttäen ja kasvattaen rahoitusvaroja.

Negatiivinen seulonta ja normipohjainen seulonta

Hastingsissa negatiivinen seulonta keskittyy kolmeen toimialaan: tupakkaan, kiistanalaisiin aseisiin ja hiileen. Nämä toimialat on suljettu pois sisäisen harkinnan,

sidosryhmien vaatimusten, toimialan tarkastelun ja salkunhoitajien konsultoinnin jälkeen.

Hastings käyttää myös normipohjaista seulontaa ja sijoituskomitealle raportoidaan neljännesvuosittain salkkuyhtiöistä, jotka eivät täytä Global Compactin periaatteita.

Hastingsin sijoitussalkussa oli 31.12.2020 kaksi tupakkaa tuottavaa yhtiötä, yksi yhtiö, jonka liikevaihdosta alle 3 prosenttia tulee tupakasta ja kaksi yhtiötä, jotka saavat liikevaihtoa termisen hiilen louhinnasta. Nämä sijoitukset on tehty ennen ESG-strategian käyttöönottoa vuonna 2020. Kyseisten sijoitusten eräännyttyä Hastings ei tee uusia sijoituksia näille toimialoille.

Aktiivinen omistajuus

Hastingsilla ei ole suoria osakesijoituksia, joten se ei osallistu äänestyksiin. Hastings pyrkii vaikuttamaan yhtiöiden käyttäytymiseen ja ajamaan positiivista muutosta sulkemalla pois tiettyjä toimialoja ja sijoittamalla vain hyvän ESG-luokituksen saaneiden yhtiöiden korkoinstrumentteihin.

Hastingsilla on rahastojen kautta strateginen osake- ja valuuttapositio, jota ulkoiset rahastonhoitajat hallinnoivat. Hastings edellyttää, että ulkoiset rahastonhoitajat ovat PRI:n allekirjoittajia.

Sijoitusten hiilijalanjälki

Sijoitustoiminta on Sampo-konsernin yhtiöiden merkittävin keino hillitä ilmastonmuutosta. Sampo Oyj mittasi konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjäljen jälleen vuonna 2020. Analyysi kattoi Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2020 lopussa. Hastingsin sijoitukset laskettiin nyt ensimmäistä kertaa mukaan konsernin lukuihin. Hastingsilla ei ole suoria osakesijoituksia, joten suorien osakkeiden osalta hiilijalanjälkianalyysi on verrattavissa vuoteen 2019. Korkosijoitusten tuloksia ei sen sijaan voi verrata edellisiin vuosiin.

Hiilijalanjälkilaskennassa oli mukana 93,7 prosenttia Sampo-konsernin suorista osakesijoituksista ja 81,3 prosenttia suorista korkosijoituksista 31.12.2020 tilanteen mukaan. Hiilijalanjälkiraporttiin sisältyvien



osakesijoitusten markkina-arvo oli 2 261 miljoonaa euroa ja korkosijoitusten 14 667 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että hiilijalanjälkianalyysi kattoi 61,5 prosenttia Sampo-konsernin koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2020 lopussa.

Vertailukohtina (benchmark) käytettiin globaaleja pörssinoteerattuja rahastoja: osakeinstrumentteihin iShares MSCI World ETF ja korkoinstrumentteihin Xtrackers iBoxx EUR Corporate Bond Yield Plus UCITS ETF. Kumpikin ETF on tunnettu, ja niiden hiilijalanjäljet sekä painotetut keskimääräiset hiili-intensiteetit ovat selkeitä ja helposti laskettavia. On kuitenkin huomattava, että benchmarkien tarkoitus on antaa analyysille yleinen lähtökohta, ja niitä on pidettävä vain suuntaa antavina. Käytetyt ETF:t eivät suoraan heijasta Sampo-konsernin osake- tai korkosijoituksia. Lisätietoa laskentamenetelmästä löytyy raportin liitteestä 1: Laskentaperiaatteet (**sivu 157**).

Osakesijoitukset

Sampo-konsernin suorien osakesijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2) oli vuoden 2020 lopussa 172 505 CO₂e-tonnia. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 134,68 CO₂e-tonnia miljoonaa euroa liikevaihtoa kohti. Hiilijalanjälki oli 19,8 prosenttia yli vertailukohteen ja painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti 20,6 prosenttia alle vertailukohteen.

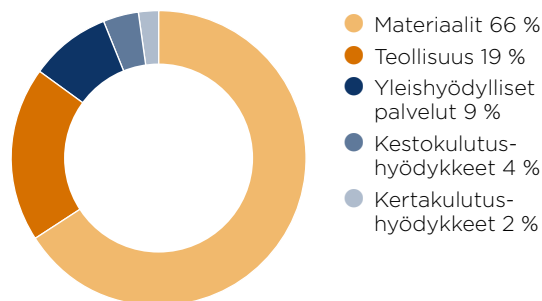
Suorien osakesijoitusten hiilijalanjälki

Sampo-konserni, 31.12.2020

	Osakesijoitukset, 31.12.2020	Vertailukohde, 31.12.2020	Nettotulos 2020 (osakesijoitukset vs. vertailukohde), %
Rahoitetut Scope 1 ja Scope 2:n mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	172 505	144 010	19,8
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	497 076	611 660	-18,7
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	76,27	63,67	19,8
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	133,12	182,72	-27,1
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	134,68	169,54	-20,6

Suorat osakesijoitukset, toimialan osuus päästöistä

Sampo-konserni, 31.12.2020

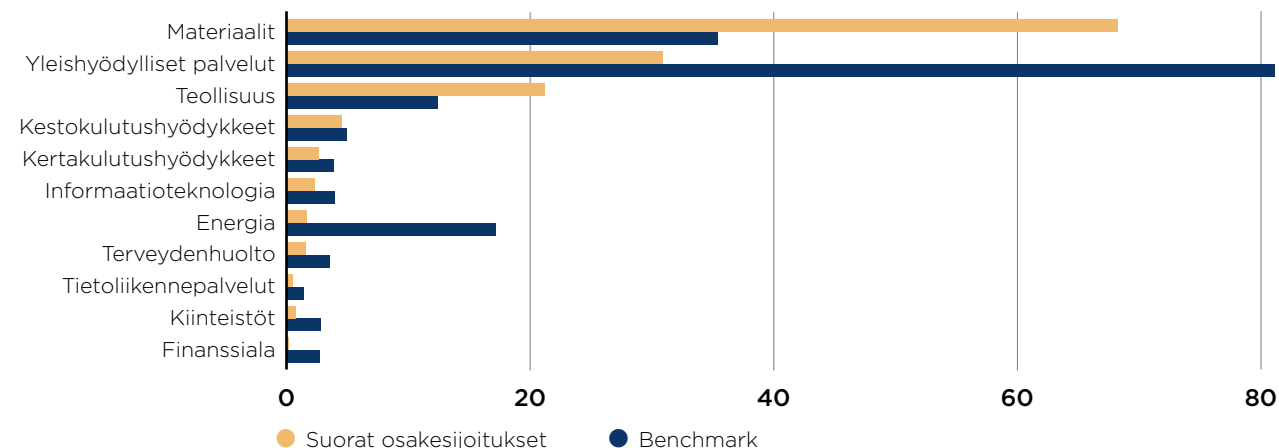


Kaikkien muiden sektoreiden osuus päästöistä on alle 1 prosenttia.

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

Suorat osakesijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2020



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

Korkosijoitukset

Sampo-konsernin suorien korkosijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2) oli vuoden 2020 lopussa 652 206 CO₂e-tonnia. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 57,84 CO₂e-tonnia miljoonaa euroa liikevaihtoa kohti. Hiilijalanjälki oli 68,3 prosenttia ja painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti 67,7 prosenttia alle vertailukohteen.

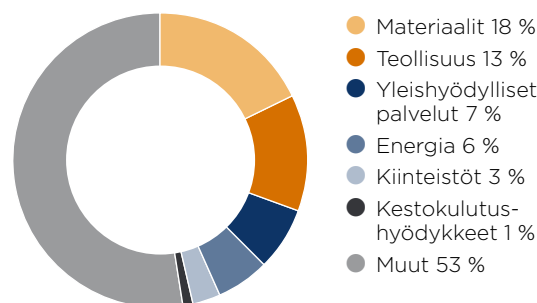
Suorien korkosijoitusten hiilijalanjälki

Sampo-konserni, 31.12.2020

	Korkosijoitukset, 31.12.2020	Vertailukohde, 31.12.2020	Nettotulos 2020 (korkosijoitukset vs. vertailukohde), %
Rahoitetut Scope 1 ja Scope 2:n mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	652 206	2 058 618	-68,3
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	2 042 254	9 381 340	-78,2
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	44,47	140,38	-68,3
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e /milj. e liikevaihto)	193,23	221,22	-12,7
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	57,84	179,35	-67,7

Suorat korkosijoitukset, toimialan osuus päästöistä

Sampo-konserni, 31.12.2020

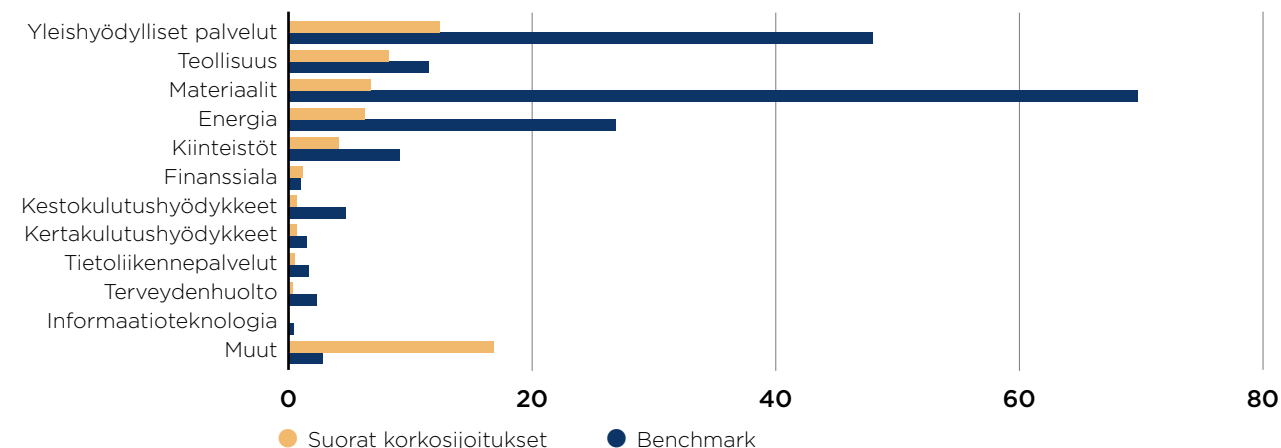


Kaikkien muiden sektoreiden osuus päästöistä on alle 1 prosenttia.

Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatum Lifin ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

Suorat korkosijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2020



Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatum Lifin ja Sampo Oyj:n sijoitukset.

Sijoitusten ilmastoarvio

Sampo-konserni on sitoutunut taisteluun ilmastonmuutosta vastaan, ja tästä syystä Sampo Oyj teetti jälleen vuonna 2020 arvion Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten vaikutuksesta ilmastoon. Ulkoisen palveluntarjoajan toteuttamaan analyysiin sisältyivät Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2020 lopussa. Hastings oli mukana ensimmäistä kertaa, joten tuloksia ei voi täysin verrata edellisvuoteen.

Tässä osiossa esitellään muutamia keskeisiä havaintoja analyysistä.

Ilmastoskenaarioanalyysi

Osana ilmastoarviota selvitettiin, miten Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosijoitukset ovat linjassa kansainvälisen energiajärjestön (IEA) skenaarioiden kanssa. Skenaarioanalyysissä verrataan salkun nykyisiä ja tulevia kasvihuonekaasupäästöjä IEA:n kestävän kehityksen skenaarion (Sustainable Development Scenario, SDS), ilmoitettujen linjausten skenaarion (Stated Policies Scenario, STEPS) ja nykyisen linjan skenaarion (Current Policies Scenario, CPS) hiilibudjetteihin. Tulos on esitetty prosenttiosuutena portfolion ja benchmarkin käyttämästä budjetista. SDS on täysin yhdenmukainen Pariisin sopimuksen tavoitteen kanssa, jonka mukaan ilmaston lämpeneminen tulisi rajoittaa selvästi alle

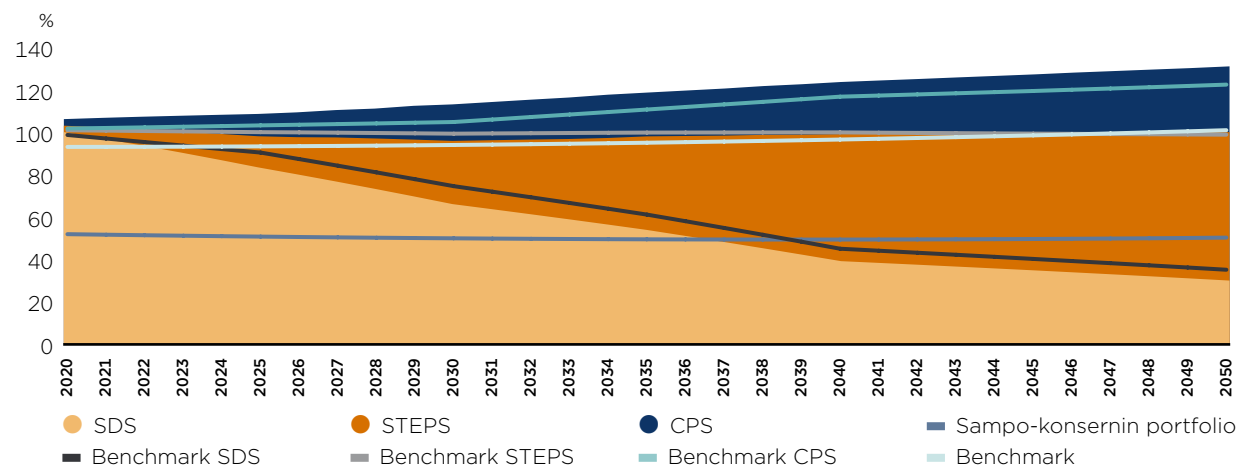
Portfolion ja vertailukohteen vertailu SDS-budjettiin

	2020	2030	2040	2050
Sampo-konsernin portfolio	-47,1 %	-23,4 %	+27,7 %	+70,6 %
Vertailukohde (iShares MSCI World ETF)	-6,2 %	+25,5 %	+114,1 %	+188,1 %

Punainen merkitsee budjetin ylitystä.

Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin

Sampo-konserni, 31.12.2020



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

kahden asteen ja pyrkiä pitämään lämpeneminen alle 1,5 asteessa esiteolliseen tasoon nähden.

Palveluntarjoajan analyysin mukaan Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosalkut eivät ole linjassa kestävän kehityksen skenaarion (SDS) eli 1,5 asteen skenaarion

kanssa vuoteen 2050 mennessä. Salkku ylittää SDS-budjettinsa vuonna 2037 ja se liittyy ilmastoon mahdolliseen 1,9 °C lämpenemiseen vuoteen 2050 mennessä. Vertailukohteen, iShares MSCI World ETF, mahdollinen lämpötilan nousu oli 2,8 °C.

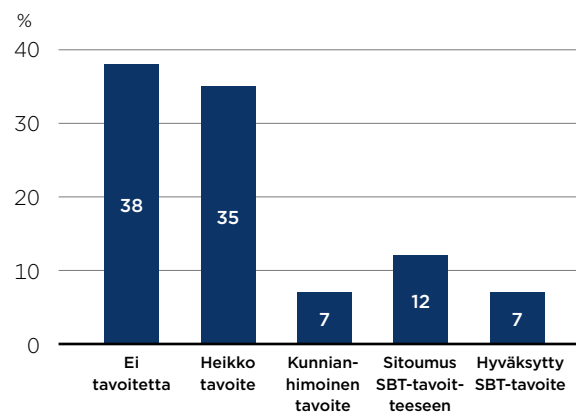
Vuonna 2020 Sampo Oyj käynnisti projektin, jonka tavoitteena on ilmastotavoitteiden asettaminen. Ensimmäinen askel oli nykytilan selvittäminen sisäisen analyysin avulla sekä verrokkitutkimus parhaiden käytäntöjen kartoittamiseksi. Työ jatkuu vuonna 2021 ja suunnitelmassa on tavoitteiden asettaminen vuoden aikana.

