

Sisällysluettelo

1 Yritysvastuuraportti

Yritysvastuun avainteemat, toimitusjohtajan katsaus sekä vastuullisuustyön tavoitteet ja mittarit.

2 Raha on muutosvoima

Vastuullisen sijoittamisen perusteet, menetelmät, sitoumukset sekä onnistumisen mittarit.

3 Ihmiset ratkaisevat

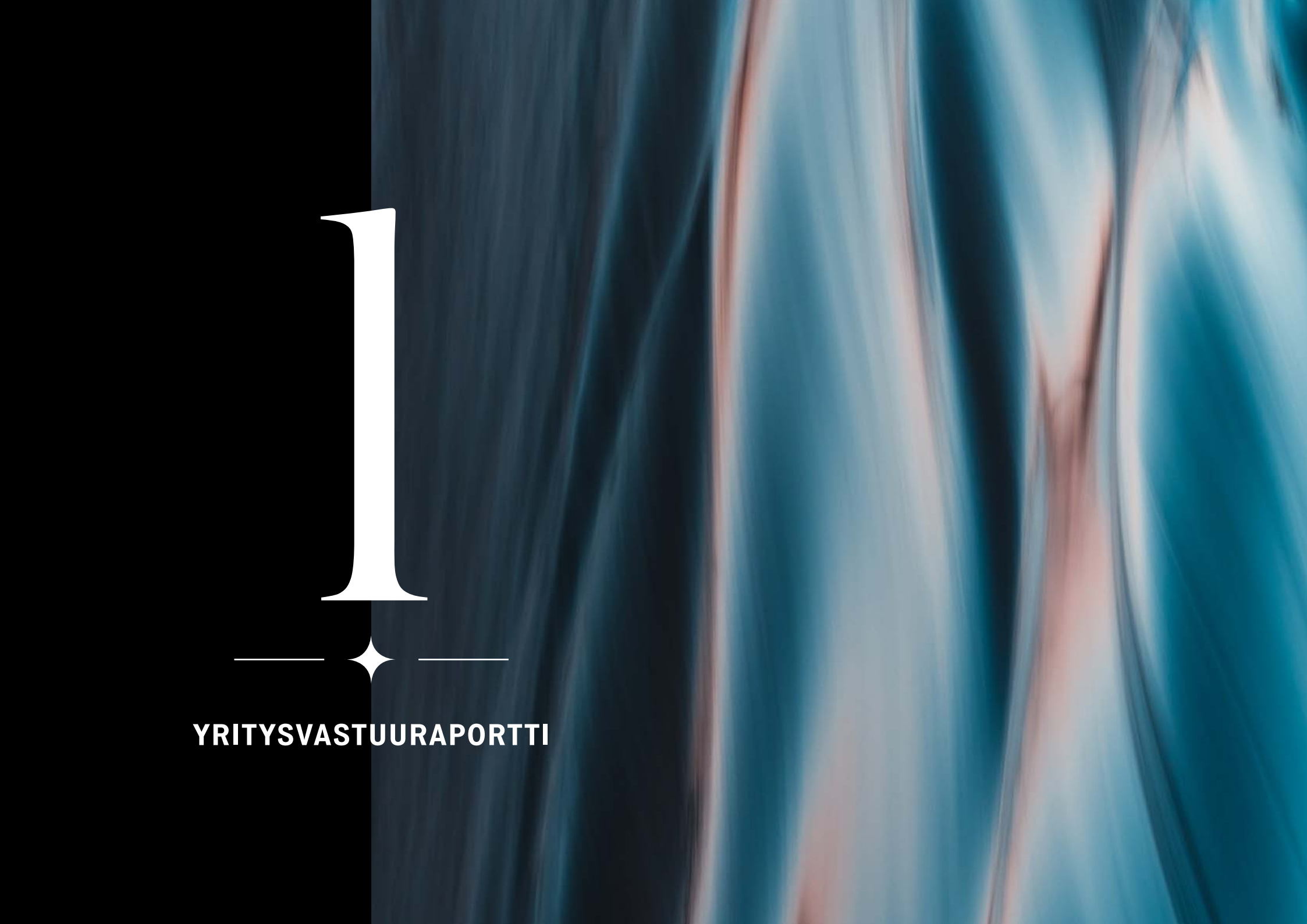
Mandatum pyrkii liiketoiminnallaan parantamaan suomalaisten taloudellista turvaa ja edistämään hyvää työelämää.

4 Omalla esimerkillä

Vastuu omasta henkilöstöstä varmistaa menestyvän liiketoiminnan. Henkilöstön hyvinvointi on yksi strategisista tavoitteista.

5 Työmme perusta

Taloudellinen vastuu tarkoittaa huolehtimista toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekokyvystä sekä vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa.



1

— ✦ —
YRITYSVASTUURAPORTTI

Tämä on Mandatum

Mandatum on finanssialan asiantuntijakonserni, joka on asiakkailleen ja omistajilleen enemmän kuin osiensa summa.

Mandatum on vakavarainen ja arvostettu finanssiyhtiö, ja osa menestyvää Sampo-konsernia. Mandatum-konsernin tehtävänä on kasvattaa omistaja-arvoa Sampo-konsernille asiakkaille, henkilöstölle ja yhteiskunnalle lisäarvoa luomalla. Sampo on merkittävä pohjoismainen vakuutus konserni ja yksi Nasdaq Helsingin arvokkaimmista yhtiöistä. Mandatum yhdistää rahan ja hengen erikoisosaamisen ja tarjoaa asiakkailleen laajasti omaisuuden- ja varainhoidon, säästämisen ja sijoittamisen, palkitsemisen ja sitouttamisen, eläkeikaan varautumisen sekä henkilövakuuttamisen palvelut.

LIIKETOIMINTA-ALUEET:

Omaisuudenhoito ja varainhoito

Laajat omaisuuden- ja varainhoidon palvelut yksityis- ja yritysasiakkaille sekä institutionaalisille sijoittajille

Varautumisen palvelut

Taloudellista turvaa kattavien varautumisen palveluiden, kuten henkilövakuutusten, kautta niin henkilöasiakkaille kuin yrityksille

Yritysasiakkaat

Yritysten ja yrittäjien varautumisen ja vaurastumisen palvelut, eläkeratkaisut sekä markkinoiden laajin palkitsemisen palvelukokonaisuus

Sijoittaminen ja säästäminen

Sijoittamisen ja säästämisen palvelut, kuten digitaalinen varainhoito sekä Trader-kaupan käyntipalvelu



Mandatum-konsernin rakenne 31.12.2021

MANDATUM HOLDING OY

Sampo Oy:n kokonaan omistama tytäryhtiö

MANDATUM HENKIVAKUUTUSOSAKEYHTIÖ (100 %)

Mandatum Incentives Oy (75 %)

Mandatum Life Palvelut Oy

Mandatum Fund Management S.A. (LUX)*

Mandatum Life Insurance Company Limited Estonian Branch**

Mandatum Life Insurance Company Limited Latvian Branch**

Mandatum Life Insurance Company Limited Lithuanian Branch**

MANDATUM ASSET MANAGEMENT OY (100 %)

Mandatum AM AIFM Oy

**Yhtiö on Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön omistuksessa, mutta se siirtyy kevään 2022 aikana Mandatum Asset Managementin omistukseen. Muutokseen on saatu paikallisen finanssivalvojan hyväksyntä 14.2.2022.*

***Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö on allekirjoittanut 15.6.2021 sopimuksen Baltian liiketoimintojensa myymisestä liettualaiselle varainhoitokonserni Invalda INVL:lle. Kaupan toteutuminen edellyttää finanssivalvontaviranomaisten hyväksyntää.*

Tästä Yritysvastuuraportista

Mandatum-konserni raportoi omasta yritysvastuustaan osana Sampo-konsernia. Sampo-konsernin vastuullisuusraportin tarkoitus on lisätä avoimuutta ja antaa tietoa Sampo-konsernin yhtiöiden liiketoiminnasta sekä Sammon ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan liittyvistä asioista.

Tämän yritysvastuuraportin tarkoituksena on omalta osaltaan täydentää Sampo-konsernin raporttia. Tässä koosteessa avataan Mandatumin yritysvastuun kokonaisuutta sekä kerrotaan tarkemmin niistä käytännön teoista, joita yhtiössä on tehty yritysvastuun eteen vuonna 2021.

Sammon vastuullisuusraportti julkaistaan toukokuussa 2022 osoitteessa www.sampo.com/vuosi2021.



Toimitusjohtajan terveiset

Uudistunut ja vahvistunut Mandatum on finanssialan asiantuntijakonserni, jonka tehtävänä on luoda sidosryhmilleen merkittävää lisäarvoa. Olemme asiakkaillemme ja omistajillemme enemmän kuin osiemme summa.

Vuosi 2021 jää konsernimme historiaan monella tavalla: perustimme omaisuudenhoitoon keskittyvän liiketoiminnon, uudistimme yhtiörakennettamme ja teimme yritysostoja. Suurin muutoksista oli Mandatum Asset Managementin perustaminen. Yhdistämällä Sampo-konsernin ja Mandatum Lifen sijoitustoiminnot omaisuudenhoitoyhtiöstä tuli 29 mrd euron (31.12.2021) varallisuutta hallinnoiva kokonaisuus.

Jatkuneesta koronapandemiasta huolimatta Mandatumin vuosi muodostui erinomaiseksi, ja monet yritysvastuumme kannalta olennaiset mittarit, kuten henkilöstömme työhyvinvointi, asiakastytytyväisyys, vastuullista sijoittamistamme koskeva arvosana ja sijoittamisen hiilijalanjälki, paranivat.

Mandatumin yrityskulttuuri pohjautuu vahvaan yhteisöllisyyteen ja toisten tukemiseen. On tärkeää, että henkilöstömme voi hyvin. Siitä osoituksena menestyimme jälleen erinomaisesti Great Place to Work -tutkimuksessa, jossa Mandatum valittiin jo toista kertaa peräkkäin Suomen parhaaksi sekä Euroopan

parhaimpien joukkoon suurten yritysten sarjassa. Työntekijöistämme 95 prosenttia koki työskentelevänsä hyvässä työpaikassa. Henkilöstön tyytyväisyyden kestävyys perustuu pitkälle kehityspolulle, jossa yrityskulttuuri on ollut yhtiömme strategisena painopisteenä jo vuodesta 2008 lähtien.

Ennätyskallisen korkea asiakastytytyväisyys kertoo siitä, että pystyimme palvelemaan asiakkaitamme ja vastaamaan heidän tarpeisiinsa kaikilta tarvittavilta osin myös etänä työskennellen. Onnistumisen takana ovat toimivan teknologian lisäksi sujuvat prosessit ja hyvinvoiva yrityskulttuurimme.

Sijoitustoiminnan vaikuttaessa yhä kasvavassa määrin vastuullisuuskehitykseen, tulemme jatkossakin tekemään paljon työtä sen eteen, että rahan vastuullisiin valintoihin ohjaava muutosvoima lisääntyy.

Taloudellinen vastuu tarkoittaa Mandatumin huolehtimista toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekevyydestä sekä

vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa. Se on pohja ja peruskallio, jonka päälle rakennamme vuosi vuodelta vastuullisempaa tulevaisuutta.



Petri Niemisvirta
Mandatum-konsernin toimitusjohtaja





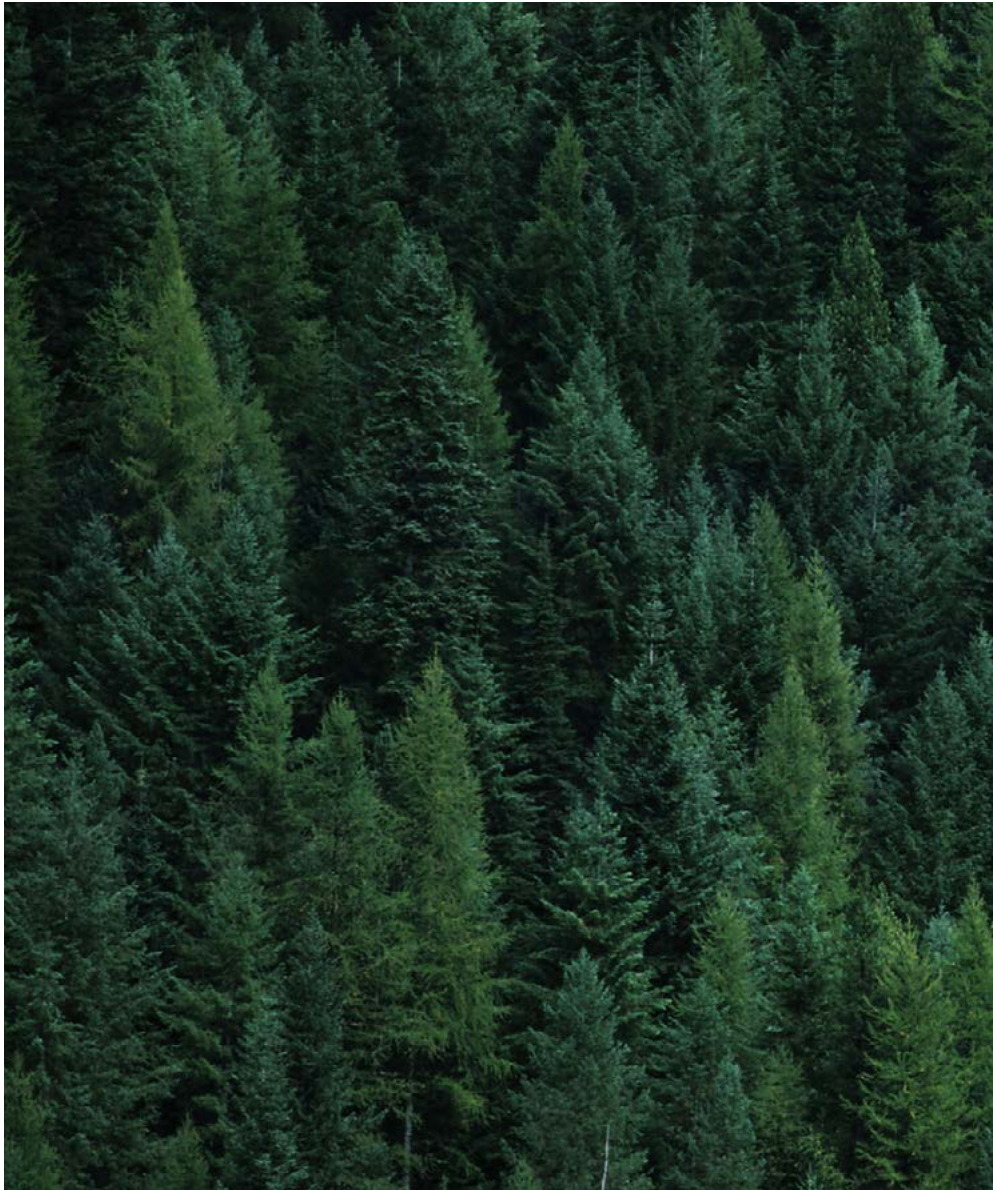
Vuoden 2021 kohokohdat

Suomen paras työpaikka ja sen lisäksi myös Euroopan huippu

Mandatum valittiin jälleen kerran Suomen parhaaksi työpaikaksi Great Place to Work® -instituutin tutkimuksen suurten yritysten sarjassa.