Ilmastotavoitteiden arviointi

Siirtymä vähähiiliseen maailmaan vaatii sijoituskohteena olevilta yhtiöiltä kansainvälisten ilmastotavoitteiden omaksumista ja edistämistä. Osana ilmastoarviota tehdyn ilmastotavoiteanalyysin mukaan 27 prosenttia Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten arvosta oli sitoutunut ilmastotavoitteeseen vuoden 2020 lopussa. Tähän sisältyvät salkkuyhtiöiden asettamat kunnianhimoiset tavoitteet sekä sitoumukset tieteeseen pohjautuviin tavoitteisiin (Science Based Targets, SBT) ja hyväksytyt tieteeseen pohjautuvat tavoitteet. Vaikka sitoumukset eivät takaa tavoitteeseen pääsemistä, siirtymä näyttää epätodennäköiseltä sen 38 prosentin osalta, jolla ei ole minkäänlaisia tavoitteita.

Ilmastotavoitteiden arviointi (%-osuus sijoituksista)

Sampo-konserni, 31.12.2020



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

Jatkossa Sampo-konserni seuraa tarkasti salkkuyhtiöiden ilmastotoimia hallitakseen ilmastoriskiä.

Fyysiset riskit ja siirtymäriskit

Analyysin mukaan Sampo-konserniin kohdistuu vähemmän fyysisiä riskejä ja siirtymäriskejä kuin vertailukohteeseen (iShares MSCI World ETF). Sampo-konsernin suoriin osake- ja korkosijoituksiin ei kohdistu niiden toimialojen ja maantieteellisten alueiden perusteella merkittäviä kroonisia tai akuutteja

fyysisiä riskejä. Siirtymä vähähiiliseen yhteiskuntaan ja mahdollisesti lisääntyvä ympäristöön ja ilmastoon liittyvä sääntely, tiukemmat päästövaatimukset ja muutokset markkinoiden mieltymyksissä saattavat vaikuttaa Sampo-konsernin sijoitusten arvoon. Sampo-konsernilla on vähän sijoituksia toimialoille, jotka ovat erityisen herkkiä siirtymäriskeille, kuten yleishyödylliset palvelut, mikä rajoittaa riskiä. Hallitakseen siirtymäriskiä Sampo-konserni esimerkiksi seuloo sijoituksia fossiilisten polttoaineiden suhteen ja mittaa sijoitustensa hiilijalanjäljen.

VASTUULLISUUS YHTEISÖISSÄ

138

Sidosryhmä-
yhteistyö ja
-keskustelu

144

Lahjoitukset
ja muut
humanitaariset
toimet

148

Asiakas-
tyytyväisyys

153

Verojalanjälki

Vastuullisuus yhteisöissä

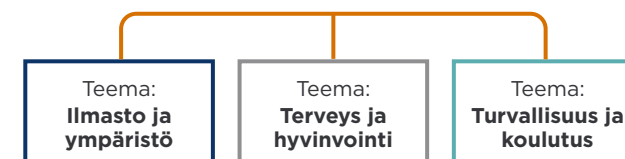


Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt haluavat vaikuttaa myönteisesti yhteisöihin, joissa ne harjoittavat liiketoimintaa. Konserniyhtiöt pyrkivät tähän muun muassa käymällä vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa ja tekemällä yhteistyötä paikallisten ja kansainvälisten organisaatioiden kanssa. Kannattavan liiketoimintansa ansiosta Sampo-konserni osallistuu yhteiskunnan kehittämiseen myös merkittävänä veronmaksajana.

Sampo-konserni kehitti yhteisötoimintaansa luomalla konsernitason viitekehyksen yhteisötyölle vuonna 2020. Viitekehyksessä on kolme teemaa, jotka ohjaavat konsernin sidosryhmäyhteistyötä- ja vuoropuhelua, lahjoituksia ja muita humanitaarisia toimia sekä näihin liittyvää raportointia. Viitekehyksen etuja ovat muun muassa yhteisötyön parempi kohdennettavuus konsernin kannalta tärkeisiin teemoihin sekä parempi mitattavuus ja raportointi konsernitasolla.

Yhteisötyön viitekehys

Sampo-konserni



Hastings sisällytetään osaksi Sampo-konsernin vastuullisuusraportin Vastuullisuus yhteisöissä -osiota vuonna 2021. Tietoa Hastingsin yhteisötyöstä vuonna 2020 on saatavilla englanniksi yhtiön omasta vastuullisuusraportista (www.sampo.com/vuosi2020).

Sidosryhmäyhteistyö ja -keskustelu

Sampo-konsernin keskeisimmät sidosryhmät ovat sijoittajat, asiakkaat, henkilöstö, alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit sekä paikalliset yhteisöt. Jokaisella sidosryhmällä on lisäksi lukuisia alaryhmiä.

Konserniyhtiöt haluavat keskustella sidosryhmiensä kanssa eri aiheista ja tarjota tukea mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi tarjoamalla omaa asiantuntemustaan ja aikaansa yhteisöjen käyttöön. Tarkoituksena on toimia tavoilla ja käydä vuoropuhelua asioista, jotka tukevat parhaiten kunkin konserniyhtiön ja sen sidosryhmien pyrkimyksiä. Sidosryhmäyhteistyön tavoitteena on rakentaa luottamusta konserniyhtiöiden ja niiden sidosryhmien välille ja hakea yhteisiä etuja.

If

Sampo-konsernin yhteistyön teemoista Ifille olennaisimpia ovat ilmasto ja ympäristö ja turvallisuus ja koulutus.

Lisätietoa Ifin aloitteista on englanniksi yhtiön vastuullisuusraportissa (www.sampo.com/vuosi2020).

Keskeisimmät sidosryhmät

Sampo-konserni

Keskeisimmät sidosryhmät	Keskustelupaikka
Sijoittajat (nykyiset ja potentiaaliset osakkeenomistajat ja velkasijoittajat)	• Yhtiökokous • Pääomamarkkinapäivä • Roadshowt, muut virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset, konferenssipuhelut, seminaarit jne.
Asiakkaat	• Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset • Asiakastytyväisyyskyselyt • Asiakasvaltuutettu
Henkilöstö	• Kehityskeskustelut ja muu vuoropuhelu esimiesten kanssa • Työtyytyväisyyskyselyt • Työympäristöneuvostot • Tapaamiset ammattiliittojen ja henkilöstön edustajien kanssa
Alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit (esim. analyytikot, luokituslaitokset)	• Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset • Tapahtumat
Paikalliset yhteisöt (esim. viranomaiset, valvojat, toimialajärjestöt, oppilaitokset, kansalaisjärjestöt, suuri yleisö ja media)	• Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset • Tapahtumat

Ilmasto ja ympäristö

If tukee ja osallistuu useisiin tutkimushankkeisiin Pohjoismaissa. Hankkeiden tavoitteena on lisätä ymmärrystä ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä ja kehittää ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Lisäksi

If käy jatkuvaa keskustelua kansalaisjärjestöjen ja päätöksentekijöiden kanssa Pohjoismaissa. Tarkoituksena on jakaa Ifin tietämystä ja lisätä päätöksentekijöiden ymmärrystä ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä ja vakuutusalan mahdollisuuksista torjua näitä riskejä.

Tutkimushankkeet

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. Vuonna 2019 tehty kysely osoitti, että monien Norjan kuntien on parannettava ilmastomuutokseen sopeutumista koskevaa työtään. Seurantatutkimus toteutettiin vuonna 2020. Tämä tutkimus osoitti, että vaikka suurimmat kunnat pärjäsivät parhaiten, suurimmat parannukset vuoteen 2019 verrattuna olivat tapahtuneet pienissä kunnissa. Tutkimuksen toteutti CICERO yhteistyössä Ruotsin ympäristöinstituutin (IVL Svenska Miljöinstitutet) kanssa.

If on myös mukana KLIMPEN-tutkimushankkeessa, jossa analysoidaan ilmastomuutoksen vaikutuksia energiasectoriin Ruotsissa. Tutkimus käynnistettiin tammikuussa 2020, ja sen on määrä valmistua maaliskuussa 2021. Hankkeen tarkoituksena on tutkia, miten ilmaston muutos vaikuttaa energiasektorin eri osa-alueisiin kuten vesivoimaan, tuulivoimaan ja bioenergiaan ja löytää mahdollisia sopeutumiskäytäntöjä. Kunkin osa-alueen ilmastoskenaariot tarjoavat tärkeää tietoa ja tutkimusaineistoa, joka auttaa sekä yrityksiä että kuntia valmistautumaan mahdollisiin vaikutuksiin, joita muuttuva ilmasto voi tuoda niiden toiminta-alueille tai aiheuttaa niiden toiminnalle tietyillä alueilla.

Tutkimushanketta johtaa Energiforsk yhteistyössä Ruotsin meteorologisen ja hydrologisen instituutin (SMHI), Chalmersin teknillisen korkeakoulun, Ruotsin ympäristöinstituutin ja Profu AB:n kanssa.

Yhteistyö kansalaisjärjestöjen ja päätöksentekijöiden kanssa

Toimialajärjestöt ovat tärkeä foorumi Ifin ilmasto- ja ympäristöasioiden edistämistyössä. If on perustajajäsen Svensk Försäkringin ilmastotyöryhmässä, joka muun muassa tarjoaa apua ja tukea ilmastomuutokseen sopeutumiseen kansallisella ja paikallisella tasolla. Norjassa If osallistuu Norjan Finanssialan vastuullisuustyöryhmään ja Suomessa If on edustettuna Suomen Finanssialan vastuullisuustoimikunnassa osana Sampo-konsernia. Tanskassa If puolestaan osallistuu vakuutus- ja eläkealan kattojärjestön työhön ja toimintaan ilmaston hyväksi. Toimialajärjestöjen kautta If voi myös osallistua EU-tason keskusteluihin.

Buy Ecolabelled on pohjoismaisen Joutsenmerkki-ympäristömerkin alainen yritysverkosto, joka edistää ympäristöystävällistä tuotantoa ja kulutusta. Verkosto keskittyy ohjaukseen, ideoiden jakamiseen ja tuomaan yhteen yrityksiä, jotka haluavat vähentää ympäristövaikutuksiaan ostetuista tuotteista ja palveluista. If on ollut Buy Ecolabelled -verkoston jäsen Ruotsissa ja Norjassa vuodesta 2010 sekä Suomessa ja Tanskassa vuodesta 2012.

Turvallisuus ja koulutus

If toimii päivittäin riski- ja turva-asioiden parissa ja näin ollen yhtiössä tiedetään, mitkä ratkaisut lisäävät asiakkaiden ja yhteiskunnan turvallisuutta. Vahingontorjunta on yksi tärkeimmistä asioista, joista If keskustelee sidosryhmiensä kanssa. Neuvomalla esimerkiksi asiakkaitaan vahinkojen torjunnassa If auttaa heitä pienentämään sekä riskejään että kustannuksiaan ja samalla suojelemaan ilmastoa ja ympäristöä.

If tarjoaa kaikille asiakkailleen ja suurelle yleisölle vahingontorjuntatietoa verkkosivuillaan. Verkkosivut ovat yhtiön ensisijainen vahingontorjuntaa koskevan neuvonnan ja dokumentaation kanava. Sivulla on muun muassa tietoa tulipalojen, murtovarkauksien ja vesivahinkojen ennaltaehkäisystä. Noin 880 000 käyttäjää vieraili Ifin Kodin turvallisuus -sivuilla vuoden 2020 aikana.

If on julkaissut vuodesta 2002 lähtien englanninkielistä Risk Consulting -lehteä, joka keskittyy riskienhallintaan ja vahingontorjuntaan. Lehti julkaistaan neljä kertaa vuodessa, ja sen jakeluun kuuluu muun muassa asiakkaita, kirjastoja ja muita instituutioita. Lehti on luettavissa myös verkossa (www.if-insurance.com/large-enterprises/insight/risk-consulting-magazine). Lehdessä julkaistiin vuonna 2020 artikkeleita muun muassa uusiutuvan energian hankkeista, koronapandemian vaikutuksista toimitusketjuihin, kirstysohjelmien (ransomware) trendeistä,

turvallisuustutkimusten tärkeydestä ja sähköajoneuvojen palojen ymmärtämisestä.

If tarjoaa yhdessä kumppaninsa Anticimexin kanssa kodin kuntotarkastuksia laajan kotivakuutuksen omaaville omakotitaloasiakkaille. Tarkastusten päätarkoitus on estää vahinkojen syntyminen, mutta niillä on myös myönteinen ympäristövaikutus, sillä vähäisemmät vahingot vähentävät myös korjaus- tai jälleenrakennustarvetta. Ifin tilastojen mukaan kuntotarkastetuilla kodeilla on pienempi vahinkoriski kuin tarkastamattomilla kodeilla, erityisesti tulipalojen ja vesivahinkojen suhteen. Asiakas saa tarkastuksesta raportin, joka auttaa kodin kunnossapidon suunnittelussa ja minimoi epämiellyttävien yllätysten riskin. Asiakkailla on oikeus kodin kuntotarkastukseen neljän vuoden välein. If ja Anticimex ovat toteuttaneet vuodesta 2012 lähtien noin 163 000 kodin kuntotarkastusta Pohjoismaissa. Ifin tavoitteena on tehdä 200 000 tarkastusta vuoden 2021 loppuun mennessä.

If pyysi vuonna 2020 Ruotsin ympäristöinstituuttia selvittämään Ifin ja Anticimexin asiakkaille tarjoamien kodin kuntotarkastusten ympäristöhyötyjä Ruotsissa ja Norjassa. Ympäristöinstituutin laskelmien mukaan Ruotsissa ja Norjassa joulukuuhun 2020 mennessä tehdyt tarkastukset ovat vähentäneet kasvihuonekaasupäästöjä yhteensä 2 630 tonnilla. Määrä vastaa 14 miljoonaa ajokilometriä autolla.

Topdanmark

Sampo-konsernin yhteisötyön teemoista Topdanmarkille olennaisin on terveys ja hyvinvointi.

Lisätietoa Topdanmarkin aloitteista on englanniksi yhtiön vastuullisuusraportissa (www.sampo.com/vuosi2020).

Terveys ja hyvinvointi

Sairauksilla ja vammoilla on usein taloudellisia seurauksia suurempi merkitys niin yksittäiselle asiakkaalle, Topdanmarkille kuin yhteiskunnallekin. Joidenkin vakavien vammojen, sekä fyysisten että psyykkisten, seurauksena henkilö voi menettää ansaintakykynsä joko osittain tai kokonaan ja näin myös yhteyden työmarkkinoihin. Viime kädessä tämä voi johtaa elämään työkyvyttömyyseläkkeellä.

Topdanmark haluaa ennaltaehkäistä vakavia vammoja ja sairauksia, ja siksi terveys- ja hyvinvointialoitteet ovat keskeinen osa yrityksen liiketoimintaa. Jos vamma tai sairaus ilmenee, Topdanmarkilla on myös aloitteita, jotka auttavat rajoittamaan vamman tai sairauden laajuutta ja auttavat henkilöä palaamaan töihin ja jokapäiväiseen elämään. Topdanmark on tämän alan johtava henkivakuutusyhtiö Tanskassa, ja yhtiön toimien on todettu vaikuttavan positiivisesti yhteiskuntaan.

Topdanmark arvioi jatkuvasti ennaltaehkäisyyn ja tapaturmien vaikutusten rajoittamiseen liittyviä prosessejaan ja toimintatapojaan. Topdanmarkin mukaan yhtiön toimet vaikuttavat positiivisesti yhteiskuntaan, koska ne vähentävät osaltaan terveydenhuollon kustannuksia ja edistävät terveyden ja hyvinvoinnin luomista. Toimet myös vähentävät sairauslomia yrityksissä, mikä tarjoaa vakautta ja hyödyttää sekä yhteiskuntaa että yksittäisiä työntekijöitä.

“Topdanmarkin verkkosivuilla on neuvoja tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisyyn. Vahingontorjuntasivuston sivulatausten lukumäärä vuonna 2020 oli 109 168.

Apua vakavan sairauden tai tapaturman jälkeen

Kun Topdanmarkin vakuuttamalla asiakkaalla todetaan vakava sairaus tai tapaturmainen vamma, Topdanmark pyrkii auttamaan yksilöidyn ratkaisuihin, jotta henkilö voisi palata takaisin normaaliin arkeen. Topdanmarkilla on useita terveysohjelmia erilaisia tilanteita varten. Esimerkkejä ovat TopOmsorg®-ohjelma ja yksilölliset toimet, jotka kuuluvat kolmannen osapuolen vastuuvakuutuksen tai työtapaturmavakuutuksen piiriin.

TopOmsorg®-ohjelmaa muokataan yksilöllisesti henkilön tilanteeseen tai tarpeisiin sopivaksi. Sen tarkoituksena on auttaa henkilöä parantumaan ja jatkamaan normaalia elämää. TopOmsorgin®-ohjelman avulla Topdanmark keskittyy osa-alueisiin, joilla yhtiö katsoo avun puuttuvan ja joissa avusta on eniten hyötyä. Asiakas saa tuekseen sosiaalityöntekijän, joka auttaa navigoimaan monien osapuolten välillä ja parhaan mahdollisen hoito-ohjelman suunnittelussa. Apu voi olla myös vuoropuhelua työpaikan kanssa ja tukea uuden työpaikan etsimisessä.

Topdanmark työllistää itse useita sosiaalityöntekijöitä ja terveydenhuollon ammattilaisia, joita käytetään työtapaturmavakuutuksen ja kolmannen osapuolen vastuuvakuutuksen piiriin kuuluviin yksilöityihin ohjelmiin. Lisäksi yhtiö työllistää eri tautien asiantuntijoita.

Koronarajoitukset vaikuttivat tapaturmasta kärsivien ja sairastuneiden asiakkaiden auttamiseen vuonna

Paluu töihin kolmannen osapuolen vastuuvakuutuksen ja työtapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvien yksilöllisten ohjelmien jälkeen

Topdanmark

2020

Osuus hakijoista, jotka pystyivät palaamaan töihin täysin, %	56
Osuus hakijoista, jotka pystyivät palaamaan töihin osittain, %	10

Prosentit laskettiin yhteensä 338 hakijan perusteella, jotka suorittivat asiakkaan kolmannen osapuolen vastuuvakuutuksen tai työtapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvan yksilöllisen ohjelman vuonna 2020.

Paluu töihin TopOmsorg®-ohjelman jälkeen

Topdanmark

2020

Osuus hakijoista, jotka pystyivät palaamaan töihin täysin, %	53
Osuus sairastuneista olevista henkilöistä, jotka palasivat töihin joko kokoaikaisesti tai osa-aikaisesti, %	76

Prosentit laskettiin 242 hakijan perusteella, jotka suorittivat asiakkaan työkyvyttömyysvakuutuksen piiriin kuuluvan yksilöllisen ohjelman vuonna 2020.

2020. Vuoden aikana keskityttiin lähinnä ylläpitämään ja kehittämään hankkeita, jotka oli aloitettu jo ennen koronasulkua ja jotka olivat vaarassa pysähtyä.

Maksutonta terveyspalvelua sovelluksella

Topdanmark haluaa auttaa kaikkia asiakkaitaan terveysasioissa riippumatta siitä, missä asiakkaat ovat. Tästä syystä Topdanmark lanseerasi joulukuussa 2020 lääkäripalvelusovelluksen asiakkaille, joilla on vähintään kaksi vakuutusta Topdanmarkilta. Sovelluksen nimi on Sundhedshjælp, joka tarkoittaa terveystukea. Sovellusta tarjottiin noin puolelle miljoonalle asiakkaalle ja heidän työntekijöilleen vuonna 2020.

Sovellukseen sisältyy kaksi ulkopuolisen palveluntarjoajan tarjoamaa palvelua: keskustele lääkärin kanssa ja asiantuntijalausunto. Keskustele lääkärin kanssa tarkoittaa verkossa tai puhelimitse käytävää keskustelua lääkärin kanssa, joka voi auttaa sekä lievissä että vaikeammissa sairastapauksissa. Konsultointi on mahdollista varata kaikkina viikonpäivinä riippumatta siitä, missä päin maailmaa henkilö on. Asiantuntijalausunto tarkoittaa mahdollisuutta pyytää puolueeton arviointi (toinen lausunto) yhdeltä tai useammalta kansainväliseltä asiantuntijalta, jos asiakkaalla on diagnosoitu tai hänellä on jo jokin sairaus.

Sovellus on kaikkien rekisteröityneiden asiakkaiden ja työntekijöiden vapaasti ladattavissa, ja sitä voi käyttää perinteisen terveydenhuoltojärjestelmän lisänä.

Mielenterveyden parantaminen

Mielenterveys on ollut Topdanmarkin prioriteetti jo vuosia. Fokus kasvoi vuonna 2020, kun Topdanmark lähti ensimmäisenä kaupallisena eläkeyhtiönä Tanskassa mukaan yhteistyöhön Sammen om mental sundhedin kanssa. Kyseessä on Tanskan terveysministeriön aloittama monialainen kumppanuusverkosto. Osallistumalla yhteistyöhön Topdanmark pyrkii parantamaan mielenterveyttä työpaikoilla Tanskassa. Topdanmark haluaa vaikuttaa keskittymällä erityisesti yrityksen omiin työntekijöihin ja yritysasiakkaidensa työntekijöihin.

Yhteistyön tavoitteena on luoda yhteistyökäytäntö olennaisten sidosryhmien välille liittyen mielenterveyteen työpaikalla. Kohderyhmänä ovat kaikki työpaikat Tanskassa ja kaikenlaiset työntekijät. Tähän mennessä yhteistyössä on mukana 46 toimijaa yksityiseltä ja julkiselta sektorilta.

Osana yhteistyötä Topdanmark toivoo saavansa käyttöönsä alan tuoreimmat tiedot ja mahdollisuuden kannustaa uusiin hyväksi todettuihin aloitteisiin työpaikoilla. Näin Topdanmark voi parantaa neuvontapalvelujaan ja terveystuotteitaan ja siten edistää hyvinvointia ja vähentää sairaudesta johtuvia poissaoloja yhteiskunnassa.



Tukea yrityksille henkilöstön terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen

Topdanmark haluaa parantaa asiakkaidensa fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia. Näin ollen yhtiö osallistuu aktiivisesti sairauksien ja työtapaturmien ennaltaehkäisyyn yrityksissä, jotka ovat vakuuttaneet henkilöstönsä esimerkiksi Topdanmarkin terveysvakuutuksella. Topdanmarkilla on laaja valikoima ennaltaehkäiseviä ratkaisuja, jotka voidaan räätälöidä yksittäisen asiakasyrityksen tarpeisiin. Topdanmark tarjoaa asiakkailleen esimerkiksi lääketieteen asiantuntijoiden toteuttamia henkilökohtaisia terveystarkastuksia ja -kartoituksia.

Topdanmark keskusteli vuonna 2020 yhteensä 320 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.

Mandatum Life

Mandatum Life työskentelee sidosryhmiensä kanssa erityisesti ilmastonmuutokseen, vastuulliseen sijoittamiseen ja vastuullisiin henkilöstö- ja palkitsemiskäytäntöihin liittyen. Nämä aiheet nivoutuvat konsernin yhteistyön teemoihin ilmasto ja ympäristö ja turvallisuus ja koulutus.

Ilmasto ja ympäristö

Sijoittajilla on keskeinen rooli ilmasto- ja ympäristötavoitteiden saavuttamisessa ja ilmastonmuutokseen liittyvien taloudellisten riskien lieventämisessä. Mandatum Life on tehnyt vuodesta 2017 lähtien yhteistyötä WWF Suomen kanssa. Yhteistyön tavoitteena on ohjata sijoitusala mukauttamaan toimintaansa Pariisin ilmasopimuksessa mainitun 1,5–2,0 asteen lämpötilatavoitteen saavuttamiseksi.

Mandatum Life ja WWF Suomi julkaisivat vuonna 2018 oppaan sijoitusten ilmastovastuullisuuden edistämiseksi. Päivitetty versio oppaasta ja digitaalinen versio institutionaalisten ja yksityissijoittajien käyttöön julkaistiin vuonna 2020. Sijoittajan opas ilmatoriskien hallintaan: riskeistä mahdollisuuksiin -julkaisun (www.mandatumlife.fi/life-magazine/sijoittajan-ilmasto-opas) tavoite on kannustaa kaikkia sijoittajia ottamaan ilmastonmuutoksen hillitseminen huomioon sijoituspolitiikassaan.

WWF Suomi ja Mandatum Life järjestivät myös kaikille avoimen webinaarin ilmastonmuutokseen liittyvistä sijoitusriskeistä vuonna 2020. Webinaarin tavoitteena oli auttaa sijoittajia pienentämään sijoitustensa hiilijalanjälkeä omat sijoitustavoitteet huomioon ottaen.

WWF Suomen ja Mandatum Lifen yhteistyö jatkuu vuonna 2021 ja ilmastoasioista viestintä tulee olemaan aktiivista muun muassa webinaarien ja sidosryhmäkeskustelujen kautta.

Turvallisuus ja koulutus

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. Tavoitteena on tarjota koulutusta vastuullisista henkilöstö- ja palkitsemiskäytännöistä.

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 vastuullisuutta voidaan edistää liittämällä siihen liittyviä tavoitteita johdon palkitsemisjärjestelmiin. Mandatum Life järjesti vuonna 2020 vastuullisen palkitsemisen webinaarin, joka oli suunnattu johtajille ja hallitusammattilaisille.

Mandatum Life toteutti vuonna 2020 palkitsemistutkimuksen, johon vastasi yhteensä 302 työnantajan edustajaa ja 1 007 työntekijää suomalaisista yrityksistä. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa suomalaisten yritysten käytössä olevia palkitsemisjärjestelmiä sekä työnantajien ja työntekijöiden näkemyksiä siitä, miten motivoivia ja tehokkaita nämä järjestelmät ovat. Tietoa aiheesta jaettiin medialle ja tutkimuksen tärkeimmät tulokset ovat luettavissa Mandatum Lifin verkkosivuilla (www.mandatumlife.fi/tiedotteet/tutkimus-rahallinen-palkitseminen-tarkein-motivaatiotekija).

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.

Lahjoituksia ja muita humanitaarisia toimia tehdään konsernitasoisen yhteistyön viitekehyksen teemojen mukaisesti vuoden 2021 alusta alkaen. Tämä mahdollistaa entistä paremman seurannan ja raportoinnin konsernitasolla.

Lahjoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni

euroa	2020	2019
If ¹⁾	5 000	NA
Topdanmark	55 700	93 000 ²⁾
Mandatum Life	33 400	39 300
Sampo Oyj	68 400	72 000
Sampo-konserni	162 400	204 300

Pois lukien Hastings

¹⁾ Ifissä sponsorointi- ja lahjoituskustannukset on historiallisesti merkattu samalle tilille. If avasi lahjoituksille omat tilit vuonna 2020, joten sponsorointi- ja lahjoituskustannukset voidaan nyt erotella kirjanpidossa. Vuoden 2020 aikana joitakin lahjoituksia merkattiin vielä sponsoroinnin alle, mikä selittää suhteellisen pienen luvun muihin konserniyhtiöihin verrattuna.

²⁾ Sisältää Topdanmarkin työntekijöiden Tanskan syöpäsäätiölle tekemät lahjoitukset vuoden aikana.

If

Ifin lahjoitukset ja humanitaariset toimet tukevat Sampo-konsernin yhteistyön teemaa turvallisuus ja koulutus.

Turvallisuus ja koulutus

If on SAFER-osaamiskeskuksen jäsen Ruotsissa. Osaamiskeskuksessa Ruotsin autoalan yhteistyökumppanit, yliopistomaailma ja viranomaiset tekevät yhteistyötä liikenneturvallisuuden tutkimuksen ja turvallisen liikkumisen parissa. If osallistui vuonna

2020 kolmanteen liikenneturvallisuutta käsittelevään maailmanlaajuiseen ministerikokoukseen Tukholmassa. Konferenssissa keskityttiin liikenneturvallisuuteen osana Agenda 2030 -hanketta. SAFER järjesti osallistujille ennen konferenssia oheistapahtuman, jossa esiteltiin erilaisia projekteja ja aloitteita.

Suomessa If tukee puolestaan Keltanokka-kampanjaa. Yhtiö on lahjoittanut heijastavia keltaisia lippalakkeja kaikille 1. luokan aloittaneille joka syyskuudesta 2006 lähtien. Kampanjan tarkoituksena on tukea lasten liikenneturvallisuutta. Tähän mennessä miltei puoli miljoonaa suomalaista on saanut keltaisen lippalakin. Vuonna 2020 koulutaipaleensa aloitti noin 58 000 lasta, ja kouluihin lähetettiin lähes 55 000 lippalakkia.

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). Koronapandemia esti paloturvallisuusviikon järjestämisen vuonna 2020.

Topdanmark

Topdanmarkin hyväntekeväisyysohjelma perustuu aloitteisiin, jotka edistävät humanitaarista apua sekä Tanskassa että kansainvälisesti ja jotka liittyvät yhtiön ydinliiketoimintaan. Ohjelma käydään läpi vuosittain. Vuonna 2020 päädyttiin siihen, että ohjelma täytyy arvioida läpi perusteellisemmin ja tämä prosessi käynnistetään vuonna 2021.

Topdanmarkin lahjoituksilla ja humanitaarisilla toimilla tuetaan myös kahta Sampo-konsernin yhteistyön teemaa: terveys ja hyvinvointi sekä turvallisuus ja koulutus.

Terveys ja hyvinvointi

Vahinko- ja henkivakuutusyhtiönä Topdanmark auttaa vuosittain monia asiakkaita sairauden tai tapaturman sattuessa. Tämän lisäksi yhtiö haluaa auttaa myös laajemmin yhteiskunnassa ja tekee yhteistyötä humanitaaristen järjestöjen kanssa. Topdanmarkin kolme yhteistyöjärjestöä ovat Tanskan syöpäsäätiö, Lääkärit ilman rajoja ja Veripankki.

Tanskan syöpäsäätiö

Topdanmark osallistui vuonna 2020 seitsemättä kertaa Tanskan syöpäsäätiön Knæk Cancer -kampanjaan. Yhtiö haluaa tukea tutkimustyötä, jossa etsitään keinoja syövän parantamiseen ja ennaltaehkäisyyn. Kampanjan avulla Topdanmark voi edistää tärkeää asiaa ja samaan aikaan keskittyä yhtiön liiketoiminnan kannalta olennaisiin teemoihin kuten terveyteen, liikuntaan ja ennaltaehkäisyyn. Lisäksi Topdanmark voi edistää tärkeää terveydenhuollon hanketta ja luoda samalla yhteisöllisyyttä yrityksen sisällä, koska kampanjasta on tullut osa Topdanmarkin yrityskulttuuria.

Aiemmin kampanja on toteutettu viikon kestäväenä liikuntatapahtumana, jonka aikana yhtiön työntekijöitä on kannustettu muun muassa pyöriilemään, tanssimaan, juoksemaan, kävelemään ja joogaamaan. Vuonna 2020 kampanja mukautettiin korona-aikaan sopivaksi. Uudet ideat näkivät päivänvalon, ja esimerkiksi liikunta kotitoimistolla oli myös vaihtoehto.

Yhteensä 690 työntekijää (815) osallistui kampanjaan vuonna 2020, ja sillä kerättiin yhteensä 339 874 Tanskan kruunua (357 373). Summa koostui pääasiassa työntekijöiden maksamista osallistumismaksuista ja Topdanmarkin lahjoituksesta, joka perustui liikuntasuoritusten aikana poltettuihin kaloreihin.

Lääkärit ilman rajoja

Topdanmark on tehnyt yhteistyötä Lääkärit ilman rajoja -järjestön kanssa vuodesta 1996 lähtien. Topdanmark on valinnut Lääkärit ilman rajoja -järjestön, koska yhtiö luottaa siihen, että lahjoitukset käytetään vastuullisesti kriisikohteissa ympäri maailman. Topdanmarkin työntekijät voivat halutessaan osallistua Lääkärit ilman rajoja -järjestön tukemiseen suoraan palkastaan, ja Topdanmark lahjoittaa vastaavan summan. Vuonna 2020 Lääkärit ilman rajoja -järjestölle lahjoitettiin yhteensä 172 410 Tanskan kruunua (188 460).

Lisäksi Topdanmarkin työntekijöilleen antamaan joululahjaan kuului 100 Tanskan kruunun lahjoitus Lääkärit ilman rajoja -järjestölle vuonna 2020. Työntekijöillä oli myös mahdollisuus lahjoittaa koko joululahjaan käytetty summa järjestölle. Yhteensä Lääkärit ilman rajoja -järjestölle lahjoitettiin 258 000 Tanskan kruunua. Tästä 7 500 kruunua oli työntekijöiden lahjoituksia.