Lisäksi ylsimme 17. sijalle suurten yritysten sarjassa Euroopan parhaiden työpaikkojen Great Place to Work -instituutin listauksessa.

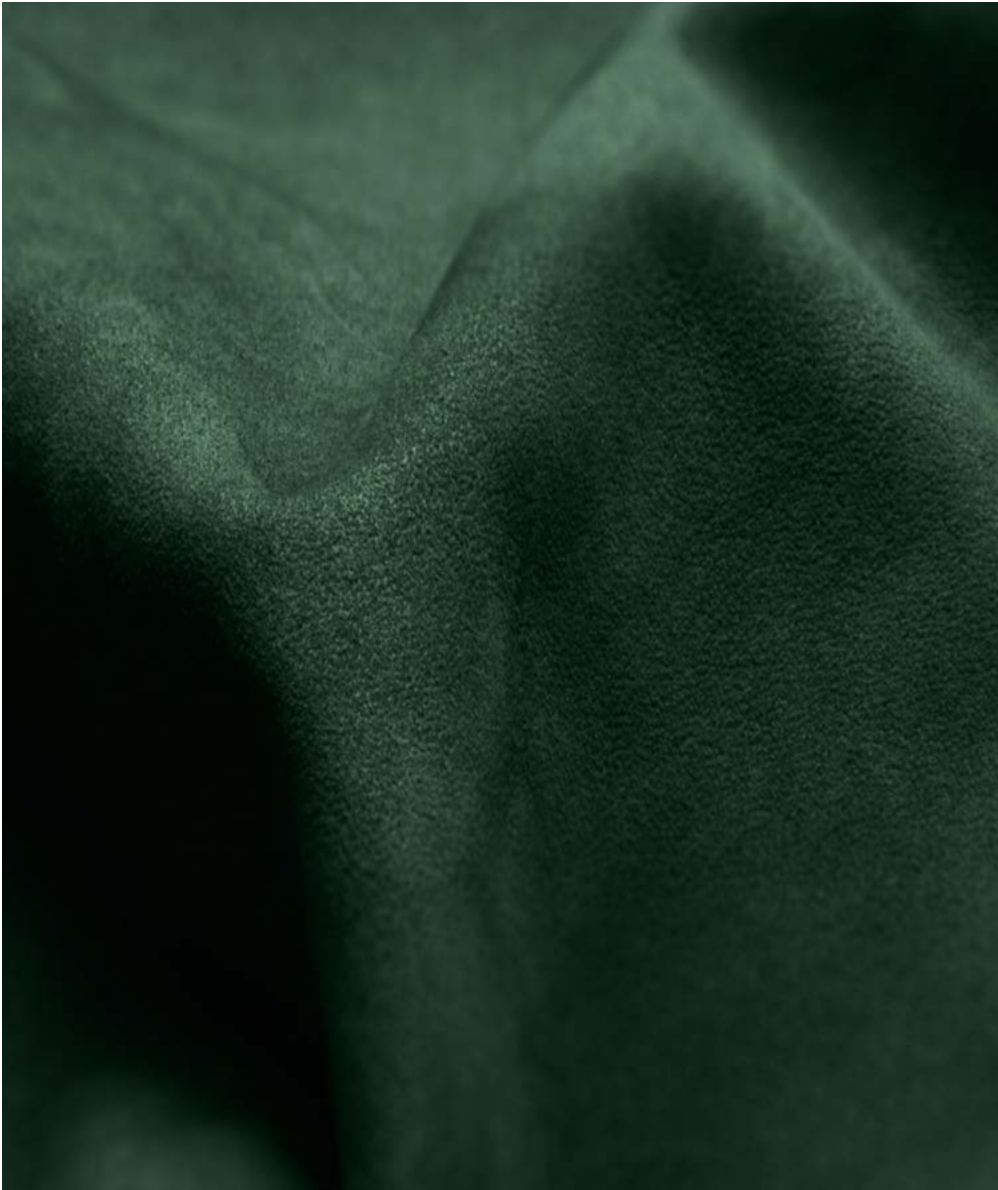




Mandatumille GRESB Regional Sector Leader ja Green Star -tunnustukset

Mandatum Asset Managementin hoitama kiinteistökokonaisuus paransi merkittävästi pistemääräänsä kiinteistöjen vastuullisuuden GRESB-arvioinnissa ja ansaitsi Green Star -maininnan ja Regional Sector Leader -tunnustuksen vastuullisuustyöstään.

Sector Leader -tunnustus myönnetään organisaatioille, jotka ovat omassa kiinteistö- ja omistussektorissaan maanosansa parhaiden vastuullisuustoimijoiden joukossa. Green Star -maininta myönnetään kiinteistösijoittajille, jotka saavat hyvät pistemäärät sekä johtamisesta että vastuullisuustoimista.



Asiakkaiden konsultointi vastuullisesta palkitsemisesta kasvussa

Vastuullisuus on tullut osaksi johdon ja koko henkilöstön palkitsemista. Kun yritykset ottavat vastuullisuusmittareita palkitsemisjärjestelmiin, on sillä merkittäviä vaikutuksia yritysten toimintaan ja sitä kautta yhteiskuntaan.

Vuonna 2021 Mandatum osti Nordhaven Corporate Financelta sen pitkän aikavälin palkitsemiseen ja osakekannustinjärjestelmiin keskittyvän liiketoiminnan (nykyisin Mandatum Incentives) ja vahvisti siten myös vastuullisen palkitsemisen osaamistaan. Vuoden 2021 aikana Mandatum Incentives on auttanut useita suomalaisia yhtiöitä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien vastuullisuusmittareiden käyttöönotossa.

Mandatumin yritysvastuun kokonaisuus

Vastuullisuus on Mandatumin liiketoiminnan ytimessä. Vastuullisuutemme kokonaisuuden muodostavat kolme avainteeemaa sekä asiat, jotka ovat yhteinen perusta kaikelle työllemme. Ne ovat: vastuullinen sijoittaminen, vastuullisten henkilöstökäytäntöjen edistäminen työelämässä sekä niiden toteuttaminen Mandatumin omassa työyhteisössä.

Edellytämme sijoituskohteiltamme vastuullisuutta

Uskomme, että pitkällä aikavälillä vastuullisesti toimivat yhtiöt tuottavat sijoituskohteina paremmin suotuisampien kasvunäkymien ja enustettavamman kustannuskehityksen ansiosta.

Ihmiset ratkaisevat

Mandatum pyrkii liiketoiminnallaan parantamaan suomalaisten taloudellista turvaa ja edistämään vastuullisia henkilöstökäytäntöjä.

Omalla esimerkillä

Vastuu henkilöstöstä varmistaa menestyvän liiketoiminnan. Henkilöstön hyvinvointi on yksi strategisista tavoitteistamme.

Työmme perusta

Vastuullisuus on Mandatumin liiketoiminnan ytimessä. Keskeisiä asioita on useita.

- Toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekokyvystä sekä vakavaraisuudesta huolehtiminen kaikissa markkinatilanteissa
- Tietojenkäsittelyn turvallisuus
- Työllistäminen ja verojen maksu
- Yhteistyöhankkeet
- Oman toiminnan ympäristövaikutusten vähentäminen
- Vastuulliset hankinnat

Tuemme YK:n kestävän kehityksen tavoitteita

Mandatum on sitoutunut edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (Sustainable Development Goals, SDG). YK:n toimintaohjelma Agenda2030 ja sen 17 päätavoitetta tähtäävät kestävään kehitykseen, jossa huomioidaan kattavasti ympäristö, talous ja ihmiset.

Lähestymistapamme YK:n tavoitteisiin perustuu yrityksille suunnattuun SDG Compass -ohjeistukseen. Sen mukaisesti kartoitimme vuonna 2020 Mandatumin vaikutuksia suhteessa YK:n tavoitteisiin. Otimme huomioon vaikutuksia myös arvoketjussa, josta esimerkkinä on sijoitustoimintamme. Työn tuloksena tunnistimme kolme YK:n tavoitetta, jotka ovat toimintamme ja vaikutustemme kannalta erityisen olennaisia.

- » [3 Terveyttä ja hyvinvointia](#)
- » [8 Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua](#)
- » [13 Ilmastotekoja](#)

Valitut YK:n tavoitteet on huomioitu päivittäisissä vastuullisuustavoitteistamme ja -mittareita.

MANDATUM YRITYSVASTUUN OSA-ALUEET JA LINKITYS YK:N SDG-TAVOITTEISIIN





Vastuullisuustavoitteet ja -mittarit



RAHA ON MUUTOSVOIMA

- » Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin
- » Sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen
- » Vastuullisuuden integrointi sijoitus-prosessiin
- » Sijoitusten monitorointi
- » Kestävyysvaikutusten arviointi



IHMISET RATKAISEVAT

- » Taloudellisen turvan parantaminen
- » Yritysten kilpailukyvyyn parantaminen
- » Hyvän työelämän edistäminen
- » Oikeudenmukainen ja vastuullinen palkitseminen
- » Säästäminen ja sijoittamiseen
- » Yrittäjän turvaaminen
- » Eläketurvan täydentäminen
- » Sosiaaliturvan täydentämien



OMALLA ESIMERKILLÄ

- » Työllistäminen
- » Henkilöstön terveys ja hyvinvointi
- » Hyvä johtaminen ja esimiestyö
- » Henkilöstön tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus
- » Ammatillinen kehittyminen ja osaamis pääoman kasvattaminen



TYÖMME PERUSTA

- » Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan
- » Harmaan talouden torjunta
- » Yksityisyys ja tietosuoja
- » Hyvä hallintotapa
- » Veronmaksu
- » Compliance
- » Omien ympäristövaikutusten pienentäminen

Mandatumin vastuullisuuden olennaiset asiat, tavoitteet ja mittarit

Vastuullisuustyömme on tavoitteellista ja mitattavaa. Olemme vuoden 2021 aikana päivittäneet yritysvastuuteemojemme keskeisiä asioita, tavoitteita ja mittareita. Niiden kehittäminen on jatkuvaa.

Mandatumin yritysvastuun osa-alueet ja linkitys YK:n SDG-tavoitteisiin

Olennaiset asiat ja tavoitteet

» Mittarit

RAHA ON MUUTOSVOIMA



Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin

- Vastuullisuusnäkökulmien integrointi sijoitusprosessiin ja sijoituskohteiden monitorointi esimerkiksi Global Compact -periaatteiden mukaan
- » Arvosana YK:n vastuullisen sijoittamisen arvioinnissa

- Kestävyyssvaikutusten arviointi ja tehokas hallinta sijoitustoiminnassa sekä sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen
- » Sijoitusten hiilijalanjälki

IHMISET RATKAISEVAT



Asiakkaiden ja heidän henkilöstönsä hyvinvoinnin tukeminen

- » Kuinka paljon ratkaisujemme piirissä on asiakkaiden henkilöstöä
- » Asiakastytyväisyys (NPS), toteuma ja tavoite

Autamme asiakkaitamme palkitsemaan henkilöstöään oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti

- » Palkkiorahastojen hallitusten ja palkitsemiskonsultoinnin asiakkaiden tyytyväisyys
- » Palkkavaakatutkimusten, tasa-arvo-kartoitusten ja palkitsemispulssien määrän kehitys

OMALLA ESIMERKILLÄ



Työllistäminen

- » Työntekijöiden määrä, harjoittelumahdollisuudet

Palkkiorahastot ja laaja vakuutusturva koko henkilöstölle

- » Toteuma (kuinka laajalla osalla on vakuutusturva ja palkkiorahastot)

Osaamispääoman kasvattaminen

- » Työkierto

Vastuulliset johtamiskäytännöt ja tasa-arvoisuus

- *Vähintään 40 % kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla*
- » %-osuudet sekä naisten osuus johdon eri tasoilla (hallitus, johtoryhmä, ylin johto)
- » 360 arvioinnit esimiehille

Ammatillinen kehittyminen

- » Koulutus- ja mentorointiohjelmat

Työterveys ja työhyvinvointi

- » Suomen toimintojen kokonaisarvosana (%) sekä vastaukset "Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka" -väittämään (%), Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksessa (Great Place to Work)
- » Sairaspoissaolot maittain (%); Vaihtuvuus %; Tapaturmat

UUSI TAVOITE JA MITTARI VUODELLE 2022

Tavoite: Saada Future Workplaces -sertifikaatti

- » Kansainvälisesti vertailtavissa oleva suositteluindeksi (työntekijät ovat valmiita suosittelemaan työpaikkaa myös ystävilleen ja tuttavilleen)

- » eNPS
- » Työntekijöille merkityksellisimmät asiat toteutuva (Liekki-indeksi)

TYÖMME PERUSTA



Ennakointi ja muutosten tekeminen etupainotteisesti

- » Vakavaraisuus

Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan

- » Verot

Tietojen käsittelyn turvallisuus

- » Koulutukset, tietoturvapoikkeamat, tarkastuspöytäkirjat
- » Varmennuslausunto ISAE 3000 type 1, ISO 27001

Omien ympäristövaikutusten pienentäminen

- » Kehitystrendi

Yhteistyöhankkeet

- » Vaikuttavuus

Vastuulliset hankinnat

- » Onko toiminta hankintapolitiikan mukaista

Yritysvastuun organisointi ja vastuut

Noudatamme kaikessa toiminnassamme voimassa olevia lakeja, normeja sekä eettisesti hyväksyttyjä toimintatapoja. Nämä periaatteet, Mandatumin arvot ja strategia ohjaavat päätöksiämme ja kaikkea tekemistämme. Niiden lisäksi vastuullisuustyötä ohjaavat seuraavat linjaukset:

- Sampo-konsernin Code of Conduct -toimintaperiaatteet.
- Kokonaisuutta täydentävät politiikat.
 - » Yritysvastuun kannalta yksi olennaisin politiikka on vastuullisen sijoittamisen politiikka, jonka hyväksyvät Mandatum Asset Managementin ja Mandatum Lifen hallitukset. MAMin ja Mandatum Lifen johtoryhmät ovat vastuussa politiikan toteuttamisesta kussakin konserniyhtiössä. Muita yritysvastuun kannalta olennaisia ovat mm. seuraavat politiikat: Compliance Policy, sisäisen tarkastuksen politiikka, riskienhallinnan politiikka, palkitsemispolitiikka, tietosuojapolitiikka, tietoturvapoliitiikka, hankintapolitiikka, ulkoistamispolitiikka, rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämistä koskevat periaatteet, vaikuttamisperiaatteet ja viestintäpolitiikka.
- Työtä tukevat myös muut ohjeistukset.

Päävastuu Mandatum-konsernin yritysvastuun johtamisesta on konsernin toimitusjohtajalla. Mandatumiin perustettiin vuonna 2021 yritysvastuufoorumi, joka kokoontuu neljännesvuosittain. Foorumia johtaa konsernin yritysvastuusta vastaava johtaja (Markkinointi ja viestintäjohtaja) ja foorumissa ovat edustettuina eri toimintojen keskeiset edustajat. Tärkeimmät yritysvastuuseen liittyvät asiat viedään päätettäväksi liiketoimintojen johtoryhmään. Lahjoituksista päättää konsernin hallitus.

Mandatumin konserniviestintä vastaa vastuullisuustyön kehittämisestä ja koordinoinnista. Se vastaa myös yritysvastuuraportoinnista sekä jalkauttamisesta.

Sampo-konsernin vastuullisuustyö heijastuu Mandatumin vastuullisuustyöhön. Sampo-konsernin yritysvastuun organisaatio ja raportointirakenne on kuvattu tarkemmin [Sammon verkkosivuilla](#).

Vastuullisen sijoittamisen vastuut ja tehtävänjako Mandatumissa on kuvattu vastuullisen sijoittamisen politiikassa (*oheisen taulukon mukaisesti*).

Yksikkö/toimielin	Vastuut ja tehtävät
MAMin ja Mandatum Lifen hallitukset	Hyväksyy vastuullisen sijoittamisen politiikan ja linjaa vastuullisen sijoittamisen toimintatapoja.
MAMin ja Mandatum Lifen johtoryhmät	Valvoo vastuullisen sijoittamisen käytännön toteuttamista ja vastaa vastuullisen sijoittamisen politiikan noudattamisesta
Salkunhoidon yksikkö	Kukin salkunhoitaja ja analyytikko sisällyttää vastuullisuusanalyysin omaan sijoitusanalyysiinsä ja monitoroi sijoituskohteitaan myös vastuullisuuden näkökulmasta. Havaitessaan potentiaalisia epäkohtia salkunhoitaja/analyytikko konsultoi ESG-komiteaa yhtenäisen toimintatavan varmistamiseksi. Kunkin sijoituskorin, rahaston tai vastuualueen vastuusalkunhoitaja varmistaa vastuullisen sijoittamisen politiikan noudattamisen omalla vastuualueellaan.
ESG-komitea	Asiantuntijaelin, joka vastaa vastuullisen sijoittamisen koordinoinnista, työkalujen kehittämisestä ja toimintatapojen jalkauttamisesta koko organisaatioon. Valmisteleo vastuullisen sijoittamisen linjaukset ja tukee salkunhoitajia vastuulliseen sijoittamiseen liittyvissä kysymyksissä. Raportoi vastuullisen sijoittamisen toteuttamisesta MAMin ja Mandatum Lifen johtoryhmille. Vastaa Senior ESG Managerin johdolla Mandatumin ESG-lähestymistavan kehittämisestä.



2

— — — — —
RAHA ON MUUTOSVOIMA

Raha on muutosvoima

Uskomme, että pitkällä aikavälillä vastuullisesti toimivat yhtiöt tuottavat sijoituskohteina paremmin suotuisampien kasvunäkymien ja ennustettavamman kustannuskehityksen ansiosta. Vastuullisempiin yrityksiin virtaava sijoitusvarallisuus parantaa näiden yritysten menestysedellytyksiä ja luo muille yrityksille painetta parantaa toimintatapojaan.

Vastuullisuusnäkökulmien integrointi Mandatumin sijoitusprosessiin on jatkuvaa. Mandatum on sitoutunut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin. Monitoroimme sijoituskohteita muun muassa YK:n Global Compact -periaatteiden mukaisesti. EU:n kestävän rahoituksen toimintasuunnitelman mukaisesti tavoittelemme sijoitustoiminnassa kattavaa kestävyysvaikutusten arviointia ja hallintaa.

Ilmastonmuutoksen huomioiminen ja sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen ovat yksi Mandatumin sijoitustoiminnan painopisteistä. Olemme allekirjoittaneet YK:n Montréal Pledge -sitoumuksen ja kerromme sijoitustemme hiilijalanjäljen vuosittain. WWF Suomen kanssa työskentelemme yhdessä vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi ja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.

Keskeisiä mittareita sijoitustoiminnan vastuullisuudelle ovat arvosana YK:n vastuullisen sijoittamisen arvioinnissa sekä sijoitusten hiilijalanjälki.

Mandatumin yritys vastuun osa-alueet ja linkitys YK:n SDG-tavoitteisiin

Olellaiset asiat ja tavoitteet

» Mittarit

» Kehitys vuoteen 2020

RAHA ON MUUTOSVOIMA



Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin

- Vastuullisuusnäkökulmien integrointi sijoitusprosessiin ja sijoituskohteiden monitorointi esimerkiksi Global Compact -periaatteiden mukaan

» Kansainvälinen sijoittajayhteistyöorganisaatio PRI (Principles for Responsible Investment) arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa. Arviointi kertoo organisaatiolle, miten se on edistynyt vastuulliseen sijoittamisen integroinnissa ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää. Mandatumille on myönnetty paras arvosana (A+) sijoittamisen strategiasta ja hallinnosta* sekä kiinteistösijoituksista. Vuoden 2021 arviointi saadaan arvoilta kesällä 2022 ja raportoimme tässä tuoreimmat eli vuoden 2020 luvut

» Sama arvosana

- Kestävyysvaikutusten arviointi ja tehokas hallinta sijoitustoiminnassa sekä sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen

» Mandatumin hallinnoimien sijoitussidonnaisten varojen hiilijalanjälki mitataan vuosittain. Uusin tulos on vuoden 2020 osalta, jolloin sijoitusten hiilijalanjälki rahoitetuilla päästöillä mitattuna oli kokonaisuudessaan jopa 51 prosenttia alle yleistä markkinaa kuvaavien indeksien

» Hiilijalanjälkeä onnistuttu pienentämään. Sijoitusten hiilijalanjälki rahoitetuilla päästöillä* mitattuna oli 200 tCO₂e/MEUR vuonna 2020 (307 tCO₂e/MEUR vuonna 2019)

Vuonna 2021 Mandatumin sijoitustoiminnoissa tapahtui merkittäviä muutoksia, kun Sampo-konsernin ja Mandatum Lifen sijoitustoiminnot yhdistettiin omaisuudenhoitoon keskittyväksi Mandatum Asset Management -liiketoiminnoiksi (MAM).

MAM yhdistää Mandatumin ja Sammon omaisuudenhoidon osaamisen. Sen tehtävänä on tuottaa rahastoliiketoimintaa ja varainhoidon palveluita sekä omille institutionaalisille asiakkaille että Mandatum Lifen asiakkaille ja hoitaa Sampo-konsernin suurta sijoitusomaisuutta. Vuoden 2021 lopussa MAM hallinnoi 29 miljardin euron varallisuutta, joka muodostui Mandatum Lifen, Kalevan, Sammon strategisten sijoitusten sekä Ifin varoista, sekä Mandatumin sijoitussidonnaisista tuotteista ja rahastoista.

Kesällä 2021 MAM allekirjoitti sopimuksen kiinteistörahastoja hallinnoivan Trevian Rahastot AIFM Oy:n ostamisesta. Nykyisin Mandatum AM AIFM Oy nimellä toimiva yhtiö täydentää Mandatumin kiinteistösijoitusosaimista entisestään.

Vuoden 2021 osalta Mandatumin ja Sammon yritysvastuuraportit täydentävät toisiaan. Sampo-konsernin raportissa käsitellään Sampo-konsernin sijoituksia seuraavan jaottelun mukaan: Sampo-konserni (If, Mandatum ja Sampo Oyj), Topdanmark ja Hastings. Tässä yritysvastuuraportissa ei käsitellä Sampo Oyj:n, Ifin, Topdanmarkin ja Hastingsin sijoituksia.

Sammon raportti ei kata Mandatumin raportissa käsiteltävää sijoitussidonnaista liiketoimintaa,

jota tässä raportissa käsitellään. Esimerkiksi hiilijalanjäljen ja EU-taksonomian mukaisuuden osalta raportit täydentävät toisiaan. Samaan aikaan tiedot ovat monessa tapauksessa yhteneväisiä, koska vastuullisen sijoittamisen politiikka määrittää sekä Mandatum Asset Management Oy:n että Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön vastuullisen sijoittamisen toimintaperiaatteet ja ohjeet.

Sijoituspolitiikka määrittää vastuullisen sijoittamisen toimintaperiaatteet

Mandatum toimii asiakkaidensa edun mukaisesti ja tavoittelee sijoituksilleen mahdollisimman hyvää tuottoa hyväksyttävällä riskillä.

Vastuullisen sijoittamisen politiikka sitoo Mandatumin henkilöstöä. Sen tavoitteena on ohjata salkunhoitajien ja sijoitustoimintaan osallistuvien henkilöiden päivittäistä toimintaa kestävyysriskien ja -tekijöiden huomioimiseksi.

Politiikassa kuvataan kestävyysriskien ja haitallisten kestävyysvaikutusten torjumiseksi toteutettavien toimenpiteiden vähimmäistaso. Tiettyihin tuotteisiin tai salkkuihin voidaan soveltaa tiukempia sääntöjä ja vaikuttamismenettelyjä.



Sitoutuminen vastuulliseen sijoittamiseen

Osana Sampo-konsernia Mandatum on sitoutunut toimimaan Sampo-konsernin kestävästä kehitystä koskevan lähestymistavan mukaisesti ja edistämään kestävyysnäkökohtia kehittäessään yrityksen liiketoimintaa. Oleellisenä osana tätä ovat erilaisiin kansainvälisiin periaatteisiin sitoutuminen ja aloitteiden tukeminen sekä järjestö- ja säätiökumppanuudet.

Sampo-konserni on allekirjoittanut **YK:n Global Compact** -aloitteen. Global Compactin kymmenen periaatteen mukaan konserniyritysten tulee toimia siten, että vähintään perusvaatimukset ihmisoikeuksiin, työntekijöiden oikeuksiin, ympäristöön ja korruption torjuntaan liittyen täyttyvät. Nämä periaatteet on myös sisällytetty sijoitusprosesseihin. Sampo-konserni ja MAM ovat allekirjoittaneet **YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI)**. Ilmastomuutoksen huomioiminen ja ilmastoriskin tehokas hallinta on yksi Mandatumin sijoitustoiminnan painopisteistä. Sampo-konserniin kuuluvana yrityksenä Mandatum tukee **Pariisin ilmastositomusta** ja **Climate Action 100+** -aloitetta.

Portfolio Decarbonization Coalition -sijoittajaverkoston jäsenenä Mandatum tähtää sijoitusten päästöjen pienentämiseen maailmanlaajuisesti hallinnoimalla aktiivisesti sijoitustoiminnan ilmastoriskejä sekä tarjoamalla mahdollisuuksia sijoittaa pienemmän hiilijalan jäljen yhtiöihin. Liittyessään verkoston jäsenek-

si olimme sen ensimmäinen suomalainen jäsen. **YK:n Montréal Pledge** -sitoumuksen myötä Mandatum julkistaa sijoitustensa päästöjen mittaustulokset vuosittain. Sijoitusten hiilijalanjälki raportoidaan sekä absoluuttisesti että suhteessa yleisiin markkinaindekseihin, jotta se on ymmärrettävämpi ja vertailtavissa sekä alan kehitykseen että kehitykseen yli ajan.

Mandatum pyrkii edistämään kestävästä kehitystä ja PRI-periaatteiden käyttöönottoa sijoitusallalla myös järjestö- ja säätiökumppanuuksilla, joihin sisältyy mm. **Finsif (Finland's Sustainable Investment Forum)**, **Pääomasijoittajat ry**, **Finanssiala ry** ja **GRESB**.

Vastuullisen sijoittamisen toteuttaminen

MAM on sisällyttänyt kestävyysanalyysin sijoitusprosesseihinsa ja seuraa salkkujensa kaikkia sijoituskohteita myös kestävyysnäkökulmasta.

Likvideissä sijoituksissa monitorointi on jatkuva, ja vaihtoehtoisissa sijoituksissa sijoituskohteiden vastuullisuuden arviointi painottuu sijoitushetkellä tapahtuvaan analyysiin, mutta sijoituksia seurataan säännöllisesti myös vastuullisuuden osalta. Kestävyyttä arvioidaan useiden kriteerien perusteella kunkin omaisuuslajin erityispiirteet huomioiden.

Kriteerit sisällytetään myös sijoituspäätöstä edeltävään due diligence -prosessiin. Sijoituskohteen riskejä analysoidessaan MAM ottaa kestävyystekijät huomioon osana kokonaisuutta

ja soveltaa sijoitusprosessissaan sekä poissulkevia että suosivia menetelmiä. Lisäksi sijoituksia voidaan tehdä painottaen tiettyjä vastuullisuuden teemoja, kuten esimerkiksi ilmastomuutos ja ilmastoriski. Eri omaisuuslajeissa käytetyt toimintatavat on tiivistetty oheiseen taulukkoon.