Veripankki

Tanskalaiset sairaalat hoitavat potilaita joka päivä luovutetun veren avulla. Topdanmarkin pääkonttorin työntekijät ovat vuodesta 2005 lähtien voineet luovuttaa verta veripankille työpäivän aikana. Vuonna 2020 Topdanmarkin työntekijät luovuttivat yhteensä 159 pussia (388) verta.

Turvallisuus ja koulutus

Yhtenä Tanskan suurimmista vakuutus- ja eläkeyhtiöistä ja Vakuutus Akatemian osa-omistajista Topdanmark haluaa tukea nuorten kouluttautumista vakuutusosalalle. Siksi yritys työllistää vuosittain harjoittelijoita 2-vuotiseen koulutusohjelmaan. Lisäksi Topdanmark

tarjoaa työharjoittelupaikkoja sekä varainhoidon että taloushallinnon opiskelijoille.

Topdanmark haluaa varmistaa, että kaikki harjoittelijat suorittavat koulutuksen hyvin arvosanoin ja että he ovat hyvin valmistautuneita vakuutusalan tehtäviin. Siksi harjoittelijoille on laadittu järjestelmällinen koulutusohjelma, joka sisältää sekä teoria- että käytännönkoulutusta. Topdanmark järjestää myös harjoittelijoiden hyvinvointiin ja henkilökohtaiseen kehitykseen keskittyviä tapahtumia tukeakseen heidän kouluttautumistaan.

Vuonna 2020 Topdanmarkin koulutuksesta valmistuneista 14 rahoitusalan harjoittelijasta 13 sai pysyvän työpaikan koulutuksen päätyttyä.

Mandatum Life

Mandatum Lifen lahjoitukset tukevat kahta Sampo-konsernin yhteisötyön teemaa: terveys ja hyvinvointi ja turvallisuus ja koulutus.

Terveys ja hyvinvointi

Mandatum Life ja Keskinäinen vakuutusyhtiö Kaleva antoivat vuonna 2020 yhteensä 15 000 euron joululahjoituksen Me-säätiölle. Lahjoituskohde valittiin molempien yhtiöiden henkilöstön keskuudessa toteutetun äänestyksen perusteella. Me-säätiön toiminnan tarkoituksena on vähentää lasten ja nuorten sosiaalista eriarvoisuutta ja edistää yhdenvertaisuustyötä.

Mandatum Lifen Viron toimisto puolestaan tuki vuonna 2020 Hille Tänävsuu -syöpäsäätiötä ”Elämän lahja”. Säätiö tukee syöpäpotilaita ensisijaisesti taloudellisesti. Säätiö auttaa potilaita hankkimaan heille olennaisia lääkkeitä tai hoitomenetelmiä antaen samalla heille toivoa, mahdollisuuden elää pidempään tai jopa täysin toipua.

Koulutus vakuutusosalalla, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	2020	2019
Tue vakuutusalan kouluttautumista työllistämällä vuosittain vähintään 20 rahoitusharjoittelijaa – rahoitusalan työharjoittelijoiden lisäksi	Rahoitusalan harjoittelija: 23 Finansøkonom-harjoittelija: 29 Finansbachelor-harjoittelija: 8	Rahoitusalan harjoittelija: 15 Finansøkonom-harjoittelija: 21 Finansbachelor-harjoittelija: 7

Turvallisuus ja koulutus

Mandatum Life tekee yhteistyötä Tukikummit-säätiön kanssa auttaakseen syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria. Yhtiö lahjoittaa vaikeassa tilanteessa olevien perheiden lapsille tapaturmavakuutuksia säätiön kautta. Tukikummi myöntämällä avustuksella tuetaan vähäosaisten perheiden lapsia Suomessa, jotka ovat taloudellisista syistä vaarassa syrjäytyä. Vakuuttamalla itsensä Mandatum Lifen tuotteilla voi auttaa turvaamaan vähäosaisen lapsen tai nuoren elämän tapaturman sattuessa. Mandatum Life lahjoittaa jokaisesta myydyistä uudesta henkivakuutuksesta noin prosentin ensimmäisen vuoden vakuutusmaksuista tapaturmavakuutuksen järjestämiseen. Vakuutus myönnetään kahdeksi vuodeksi, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta. Yhteistyö alkoi vuonna 2014 ja tähän mennessä yli 3 000 lasta on saanut tapaturmavakuutuksen. Tukikummeille tuli hieman vähemmän hakemuksia vuonna 2020 pandemian takia, sillä vakuutuksia vaativat lasten harrastukset olivat tauolla koronarajoitusten vuoksi.

Kaikilla Mandatum Lifin työntekijöillä oli mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä vuonna 2020. Vapaaehtoistyötä tehtiin työaikana, enintään 8 tuntia vuoden aikana. Tunnit sai käyttää joko ammattitaidon tarjoamiseen apua tarvitseville tai muunlaisen avun tarjoamiseen tärkeäksi katsomansa asian puolesta. Vapaaehtoistyötä tehtiin vuonna 2020 muun muassa SOS-Lapsikylässä ja Helsinki Missiossa. Mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä jatkuu vuonna 2021.

Mandatum Life käynnisti myös Restart-nimisen ohjelman ennen kesää 2020. Ohjelman tarkoituksena on auttaa pieniä ja keskisuuria yrityksiä selviytymään koronapandemiasta tarjoamalla ilmaista tietoa rahoitushaasteiden selvittämisestä ja henkilöstöressurssien hallinnasta kriisin aikana.

Lisäksi Mandatum Life tarjosi vuoden aikana ilmaista mainostilaa pandemiasta kärsineille yrityksille Life Magazine -lehestään. Mandatum Life antaa yhteistyöjärjestöilleen myös ei-rahallista tukea, kuten ilmaista mainostilaa ja markkinoinnillista sisältöä.

Sampo Oyj

Sampo Oyj teki 50 000 euron joululahjoituksen Mannerheimin lastensuojeluliitolle vuonna 2020. Mannerheimin lastensuojeluliitto on avoin kansalaisjärjestö, joka edistää lasten, nuorten ja lapsiperheiden hyvinvointia. Lahjoituksella tuetaan lasten ja nuorten auttavan puhelimen ja chat-palvelun toimintaa sekä alakouluikäisten lasten maksutonta harrastustoimintaa.

Lisäksi Sampo Oyj lahjoitti 10 000 euroa Invalidiliitolle vuonna 2020. Invalidiliitto edistää ja kehittää fyysisesti vammaisten ja toimintaesteisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, liikkua ja elää täysipainoista elämää. Kyseessä oli viides peräkkäinen vuosi kun Sampo Oyj teki lahjoituksen liitolle.

Sampo Oyj ja sen työntekijät osallistuivat jälleen myös Joulupuu-keräykseen. Keräyksen tarkoituksena on kerätä joululahjoja vähävaraisten perheiden lapsille ja nuorille, jotka jäisivät muuten ilman joululahjaa. Lahjoja lahjoitettiin vuonna 2020 yhteensä 50 kappaletta (37). Henkilöstö on arvostanut mahdollisuutta lahjoittaa lahja keräyksen kautta.

Asiakastyytyväisyys

Olennaisuus

Kaikkien Sampo-konserniin kuuluvien yhtiöiden keskeinen tavoite on tarjota erinomaisia asiakas-kokemuksia. Tyytyväiset asiakkaat ovat tuloksellisen liiketoiminnan kulmakivi, sillä he ovat uskollisia ja suosittelevat yhtiön tuotteita ja palveluja todennäköisesti muille. Mittaamalla asiakastyytyväisyyttä järjestelmällisesti konserniyhtiöt haluavat tunnistaa ne tekijät, joita asiakkaat arvostavat. Samalla yhtiöt haluavat tunnistaa asiakaspalvelustaan ne kohdat, joita pitäisi parantaa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaan (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) konserniyhtiöiden tulee aina pyrkiä toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat asianmukaisia, ymmärrettäviä, vastuullisia sekä suunniteltuja vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Näiden periaatteiden toteutumista seurataan konserniyhtiöissä keräämällä jatkuvasti asiakaspalautetta. Sekä positiiviset että negatiiviset palautteet analysoidaan huolellisesti ja niitä hyödynnetään tuotteiden ja palvelujen kehittämisessä.

Kaikki konserniyhtiöt käyttävät Net Promoter Score (NPS) -mittaria asiakastyytyväisyyden mittaamiseen. NPS on -100:sta 100:n vaihteleva indeksi, joka mittaa asiakkaiden halukkuutta suositella yrityksen tuotteita tai palveluja muille. Sitä käytetään yleisesti arvioitaessa asiakkaan tyytyväisyyttä yrityksen tuotteeseen tai palveluun sekä arvioitaessa asiakkaan uskollisuutta brändiä kohtaan. Transactional NPS (tNPS) puolestaan arvioi asiakkaan tyytyväisyyttä yksittäistä palvelutapahtumaa kohtaan. tNPS-luku kertoo, haluavatko asiakkaat suositella yritystä muille sen jälkeen, kun he ovat olleet yhteydessä yritykseen.

NPS:n ja tNPS:n lisäksi yksittäiset konserniyhtiöt käyttävät myös muita asiakastyytyväisyyden mittareita.

Konsernin toimet ja tulokset

Asiakastyytyväisyys parani kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä vuonna 2020 NPS ja tNPS-mittareilla mitattuna.

Asiakastyytyväisyys, tavoitteet ja tulokset Sampo-konserni

Konserniyhtiö ja kysely	Tavoite	2020	2019	2018
If				
tNPS, puhelut asiakaspalvelukeskuksiin, henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue	Tuloksen parantaminen	56,6	54,8	51,4
tNPS, korvausten käsittely, henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue	Tuloksen parantaminen	64,0	63,5	61,6
Topdanmark				
tNPS, yhteydenotot puhelimitse	Tuloksen parantaminen	58,7	48	45
tNPS, digitaalinen itsepalvelu	Tuloksen parantaminen	45,1	44	38
Mandatum Life				
NPS, Mandatum Life, Suomi	65,0–70,0 vuoden 2020 loppuun mennessä	72,5	66,4	66,2
NPS, Mandatum Life, Baltia	65,0 vuoteen 2021 mennessä	74,4	61	43

Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

Ifillä on asiakaskokemusohjelma, joka kulkee läpi koko organisaation ja ulottuu eri asiakaskontaktipisteisiin. Ohjelman avulla If voi sekä kerätä tietoja että seurata tuloksia. Tietoja ja tuloksia käytetään edelleen asiakaskokemuksen parantamiseen.

Tärkeää on myös laadunvarmistus, joka seuraa asiakaspalautetta. Ifin omat tiimit seuraavat asiakkaan matkaa, etsivät palautteen perimmäisiä syitä ja pyrkivät korjaamaan asiakassuhdetta tarvittaessa. Saatua tietoa hyödynnetään sekä koulutuksissa että tuotteiden, prosessien ja asiakkaan matkan parantamisessa.

Ifissä asiakastytyväisyyttä seurataan jatkuvasti. NPS-mittaria käytetään sisäisesti asiakastytyväisyyden mittaamiseen ja Ifin suorituskvyn arvioimiseen useimmilla Ifin liiketoiminta-alueilla. NPS-tuloksia verrataan säännöllisesti ulkoisesti. Eri liiketoimintayksiköt asettavat tavoitteet tapahtumatasolla, ja keskeisiä tuloksia seurataan asiakaskokemusohjelman avulla tNPS-mittaria käyttäen.

Lisäksi If vertailee suoriutumistaan muihin toimialan yhtiöihin kaikissa Pohjoismaissa. Tähän If käyttää vuosittain julkaistavaa ulkoista EPSI-indeksiä (Extended Performance Satisfaction Index).

Kaikki asiakastytyväisyytulokset raportoidaan ylimmälle johdolle ja ne ovat osa liiketoiminnan seurantakokouksia, joissa keskustellaan keskeisistä mittareista, tuloksista, aloitteista ja parannuksista. Tulokset ovat myös osa johdon palkitsemisjärjestelmää.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on tNPS-tulosten jatkuva parantaminen.

Toimet ja tulokset

tNPS-tulokset jatkoivat positiivista kehitystä vuonna 2020 sekä Ifin asiakaspalvelukeskuksiin tulneiden puheluiden että korvausten käsittelyn jälkeen kerätyn asiakaspalautteen perusteella. EPSI vahvisti Ifin myönteisen kehityksen suhteessa alan keskiarvoon.

EPSI, tulokset

If

	2020	Toimialan keskiarvo, 2020	2019	Toimialan keskiarvo, 2019	2018	Toimialan keskiarvo, 2018
If, Ruotsi	71,1	72,8	71,1	73,5	70,8	72,3
If, Norja	73,9	72,8	72,7	72,5	72,7	74,2
If, Suomi	70,3	70,1	75,8	73,1	75,2	75,1
If, Tanska	75,8	75,7	77,9	77,2	74,8	77,4

Lähde: EPSI

If sai vuonna 2020 useita asiakaskokemukseen liittyviä palkintoja. Yhtiö palkittiin neljättä kertaa parhaasta asiakaspalvelusta vakuutusosalalla Norjassa ja sen verkkosivut sijoituivat viiden parhaan verkkosivun joukkoon rahoitus- ja vakuutusosalalla Ruotsissa. Lisäksi If sijoittui toiseksi The Digital Finance Company of the Year -listauksessa Tanskassa.

Ifin johto päätti vuonna 2020 kehittää ketterämmän organisaatorakenteen, joka mahdollistaa entistä nopeamman reagoinnin asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Organisaatiouudistuksen keskiössä olivat arvonluominen asiakkaalle ja mukautuvuus. If keskittyy jatkossa edelleen asiakaslähtöisyyteen erinomaisen asiakaskokemuksen, organisaatiokulttuurin ja kumppanuuksien kautta.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

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 mittaa asiakastyytyväisyyttä järjestelmällisesti sisäisten ja ulkoisten asiakastyytyväisyyskyselyjen avulla. Sisäiset kyselyt ovat tNPS ja Top Promise. Top Promise on jatkuvasti käynnissä oleva asiakastyytyväisyyskysely, jossa Topdanmark kysyy asiakkailta, joihin ollaan oltu yhteydessä, yhden kysymyksen: ”Ajattele Topdanmarkia yleisesti – kuinka avuliaina pidät meitä?”. Top Promise otettiin käyttöön 1.7.2020.

Lisäksi Topdanmark hyödyntää kolmea ulkoista kyselyä, ESPI, Aalund ja Truspilot, asiakastyytyväisyyden mittaamisessa. Aalund tekee asiakastyytyväisyyskyselyjä henkivakuutusyhtiöistä ja Trustpilot on verkkosivu, joka julkaisee yleisesti arvioita yrityksistä.

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

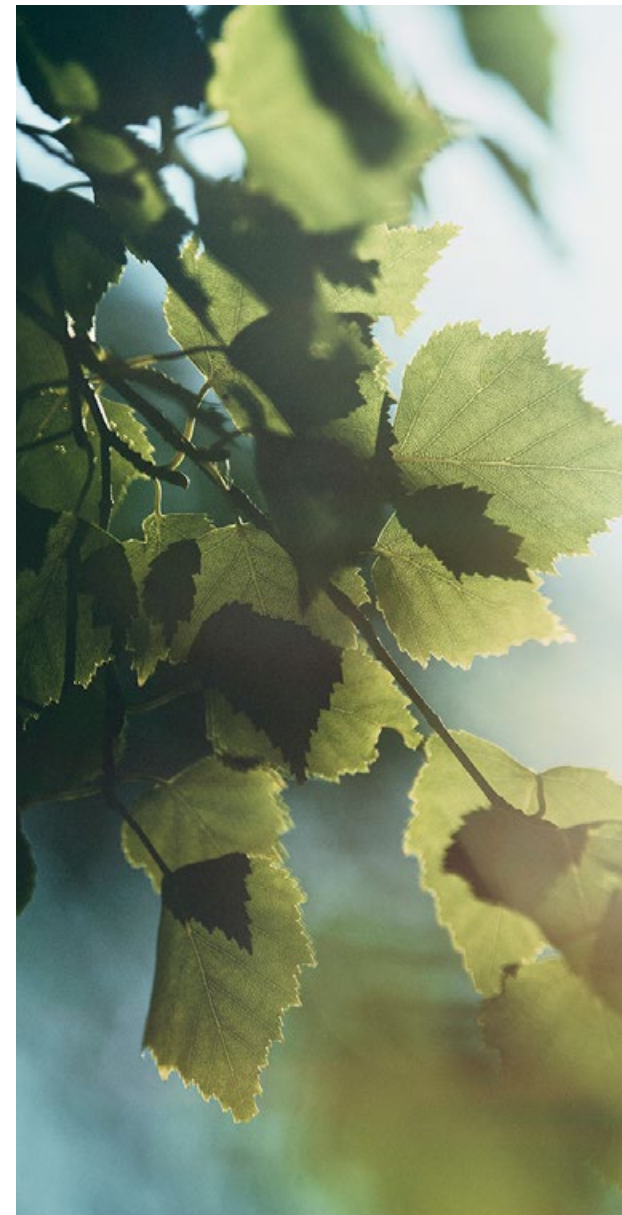
Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark on asettanut tavoitteet tNPS-, EPSI- ja Aalund-kyselyille.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin sisäisten ja ulkoisten asiakastyytyväisyyskyselyjen tulokset osoittivat eri suuntiin vuonna 2020.