	Suorat osakesijoitukset	Suorat joukkovelkakirja- ja lainasijoitukset	Vaihtoehtoiset sijoitukset	Rahasto-sijoitukset
Vastuullisuusanalyysi integroitu sijoitusanalyysiin	✓	✓	✓	✓
Poissulkevat menetelmät	✓	✓	✓	✓
Suosivat menetelmät	✓	✓	✓	✓
Kestävyysteemat	✓	✓		✓
Suora dialogi	✓	✓	✓	
Yhteisvaikuttaminen	✓	✓	✓	✓

Taulukko: Yhteenvedo vastuullisen sijoittamisen toteutustavoista omaisuuslajeittain.

Sensitiiviset toimialat

MAM on määritellyt sensitiiviset liiketoiminta-alueet, joita monitoroidaan sekä ulkoisten palveluntarjoajien avulla, että yritysanalyysin kautta. Sensitiivisillä toimialoilla tarkoitetaan kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia sekä ESG-näkökulmasta sensitiivisiä toimialoja. Kaikkia sijoituksia seurataan ja niiden kestävyysriskejä arvioidaan näiden sensitiivisten toimialojen perusteella.

Sensitiivisiksi määriteltyjä toimialoja ovat seuraavien tuotteiden tai palveluiden valmistaminen tai tuottaminen sekä kyseisten tuotteiden valmistamisen tai tuotannon alihankinta, logistiikka tai jakelu: aikuisviihde, tupakka, uhkapelit, puolustusmateriaali, kiistanalaiset aseet sekä hiileen tai fossiiliseen öljyyn perustuva energiantuotanto. Toimialakohtaisen monitoroinnin lisäksi yhtiö sulkee pois lain mukaan poissuljettavat sijoituskohteet (esim. kansallisten/kansainvälisten lakien, kieltojen, sopimusten tai kauppasaartojen perusteella poissuljettavat kohteet).

Vastuullisen sijoittamisen toteuttamisesta ja aktiivisesta omistajuudesta on kerrottu tarkemmin joulukuussa 2021 hyväksytyssä [vastuullisen sijoittamisen politiikassa](#).

Toimiala/ tuoteryhmä	Keskeiset riskitekijät	Osuus liikevaihdosta		Kuvaus
<i>Nollatoleranssi</i>		<i>Suora liiketoiminta</i>	<i>Välillinen liiketoiminta</i>	
Kiistanalaiset aseet	Maineriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	0 %	0 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liiketoiminta on kiistanalaisten aseiden valmistus, alihankinta tai jakelu. Kiistanalaisiksi aseiksi katsotaan esimerkiksi biologiset, kemialliset ja ydinaseet sekä rypäleaset.
<i>Vähäinen toleranssi</i>		<i>Suora liiketoiminta</i>	<i>Välillinen liiketoiminta</i>	
Kivihiilen louhinta	Maineriskit, teknologiset riskit, transitioriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	0 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liiketoiminta on fossiilisen tai kivihiilen louhinta, tai joiden pääliiketoiminta on hiilikaivosliiketoiminnan alihankinta.
Tupakka	Maineriskit, sääntelyyn liittyvät riskit, ihmisoikeusriskit	0 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liiketoiminta on tupakkatuotteiden valmistus tai joiden pääliiketoiminta on tupakanvalmistus, alihankinta tai tupakkatuotteiden jakelu.
Aikuisviihde	Maineriskit, työntekijöiden oikeuksiin liittyvät riskit, ihmisoikeusriskit	0 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liiketoiminta on aikuisviihteen tuotanto tai joiden pääliiketoiminta on aikuisviihdedeollisuuden alihankinta tai jakelu.
<i>Osittainen toleranssi</i>		<i>Suora liiketoiminta</i>	<i>Välillinen liiketoiminta</i>	
Uhkapelit	Maineriskit, hallintoon liittyvät riskit, rahanpesuun liittyvät riskit	50 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden pääliiketoiminta on uhkapelit tai uhkapeliteollisuuden alihankinta.
Puolustus-materiaali	Maineriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	50 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden pääliiketoiminta on puolustusmateriaalin valmistus, alihankinta tai jakelu.
Fossiiliseen öljyyn perustuva energia	Maineriskit, teknologiset riskit, transitioriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	50 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden pääliiketoiminta on fossiilisen öljyn poraus, tuotanto tai jalostus ja prosessointi tai fossiiliseen öljyyn perustuvan energian tuotanto tai jakelu, jos yrityksellä ei ole selkeää strategiaa kestävämpään liiketoimintamalliin siirtymiseksi.
Kivihiileen perustuva energia	Maineriskit, teknologiset riskit, transitioriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	50 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden pääliiketoiminta on kivihiileen perustuvan energian tuotanto tai jakelu, jos yrityksellä ei ole selkeää strategiaa kestävämpään liiketoimintamalliin siirtymiseksi.

Ilmastostrategia

Ilmastonmuutos on tunnistettu yhdeksi MAMin keskeisistä painopistealueista. Ilmastonmuutoksen ja biodiversiteettikadon torjunnan merkityksestä kertoo ilmiöistä kertyvän tiedon ja sidosryhmien osoittaman kiinnostuksen ohella myös julkinen sääntely. Yhtiö noudattaakin ilmastostrategiaansa kaksinkertaisen olennaisuuden periaatetta. Kaksinkertainen olennaisuus ottaa huomioon sekä ilmastoriskien vaikutukset sijoituskohteena olevaan yritykseen että yrityksen vaikutukset kestävyystekijöihin.

MAM haluaa olla osa ilmastokriisin ratkaisua seulomalla sijoitusmahdollisuudet huolellisesti ilmastoon liittyvien kriteerien perusteella. Tietyt toimialat tiukasti poissulkevan menetelmän sijaan Mandatum pyrkii löytämään yrityksiä, jotka esimerkiksi tarjoavat teknisiä innovaatioita ilmastonmuutoksen hillitsemiseen tai energia-yhtiöitä, joilla on selkeä ja uskottava strategia fossiilisista polttoaineista vihreään energiaan siirtymiseksi (ml. tarkat tavoitteet ja menetelmät aikaan sidottujen tavoitteiden saavuttamiseen).

Sijoitusten ilmastoarvio

Mandatum Lifen hallinnoimien suorien osake- ja korkosijoitusten vaikutuksia ilmastoon analysoitiin taas vuonna 2021. Analyysi tehtiin Sampo-konsernin toimesta, jossa ulkopuolisen palveluntarjoajan toteuttamaan analyysiin sisältyivät Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatum Lifen ja Sampo oyj:n sijoitukset vuoden 2020 lopussa. Analyysi ei kattanut Mandatum Lifen sijoitussidonnaista kantaa, jonka ilmastoriskiä

seurataan ja raportoidaan erikseen esimerkiksi sijoitustuotteiden kuukausiraporteilla. Hastings oli mukana analyysissä ensimmäistä kertaa, ja siksi tulokset eivät ole verrannollisia edellisen vuoden tulosten kanssa.

Analyysin mukaan suorat- ja korkosijoitukset ovat jo linjassa kestävä kehityksen skenaarion (SDS) eli 1,5 asteen skenaarion kanssa vuoteen 2037 asti. Vuoteen 2050 mennessä potentiaalinen lämpötilan nousu on 1,9 astetta, kun vertailuindeksillä (iShares MSCI World ETF) se on 2,8 astetta.

Siirtyäksemme vähähiiliseen maailmaan sijoituskohteina olevien yritysten on sitouduttava kansainvälisten ilmastotavoitteiden noudattamiseen. Ilmastotavoiteanalyysin mukaan 27 prosenttia Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten arvosta oli sitoutunut tähän tavoitteeseen 31.12.2020.

Ilmastovaikutusten arvioinnin mukaan Sampo-konsernin altistuminen fyysisille ilmastoriskeille sekä transitorisille on vertailuarvoa pienempi. Siirtymärisikin hallitsemiseksi Sampo-konserni esimerkiksi seuloo fossiilisten polttoaineiden investointeja ja mittaa investointien hiilijalanjälkeä.

[Lue lisää Sammon raportista.](#)

Aktiivinen omistajuus ja vastuullisuus omistajakäytännöissä

Pääsääntöisesti MAM pyrkii vaikuttamaan ainoastaan yrityksiin, joihin se on sijoittanut, mutta voi päättää olla vaikuttamatta yritykseen esimerkiksi välttääkseen eturistiriitoja. Muita ennen vaikuttamisprosessin käynnistämistä huomioon otettavia asioita voivat olla esimerkiksi kestävyysongelman olennaisuus, sijoituksen koko, kohdeyhtiön jo toteuttamat toimet ja maantieteellinen sijainti. Yhtiö ottaa kaikessa vaikuttamisessaan huomioon etenkin ilmastonmuutokseen liittyvät sekä muut kestävyysriskit ja -tekijät ja pyrkii varmistamaan, että kaikki sijoituskohteena olevat yhtiöt ovat sisällyttäneet kestävyystekijät yritysstrategiaansa. Lisää vaikuttamisesta, kuten yhteisvaikuttamisesta, äänestämisestä ja tapaamisista voi lukea [vastuullisen sijoittamisen politiikasta](#).

Mandatum julkaisee vuosittain raportin vaikuttamisperiaatteiden toteutumisesta varmistaakseen vaikuttamistoimenpiteidensä läpinäkyvyyden.



» CASE: PARAS YLEISARVOSANA VASTUULLISEN SIOJITTAMISEN PERIAATTEITA MITTAAVASSA ARVIOSSA

Kansainvälinen sijoittajayhteistyöorganisaatio PRI arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa eri kategorioissa suhteessa vuosittaiseen kehittämiseen ja muihin jäseniin. Arviointi kertoo organisaatiolle, miten se on edistynyt vastuulliseen sijoittamisen integroinnissa ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää.

Vuoden 2021 tulokset saadaan poikkeuksellisesti vasta kesän 2022 aikana, joten esitämme tässä raportissa viimeisimmät eli vuoden 2020 tulokset. Vuoden 2021 tulokset julkaistaan verkkosivuillamme niiden valmistuttua.

Vuonna 2020 Mandatumin Varainhoito arvioitiin yhdeksässä eri kategoriassa, joissa se saavutti mediaaniarvosanaa vastaavan tai sitä paremman tuloksen kaikissa kategorioissa. Mandatumille myönnettiin paras arvosana (A+) sijoittamisen strategiasta ja hallinnosta* sekä kiinteistösijoituksista. Saavutimme parhaimman arvosanan strategiaa ja hallintoa koskevassa kategoriassa myös vuonna 2019. Vuonna 2020 Mandatum onnistui nostamaan arvosanansa parhaimpaan luokkaan myös kiinteistökategoriassa. Siinä onnistuu maailmanlaajuisesti vain noin kolmannes PRI-organisaation jäsenistä.

PRI:n vertailussa Mandatumin saamat arvostamat vaihtelivat erinomaisesta hyvään. Heikoin arvostama (B) annettiin aktiivista omistajuutta koskevassa kategoriassa. Arvosanaan vaikutti se, ettei Mandatum pääsääntöisesti äänestä yhtiökokouksissa.

*”Olemme kokeneet, että meille luontevin tapa vaikuttaa on keskustella suoraan yhtiöiden johdon kanssa. Keskusteluissa kiinnitetään huomiota esimerkiksi yhtiön hallintotapaan, suhteelliseen asemaan ja toimintatapoihin sektorin muihin yhtiöihin nähden, liiketoimintaprosessien kehityssuuntaan ja -tahtiin. Lisäksi kiinnitämme huomiota yhtiöiden vastuullisuusraporttien laajuuteen ja laatuun”, seniorisalkunhoitaja **Topias Kukkasniemi** Mandatum Asset Managementista toteaa.*

”Kiinnitämme näissä keskusteluissa huomiota myös siihen, millainen valmius yhtiöllä on korjata mahdollisia epäkohtia. Jos sijoituskohteena oleva yhtiö on haluton panostamaan vastuullisuuteen liiketoiminnassaan, voidaan sijoituksesta luopua.”

Mandatum on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet vuonna 2011 ja on niiden mukaisesti sitoutunut liittämään ESG-tekijät osaksi sijoitusprosessia, toimimaan

aktiivisena omistajana ja edistämään vastuullisen sijoittamisen periaatteita.

PRI:n vertailussa Mandatumin saamat arvostamat vaihtelivat erinomaisesta hyvään. Heikoin arvostama (B) annettiin aktiivista omistajuutta

koskevassa kategoriassa. Arvosanaan vaikutti se, ettei Mandatum pääsääntöisesti äänestä yhtiökokouksissa.

TIIVISTELMÄ TULOKSISTA

Kategoria	Mandatum 2020	Mediaani 2020	Mandatum 2019
1. Strategy & Governance	A+	A	A+
2. Listed Equity	A	A	A
3. Private Equity	A	A	A
4. Property	A+	A	A
5. Listed Equity - Incorporation	A	A	A
6. Fixed Income - SSA	A	B	A
7. Fixed Income - Corporate Financial	A	B	A

* Strategy & Governance / Sijoittamisen strategia ja hallinto -kategoria on ollut useiden vuosien ajan nimeltään Overall Score / Yleisarvosana. Vuoden 2020 arvioinnissa tämä termi ei ollut enää käytössä.



CASE: MANDATUMIN SIOJITUSTEN HIILIJALANJÄLKI PIENENI – SE ALITTA SELVÄSTI MYÖS SIOJITUSMARKKINOIDEN KESKIMÄÄRÄISEN TASON

Mandatumin yhteenlaskettu sijoitusten vuotuinen hiilijalanjälki oli 994 663 (1 357 008) CO₂-ekvivalenttitonnia vuonna 2020. Se laski merkittävästi (-27 %) edellisvuoteen verrattuna, huolimatta hallinnoitavan sijoitusvarallisuuden kasvusta. Mittaus tehtiin Mandatumin hallinnoimalle sijoitusvarallisuudelle omien sijoituskorien, mandaattivarainhoidon ja allokatiiosijoituskorien osalta 31.12.2020 tilanteesta.

”Osakesijoitustemme hiilijalanjälki rahoitetuilla päästöillä mitattuna oli jopa 51 prosenttia alle markkinaindeksien tason. Voidaksemme seurata ja ymmärtää sijoituksiimme vaikuttavia riskejä kokonaisvaltaisesti, on hiilijalanjäljen mittaaminen välttämätöntä. Tarkastelemme sijoitustemme hiilijalanjälkeä absoluuttisesti, mutta myös suhteessa yleiseen markkinaan, joka on konkreettinen tapa verrata edistymistämme. Olemme erittäin tyytyväisiä siihen, että pitkäjänteinen työme kantaa hedelmää”, seniorisalkunhoitaja **Topias Kukkasniemi** Mandatum Asset Managementista sanoo.*

Ilmastomuutoksen huomioiminen ja ilmastoriskien tehokas hallinta on yksi Mandatumin sijoitustoiminnan painopisteistä.