Sisäisten kyselyjen mukaan asiakastyytyväisyys parani. Esimerkiksi Topdanmarkille soittaneiden asiakkaiden keskuudessa mitattu tNPS-luku oli yli 10 pistettä korkeampi kuin vuonna 2019. Topdanmarkin mukaan tämä on osoitus siitä, että yhtiö on auttanut asiakkaita entistä paremmin ennen vahinkoa, sen aikana ja sen jälkeen.



Ulkoisen EPSI-kyselyn mukaan Topdanmarkin yritysasiakkaiden tyytyväisyys parantui vuonna 2020. Henkilöasiakkaiden keskuudessa tyytyväisyys kuitenkin heikkeni koko vahinkovakuutustoimialalla vuoden aikana. Näin kävi myös Topdanmarkille, vaikka yhtiön tulokset laskivatkin vähemmän kuin sen suurimpien kilpailijoiden. Topdanmark arvioi, että EPSI-tulosten lasku johtui pääasiassa koronaviruksesta, joka haastoi yhtiön kyvyn tarjota asiakkaiden odottamaa ja tarvitsemaa palvelua. Myös Topdanmarkin henkivakuutustoiminnan tulos laski Aalund-kyselyssä. Syynä oli epävakauden ja IT-hankkeiden leimaama vuosi.

Kokonaisuudessaan vuoden 2020 asiakastyytyväisyyskyselyjen tulokset antavat ymmärtää, että Topdanmarkin tulisi parantaa tarjoamansa palvelun laatua. Näin yhtiö pystyisi vastaamaan asiakkaidensa odotuksiin entistä paremmin – sekä henkilökohtaisen palvelun että digitaalisten ratkaisujen osalta.

Tulevaisuudessa Topdanmark pyrkii lähestymään asiakkaitaan entistä proaktiivisemmin ja terävöittämään asiakkailleen tarjoamaansa neuvontaa. Topdanmark uskoo, että nämä parannukset voivat vaikuttaa merkittävästi yhtiön kykyyn vastata asiakkaiden toiveisiin ja mahdollisuuksiin saavuttaa entistä paremmat tulokset kaikissa asiakastyytyväisyyskyselyissä.

EPSI- ja Aalund -kyselyt, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Kysely	Tavoite	2020	2019	2018
EPSI, yksityisasiakkaat, Topdanmark vahinkovakuutus	Tuloksen parantaminen (asteikko 0–100)	73,7	75,3	77,5
EPSI, yritysasiakkaat, Topdanmark vahinkovakuutus	Tuloksen parantaminen (asteikko 0–100)	70,3	69,1	- ¹⁾
Aalund ²⁾	Säilyttää sijoitus henkivakuutusyhtiönä, jolla on tyytyväisimmät asiakkaat	3. sija	1. sija	1. sija

¹⁾ EPSI ei tehnyt kyselyä yritysasiakkaille vuonna 2018.

²⁾ Aalund-kyselyssä on kolme osa-aluetta: tyytyväisyys, yrityskuva ja asiakasuskollisuus. Topdanmark raportoi tyytyväisyydestä yhtiöissä, joissa on 10–49 työntekijää. Nämä yhtiöt ovat Topdanmarkin henkivakuutusliiketoiminnan ensisijainen asiakasryhmä.

TrustScore ¹⁾

Topdanmark

Kysely	2020	2019	2018
Trustpilot, yleisarvosana (asteikko 0–5)	4,4	4,4	8,6 ²⁾

¹⁾ TrustScore mittaa asiakastyytyväisyyttä Trustpilot-sivustolle kerättävien asiakasarvostelujen perusteella.

²⁾ Vuonna 2019 Trustpilot muutti TrustScore-asteikon kymmenpisteisestä viisipisteiseksi.

Top Promise

Topdanmark

Kysymys asiakkaille	Kanava	Yksikkö	2020
"Ajattele Topdanmarkia yleisesti – kuinka avuliaina pidät meitä?"	Puhelu	Osuus asiakkaita, jotka antoivat parhaan arvosanan 5 (asteikko 1–5)	69 %
	Digitaalinen itsepalvelu	Osuus asiakkaita, jotka antoivat parhaan arvosanan 5 (asteikko 1–5)	58 %

Tulos perustuu arvioihin, jotka on annettu 1.7.–31.12.2020.

Mandatum Life

Yleiset periaatteet

Mandatum Life pyrkii tarjoamaan alan parasta asiakaspalvelua. Mandatum Life mittaa asiakastytyväisyyttä NPS-luvulla, joka on yksi yhtiön suorituskymittareista ja myös yksi henkilöstön palkitsemisperusteista.

Asiakastytyväisyyttä mitataan asiakastapaamisten, puhelujen ja verkkoviestinnän perusteella. Lisäksi Mandatum Life tekee erillisiä asiakastytyväisyyskyselyjä tietyistä aiheista. Asiakastytyväisyyttä ja sen kehitystä tarkastellaan henkilö- ja yksikkötasolla viikoittain ja johtoryhmissä kuukausittain.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatum Lifen Suomen toimintojen tavoitteena oli NPS 65,0–70,0 vuoden 2020 loppuun mennessä. Baltian osalta tavoite oli 65,0 vuoteen 2021 mennessä.

Toimet ja tulokset

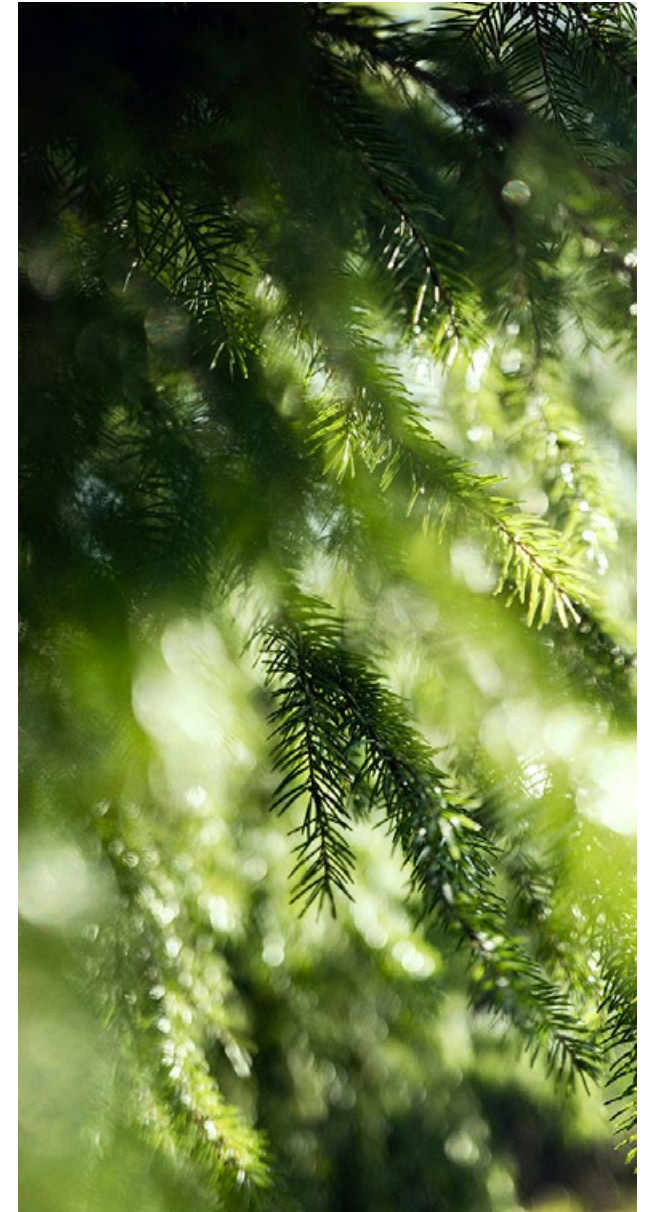
Kun koronavirus lähti leviämään Suomessa vuoden 2020 alussa, Mandatum Life asetti etusijalle palvelutason säilyttämisen ja asiakkaiden tukemisen parhaalla mahdollisella tavalla uudessa tilanteessa. Vuoden aikana

asiakkaiden turvallisuus varmistettiin noudattamalla yhtiön turvallisuuskäytäntöjä ja paikallisten viranomaisten antamia suosituksia sekä hyödyntämällä digiteknikkaa. Pandemian takia suurin osa Mandatum Lifen työntekijöistä työskenteli etänä ja valtaosa fyysisistä asiakastapaamisista muutettiin virtuaalisiksi.

Pandemian tuomista haasteista huolimatta Mandatum Life pystyi tarjoamaan asiakkailleen kokonaisvaltaista palvelua ja nostamaan asiakastytyväisyyden ennätyslukemiin. Yhtiö onnistui jopa ylittämään Suomen ja Baltian toiminnoille asetetut asiakastytyväisyystavoitteensa. Mandatum Lifen Suomen toimintojen asiakastytyväisyys oli NPS-mittarilla mitattuna 72,5 (66,4) vuonna 2020. Baltian toimintojen NPS oli puolestaan 74,4 (61) vuonna 2020. Mandatum Life on päättänyt toistaiseksi jatkaa samoilla tavoitteilla.

Mandatum Lifen asiakastytyväisyyskyselyjen perusteella asiakastytyväisyys on korkealla tasolla jokaisen asiakaskohtamisen jälkeen. Sen sijaan asiakastytyväisyys on matalampi, kun edellisestä kohtaamisesta on kulunut aikaa. Siksi Mandatum Lifen vuoden 2021 tavoitteena on olla henkilökohtaisesti yhteydessä yhtiön avainasiakkaisiin ja lisätä digitaalista viestintää kaikkien asiakkaiden kohdalla.

Lisäksi vuoden 2021 tavoitteena on uudistaa asiakastytyväisyyden mittaustapa. Tarkoituksena on parantaa asiakastytyväisyyskyselyn kysymyksiä ja ottaa vuosittaiseen kyselyyn mukaan kaikki asiakkaat eikä ainoastaan asiakkaita, joihin ollaan oltu yhteydessä.



Verojalanjälki

Olennaisuus

Sampo-konsernin yhtiöt ovat merkittäviä ja vastuullisia veronmaksajia, ja verovelvoitteiden noudattaminen on tärkeä osa konserniyhtiöiden liiketoimintaa ja yritys vastuuta. Sampo-konsernin yhtiöiden maksamilla veroilla on myös laajempi taloudellinen ja sosiaalinen vaikutus, ja niillä on merkittävä rooli konserniyhtiöiden toimintamaiden kehityksessä.

Konserniyhtiöt toimivat läpinäkyvästi ja vastuullisesti kaikissa veroasioissa ja tekevät tiivistä yhteistyötä veroviranomaisten kanssa varmistaakseen, että kaikki veronmaksut ovat oikeudenmukaisia ja noudattavat lainsäädäntöä. Sampo-konserni voi kohdata maineriskejä, operatiivisia riskejä ja liiketoimintariskejä, jos veroja ei makseta tehokkaasti ja täsmällisesti.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa (www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet) kerrotaan konsernitasoiset veroperiaatteet. Toimintaperiaatteet käydään läpi vuosittain ja Sampo Oyj:n hallitus hyväksyy ne.

Veroasiat on sisällytetty osaksi taloushallintoa, ja ne kuuluvat siten konsernin talousjohtajan vastuulle. Konsernin talousjohtaja raportoi tarvittaessa hallitukselle strategisesti merkittävistä veroasioista. Yksittäiset konserniyhtiöt ja niiden talous- ja veroasiantuntijat kantavat vastuun päivittäisistä verotukseen liittyvistä asioista. Lisäksi sisäisen hallinnon malleilla, pakollisilla oikeudellisilla ja lakisääteisillä vaatimuksilla sekä finanssivalvontaviranomaisten suorittamalla valvonnalla varmistetaan, että Sampo-konsernin yhtiöt noudattavat verosääntöjä korkealla tasolla.

Sampo-konsernin tapa hallita veroriskejä on johdonmukainen ja osa yleistä riskienhallintaa. Sampo-konserni tunnistaa, arvioi, valvoo ja hallinnoi veroriskejä aktiivisesti varmistaakseen, että ne pysyvät liiketoiminnan ja strategisten tavoitteiden mukaisina ottaen huomioon konserniyhtiöiden halun ottaa veroriskejä.

Sampo-konserni tukee kansallisella ja kansainvälisellä tasolla tehtävää työtä paremman ja oikeudenmukaisemman verojärjestelmän kehittämiseksi yhteiskunnan, politiikan ja liike-elämän eri tarpeisiin. Sampo Oyj tytäryhtiöineen kuuluu myös eri

toimialajärjestöihin (mm. Finanssiala, Svensk Försäkring, Finans Norge, Forsikring & Pension, Elinkeinoelämän keskusliitto). Yritykset pyrkivät vaikuttamaan politiikkaan ja lainsäädäntöön ja käymään verotusta koskevaa vuoropuhelua ensisijaisesti osallistumalla aktiivisesti toimialajärjestöjen komiteoiden työhön.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni maksoi sekä keräsi ja tilitti veroja vuonna 2020 yhteensä 1 712,3 miljoonaa euroa (1 832,5). Ifin osuus kokonaismäärästä oli 53,6 prosenttia (49,2), Topdanmarkin 26,7 prosenttia (28,3) ja Mandatum Lifem 12,8 prosenttia (15,4). Emoyhtiö Sampo Oyj:n osuus oli 7,0 prosenttia (7,1), joka koostuu suurilta osin osingosta pidätetystä verosta, koska emoyhtiöllä ei yleensä ole merkittävää muuta verotettavaa tuloa.

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt eivät saaneet vuonna 2020 taloudellista tukea (esim. apurahoja tai verohelpotuksia) yksittäisiltä valtioilta.

Maksetut ja tilitetyt verot

Sampo-konserni

Milj. e	2020	2019
Konsernin maksamat verot		
Yhteisövero	286,8	299,0
Työnantajamaksut	118,7	115,9
Muut verot	10,5	9,2
Konsernin keräämät ja tilittämät verot		
ALV	43,8	40,1
Vakuutusmaksuvero	411,5	488,0
Muut verot ja maksut	716,7	737,2
Ennakonpidätys	124,3	143,1
Yhteensä	1 712,3	1 832,5

Pois lukien Hastings

Efektiivinen veroaste (%)

	2020	2019
If	21,6	21,7
Topdanmark	22,7	22,2
Mandatum Life	23,9	20,8
Sampo-konserni	24,5*	22,1

Pois lukien Hastings

* Konsernin efektiivinen veroaste ilman osakkuusyhtiöiden osuutta. Veroaste on korkeampi kirjanpito- ja verosääöksistä sekä edellisen vuoden vero-oikaisista johtuen.