”Ilmastomuutos vaikuttaa sijoitusmarkkinoihin. Mikäli ilmatorisriskiä lähdetään hinnoitteluun enemmän jatkossa, se tulee vaikuttamaan sijoitusten arvoon. Tämän vuoksi sijoittajalle ilmastomuutoksen vaikutuksiin varautuminen on järkevää riskienhallintaa ja paremman tuotto-riskisuhteen tavoittelua”, Kukkasniemi jatkaa.

Rahoitettujen päästöjen väheneminen selittyy suurelta osin salkuissa tehdyillä aktiivisilla toimenpiteillä. Esimerkiksi täyden valtakirjan asiakassalkuissa fossiilisen energian osuutta vähennettiin vuoden aikana. Mandatum tekee jatkuvasti töitä vähentääkseen sijoitustoiminnan ilmastoriskejä. Käytännössä jokainen salkunhoitaja vastaa vastualueensa sijoituskorien tai rahastojen ilmastoriskien tehokkaasta hallinnoinnista.

Portfolio Decarbonization Coalition -sijoittajaverkoston jäsenenä Mandatum tähtää pitkällä aikavälillä sijoitusten päästöjen pienentämiseen hallinnoimalla aktiivisesti sijoitustoiminnan ilmastoriskejä sekä tarjoamalla mahdollisuuksia sijoittaa pienemmän hiilijalanjäljen yhtiöihin. YK:n Montréal Pledge -sitoumuksen myötä Mandatum julkistaa sijoitustensa päästöjen mittaus tulokset vuosittain.

TULOKSET LYHYESTI:

- Sijoitusten hiilijalanjälki rahoitetuilla päästöillä* mitattuna oli 200 tCO₂e/MEUR vuonna 2020 (307 tCO₂e/MEUR vuonna 2019). Se oli kokonaisuudessaan 44 prosenttia alle yleistä markkinaa kuvaavien indeksien. Osakesijoitusten ero markkinaindeksiin oli -51 % ja korkosijoitusten -41 %.
- Sijoitusten keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 138 tCO₂e/MEUR (196 tCO₂e/MEUR vuonna 2019).
- Vuoden 2021 tulokset tulevat vuonna 2022.

NÄIN MITTAUS TEHTIIN:

- Mandatum on tehnyt mittauksia vuodesta 2017 alkaen.
- Mittauksen suoritti ISS ESG.
- Sijoituskohteiden hiilijalanjälki perustuu Carbon Disclosure Projectin (CDP) dataan yhtiöiden päästöistä. Siltä osin kuin dataa ei ole saatavilla, päästöt on arvioitu käyttäen ISS ESG:n toimialakohtaisia malleja.

**) Rahoitetut päästöt (financed emissions) kertovat sijoitussalkun päästöt suhteessa sijoitettuun pääomaan. Osakesijoituksissa päästöt suhteutetaan yrityksen markkina-arvoon ja korkosijoituksissa velan määrään. Päästöt jyvitetään sijoitussalkulle omistussuuden suhteessa. Päästöt sisältävät ns. Scope 1 ja Scope 2 -päästöt eli yhtiön operatiivisesta toiminnasta sekä yhtiön ostamasta energiasta aiheutuvat päästöt.*

***) Keskimääräinen hiili-intensiteetti (average carbon intensity) on vaihtoehtoinen tapa mitata sijoitussalkun hiiliriskiä. Hiili-intensiteetissä päästöt suhteutetaan yrityksen liikevaihtoon. Raportoitu luku on painotettu keskiarvo sijoitusten hiili-intensiteetistä. Päästöt sisältävät ns. Scope 1 ja Scope 2 -päästöt eli yhtiön operatiivisesta toiminnasta sekä yhtiön ostamasta energiasta aiheutuvat päästöt.*

VAIKUTUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN:

Jos kasvihuonekaasujen (GHG) päästöt ja pitoisuudet ilmakehässä säilyvät nykyisellä tasolla, maapallon lämpötilan nousu ylittää todennäköisesti 1,5 °C tämän vuosisadan loppuun mennessä (verrattuna vuosiin 1850–1900). Jos GHG-päästöjen ja biodiversiteettikadon torjumiseksi ei ryhdytä toimiin, sään ääri-ilmiöt, merenpinnan nousu ja muut luonnonkatastrofit yleistyvät ja muuttuvat yhä ennalta-arvaamattommiksi.

Mandatum on määritellyt ilmastotoimet yhdeksi keskeisistä painopistealueistaan. Ilmastodatan kysynnän ja tarkkuuden sekä sen saatavuutta parantavien viranomaistoimien lisääntyessä Mandatum jatkaa sijoitustensa ilmastovaikutusten ja salkkujensa hiilijalanjäljen raportointia.





CASE: MANDATUMILLE GRESB REGIONAL SECTOR LEADER JA GREEN STAR -TUNNUSTUKSET

MAMin hoitama kiinteistökokonaisuus paransi merkittävästi pistemääräänsä kiinteistöjen vastuullisuuden GRESB-arvioinnissa ja ansaitsi Green Star -maininnan ja Regional Sector Leader -tunnustuksen vastuullisuustyöstään. Kiinteistö-sijoittajat hyödyntävät kansainvälistä GRESB-arviointia vastuullisuustyönsä kehittämiseen.

Mandatum osallistui tänä vuonna toista kertaa Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) vastuullisuusarviointiin. Tänä vuonna MAMin hoitamien suorien kiinteistösijoitusten pistemäärä oli 84/100:sta sijoittuen ensimmäiseksi 14 verrokkiryhmänsä jäsenestä. Verrokkiryhmä sai arvioinnissa keskimäärin 67 pistettä.

Sector Leader -tunnustus myönnetään organisaatioille, jotka ovat omassa kiinteistö- ja omistussektorissaan maanosansa parhaiden vastuullisuustoimijoiden joukossa. Mandatum sai sen nyt ensimmäistä kertaa. Lisäksi Mandatum sai Green Star -maininnan, joka myönnetään kiinteistösijoittajille, jotka saavat hyvät pistemäärät sekä johtamisesta että vastuullisuustoimista.

Hyvään tulokseemme vaikutti osaltaan se, että yhtiö on onnistunut vähentämään kiinteistö-jemme energian- ja vedenkulutusta ja olemme pystyneet nipistämään päästöjämme. Yksi

konkreettinen keino lukujen parantumiseen oli se, että se siirtyi hankkimaan kiinteistöihinsä vihreää sähköä.

GRESB-arvioinnissa tarkastellaan kiinteistöjen vastuullisuutta koko kiinteistösalkun tasolla. Siinä arvioidaan mm. energian- ja vedenkulutusta, jätteiden määrää, kasvihuonekaasupäästöjä, riskienhallintaa, sidosryhmäyteistyötä sekä laajasti yritys vastuun raportointia, periaatteita ja johtamista.

MAM tekee jatkuvasti töitä vähentääkseen sijoitustoiminnan ilmatoriskeitä. Keväällä 2021 MAMin hallinnoimista kiinteistösijoituksista tehtiin ilmatorisearvio, jonka osana käytiin systemaattisesti läpi jo käytössä olevat sekä mahdolliset käyttöön otettavat työkalut ilmastonmuutoksen aiheuttamiin riskeihin varautumiseen.

VAIKUTUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN:

Mandatum luo edellytyksiä ihmisarvoiselle työlle ja tukee talouskasvua sijoittamalla esimerkiksi kasvuyrityksiin ja tukemalla niiden kehitystä vastuullisina ja kannattavina yrityksinä. Lisäksi sijoituskohteina olevien yritysten tarjoamia työolosuhteita seurataan säännöllisesti ja yrityksiin vaikutetaan tapauskohtaisesti.



CASE: KASVIPOHJAISET TUOTTEET MAAILMALLE KASVURAHOITUKSEN AVULLA

Mandatum Asset Management sijoitti vuonna 2021 kasvipohjaisten elintarvikkeiden johtavaksi tarjoajaksi tähtäävään Oddlygood Global -yhtiöön 25 miljoonaa euroa.

Oddlygood Global kehittää ja markkinoi Oddlygood™-brändillä kasvipohjaisia tuotteita, kuten kahviin tarkoitettua kaurajuomaa sekä ruoanvalmistuksessa ja leivonnassa käytettäviä tuotteita. Oddlygood™-tuotteita myydään mm. Suomessa, Iso-Britanniassa, USA:ssa ja Baltian maissa. Tavoitteena on kasvaa näillä markkinoilla ja laajentua samalla uusille alueille.

EU:n kestävän rahoituksen sääntely

Mandatum seuraa Euroopan unionin säädös-hankkeita kestävän rahoituksen saralla ja ottaa sijoitustoiminnassaan huomioon etenkin kestävää sijoittamista koskevan kehyksen (EU-taksonomia) ja asetuksen kestävyysliittymien tietojen antamisesta rahoituspalvelusektorilla (SFDR).

Uusi sääntely tulee antamaan raamit sille, mitä voi jatkossa kutsua kestäväksi sijoitukseksi. Sääntelyn taustalla on, että komission laskelmien mukaan Pariisin sopimuksen mukaisten ilmasto- ja energiavoitteiden saavuttaminen vuoteen 2030 mennessä edellyttää vuosittain 260 miljardia lisää pääomia tavoitteita tukeviin investointeihin. Yksityisellä sektorilla on merkittävä rooli investointivajeen umpeen kuomisessa, koska julkiset varat eivät sitä yksin kata.

Jatkossa EU-tasolla on määritelty, millaista taloudellista toimintaa voidaan pitää ympäristön kannalta kestäväksi ja Pariisin sopimuksen tavoitteita tukevana. Taksonomia-asetuksena tunnettu kokonaisuus pitää sisällään EU:n ympäristö-tavoitteet ja kattavan teknisen kriteeristön eri liiketoiminta-alueiden kestävyysarvioinnille.

Kestävinä markkinoituja sijoituskohteita koskevat tiukemmat tiedonantovaatimukset ja niiden kestävyysominaisuuksista on annettava määrä-

muotoista tietoa. Ensimmäiset säädökset tulivat voimaan 10.3.2021 ja alkuvaiheessa ne koskevat ennen kaikkea finanssimarkkinatoimijoita.

Lisäksi finanssimarkkinatoimijat kertovat jatkossa omista toimintaperiaatteistaan kestävyysriskien ja haitallisten kestävyysvaikutusten huomioimiseksi ja luokittelevat tarjoamansa rahoitustuotteet eri kategorioihin niiden kestävyysperusteella.

EU:n alueella markkinoitavat rahoitustuotteet luokitellaan jatkossa sen mukaan, edistääkö tuote kestävyystekijöitä tai onko sillä kestävässä kehitykseen liittyvä tavoite.

Kestävyys kannalta kunnianhimoisin on artikla 9. Sen mukaisissa rahoitustuotteissa on oltava mitattava kestävyystavoite, jonka saavuttamisesta on raportoitava vuosittain sijoittajille.

Myös artikla 8:n mukaisissa kohteissa on oltava selkeä kestävyystekijät huomioiva strategia, jonka toteutumisesta on raportoitava vuosittain.

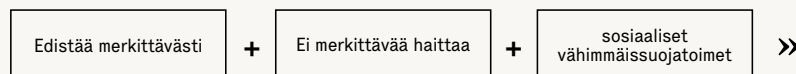
RAHOITUSTUOTTEET LUOKITELLAAN JATKOSSA KOLMEEN RYHMÄÄN:

1. Kestävät sijoituskohteet, jotka myötävaikuttavat ympäristöön tai yhteiskuntaan liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen (ns. tumman vihreät artiklan 9 mukaiset sijoituskohteet)
2. Sijoituskohteet, jotka edistävät kestävyystekijöitä muiden ominaisuuksiensa ohella (ns. vaalean vihreät artiklan 8 mukaiset sijoituskohteet)
3. Muut sijoituskohteet (ns. artiklan 6 mukaiset sijoituskohteet).

EU-taksonomia

TAUSTAA

EU taksonomian perusperiaatteen mukaan taloudellisen toiminnan tulee edistää merkittävästi vähintään yhtä EU:n kuudesta ilmastoon ja ympäristöön liittyvistä tavoitteista, jotta toiminta voidaan luokitella ympäristön kannalta kestäväksi. Samaan aikaan taloudellinen toiminta ei saa aiheuttaa merkittävää haittaa millekään näistä tavoitteista, jonka lisäksi sen tulee täyttää sosiaaliset vähimmäissuojatoimet. Määrittääkseen mitä merkittävä edistäminen ja mitä merkittävä haitta tarkoittavat, taksonomian delegoidut säädökset luovat ja ylläpitävät selkeitä kriteerejä (ts. tekniset seulontakriteerit) toiminnoille.



EU:n taksonomiaregulaation perusperiaatteet

Taksonomiaregulaatio (Regulaatio (EU) 2020/852) astui voimaan heinäkuussa 2020. Regulaatio ei kuitenkaan vielä ole valmis, ja joulukuun 2021 loppuun mennessä kaksi ympäristökriteereistä - ilmastomuutoksen hillintä ja ilmastomuutokseen sopeutuminen - on määritelty teknisten seulontakriteerien mukaan.

Ilmastomuutokset hillintä

Ilmastomuutokseen sopeutuminen

Vesivarojen ja merten tarjoamien luonnonvarojen kestävä käyttö ja suojelu

Siirtyminen kiertotalouteen

Ympäristön pilaantumisen ehkäiseminen ja vähentäminen

Biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien suojelu ja ennallistaminen

Pakolliset tiedonannot

EU taksonomiaregulaation artikla 8 mukaan suurten rahoitusalan ja muiden yhtiöiden, jotka kuuluvat muiden kuin taloudellisten tietojen raportointidirektiivin (Non-Financial Reporting Directive, NFRD) alle, tulee raportoida taksonomiakriteereiden täyttävien toimien laajuus. Vakuutusyhtiöiden toiminnasta se osa, joka liittyy muuhun kuin henkivakuutusliiketoimintaan, kuuluu taksonomiaraportoinnin piiriin. Mandatum Life on henkivakuutusyhtiö, joten se raportoi pelkästään sijoituksistaan taksonomiaan liittyvät tunnusluvut.

Regulaatio toteutetaan asteittain, joten pelkästään "taksonomiakelpoisuus" (ts. kuuluuko taloudellinen toiminta taksonomiaregulaatioon, Taxonomy eligibility) raportoidaan vuosilta 2021 ja 2022. Taksonomian mukaisuus (ts. saavuttaako taloudellinen toiminta tekniset kriteerit i) merkittävälle edistämiseksi, ii) ei merkittävää haittaa -periaatteelle, iii) sosiaalisille vähimmäissuojatoimille, Taxonomy alignment) vaaditaan vuodelle 2023.

Metodologia

Mandatum-konsernin sijoitusten taksonomia-analyysi toteutettiin ulkoisen palveluntarjoajan datalla. Palveluntarjoajan taksonomiakelpoisuuden indikaattorit perustuivat joko (1) suoraan yhtiöltä saatavaan raportointiin taksonomiakelpoisuudesta tai (2) palveluntarjoajan omaan arvioon muun saatavilla olevan tiedon avulla.

Kaikki alla olevat sijoitukset analysoitiin, paitsi valtiolainat, jotka tulee jättää pois taksonomia-analyysistä taksonomiaregulaation vaatimusten perusteella. Taksonomiakelpoisuuden analysoinnissa johdannaiset ja NFRD:n alle kuulumattomat yhtiöt, ”non-NFRD” yhtiöt, jätettiin laskennassa osoittajasta pois, mikä on linjassa raportointivaatimusten kanssa. Non-NFRD yhtiöillä viitataan tässä yhtiöihin, joihin ei kohdistu taksonomiaregulaation raportointivaatimuksia.

Taksonomiakelpoisuuden ja -mukaisuuden raportoinnin johdonmukaisuuden helpottamiseksi sekä raportoinnin johdonmukaisuuden läpi omistusten varmistamiseksi on ehdotettu, että rahoituslaitosten tiedonantojen tulisi perustua alla olevan rahoitus- tai muun yhtiön tai vastapuolen itsensä raportoimaan informaatioon. Näin ollen, koska alla olevat yhtiöt eivät vielä ole raportoineet taksonomiakelpoisuuttaan, Mandatumin taksonomiakelpoisten sijoitusten osuus on nolla prosenttia raportointivuodelle 2021. Taksonomiakelpoisuusluvut sijoituksille todennäköisesti kasvavat raportointivuodelle 2022, kun yhtiöt enenevissä määrin raportoivat taksonomialukuaan.

Analyysin mukaan 62,9 prosenttia Mandatumin laskuperustekorkoisen kannan ja 68,9 prosenttia Mandatumin sijoitussidonnaisen kannan sijoituksista oli yhtiöitä, jotka eivät ole velvoitettuja julkaisemaan taksonomiaraporttia 31. joulukuuta 2021. Taksonomiaraportoinnin vaatimusten mukaan kyseiset yhtiöt eivät sisälly taksonomiakelpoisuuden analysointiin. Tämän lisäksi 0,1 prosenttia Mandatumin laskuperustekorkoisen kannan ja 0,1 prosenttia Mandatumin sijoitussidonnaisen kannan sijoituksista oli johdannaisia, jotka tulisi myös jättää taksonomiakelpoisuuden analysoinnin ulkopuolelle. Valtioihin tehty sijoitukset, kuten valtionlainat, tulee myös taksonomiaregulaation mukaan jättää taksonomiakelpoisuuslaskennan ulkopuolelle. Mandatumin laskuperustekorkoisesta kannasta 13,2 prosenttia ja sijoitussidonnaisesta kannasta 7,2 prosenttia oli valtioihin tehtyjä sijoituksia 31. joulukuuta 2021.

Täydentävä vapaaehtoinen tiedonanto

Jos alla oleva yhtiö ei ole vielä julkistanut taksonomiakelpoisuuttaan, rahoitusalan yhtiö voi päättää arvioida taloudellisen toiminnan taksonomiakelpoisen osuuden. Tällaiset arvioidut luvut voidaan ilmoittaa vain vapaaehtoisesti, eivätkä ne saa olla osana pakollisia tiedonantoja. Arvion mukaan Mandatumin laskuperustekorkoisen kannan taksonomiakelpoisuus on 8,9 % ja sijoitussidonnaisen kannan taksonomiakelpoisuus on 4,0 %.

	Osuus (%) katetuista varoista*	Osuus (%) kaikista varoista**
Taksonomiakelpoiset toiminnot	0 %	0 %
Muut kuin taksonomiakelpoiset toiminnot	100 %	100 %
Joista: sijoitussidonnaisia varoja		
Sijoitussidonnaiset varat (henkivakuutus sopimukset)	64 %	66 %
Johdannaiset (sijoitussidonnaiset varat)		0,1 %
Non-NFRD yhtiöt (sijoitussidonnaiset varat)		69 %
Sijoitukset valtioihin, keskuspankkeihin ja ylikansallisiin liikkeeseenlaskijoihin (sijoitussidonnaiset varat)		7 %
Joista: laskuperustekorkoisia varoja		
Laskuperustekorkoiset varat	36 %	34 %
Johdannaiset (laskuperustekorkoiset varat)		0,1 %
Non-NFRD yhtiöt (laskuperustekorkoiset varat)		63 %
Sijoitukset valtioihin, keskuspankkeihin ja ylikansallisiin liikkeeseenlaskijoihin (laskuperustekorkoiset varat)		13 %

*sijoitusvarat pois lukien valtioihin tehty sijoitukset

**sijoitusvarat mukaan lukien valtioihin tehty sijoitukset

Mitä Mandatumissa on tehty kestävyys eteen?

Mandatum on julkaissut verkkosivuillaan kestävyysriskeihin liittyvät toimintaperiaatteet sekä miten haitalliset vaikutukset kestävyysriskijoihin huomioidaan sijoitustoiminnassa. Sääntely on otettu huomioon myös Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikassa, joka on hyväksytty joulukuussa 2021.

Tuotemateriaaleihin on lisätty tietoa siitä, miten kestävyysriskit on otettu huomioon sijoituspäätöksissä ja kestävyysriskien todennäköisestä vaikutuksesta tuottoon. Sijoituskohteiden luokitteluun uuden sääntelyn mukaisiin kategorioihin on käytetty apuna ulkopuolista konsultointia.

Artikla 9:n mukaisesti kestäväksi rahoitustuotteeksi arvioitiin esimerkiksi ML Maailma Ilmasto Indeksi, joka sijoittaa maailman osakemarkkinoille vähintään 30 % pienemmällä hiili-intensiteetillä maailman osakemarkkinoihin verrattuna ja jonka sijoituskohteena olevat yhtiöt tavoittelevat keskimäärin seitsemän prosentin vuotuista päästövähennystä.

Valtaosa muista korko- ja osaketuotteista on artiklan 8 mukaisessa luokassa, eli ne huomioivat kestävyysriskijät osana sijoitustoimintaansa. Näitä ovat muun muassa ML European Small & Mid Cap, ML Pohjoismaat Osake, ML Global Sustainable Equity, ML Stamina Equity Fund, ML Korkosalkku, ML Nordic High Yield, ML Raha Abs, ML Rahasalkku ja ML Allokatio -sijoituskorit.

Rahoitustuotteiden arviointi ja kehitys on jatkuva.

Sääntely täsmentyy edelleen, ja jatkossa sijoituspäätösten haitallisia kestävyysvaikutuksia tullaan arvioimaan ja julkaisemaan aiempaa yksityiskohtaisemmin.

Pyrimme varmistamaan, että sijoitustoimintaa tekevällä henkilöstöllämme on aina saatavillaan ajantasainen tieto vastuulliseen sijoittamiseen liittyvästä lainsäädännöstä ja muista toimintaohjeista sekä riittävät työkalut vastuullisuusnäkökulman huomioimiseen.

Vuoden 2021 aikana perustimme uuden vastuullisen sijoittamisen tiimin, jonka vastuulla on vastuulliseen sijoittamiseen liittyvä kehitystyö ja koordinointi, henkilöstön osaamisen kehittäminen vastuullisuusasioissa, salkunhoitajien tukeminen vastuullisuusanalyysissä sekä vastuulliseen sijoittamiseen liittyvä raportointi.

TARKEMPAA TIETOA SIOJITUSKOHTEISTA

Mandatum julkaisee verkkosivuillaan vastuullisuuskatsauksia, joissa avataan sijoituskohteen ESG-riskiluokitus, havaitut normirikkomukset, hiilidioksidipäästöt ja salkunhoitajan kommentit. Katsauksia on lähetetty myös instituutioasiakkaille.

>> CASE: MIKÄ ON KESTÄVÄ SIJOITUS?

Kuluttajan ei tarvitse kaupassa kauaa miettiä, onko pesuaine tai saippua turvallinen tai ympäristölle ystävällinen. Riittää, että tuotteessa on EU-ympäristömerkki. Mutta entä sijoitusten kohdalla? Miten niitä voisi verrata toisiinsa? Vastuullista sijoittamista on ollut vaikeaa vertailla, koska yhteistä kehikkoa ei ole ollut. Vertailuun on tarvittu aikaa, tietoa ja osaamista.

Sijoittajan on ollut hankala arvioida sijoitusten kestävyttä. Eri toimijat ovat soveltaneet eri kriteerejä vastuullisuutta arvioidessaan ja vastuullisina sijoituskohteina on markkinoitu keskenään hyvin erilaisia kohteita.

Suorien sijoitusten kohdalla sijoittajat ovat voineet seurata mm. yritysten vastuullisuusraportointia joko suoraan tai asiaa tuntevien yritysten datan avulla. Viime vuosien aikana markkinoille on muodostunut täysin uusi ekosysteemi palveluntarjoajia, jotka keräävät, analysoivat ja julkaisevat yrityksiin liittyvää vastuullisuusdataa. Tunnetuimpia ovat Sustainalytics, MSCI ja ISS ESG. Vaikka vastuullisuusdataa on tarjolla aiempaa enemmän, ongelmana on yhä se, ettei data ole välttämättä yhteismitallista eikä sitä ole yksityissijoittajalle helposti saatavilla.

Rahastojen vastuullisuusluokitukset puolestaan perustuvat yhtiökohtaisiin vastuullisuusluokituksiin. Rahastoja, sijoituskoreja ja muita sijoitustuotteita on voinut vertailla toisiinsa esimerkiksi Morningstarin avulla.

Varainhoitajien vertailussa yksi hyvä lähtökohta on ollut myös se, onko finanssialan yritys sitoutunut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin. YK:n Kansainvälinen sijoittajayhteistyö-organisaatio PRI arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa eri kategorioissa suhteessa vuosittaiseen kehittymiseen ja muihin jäseniin. Esimerkiksi Mandatum Life saavutti parhaan yleisarvosanan (A+) YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden eli PRI:n (Principles for Responsible Investment) uusimmassa eli vuoden 2020 arvioinnissa.

”Muutos lisää läpinäkyvyyttä ja vertailukelpoista tietoa sijoittajille. Sääntely tulee vaikuttamaan sijoittamiseen ja finanssimarkkinatoimijoihin lukuisilla tavoilla – niin yrityksiin kuin sijoittajiin. Tämä on kokonaisuudessaan hyvä muutos”, Mandatum Asset Managementin Senior ESG Manager **Suvi Collin** kertoo.

Kaikki tämä on vasta alkusoittoa ja paljon lisää on luvassa. Jatkossa rahoitustuotteita tarjoavilla yrityksillä on velvollisuus kartoittaa asiakkaan kestävyteen liittyviä preferenssejä soveltuvuusarvioinnissa. Nyt jokaiselle asiakkaalle on tuttua se, että heidän sijoitustavoitteitaan ja riskinsietokykyään kartoitetaan, jotta asiakkaalle on voitu suositella hänelle soveltuvia rahoitustuotteita. Jatkossa kysytään myös asiakkaan vastuullisuustavoitteita ja ne on huomioitava tuotesuosituksissa. Tämä muutos tulee todennäköisesti voimaan loppuvuonna 2022.

”Uskon, että myös tämä ohjaa asiakasta ajattelemaan kestävyttä ja sitä, millaisia askeleita hän haluaa sijoituksillaan ottaa ilmastonmuutoksen ja muiden kestävyysriskien torjumisessa”, Collin sanoo.

3

IHMISET RATKAISEVAT

Ihmiset ratkaisevat

Mandatum pyrkii liiketoiminnallaan parantamaan edistämään hyvää työelämää ja parantamaan suomalaisten taloudellista turvaa. Autamme asiakkaitamme palkitsemaan henkilöstöään kannustavasti, oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti. Palvelumme auttavat asiakasyrityksiämme parantamaan kilpailukykyään vastuullisesti sekä varmistamaan yrittäjien ja työntekijöiden toimeentulon riittävyyttä eläkeajalla tai taloudellisen vastoinkäymisen kohdatessa.

Esimerkkejä palvelutarjoamastamme ja niiden vaikutuksista

» **Vastuullinen palkitseminen ja taloudellinen varautuminen palkkiorahastojen avulla**

Palkkiorahasto tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden säästämiseen ja sijoittamiseen. Työnantajalle se on palkitsemisen ja johtamisen keino, jolla työtä voi ohjata tavoiteltuun suuntaan. Hyvin hoidettu ja johdettu liiketoiminta luo hyvinvointia yhteiskuntaan ja vahvistaa kilpailukykyä. Mandatum tarjoaa yrityksille välineitä hyvään johtamiseen ja palkitsemiseen sekä keinot seurata ja arvioida henkilöstön vaikutusta yrityksen taloudelliseen menestykseen ja työtyytyväisyyteen.

» **Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen palkitseminen**

Mandatum tekee palkkavertailuja, jonka perusteella voi verrata palkkoja yrityksen sisällä ja suhteessa verrokkeihin. Palkkaver-

tailu tarjoaa luotettavaa markkinapalkkatietoa eritasoisissa tehtävissä.

Tasa-arvolaki edellyttää, että vähintään 30 työntekijää työllistävät työnantajat tekevät vuosittain palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman ja joka kolmas vuosi palkkakartoituksen naisten ja miesten välisistä mahdollisista palkkaeroista. Tasa-arvosuunnitelmasta ja selvityksestä on myös viestittävä henkilöstölle asianmukaisesti.