Maksetut ja tilitetyt verot maittain

Sampo-konserni, 2020

Milj. e	Suomi	Tanska	Norja	Ruotsi	Muut maat	Yhteensä
Konsernin maksamat verot						
Yhteisövero	70,3	55,6	58,3	96,8	5,8	286,8
Työnantajamaksut	2,0	45,7	23,3	39,6	8,2	118,7
Muut verot	3,8	6,3	0,0	0,0	0,4	10,5
Konsernin keräämät ja tilittämät verot						
ALV	13,7	6,2	3,8	18,5	1,6	43,8
Vakuutusmaksuvero	172,7	17,9	166,0	48,5	6,4	411,5
Muut verot ja maksut	246,2	371,8	35,3	52,4	11,0	716,7
Ennakonpidätys	112,9	11,4	0	0	0	124,3
Yhteensä	621,5	514,7	286,8	255,8	33,5	1 712,3

Pois lukien Hastings

Yritysveroprosentti suurimmissa toimintamaissa (%)

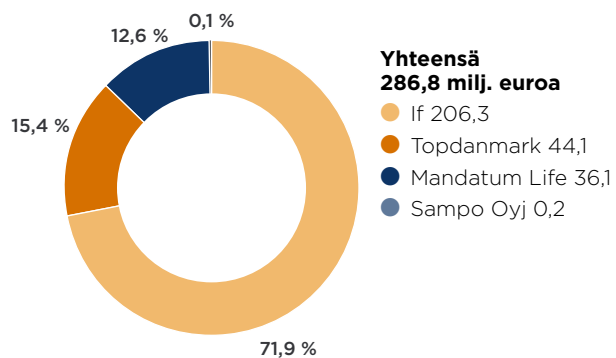
Sampo-konserni

	2020	2019
Tanska	22,0	22,0
Norja	22,0	22,0
Ruotsi	21,4	21,4
Suomi	20,0	20,0

Pois lukien Hastings

Yhteisöverot yhtiöittäin

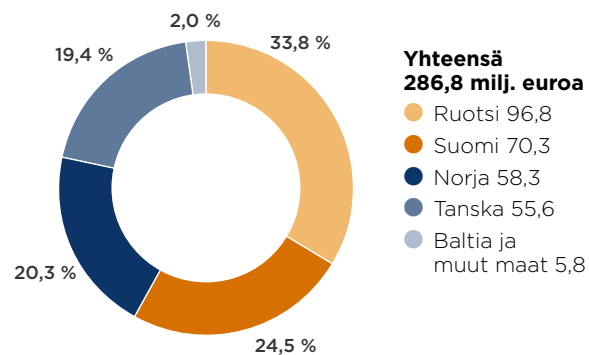
Sampo-konserni, 2020



Pois lukien Hastings

Yhteisöverot maittäin

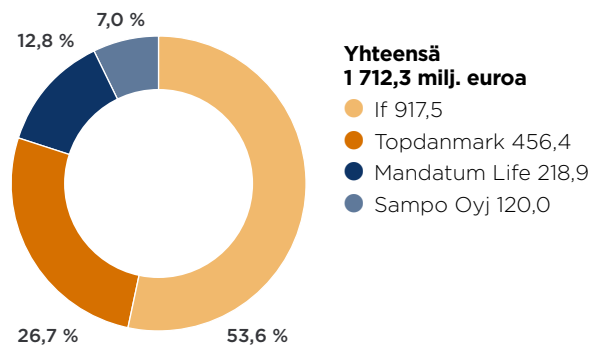
Sampo-konserni, 2020



Pois lukien Hastings

Maksettavat ja tilitettävät verot yhtiöittäin

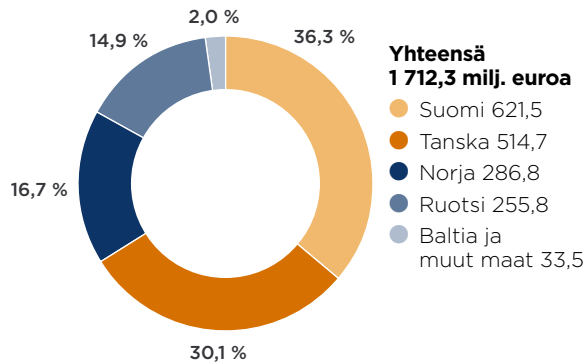
Sampo-konserni, 2020



Pois lukien Hastings

Maksettavat ja tilitettävät verot maittäin

Sampo-konserni, 2020



Pois lukien Hastings

LIITTEET

157

Liite 1:
Laskenta-
periaatteet

161

Liite 2:
Kasvihuone-
kaasupäästöt

166

Liite 3:
Olennaiset
hallinnointi-
dokumentit

168

Liite 4:
GRI-
sisältöindeksi

174

Liite 5:
TCFD-
sisältöindeksi

175

Liite 6:
SASB-
sisältöindeksi

176

Yritysvastuu-
raportin
allekirjoitukset

177

Yhteystiedot

Liitteet

Liite 1: Laskentaperiaatteet

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2020, ellei toisin mainita. Raportti on saatavilla vain digitaalisessa muodossa.

Rajaus

Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt Ifin, Topdanmarkin ja Mandatum Lifin. Hastingsista tuli Sampo Oyj:n tytäryhtiö marraskuussa 2020. Tässä raportissa Hastings on mukana Johdanto, Vastuullinen yrityskulttuuri sekä Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osioissa, koska näissä osiossa on vuodenlopun tilanteen mukaista tietoa. Hastings integroidaan kokonaan osaksi Sampo-konsernin vastuullisuusraportointia vuonna 2021.

Raportti tarjoaa konsernitason tietoa muutamin poikkeuksin, jotka johtuvat lähinnä konsernin ja konserniyhtiöiden luonteesta aiheutuvasta tietojen saatavuudesta.

Raportin rakenne

Raportti on jaettu neljään osioon Sampo-konsernin 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.

Annetun tiedon saatavuus (esim. kasvihuonekaasupäästöt) on parantunut aiempiin raportteihin verrattuna. Lisäksi raportissa on otettu käyttöön uusia keskeisiä tunnuslukuja (esim. monimuotoisuuteen ja palkitsemiseen liittyen).

Raportointiviitekehykset ja muut periaatteet

Raportti on kirjanpitolain 3a luvun 5 pykälän mukainen selvitys muista kuin taloudellisista tiedoista. Lain mukaan Sampo Oyj julkaisee konsernin yritysvastuuraportin

vuosittain mahdollisimman pian hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen jälkeen, kuitenkin viimeistään kesäkuun loppuun mennessä.

Tämä raportti on laadittu GRI Standards: Core -tason mukaisesti. GRI-sisältöindeksi on esitetty liitteessä 4 (**sivu 168**). Raportissa on käytetty myös Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ja Sustainability Accounting Standards Board (SASB) -viitekehyksiä. TCFD ja SASB -sisältöindeksit on esitetty liitteissä 5 (**sivu 174**) ja 6 (**sivu 175**).

Lisäksi raportti on laadittu vastaamaan Global Compact -aloitteen vaatimuksia ja viestimään Sampo-konsernin toiminnasta YK:n Kestävän kehityksen tavoitteiden hyväksi.

Pyöristykseen johdosta raportin graafeissa esitetyt luvut eivät välttämättä täsmää kokonaismääriin. Sama koskee prosenttiosuuksia.

Raporttia ei ole varmennettu riippumattomalla kolmannella osapuolella. Sampo Oyj on päättänyt varmentaa Sampo-konsernin vuotta 2021 koskevan vastuullisuusraportin.

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset -osiossa on esitetty tiivistetysti Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöt. Laskennassa on mukana If (kaikki pohjoismaiset toimistot), Topdanmark (kaikki toimistot), Mandatum Life (kaikki Suomessa olevat toimistot) ja Sampo Oyj (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).

If raportoi Scope 1 -päästöt yhtiön omistamissa ja leasingautoissa 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, junamatkat, taksimatkat ja vuokra-autot sekä hotelliyöt), IT- ja pilvipalvelujen, kopiopaperin, tulostusaineiston ja markkinointiaineiston,

vedenkulutuksen, jätteiden sekä polttoaineen ja energiankulutuksen perusteella.

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.

Mandatum Life raportoi Scope 1 -päästöt leasingautoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen ja lämmityksen perusteella. Lämmönkulutus arvioitiin toimistojen pinta-alan, keskivertokulutuksen ja tyypillisten suomalaisten lämmitysmuotojen mukaan. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustamisen (lennot, junamatkat, taksimatkat ja vuokra-autot sekä hotelliyöt), IT-laitteiden, pilvipalvelujen, paperinkulutuksen, ostettujen huonekalujen ja polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella. Pienen Tampereella sijaitsevan toimiston sähkönkulutusta ei ollut saatavilla, joten laskennassa käytettiin tältä osin Suomen toimistotilojen sähkönkulutuksen keskiarvoa.

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, pilvipalvelujen,

polttoaineen ja energian kulutuksen sekä tulosteisiin ja julkaisuihin käytetyn rahan perusteella. Sampo Oyj:llä on vain yksi toimisto Helsingissä.

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

Lisätietoa kulutuksesta ja päästöistä on liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt (**sivu 161**).

Vastuullinen yrityskulttuuri

Henkilöstöluvut on raportoitu kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna (FTE) pois lukien henkilöstön vaihtuvuus (ulkoinen vaihtuvuus vakituiset kuukausipalkkaiset ja eläkkeelle jääneet työntekijät mukaan lukien), työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät ja henkilöstön palvelusvuodet, jotka on laskettu pääluvun mukaan. Laskennassa on käytetty pääosin vuoden lopun lukuja. Henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, uudet työntekijät ja koulutuskustannukset on kuitenkin laskettu vuoden keskiarvoja käyttäen. Myös palkitsemisluvut on laskettu FTE-keskiarvoista. Edellisen vuoden luvut on esitetty vertailun mahdollistamiseksi ja sikäli kun ne ovat saatavilla tai katsottu olennaisiksi.

Hastings on vuonna 2020 mukana luvuissa jotka ovat vuoden lopun lukuja tai jotka on laskettu vuoden lopun tilanteen mukaisesti, koska Hastingsista tuli Sampo Oyj:n tytäryhtiö vasta marraskuussa.

Avainlukujen laskentaan on käytetty suurimmaksi osaksi konsernin laskentaperiaatteita ja tästä syystä luvut voivat erota paikallisesti julkaistuista luvuista.

Naisten osuus johdon eri tasoilla -lukuihin on sovellettu yhtiökohtaisia laskentaperiaatteita kunkin yhtiön organisaatorakennetta mukaillen. Myös henkilöstötyytyväisyys on raportoitu ja mitattu yhtiökohtaisia menetelmiä käyttäen. Edellä mainitut luvut eivät ole vertailukelpoisia, koska jokaisella konserniyhtiöllä on omat raportointitavat.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sijoitukset yhtiöittäin on raportoitu konsernitasolla mukaan lukien Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n sijoitukset. Osio ei kata Mandatum Lifen tai Topdanmarkin sijoitussidonnaista liiketoimintaa, koska Mandatum Life ja Topdanmark eivät kanna näiden sijoitusten riskiä.

Sijoitusallokaatio omaisuuslajeittain on raportoitu Ifin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n osalta.

Raportointi perustuu sijoitusten hallintorakenteeseen Sampo-konsernissa.

Hiilijalanjälki

Sijoitusten hiilijalanjälkilaskennassa on mukana Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatum Lifen ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset. Mandatum Lifen ja Topdanmarkin sijoitussidonnaiset sijoitukset sekä valtioiden lainat on jätetty laskennan ulkopuolelle. Hiilijalanjälkilaskennan teki ISS ESG.

ISS ESG:n metodologia perustuu kahteen pilariin: 1) ISS kerää yrityksen itse raportimat kasvihuonekaasupäästöjä koskevat tiedot kaikista saatavilla olevista lähteistä, kuten yritysraportteista, CDP-raportteista, sijoittajaviestinnästä, verkkosivuilta ja niin edelleen. 2) Jos yritys ei raportoi kasvihuonekaasupäästöistä tai tiedot eivät ole käyttökelpoisia, ISS ESG mallintaa tiedot kehittämiensä mallien avulla.

Rahoitetut päästöt ilmaisevat salkun hiilijalanjäljen, jossa on huomioitu Scope 1, 2 ja 3 mukaiset päästöt. Suhteellinen hiilijalanjälki on normalisoitu mittari, joka kertoo salkun kokonaishiilipäästöt miljoonaa euroa liikevaihtoa kohden. Hiili-intensiteetti on mittari, joka soveltaa omistuselähestymistapaan 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.

Ilmastoskenaarioanalyysi

Raportissa esitellään kolme Kansainvälisen energijärjestön (International Energy Agency, IEA) World Energy Outlook 2019 -raportissaan esittämää ilmastoskenaariota: kestävä kehityksen skenaario (Sustainable Development Scenario, SDS), ilmoitettujen linjausten skenaario (Stated Policies Scenario, STEPS) ja nykyisen linjan skenaario (Current Policies Scenario, CPS). Kukin skenaario odottaa tiettyä lämpötilan nousua vuoteen 2100 mennessä ja on siten sidottu hiilibudjettiin.

Hiilibudjetti määrittelee hiilidioksidipäästöjen kumulatiivisen määrän, joka sallitaan, jotta pysytään tietyssä lämpötilassa vuosisadan loppuun mennessä. Esimerkiksi pysyäkseen kestävä kehityksen skenaarion (SDS) rajoissa, hiiltä voidaan polttaa vähemmän verrattuna skenaarioihin, joissa lämpötilan on odotettu nousevan merkittävästi, esimerkiksi nykyisen linjan skenaario (CPS).

ISS ESG:n skenaarioanalyysi yhdistää IEA:n skenaariot SDA-lähestymistapaan (Sectoral Decarbonization

Approach) varaamalla hiilibudjettia yhtiölle perustuen sen markkinaosuuteen ja kyseisen sektorin odotettuihin kehityskaaren mukaisiin päästöihin. Useimpien sektoreiden kohdalla analyysi perustuu päästöintensiteetin (Scope 1 ja 2 mukaiset päästöt) ja liikevaihdon suhteeseen. Tiettyjä sektoreita (esim. yleishyödylliset palvelut ja fossiilisten polttoaineiden tuottajat) analysoitaessa käytetään kuitenkin sektorikohtaisia lähestymistapoja.

Sioitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin -graafissa on esitetty sioitussalkun päästöt vuosittain. Varjostetut alueet havainnollistavat päästöbudjetteja vuotta kohti vastaavien skenaarioiden mukaan. Sioitussalkusta kertovan viivan jyrkkyyteen vaikuttavat sioitussalkun luonne ja omistussuhde kussakin salkkuyhtiössä. Päästövähennystavoitteet on otettu huomioon, ja yhtiöiden odotettuja kehityskaaria säädetty alaspäin, jos yhtiöt ovat asettaneet kunnianhimoisia tavoitteita tai sitoutuneet asettamaan tai asettaneet hyväksyttyjä tieteeseen perustuvia tavoitteita (Science-based Target, SBT).

Ilmastotavoitteiden arviointi

Ilmastotavoitteiden arviointi -kuvaaja antaa osiittaa siitä, miten hyvin yritykset tukevat omalla toiminnallaan kansainvälisiä ilmastotavoitteita. Liikkeeseenlaskijat on ryhmitelty viiteen luokkaan: ei tavoitetta, heikko tavoite, kunnianhimoinen tavoite, sitoumus SBT-tavoitteeseen ja hyväksytty SBT-tavoite. Heikkoja tavoitteita ja kunnianhimoisia tavoitteita analysoidaan osana ISS ESG:n kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistavoitteita ja toimintasuunnitelmia koskevia luokitustekijöitä. Tämä tekijä tunnistaa yritykset, jotka ovat asettaneet muita kuin SBT-aloitteen mukaisia ilmastotavoitteita.

Vastuullisuus yhteisöissä

Verotiedot ja lahjoitukset on raportoitu konsernitasolla konsernin laskentaperiaatteita käyttäen.

Asiakastyytyväisyysluvut on raportoitu yhtiötasolla.

Jokaisella Sampo Oyj:n tytäryhtiöllä on omat tavat mitata asiakaskokemusta ja -tyytyväisyyttä, ja siksi raportointi on muokattu kunkin yhtiön yksilöllisiin tarpeisiin.

Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni

Toiminta	Päästöt (tCO ₂ e) 2019	Päästöt (tCO ₂ e) 2020	Muutos 2019-2020
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 534,1	1 515,0	-1 %
Kiinteät polttolähteet	750,0	835,1	+11 %
Maakaasu	750,0	835,1	+11 %
Liikkuvat polttolähteet	784,2	680,0	-13 %
Bensiini	145,8	150,0	+3 %
Diesel	638,3	530,0	-17 %
Paineistettu maakaasu	-	< 0,1	+100 %
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 929,0	2 886,6	-1 %
Sähkö	2 054,7	2 130,6	+4 %
Uusiutuvat	0,0	0,0	-
Verkko	2 054,7	2 130,6	+4 %
Lämmitys ja jäähdytys	874,3	756,0	-14 %
Kaukolämpö	532,1	724,6	+36 %
Kaukokylmä	342,2	31,4	-91 %
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	11 950,1	6 925,1	-42 %
Liikematkustaminen	9 483,7	3 561,0	-62 %
Lennot	6 119,7	1 480,3	-76 %
Kilometrikorvaukset	3 038,3	1 354,1	-55 %
Juna	9,4	3,4	-64 %
Taksi	89,4	625,1	+599 %
Majoitus	226,9	98,2	-57 %
Ostetut tuotteet ja palvelut	1 160,6	2 013,7	+74 %
Kopiopaperi	8,7	47,0	+442 %
Tulostettu aineisto (t)	58,1	52,3	-10 %
Tulostettu aineisto (euro)	6,9	2,9	-58 %
Markkinointiaineisto	23,9	17,3	-28 %
IT-laitteet	921,1	1 642,7	+78 %
Pilvipalvelut	141,8	5,2	-96 %
Huonekalut	-	246,4	+100 %

Toiminta	Päästöt (tCO ₂ e) 2019	Päästöt (tCO ₂ e) 2020	Muutos 2019-2020
Oman toiminnan jätteet	3,2	23,6	+638 %
Jätteet	3,2	23,6	+638 %
Vesi	63,5	33,5	-47 %
Vesi	63,5	33,5	-47 %
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	1 239,1	1 293,3	+4 %
WTT ja T&D	1 293,1	1 293,3	+4 %
Bensiini	28,0	30,6	+9 %
Diesel	138,7	120,7	-13 %
Paineistettu maakaasu	-	0,1	+100 %
Maakaasu	104,3	108,6	+4 %
Sähkö, verkko	648,2	712,4	+10 %
Sähkö, uusiutuva	190,6	141,2	-26 %
Lämmitys	35,8	179,8	+402 %
Jäähdytys	93,5	0,0	-100 %
Kasvihuonekaasupäästöt yhteensä	16 413,2	11 326,8	-31 %

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni, 2020

Toiminta	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- määrästä (%)
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt			1 515,0	13,4 %
Kiinteät polttolähteet	412 862,0	m³	835,1	7,4 %
Maakaasu	412 862,0	m ³	835,1	7,4 %
Liikkuvat polttolähteet	280 146,2	litraa	680,0	6,0 %
Bensiini	66 705,7	litraa	150,0	1,3 %
Diesel	213 067,3	litraa	530,0	4,7 %
Paineistettu maakaasu	373,2	litraa	< 0,1	< 0,1 %
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			2 886,6	25,5 %
Sähkö	17 929,5	MWh	2 130,6	18,8 %
Uusiutuvat	11 646,9	MWh	0,0	0,0 %
Verkko	6 282,6	MWh	2 130,6	18,8 %
Lämmitys ja jäähdytys	11 788,0	MWh	756,0	6,7 %
Kaukolämpö	9 751,1	MWh	724,6	6,4 %
Kaukokylmä	2 036,8	MWh	31,4	0,3 %
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			6 925,1	61,1 %
Liikematkustaminen			3 561,0	31,4 %
Lennot	5 926 632,1	pkm	1 480,3	13,1 %
Kilometrikorvaukset	6 304 000,8	km	1 354,1	12,0 %
Juna	828 635,0	pkm	3,4	< 0,1 %
Taksi	3 705 903,2	euroa	625,1	5,5 %
Majoitus	4 830,0	yötä	98,2	0,9 %
Ostetut tuotteet ja palvelut			2 013,7	17,8 %
Kopiopaperi	65,1	tonnia	47,0	0,4 %
Tulostettu aineisto	142,0	tonnia	52,3	0,5 %
Tulostettu aineisto	6 309,9	euroa	2,9	< 0,1 %
Markkinointiaineisto	47	tonnia	17,3	0,2 %
IT-laitteet	26 210,0	laitetta	1 642,7	14,5 %
Pilvipalvelut	8 070,0	käyttäjää	5,2	< 0,1 %
Huonekalut	993 398,0	euroa	246,4	2,2 %

Toiminta	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- määrästä (%)
Oman toiminnan jätteet	1 166,2	tonnia	23,6	0,2 %
Jätteet	1 166,2	tonnia	23,6	0,2 %
Vesi	24 243,6	m³	33,5	0,3 %
Vesi	24 243,6	m ³	33,5	0,3 %
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot			1 293,3	11,4 %
WTT ja T&D			1 293,3	11,4 %
Bensiini	66 705,7	litraa	30,6	0,3 %
Diesel	213 067,3	litraa	120,7	1,1 %
Paineistettu maakaasu	373,2	litraa	0,1	< 0,1 %
Maakaasu	412 862,0	m ³	108,6	1,0 %
Sähkö, verkko	6 282,6	MWh	712,4	6,3 %
Sähkö, uusiutuva	11 646,9	MWh	141,2	1,2 %
Lämmitys	9 751,1	MWh	179,8	1,6 %
Jäähdytys	2 036,8	MWh	0,0	0,0 %
Kasvihuonekaasupäästöt yhteensä			11 326,8	100,0 %

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin (tCO₂e)

Toiminta	If		Topdanmark		Mandatum Life		Sampo Oyj	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	121,1	97,2	1 382,6	1 351,7	-	55,1	30,4	11,0
Kiinteät polttolähteet	-	-	750,0	835,1	-	-	-	-
Maakaasu	-	-	750,0	835,1	-	-	-	-
Liikkuvat polttolähteet	121,1	97,2	632,7	516,6	-	55,1	30,4	11,0
Bensiini	66,0	61,6	70,5	30,4	-	53,7	20,2	4,3
Diesel	55,1	35,5	562,2	486,3	-	1,4	10,2	6,7
Paineistettu maakaasu	-	< 0,1	-	-	-	-	-	-
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	457,9	394,4	2 322,2	2 122,5	107,8	363,6	41,1	6,2
Sähkö	0,4	20,8	1 915,6	2 024,7	107,8	85,1	30,9	0,0
Uusiutuvat	0	0	0,0	-	-	-	-	0,0
Verkko	0,4	20,8	1 915,6	2 024,7	107,8	85,1	30,9	-
Lämmitys ja jäähdytys	457,5	373,6	406,6	97,7	-	278,4	9,2	6,2
Kaukolämpö	442,5	343,5	80,6	97,7	-	278,4	9,0	5,0
Kaukokylmä	15,0	30,1	326,0	0,0	0,0	0,0	1,2	1,2
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	7 816,0	3 718,8	3 377,5	2 548,5	463,2	557,9	293,4	100,0
Liikematkustaminen	6 408,2	1 874,3	2 383,7	1 579,9	433,6	37,5	258,2	69,3
Lennot	5 011,0	1 151,8	581,6	226,7	274,1	34,5	252,9	67,3
< 463 km	4 296,5	-	4,5	1,9	40,1	12,9	20,7	4,5
463–3 700 km	377,8	-	161,6	46,8	196,6	21,6	91,9	29,6
> 3 700 km	336,8	-	415,5	178,0	37,4	0,0	140,3	33,2
Kilometrikorvaukset	1 080,6	-	1 802,1	1 353,2	155,2	-	0,4	0,9
Juna	9,4	3,2	-	-	0,0	0,2	-	-
Taksi	88,0	623,3	-	-	0,0	1,3	1,4	0,5
Majoitus	219,1	96,1	-	-	4,3	1,4	3,5	0,6

Toiminta	If		Topdanmark		Mandatum Life		Sampo Oyj	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Ostetut tuotteet ja palvelut	1 138,1	1 574,9	-	-	-	413,5	22,5	25,3
Kopiopaperi	8,4	4,6	-	-	-	42,1	0,2	0,3
Tulostettu aineisto	58,1	52,3	-	-	-	-	6,9	2,9
Markkinointiaineisto	23,9	17,3	-	-	-	-	-	-
Huonekalut	-	-	-	-	-	246,4	-	-
IT	1 047,6	1 500,8	-	-	-	125,0	15,4	22,1
Tietokoneet	145,9	668,6	-	-	-	44,9	8,8	11,0
Matkapuhelimet	64,4	65,7	-	-	-	8,0	2,0	2,3
Näytöt	685,0	665,8	-	-	-	64,4	4,2	8,4
Serverit	10,3	95,9	-	-	-	-	-	-
Tulostimet	-	-	-	-	-	1,9	0,3	0,3
Telakat	-	-	-	-	-	5,4	-	-
Pilvipalvelut	141,8	4,8	-	-	-	0,4	-	< 0,1
Oman toiminnan jätteet	-	18,4	3,2	5,2	-	-	-	-
Jätteet	-	18,4	3,2	5,2	-	-	-	-
Vesi	47,3	22,2	16,0	11,2	-	-	0,2	0,1
Vesi	47,3	22,2	16,0	11,2	-	-	0,2	0,1
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	222,4	229,0	974,6	952,3	29,6	106,9	12,5	5,1
WTT ja T&D	222,4	229,0	974,6	952,3	29,6	106,9	12,5	5,1
Bensiini	5,3	2,2	132,4	116,5	0,0	0,4	1,1	1,6
Diesel	6,9	6,4	19,1	8,3	0,0	14,7	2,1	1,2
Paineistettu maakaasu	-	0,1	-	-	-	-	-	-
Maakaasu	-	-	104,3	108,6	-	-	-	-
Sähkö, verkko	-	5,4	549,5	682,7	29,6	22,9	-	1,3
Sähkö, uusiutuva	190,6	141,2	60,6	-	-	-	8,5	-
Lämmitys	19,7	73,7	15,3	36,1	0,0	68,9	0,8	1,1
Jäähdytys	0,0	0,0	93,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Kasvihuonekaasupäästöt yhteensä	8 395,0	4 210,4	7 082,3	6 022,7	571,1	976,6	364,8	117,2

Päästölaskennassa mukana olevat toimistot

Sampo-konserni, 2020

Sijainti	Maa	Konserniyhtiö	Pinta-ala (m ²)
Stamholmen	Tanska	If	15 751
Muut toimistot	Tanska	If	577
Turku	Suomi	If	29 970
Espoo	Suomi	If	15 150
Muut toimistot	Suomi	If	5 148
Vækerø	Norja	If	17 905
Muut toimistot	Norja	If	14 677
Tukholma	Ruotsi	If	25 970
Göteborg	Ruotsi	If	11 991
Sundsvall	Ruotsi	If	5 483
Muut toimistot	Ruotsi	If	4 264
Ballerup	Tanska	Topdanmark	40 000
Viby	Tanska	Topdanmark	4 077
Herning	Tanska	Topdanmark	873
Odense	Tanska	Topdanmark	539
Vejle	Tanska	Topdanmark	664
Næstved	Tanska	Topdanmark	285
Ringsted	Tanska	Topdanmark	104
Aalborg	Tanska	Topdanmark	97
Työntekijät, joita ei ole yhdistetty tiettyyn toimipaikkaan		Topdanmark	-
Helsinki	Suomi	Mandatum Life	7 423
Jyväskylä	Suomi	Mandatum Life	104
Turku	Suomi	Mandatum Life	343
Vaasa	Suomi	Mandatum Life	120
Oulu	Suomi	Mandatum Life	211
Tampere	Suomi	Mandatum Life	378
Helsinki	Suomi	Sampo Oyj	2 591

Päästökertoimet

Sampo-konserni, 2020

Toiminta	Päästökerroin, lähde
Kiinteät ja liikkuvat polttolähteet	BEIS, 2020; Naturvårdsverket, 2019; Svensk miljö emissions data (SMED), 2019
Sähkö	Association of Issuing Bodies (AIB), 2019; IEA, 2020
Lämmitys ja jäähdytys	BEIS, 2020; Energiategellisuus ry, 2019; Dansk Fjernvarm, 2017; Svensk Fjärrvärme, 2019
Liikematkustaminen	BEIS, 2020; Cornell Hotel Sustainability Benchmarking, 2019; Hotel-fotprints, 2018; South Pole database, 2020
Vesi	BEIS, 2020
Jätteet	BEIS, 2020
Ostetut tuotteet ja palvelut	BEIS, 2020; South Pole, 2020
T&D	IEA, 2020
WTT	BEIS, 2020

Liite 3: 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-konserni: Code of Conduct	julkinen, www.sampo.com
Sampo-konserni: Competition Compliance	ei-julkinen
Sampo-konserni: Compliance Principles	julkinen, www.sampo.com
Sampo-konserni: Data Privacy Statement	julkinen, www.sampo.com
Sampo-konserni: Disclosure and Communication Policy	julkinen, www.sampo.com
Sampo-konserni: Internal Audit Policy	ei-julkinen
Sampo-konserni: Procedures to Prevent Money Laundering and Terrorist Financing	julkinen, www.sampo.com
Sampo-konserni: Guidelines for Selecting and Assessing Company Management and Other Key Personnel	ei-julkinen
Sampo-konserni: Remuneration Principles	julkinen, www.sampo.com
Sampo-konserni: Risk Management Principles	julkinen, www.sampo.com
Sampo Oyj: Balance Sheet Policy	ei-julkinen
Sampo Oyj: Data Security Policy	ei-julkinen
Sampo Oyj: Fit and Proper Policy	ei-julkinen
Sampo Oyj: Internal Control Policy	ei-julkinen
Sampo Oyj: Investment Policy	ei-julkinen
Sampo Oyj: Policy on Diversity	julkinen, www.sampo.com
Sampo Oyj: 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

Liite 4: GRI-sisältöindeksi

Sampo-konserni raportoi Global Reporting Initiative (GRI) viitekehyksen mukaan Sampo-konsernin merkittävistä taloudellisista, ympäristöön liittyvistä ja sosiaalisista vaikutuksista. Tämä raportti on laadittu GRI Standards: Core -tason mukaisesti. GRI-sisältöindeksi on esitetty alla olevassa taulukossa. Taulukon olennaisia aiheita on uudelleentarkisteltu tämän vuoden raportissa, jotta ne heijastaisivat paremmin merkittävien vaikutusten alueita ja priorisoituja olennaisia aiheita.

GRI-standardin numero GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
GRI 102: YLEISET TIEDOT 2016			
1. Organisaation Profiili			
102-1	Organisaation nimi	s. 4	
102-2	Toimialat, tuotemerkit, tuotteet ja palvelut	s. 4-6	
102-3	Pääkonttorin sijainti	s. 4	
102-4	Toimintojen sijainti	s. 4-5	
102-5	Omistusrakenne ja yhtiömuoto	s. 6	
102-6	Markkina-alueet	s. 4-6	
102-7	Organisaation toiminnan laajuus	s. 6 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
102-8	Tietoa henkilöstöstä ja muista työntekijöistä	s. 81-83	
102-9	Toimitusketju	s. 4, 16-17, 52-60	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	s. 18-19 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit . Ei merkittäviä muutoksia toimitusketjussa.	