Mandatum toteuttaa myös lain edellyttämiä palkkakartoituksia, joissa selvitetään mm. miten naiset ja miehet sijoittuvat organisaatiossa eri tehtäviin ja onko palkoissa eroja sukupuolten välillä.

» **Kannustava palkitseminen**

Muuttuvan palkitsemisen neuvonantopalveiluilla rakennetaan palkitsemismalleja, joissa henkilöstöä palkitaan yhteisen onnistumisen

perusteella. Tällaisia palkitsemismalleja ovat esimerkiksi vuosibonusjärjestelmät ja pitkän aikavälin (osakesidonnaiset) palkitsemisjärjestelmät.

» **Eläketurvan täydentäminen**

Tavoitteenamme on lisätä suomalaisten tietoisuutta sekä mahdollisuuksia vaikuttaa oman toimeentulon riittävyyteen eläkeajalla. Varhaisempi eläköityminen tai esimerkiksi yrittäjien eläketurva voi jäädä matalaksi ilman omaehtoista varautumista. Omaa eläketurvaa voi täydentää sijoittamalla tai eläkevakuutuksella. Eläketurvan täydentäminen työnantajan kautta ryhmäeläkevakuutuksella takaa paremman tulotason eläkeaikana ja vähentää henkilöstön omaa varautumisen tarvetta.

» **Lakisääteisen sosiaaliturvan täydentäminen**

Yhä useampi suomalainen on huolissaan toimeentulostaan taloudellisten vastoinkäymisen kohdatessa. Mandatum Lifen henki-

lövakuutukset lisäävät asiakkaiden ja heidän perheidensä taloudellista turvaa vakavan sairauden, työkyvyttömyyden tai kuolemantapauksen varalta

» **Yrittäjän turvaaminen kehittää yrittäjyyttä**

Mandatum Lifen palvelut yrittäjille turvaavat yritystoiminnan jatkuvuutta sekä täydentävät yrittäjän ja hänen perheensä lakisääteistä turvaa.

Seuraamme ja mittaamme vastuullisuuden toteutumista tämän teeman osalta kolmella tavalla. Ensimmäinen on asiakastytytyväisyys (Net Promoter Score), jossa tavoitetasomme vuodelle 2021 oli 70. Toiseksi seuraamme palkkiorahastojen hallitusten ja palkitsemiskonsultoinnin asiakkaiden tyytyväisyyttä. Kolmas mittarimme on palkkavaakatutkimusten, tasa-arvokartoitusten ja palkitsemispulssien määrän kehitys.

IHMISET RATKAISEVAT



Asiakkaiden ja heidän henkilöstönsä hyvinvoinnin tukeminen Mandatum Lifen tuotteiden kautta

- » Vastuullinen palkitseminen ja taloudellinen varautuminen palkkiorahastojen avulla, eläketurvan täydentäminen, lakisääteisen sosiaaliturvan täydentäminen, yrittäjän turvaaminen
- » Asiakastyytyväisyys (NPS) oli 71,9 vuonna 2021, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 72,5. Vaikka asiakastyytyväisyys heikkeni hieman, se oli parempi vuodelle 2021 asetettua ylätavoitetta (70)

Autamme asiakkaitamme palkitsemaan henkilöstöään oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti

- » Palkkiorahastojen hallitusten ja palkitsemiskonsultoinnin asiakkaiden tyytyväisyys
- » Rahastojen hallitusten NPS vuonna 2021 oli 67,6 (vuonna 2020 47,4)
- » Palkkavaakatutkimusten, tasa-arvokartoitusten ja palkitsemispulssien määrän kehitys
- » Konsultoinnin asiakkaiden NPS vuonna 2021 oli 80,8 (vuonna 2020 52,3)
 - » Palkkavaaka-markkinapalkkavertailuraporttien määrässä oli kasvua 9 %
 - » Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvien palkkakartoitusten määrässä oli kasvua 133 %
 - » Palkitsemispulssien määrässä oli kasvua 50 %

Taloudellisen turvan varmistaminen

Mandatum tarjoaa palveluita asiakkaiden ja heidän perheidensä taloudellisen hyvinvoinnin kasvattamiseksi ja paremman tulotason saavuttamiseksi eläkeiässä. Tuotetarjoamaan kuuluvat lisäeläkevakuutukset ja säästämisen eri muodot, jotka kasvattavat varallisuutta. Mandatumin erilaiset sijoittamisen palvelut mahdollistavat säästämisen ja sijoittamisen kaikille asiakkaille sijoitusvarallisuudesta riippumatta.

Lisäksi Mandatumin 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 uskoo, että työnantajan ottama vakuutus on tehokas keino järjestää yksilöiden taloudellinen turva, ja työnantaja saa vastineeksi sitoutuneempia työntekijöitä ja paremman työnantajakuvan.

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja työkyvyttä huolehtiminen edellyttää ennakoimista. Mandatum 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 2021 Mandatum Life maksoi eläkettä noin 57 000 eläkkeensaajalle 382 miljoonaa euroa.

Autamme asiakkaitamme palkitsemaan henkilöstöään kannustavasti, oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti

Hyvin hoidettu ja johdettu liiketoiminta luo hyvinvointia yhteiskuntaan ja vahvistaa kilpailukykyä. Mandatumin palkitsemispalveluiden asiantuntijat auttavat erilaisia yrityksiä palkitsemisen rakenteiden suunnittelussa ja kehittämisessä: nykytilan kartoittamisesta kokonaisuuden suunnitteluun, palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien kehittämiseen, jalkautukseen ja viestintään.

Vuonna 2021 Mandatum vahvisti asemaansa palkitsemispalveluissa ostamalla Nordhaven Corporate Financelta sen pitkän aikavälin palkitsemiseen ja osakekannustinjärjestelmiin keskittyvän liiketoiminnan.

Yrityskaupan jälkeen Mandatumin palkitsemis- ja palvelut pystyvät tarjoamaan entistä kattavammin koko henkilöstön ja avainhenkilöiden palkkaus- ja palkkiojärjestelmien konsultointia asiakkailleen. Mandatumin palkitsemis- ja palveluihin kuuluu ennestään muun muassa Palkka- ja peruspalkkausjärjestelmät ja markkina- ja palkkavertailut sekä täydentävän palkitsemisen palkkiorahastot ja ryhmäeläkevakuutukset.

Osakepohjainen palkitseminen on perinteisesti kohdistunut pörssiyritysten johtoon, mutta nykyään pitkän aikavälin palkitsemisella voidaan ja sitoutetaan lisääntyvässä määrin myös

muita avainhenkilöitä ja koko henkilöstöä sekä listatuissa että listaamattomissa yrityksissä.

Yrityksen kannalta on tärkeää, että palkitsemisen kokonaisuus on selkeä ja jäsenneily ja muuttuvat palkanosat perustuvat suoritusmitareihin, jotka ohjaavat työskentelyä yhteisten tavoitteiden suuntaan tukien yhtiön strategian toteutusta, arvон kasvattamista pitkällä aikavälillä ja vastuullisuutta.

Palkitsemisella on merkittäviä vaikutuksia suomalaisiin yrityksiin ja sitä kautta työllisyyteen ja yhteiskuntaan.

» Mandatumin palkkakartoituksen avulla voidaan tarkistaa, että palkitseminen on oikeudenmukaista

Oikeudenmukaista palkkaa pidetään usein yhtenä työelämän peruspilarina. Suomessa palkasta sovitaan työsopimuksella, ja eri alojen työehtosopimuksissa on yleensä sovittu palkan määräytymisen perusteista ja vähimmäispalkoista. Tasa-arvoinen palkkataso on myös jokaisen organisaation etu, sillä tutkimusten perusteella oikeudenmukaisuuden kokemuksella on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen.

» Palkkauksen kilpailukykyä suhteessa muihin yrityksiin voidaan tarkastella markkinapalkkavertailuilla

Organisaation sisäistä tilannetta liittyen sukupuolten palkkaeroihin taas voidaan tarkastella palkkakartoituksella.

Kartoituksen avulla selvitetään mm. miten naiset ja miehet sijoittuvat organisaatiossa eri tehtäviin, onko palkkoissa eroja sukupuolten tai samankaltaista työtä tekevien välillä. Tämä tarkastelu pitää tehdä säännöllisin väliajoin. Palkkakartoitus on myös lakiin kirjattu velvollisuus. Tasa-arvolain mukaan samaa tai samanarvoista työtä tekeville on maksettava samaa palkkaa. Lisäksi laki edellyttää, että vähintään 30 työntekijää työllistävät työnantajat tekevät vähintään joka toinen vuosi palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman ja siihen liittyvän palkkakartoituksen.

» Mandatum konsultoi asiakkaitaan myös vastuullisesta palkitsemisesta

Vastuullisuus on tullut osaksi johdon ja koko henkilöstön palkitsemista. Vajaa puolet suurista pörssiyrityksistä (47 %) on ottanut erilaiset vastuullisuusmittarit osaksi yritysten johdon palkitsemisen tavoitteita.



CASE: MISTÄ PALKKAKARTOITUS KERTOO?



SINI JÄMSÉN

Palkitsemisen asiantuntija

Palkitsemisen asiantuntija **Sini Jämsén** kollegoineen on ollut tekemässä useita tasa-arvosuunnitelmaan liittyviä palkkakartoituksia erilaisille organisaatioille. Heidän asiakkaina on ollut erikokoisia yksityisiä yrityksiä sekä julkisen sektorin organisaatioita

"Aloitamme työn sillä, että pyydämme organisaatiolta koko henkilöstön palkkatiedot ja muita taustatietoja. Tämän jälkeen analysoimme kokonaisuuden. Palkkakartoituksessa verrataan esimerkiksi miesten ja naisten keskipalkkoja toisiinsa eri henkilöstö- ja vaativuusryhmissä."

"Jos analyysin perusteella löytyy eroja, sukellamme tilanteeseen vielä syvemmälle. Usein palkkaeroihin löytyy selkeitä syitä. Esimerkiksi samassa tehtävässä työskentelevien keskipalkkoihin voi vaikuttaa esimerkiksi yötyöt, joita jotkut tekevät enemmän kuin toiset. Taustalla saattaa olla myös eroja koulutuksessa, kokemuksessa tai esimerkiksi vaativuustasoluokittelussa. Tärkeintä on löytää perustellut syyt, mikäli samanlaisissa tehtävissä ja samanlaisella vaativuustasolla työskentelevien henkilöiden palkat eroavat toisistaan", hän kertoo.

Mikäli palkkaeroihin ei löydy perusteltuja syitä, seuraava askel on tehdä suunnitelma siitä, miten eroja ryhdytään tasoittamaan.

"Useissa organisaatioissa käymme palkkakartoituksen tulokset läpi HR:n ja pääluottamusmiesten kanssa. Palkkakartoituksen tekemisestä kannattaa viestiä organisaatiossa. On aina positiivinen signaali, jos kaikki on ollut palkkakartoituksessa hyvin. Ja mikäli palkkaeroja on löytynyt, on vähintään yhtä tärkeää kertoa, että asia on huomattu ja tasa-arvoisen palkan eteen on ruvettu tekemään töitä."

Vaikka palkkakartoituksen tekemistä vaaditaan lailla, on kartoituksesta organisaatiolle todella paljon hyötyä. Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksella on negatiivisia vaikutuksia muun muassa henkilön sitoutumiseen ja suoriutumiseen.

"Aktiivinen palkkojen ja palkkarakenteiden tarkastelu organisaation sisällä sekä myös verrattuna ulkopuoliseen markkinatietoon mahdollistaa vastuullisen ja oikeudenmukaisen palkkapolitiikan luomisen sekä henkilöstön mahdollisimman hyvän palkkatyytyväisyyden."

VAIKUTUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN:

Palkkakartoitus edistää kehityslähtöisiä käytäntöjä, jotka tukevat tuottavaa toimintaa. Palkkakartoituksen avulla mahdollistetaan samanlaisia työelämän oikeuksia kaikille työntekijöille.





CASE: MANDATUM MUKANA STM:N SAMAPALKKAISUUS- HANKKEESSA

Sosiaali- ja terveysministeriö on käynnistänyt hankkeen, joka tutkii ja kehittää töiden vaatavuuden arviointia palkkatasa-arvon näkökulmasta. Mandatumin palkitsemispalvelut vastaa Samanarvoinen työ -hankkeen kokonaisuudesta yhteistyökumppaneidensa, eli Haaga-Helian ja Soplan kanssa.

[Lue lisää hankkeesta täältä](#)

Hanke on monipuolinen kokonaisuus, jossa tarkastellaan mm.

- Työn vaatavuuden arviointia ja samanarvoista työtä Suomen lainsäädännön ja EU-oikeuden, alan kirjallisuuden sekä keskeisten työ- ja virkaehtosopimusten palkkausjärjestelmien näkökulmasta.
- Miten käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja niiden soveltamistavat tukevat samapalkkaisuutta? Tavoitteena on myös selvittää, miten palkkausjärjestelmiä ja työn vaatavuuden arviointivälineitä voidaan kehittää edelleen tukemaan samapalkkaisuuden ja samanarvoisen työn toteutumista.
- Hankkeen oikeudellisen osion tarkoituksena on kartoittaa ja arvioida samapalkkaisuutta koskeva oikeuskäytäntö. Työ- ja virkaehtosopimusten tarkastelu kartoittaa eri työehtosopimuksissa olevia vaatavuuden arviointikriteerejä ja soveltamisohjeita.
- Hankkeeseen kuuluu myös käytännön kehittämisosio pilottiorganisaatioissa. Syksyllä 2021 alkaneessa osiossa tarkastellaan pilottiorganisaatioissa käytössä olevia työn vaatavuuden arviointivälineitä ja niiden toimivuutta palkkatasa-arvon näkökulmasta sekä toteutetaan organisaatiokohtaisesti räätälöitäviä kehittämistoimenpiteitä.

VAIKUTUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN:

Mandatum auttaa selvittämään samapalkkaisuutta ja samanarvoisen työn toteutumista. Hankkeen avulla mahdollistetaan samanlaisia työelämän oikeuksia kaikille työntekijöille.