GRI-standardin numero GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Sampo-konserni soveltaa varovaisuusperiaatetta ympäristönsuojelussa ja ilmastomuutoksen torjunnassa Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaisesti: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
102-12	Ulkoiset yhteiskuntavastuualoitteet	s. 18	
102-13	Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	s. 18	
2. Strategia			
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	s. 8-9	
102-15	Merkittävimmät vaikutukset, riskit sekä mahdollisuudet	s. 16-17, 21-24	
3. Liiketoiminnan eettisyys			
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	s. 6, 26	
102-17	Toiminnan eettisyyteen liittyvä neuvonanto ja väärinkäytösten ilmoittaminen	s. 26-34	
4. Hallinto			
102-18	Hallintomalli	s. 10-11 s. 10-11	
102-19	Vastuunjako	s. 10-11	
102-20	Johtotason vastuu taloudellisista, ympäristöllisistä sekä sosiaalisista aiheista	s. 10-11 s. 10-11	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)	GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
102-21		Sidosryhmien kuuleminen taloudellisista, ympäristöllisistä sekä sosiaalisista aiheista	s. 138–143		102-25		Eturistiriidat	Sampo-konsernin hallinnoinnin ohjausjärjestelmä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallinnoinnin-ohjausjarjestelma	
102-22		Hallituksen kokoonpano	s. 98–99, 138 s. 7–19 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	Osaa VI standardista ei raportoida. Sampo-konserni ei kerää tietoja rodusta tai etnisestä identiteetistä.				Sampo-konsernin johdon liiketoimet: www.sampo.com/fi/media/tiedotteet/?s=transactions-release	
102-23		Hallituksen puheenjohtaja	s. 7–19 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit					Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
102-24		Hallituksen nimeäminen ja valinta	s. 10–11, 98–99; s. 7–19 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit Sampo-konsernin hallituksen Monimuotoisuuspolitiikka: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-monimuotoisuus		102-26		Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian asettamisessa	s. 10–11	
					102-27		Hallituksen yritys vastuusaaminen	s. 10–11	
					102-28		Hallituksen suorituksen arviointi	s. 10–11 s. 7–14 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
					102-29		Taloudellisten, sosiaalisten ja ympäristöasioiden vaikutusten tunnistaminen ja hallinnointi	s. 12–24, 122, 126, 138	
					102-30		Riskienhallinnan prosessien tehokkuus	s. 19–24	
					102-31		Taloudellisten, ympäristöllisten ja sosiaalisten aiheiden katselmointi	s. 10–11	
					102-32		Hallituksen rooli yritys vastuuraaportoinnissa	s. 10–11, 26–27	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
102-33		Kriittisten aiheiden kommunikointi	s. 10-11, 26-27	
102-34		Kriittisten aiheiden luonne ja kokonaismäärä	s. 26-27, 31	
102-35		Palkitsemispolitiikat	s. 112-113, 166 Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisperiaatteet	
102-36		Palkitsemisen määrittelyn prosessit	s. 112-114 s. 14 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
102-37		Sidosryhmien vaikutusmahdollisuudet palkitsemisen määrittelyssä	s. 166 Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisperiaatteet Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
102-38		Vuotuinen kokonaiskorvaus	s. 114 Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti 2020: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisraportti	
102-39		Vuotuisen kokonaiskorvaussuhteen prosentuaalinen kasvu	s. 114 Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti 2020: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisraportti	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
5. Sidosryhmävuorovaikutus				
102-40		Luettelo sidosryhmistä	s. 138	
102-41		Työehtosopimukset	s. 48	
102-42		Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	s. 138-144	
102-43		Sidosryhmädialogi	s. 138-144	
102-44		Sidosryhmien esille nostamat keskeiset asiat ja huolenaiheet	s. 138-144	
6. Raportointikäytäntö				
102-45		Konsolidoituun konsernitilinpäätökseen kuuluvat yhtiöt	s. 4-6 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
102-46		Raportin sisällön ja aiheiden laskentarajojen määrittely	s. 157-160	
102-47		Luettelo olennaisista aiheista	s. 12	
102-48		Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei merkittäviä muutoksia aiemmin raportoiduissa tiedoissa.	
102-49		Muutokset raportoinnissa	Ei merkittäviä muutoksia raportoinnissa tai olennaisissa aiheissa verrattuna edellisiin vuosiin.	
102-50		Raportointiajanjakso	Raportissa viitataan ajanjaksoon 1.1.-31.12.2020, ellei toisin mainita.	
102-51		Edellisen raportin julkistamisajankohta	6.5.2020	
102-52		Raportointitiheys	Sampo-konserni julkaisee yritys vastuuraportin vuosittain.	
102-53		Yhteystiedot	s. 174	
102-54		Väitteet GRI-Standardien mukaisesta raportoinnista	s. 168	
102-55		GRI-sisältöindeksi	s. 168	
102-56		Ulkoisen varmennus	s. 158, raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu.	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
GRI 201: TALOUDELLISET TULOKSET 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 11-17	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 10-11 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12 s. 38-40 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
201-1		Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. 68-75 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020: www.sampo.com/vuosi2020/#konsernin-raportit	
201-2		Ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset sekä riskit ja mahdollisuudet	s. 15, 20-25, 52-60, 123, 117, 134-135	
201-4		Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen tuki	s. 6, 153, Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt eivät saaneet taloudellista tukea valtioilta vuonna 2020.	
GRI 205: KORRUPTION VASTAISUUS 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12, 23, 27	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 10-11, 27-29	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12, 27-29	
205-1		Korruption liittyvien riskien varalta arvioitut toimet	s. 19-24, 26-29	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
205-2		Korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	s. 14, 26-29	Tietoja ei ole saatavilla standardin 205-2 osista d ja e. Tavoitteena on parantaa raportointia henkilöstöstä, jotka ovat saaneet korruption vastaista koulutusta 2022 loppuun mennessä.
205-3		Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimet	s. 27, ei vahvistettuja tapauksia.	
GRI 206: KILPAILUOIKEUS 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 26 Sampo-konsernin kilpailua koskevat periaatteet ja toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 26 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 26 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet	
206-1		Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	Ei oikeudellisia toimia raportointivuonna.	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
GRI 305: PÄÄSTÖT 2016			
GRI 103: johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12-17, 68	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 68-75	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12-17, 69-75	
305-1	Suorat (Scope 1) kasvihuonepäästöt	s. 12, 17, 68-75, 124-125, 132-133, 158-163, 165	
305-2	Epäsuorat energian-kulutuksen (Scope 2) kasvihuonepäästöt	s. 12, 17, 68-75, 124-125, 132-133, 158, 161-163, 165	
305-3	Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonepäästöt	s. 12, 68-75, 125, 132-133, 158, 161-163, 165	
305-4	Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti	s. 12, 132, 133, 157-160	
305-5	Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	s. 17, 68, 70-75, 157-160, 163-165	
GRI 307: YMPÄRISTÖLAINSAÄDÄNNÖN NOUDATTAMINEN 2016			
GRI 103: johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12-17, 23, 68, 119	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 26, 68, 166-167	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 68-75	
307-1	Ympäristölakien ja -määräysten noudattamatta jättäminen	Ei vahvistettuja tapauksia, joissa ympäristölakeja ja -määräyksiä olisi rikottu raportointivuonna.	
GRI 403: TYÖTERVEYS JA TURVALLISUUS 2018			
GRI 103: johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12-17, 100	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 77, 100-106	

GRI-standardin numero	GRI-standardi: GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12, 100-106	
403-2	Vaaran tunnistaminen, riskien arviointi ja vaaratilanteiden tutkiminen	s. 12, 20-24, 100-106	
403-3	Työterveyspalvelut	s. 12, 20-24, 100-106	
403-6	Työntekijöiden terveyden edistäminen	s. 12, 20-24, 100-106	
GRI 404: KOULUTUS 2016			
GRI 103: johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12-14, 107	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 107-111	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 107-111	
404-2	Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja siirtymävaiheen avustusohjelmat	s. 107-111, ei siirtymävaiheen avustusohjelmia.	
GRI 405: MONIMUOTOISUUS JA TASA-ARVO 2016			
GRI 103: johtamistapa 2016			
103-1	Olenneiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12-14, 90	
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 90-99	
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 90-99	
405-1	Hallituksen ja työntekijöiden monimuotoisuus	s. 98-99 Hallitus 2020: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus	
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisten suhde	s. 114	Tietoja ei ole saatavilla henkilöstöryhmittäin. Sampo-konserni tutkii mahdollisuutta kerätä dataa tulevana vuosina.

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
GRI 406: SYRJIMÄTTÖMYYS 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 14, 47	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 47, 50, 77, 93-94	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 14, 47	
406-1		Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet	s. 85	
GRI 407: JÄRJESTÄYTYMIS- JA TYÖEHTOSOPIMUSOIKEUDET 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12, 21, 47-48	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 47-51	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12, 47-51	
407-1		Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta oikeudet järjestäytymisvapauteen ja työehtosopimus-neuvotteluihin voivat olla uhattuna	s. 47-51, 119, 121-123	
GRI 408: LAPSITYÖVOIMA 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12, 21, 47-48	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 47-51	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12, 47-51	
408-1		Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen lapsityövoimaan	s. 47-51, 119, 121-123	

GRI-standardin numero	GRI-standardi:	GRI-sisältö	Selitys tai sivunumero(t) ja / tai URL-osoite	GRI-standardi, jota ei raportoida (syy ja / tai selitys)
GRI 409: PAKKOTYÖ 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12, 21, 47-48	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 47-51	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12, 47-51	
409-1		Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen pakkotyöhön	s. 47-51, 119, 121-123	
GRI 418: ASIAKKAIDEN YKSITYISYYDEN SUOJA 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12, 17, 35, 41	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 12, 17, 26, 35, 41	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12, 17, 35, 41	
418-1		Valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista tai asiakastietojen menetyksistä	s. 36, 41	
GRI 419: SOSIOEKONOMISET VAATIMUKSET 2016				
GRI 103: johtamistapa 2016				
103-1		Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	s. 12-17	
103-2		Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	s. 26	
103-3		Johtamistavan tehokkuuden arviointi	s. 12-17	
419-1		Sosiaalisten ja taloudellisten lakien ja asetusten noudattamatta jättäminen	Ei merkittäviä sakkoja tai ei-rahallisia sanktioita sosiaalisten ja taloudellisten lakien ja asetusten rikkomisesta.	

Liite 5: TCFD-sisältöindeksi

Alla oleva taulukko esittää tämän raportin ja muiden mainittujen raporttien sivuviitteet, joilla esitetään ilmastonmuutokseen liittyviä tietoja Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) suositusten mukaisesti. Lisätietoja Sampo Oyj:n tytäryhtiöiden vastuullisuudesta löytyy yhtiöiden omista vastuullisuusraporteista (www.sampo.com/vuosi2020).

TCFD:n raportointisuositusten aihe-alue	TCFD:n raportointisuositus	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti tässä raportissa	Tytäryhtiöiden raportoitujen tietojen sijainti muissa raporteissa
Hallinto	a) Kuvaile hallituksen valvontaa ilmastoon liittyviin riskeihin ja -mahdollisuuksiin liittyen.	s. 10–11	If Sustainability Report 2020, s. 56; Topdanmark CSR Report 2020, s. 6
Raportoi ilmatoriskeitä ja -mahdollisuuksiin liittyvää hallinnosta organisaatiossa	b) Kuvaile johdon roolia ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa ja hallinnassa.	s. 10–11	If Sustainability Report 2020, s. 56; Topdanmark CSR Report 2020, s. 6
Strategia	a) Kuvaile ilmastoon liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia, joita organisaation on tunnistanut lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikajänteellä.	s. 19–24, 52–60	If Sustainability Report 2020, s. 56–58; Topdanmark CSR Report 2020, s. 8
Raportoi kaikki olennaiset todelliset ja mahdolliset vaikutukset, joita ilmastoon liittyvillä riskeillä ja mahdollisuuksilla on organisaation liiketoiminnalle, strategialle ja talous suunnittelulle	b) Kuvaile ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien vaikutusta organisaation liiketoimintaan, strategiaan ja talous suunnitteluun.	s. 15–17, 118–130, 138–143	If Sustainability Report 2020, s. 56–58; Topdanmark CSR Report 2020, s. 26–29; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 19; Hastings Group Sustainability Report 2020, s. 12–14
	c) Kuvaile organisaation strategian kestävyys huomioiden ilmastoon liittyvät eri skenaariot sisältäen 2 asteen tai alemman skenaarion.	s. 129, 134–135	If Sustainability Report 2020, s. 56–58; Topdanmark CSR Report 2020, s. 33; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 17–19
Riskienhallinta	a) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskein tunnistamisessa ja arvioinnissa.	s. 19–24	If Sustainability Report 2020, s. 58–59; Topdanmark CSR Report 2020, s. 31–33; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 17–19
Raportoi, kuinka organisaatio tunnistaa, arvioi ja hallinnoi ilmastoon liittyviä riskejä	b) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskien hallinnassa.	s. 118–130, 134–135	If Sustainability Report 2020, s. 58–59; Topdanmark CSR Report 2020, s. 8, 31–33; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 17–19
	c) Kuvaile kuinka ilmastoon liittyvien riskien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan liittyvät prosessit on integroitu osaksi organisaation yleistä riskien hallintaa.	s. 19–24	If Sustainability Report 2020, s. 58–59; Topdanmark CSR Report 2020, s. 31–33; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 17–19
Mittarit ja tavoitteet	a) Raportoi strategian ja riskienhallinnan prosessien kanssa linjassa olevat mittarit, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointiin.	s. 131–135, 157–160, 161–165	If Sustainability Report 2020, s. 59; Topdanmark CSR Report 2020, s. 43; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 18; Hastings Group Sustainability Report 2020, s. 30
Raportoi ne mittarit ja tavoitteet, joita on käytetty olennaisen ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointiin ja hallintaan	b) Raportoi Scope 1, Scope 2, ja mikäli tarkoituksenmukaista, Scope 3 -hiilidioksidipäästöt ja niihin liittyvät riskit.	s. 68–75, 157–160, 161–165	If Sustainability Report 2020, s. 59; Topdanmark CSR Report 2020, s. 43; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 35; Hastings Group Sustainability Report 2020, s. 30
	c) Kuvaile tavoitteita, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien hallintaan sekä suoriutumista näiden tavoitteiden suhteen.	s. 12, 15, 68–75	If Sustainability Report 2020, s. 59; Topdanmark CSR Report 2020, s. 26, 31, 43; Mandatum Life Yritysvastuukooste 2020, s. 19; Hastings Group Sustainability Report 2020, s. 9, 30–33

Liite 6: SASB-sisältöindeksi

Alla oleva taulukko esittää tämän raportin ja muiden mainittujen raporttien sivuviitteet tai URL-osoitteen, joilla esitetään Sustainability Accounting Standards Board (SASB) viitekehyksen toimialakohtaisten standardien mukaisia tietoja, liittyen varainhoitoon ja arvopapereiden säilytykseen sekä vakuutustoimintaan.

Aihe	Avaintunnusluku	Koodi	Sivunumero tai URL-osoite
Varainhoidon ja arvopapereiden säilytyspalveluiden toimialakohtainen standardi			
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Sijoitustuotteiden markkinointiin ja viestintään uusille ja palaaville asiakkaille liittyvien oikeudenkäyntien seurauksena syntyvien tappioiden kokonaismäärä	FN-AC-270a.2	s. 128 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020. Konserniin kuuluvien yhtiöiden arvioiden mukaan ei ole todennäköistä, että yrityksille olisi tulossa merkittäviä menetyksiä.
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Kuvaus käytännöistä miten asiakkaille tiedotetaan tuotteista ja palveluista	FN-AC-270a.3	s. 62-67
Työntekijöiden monimuotoisuus ja inklusio	Sukupuolen ja rodun/etnisen taustan edustuksen prosenttiosuus seuraavissa ryhmissä: (1) hallitus, johtoryhmä ja ylin johto (2) muu johto, (3) asiantuntija, ja (4) muu henkilöstö	FN-AC-330a.1	s. 90-91. Sampo-konserni ei raportoi rodun/etnisen taustan perusteella. Tietoja ei ole saatavilla muun sukupuolisista.
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan ja neuvontapalveluihin	Kuvaus käytännöistä ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttämiseksi sijoitustoiminnan ja/tai varainhoidon prosesseihin ja strategioihin	FN-AC-410a.2	s. 51, 59-60, 117-135
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan ja neuvontapalveluihin	Kuvaus valtakirjaäänestyksestä ja sijoituskohteen sitouttamispolitiikasta ja -menettelyistä	FN-AC-410a.3	s. 123
Eettinen liiketoiminta	Kuvaus väärinkäytös- sekä rikosepäilyjen ilmiäntamista koskevista periaatteista ja menettelytavoista	FN-AC-510a.2	https://www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/whistleblowing/
Vakuutustoiminnan toimialakohtainen standardi			
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Vakuutustuotteiden markkinointiin ja viestintään uusille ja palaaville asiakkaille liittyvien oikeudenkäyntien seurauksena syntyvien tappioiden kokonaismäärä	FN-IN-270a.1	s. 128 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020. Konserniin kuuluvien yhtiöiden arvioiden mukaan ei ole todennäköistä, että yrityksille olisi tulossa merkittäviä menetyksiä.
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Korvausvaatimusten ja valituksien määrien suhde.	FN-IN-270a.2	s. 63-67
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Kuvaus käytännöistä miten asiakkaille tiedotetaan tuotteista ja palveluista	FN-IN-270a.4	s. 62-67
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Sijoitetut varat yhteensä toimialoittain ja omaisuusluokittain	FN-IN-410a.1	s. 91, 128 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2020
Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Kuvaus käytännöistä ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan sisällyttämiseksi sijoitustoiminnan ja/tai varainhoidon prosesseihin ja strategioihin	FN-IN-410a.2	s. 119-124

Yritysvastuuraportin allekirjoitukset

Helsingissä, 5.5.2021

Sampo Oyj

Hallitus

Björn Wahlroos

Hallituksen puheenjohtaja

Jannica Fagerholm

Hallituksen varapuheenjohtaja

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Christian Clausen

Fiona Clutterbuck

Georg Ehrnrooth

Johanna Lamminen

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

2020

SAMPO  GROUP

Sampo plc, Fabianinkatu 27, 00100 Helsinki, Finland

Phone: +358 10 516 0100 | Business ID: 0142213-3

www.sampo.com

 @Sampo_plc  @sampo_oyj  sampo-plc