» SELVITYS: MELKEIN PUOLET SUURISTA SUOMALAISISTA PÖRSSIYRITYKSISTÄ PALKITSEE JOHTOAAN VASTUULLISUUSMITTAREIDEN PERUSTEELLA

Mandatumin halusi selvittää ja jakaa tietoa siitä, miten vastuullisuusasiat on huomioitu suomalaisten pörssiyhtiöiden johdon muutuvan palkitseminen tavoitteissa. Mandatum Incentivesin vuonna 2021 tekemän ESG-selvityksen tiedot perustuvat suurten suomalaisten pörssiyhtiöiden palkitsemisraportteihin, yhtiökokousten päätöksiin, yhtiöiden verkkosivuihin ja tiedotteisiin.

Selvityksen mukaan vastuullisuus on tullut osaksi johdon palkitsemista. Vajaa puolet suurista pörssiyrityksistä (47 %) on ottanut erilaiset vastuullisuusmittarit osaksi yritysten muuttuvan palkitsemisen tavoitteita.

Suomalaisyrietykset pärjäävät melko hyvin vertailussa kansainvälisiin kilpailijoihinsa nähden: noin 60 prosenttia Lontoon FTSE 100 -indeksin yrityksistä on ottanut ESG-tavoitteet osaksi johdon palkitsemista, USA:n S&P 500 -indeksin yrityksistä niin on tehnyt 51 prosenttia.

Yritysten johtoa on perinteisesti palkittu erilaisten lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta, kuten omistaja-arvon tai liikevaihdon kasvattamisesta tai kannattavuuden ja sijoitetun pääoman tuoton parantamisesta.

ESG-tavoitteet eroavat eri maiden välillä: esimerkiksi Yhdysvalloissa korostuvat henkilöstön monimuotoisuuteen liittyvät mittarit. Euroopassa ja Suomessa erilaiset ilmastoon liittyvät tavoitteet ovat sitä vastoin yleisempiä kuin Yhdysvalloissa. Suomessa tavoitteet liittyvät useimmiten työturvallisuuteen ja hiilijalanjälkeen.

ESG-mittarit tulevat olemaan jatkossa entistä tärkeämpi osa yrityksen, sen johdon ja henkilöstön palkitsemista, koska sijoittajat ja asiakkaat kiinnittävät entistä enemmän huomiota yritysten vastuullisuusasioihin. Vaikka suurilla pörssiyrityksillä Suomessa pääpaino on edelleen taloudellisten tavoitteiden saavuttamisessa, on vastuullisuustavoitteiden painoarvo jo 10–20 prosenttia johdon lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmissa.

”Vastuullisuus on noussut viime vuosina teemana yhteiskunnallisen keskustelun keskiöön, ja aivan erityisesti esiin ovat nousseet ilmastomuutokseen liittyvät kysymykset. Suomalaiset pörssiyhtiöt ovat lähteneet vastaamaan tähän haasteeseen. Näyttää siltä, että yritykset pystyvät reagoimaan paineeseen julkisyhteisöjä nopeammin. Olen suoraan sanoen yllätynyt meneillään olevan muutoksen nopeudesta”, Mandatum Incentivesin johtaja **Tapio Tolvanen** kertoo.

Toimialojen välillä on eroja, sillä esimerkiksi suomalaisilla energiayhtiöillä on ESG-mittarit käytössä johdon palkitsemisessa ja teollisuuden yrityksistä jopa puolella. Suomalaisissa yritysvastuumittareissa näkyy myös yritysten toimialojen historia. Esimerkiksi monessa teollisuusyrityksessä on jo pitkän aikaa panostettu työturvallisuuteen.

”Vastuullisuuskysymykset ovat olleet aina hyvässä liiketoiminnassa esillä, mutta eivät välttämättä yritysvaluutsikon alla. Kun mittareita ja tavoitteita mietitään, on tärkeää, että ne ovat todellisia liiketoimintamittareita, jotka tuovat aitoa kilpailuetua. Olemme auttaneet useita yrityksiä sopivien mittareiden ja tavoitteiden määrittämisessä osana johdon palkitsemista”, Tolvanen kertoo.

TAPIO TOLVANEN

Johtaja, Mandatum Incentives





CASE: ASIAKKaidEN KONSULTOIMINEN JOHDON VASTUULLISESTA PALKITSEMI- SESTA KASVUSSA



MARJUT SIMPANEN

Johtaja, Mandatum Incentives

Vastuullisuus on tullut osaksi johdon ja koko henkilöstön palkitsemista. Kun yritykset ottavat vastuullisuusmittareita palkitsemisjärjestelmiin, sillä on merkittäviä vaikutuksia yritysten toimintaan ja sitä kautta yhteiskuntaan.

Suomalaiset yritykset ovat monilla mittareilla vastuullisuudessa maailman kärkiluokkaa, ja pörssiyritykset ovat raportoineet jo pitkään taloudellisten tietojen lisäksi myös yritys vastuusioista. Nyt ESG-mittarit ovat tulossa yhä tärkeämmäksi osaksi myös yritysten johdon palkitsemista.

Paine ottaa vastuullisuusasiat osaksi määrittämään johdon muuttuvaa palkitsemista tulee niin yritysten omistajilta, sijoittajilta kuin asiakkailtakin. Ideaalilanteessa ESG-asiat huomioidaan palkitsemisessa siten, että siitä on pitkällä aikavälillä aidosti hyötyä yrityksen liiketoiminnalle.

"Otettaessa vastuullisuutta mukaan johdon palkitsemiseen tärkeintä on löytää sellaisia vastuullisuusmittareita, jotka ovat liiketoimintalähtöisiä ja vastuullisuuden kannalta relevantteja. Vastuullisuus ja oikeiden ESG-mittareiden valinta tulisi perustua yrityksen strategiaan ja liiketoiminnan tavoitteisiin", johtaja Marju Simpanen Mandatumilta kertoo.

Esimerkiksi vähentämällä omien tuotteiden aiheuttamia ympäristöhaittoja ja sitä kautta myös asiakkaiden ympäristöhaittoja yritys voi omien vastuullisuustoimiensa kautta luoda lisäarvoa myös asiakkaille. Tämä taas heijastuu takaisin liiketoimintaan. Aina oikeiden, muuttuvaa palkitsemista määrittävien mittareiden asettaminen ei kuitenkaan ole niin yksinkertaista.

"Mittareiden pitää olla sellaisia, että niitä voidaan mitata objektiivisesti. Siksi olisikin hyvä, että yrityksellä olisi muuttuvaa palkitsemista määrittävän tavoitteen mittaamisesta esimerkiksi pari vuotta kokemusta ennen kuin se asetetaan suoritusmittariksi muuttuvan palkitsemisen järjestelmään. Mittaamisessa piilee myös tavoitteiden asettamisen haaste. Yritykset saattavatkin vielä tänä päivänä

nä päätyä valitsemaan liiketoimintalähtöisten vastuullisuusmittareiden sijaan jotain helpommin mitattavissa olevaa ja tuttua. Esimerkiksi tällaisia haasteita me asiakkaidemme kanssa ratkomme osana asiakasprojektejamme."

Vuonna 2021 Mandatum Incentives on auttanut useita suomalaisia yhtiöitä määrittämään vastuullisuusmittareita vuonna 2022 alkaviin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Simpasen mukaan nykyisin vastuullisuusasiat nousevat esiin käytännössä jokaisen yrityksen kanssa johdon ja muun henkilöstön palkitsemisen tavoitteita pohtiessa. Toisin oli vielä muutama vuosi sitten. Muutos on ollut huima ja suunta pysyy samana.

VAIKUTUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN:

Mandatum selvittää ja jakaa tietoa vastuullisesta palkitsemisesta.

Kun yritykset ottavat ESG-mittareita palkitsemiseen, sillä on merkittäviä vaikutuksia yritysten toimintaan ja sitä kautta yhteiskuntaan.

Johdon palkitsemistavoitteet vaikuttavat mm. yrityksen taloudellisiin tavoitteisiin, ympäristöön, ja työturvallisuuteen ja -terveyteen. Mitä useampi yritys sitoutuu esimerkiksi hiilijalanjäljen pienentämiseen, sitä suurempi on yhteisvaikutus ympäristölle.

Mandatum jakaa tietoa vastuullisesta palkitsemisesta medialle, asiakkailleen ja potentiaalisille asiakkailleen. Tiedot löytyvät myös yhtiön verkkosivuilta.





4

OMALLA ESIMERKILLÄ

Omalla esimerkillä

Vastuu omasta henkilöstöstä varmistaa menestyvän liiketoiminnan. Henkilöstön hyvinvointi on yksi Mandatumin strategisista tavoitteista. Henkilöstöpolitiikkamme nojaa ajatukseen, että henkilöstöstä huolehtimalla taataan asiakkaiden tyytyväisyys ja luodaan yhtiölle entistä paremmat menestysedellytykset.

Keskeisiä tavoitteitamme ovat

- Osaamispääoman kasvattaminen
- Vastuulliset johtamiskäytännöt ja tasa-arvoisuus
- Työllistäminen
- Ammatillinen kehittyminen

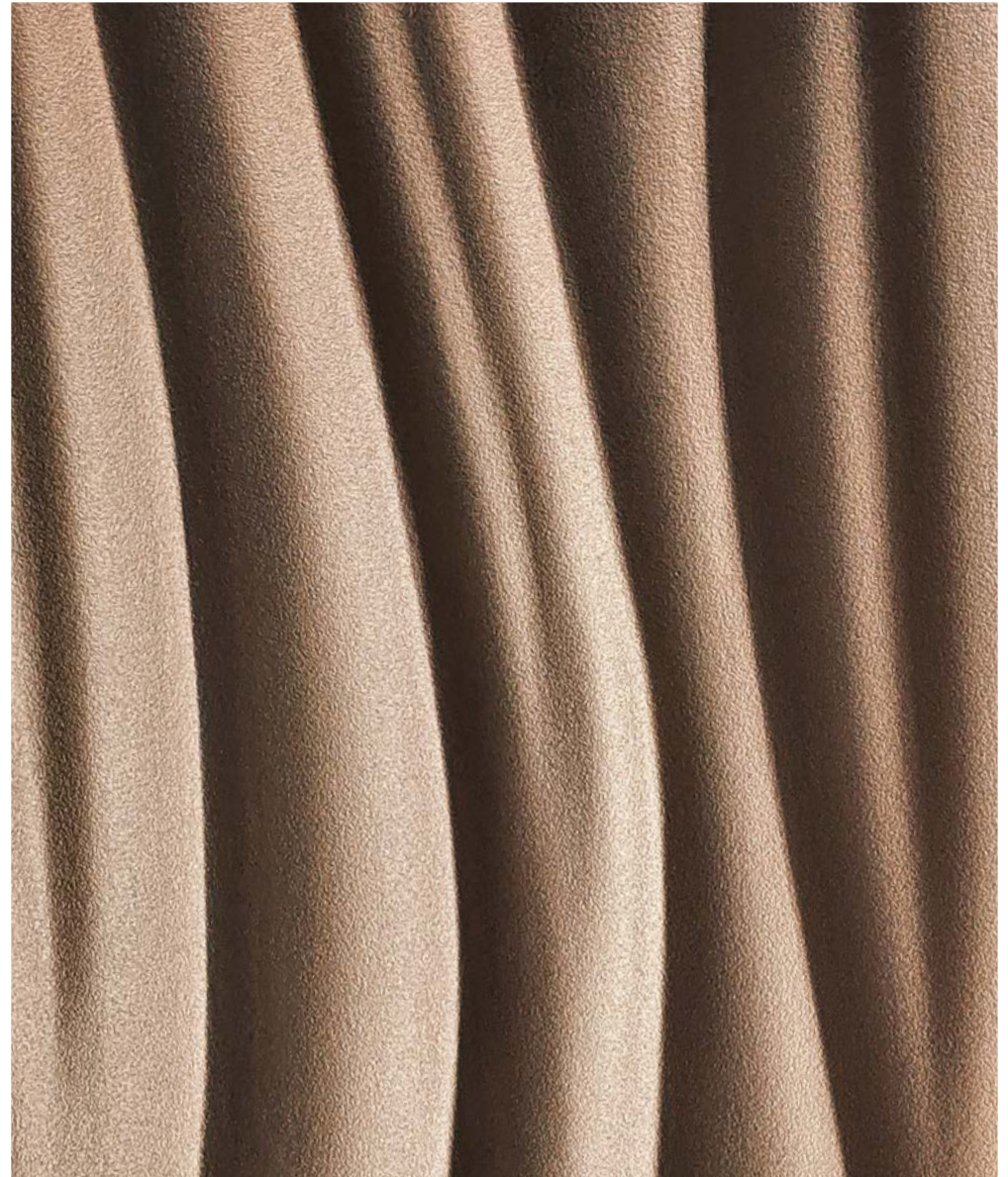
Kiinnitämme erityistä huomiota myös työkyvyn johtamiseen ja henkilökunnan hyvinvointiin liittyviin etuihin.

Mittaamme vastuullisuuden toteutumista useilla tavoilla. Mandatum tarjoaa koko henkilöstölleen laajan vakuutusturvan sekä mahdollisuuden rahastoida tulospalkkionsa Palkkiorahastoon. Vastuu henkilöstöstä tarkoittaa myös työntekijöiden ja heidän perheidensä turvasta taloudellisten riskien varalta.

Tasa-arvotavoitteemme mukaisesti eri johtotasoilla tulee olla vähintään 40 % kummankin sukupuolen edustajia. Yhtiöllä on kattavat koulutus- ja mentorointiohjelmat ja työkierto on keinomme tukea ammatillista kehittymistä. Esimiehille toteutamme 360-arviointeja.

Olemme pitkään osallistuneet erinomaisin tuloksin Suomen parhaat työpaikat -tutkimukseen (Great Place to Work). Olemme seuranneet erityisesti kokonaisarvosanaa sekä vastauksia ”Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka” -väittämään.

Muita keskeisiä vastuullisuusmittareitamme ovat sairaspöissaolat maittain, vaihtuvuus sekä tapaturmat.



OMALLA ESIMERKILLÄ



Työllistäminen

- » Työntekijöiden määrä: 638 (568 vuonna 2020)
- » Tavoitteenamme on työllistää nuoria ja opiskelijoita. Trainee ja Summer Trainee -nimikkeillä sekä kesätyöntekijöinä ja harjoittelijoina oli yhteensä 18 työntekijää. Lisäksi työllistimme useita tuntitekijöitä, joista osa teki kesällä kokopäiväistä tai lähes kokopäiväistä työtä

Vastuulliset johtamiskäytännöt ja tasa-arvoisuus

- *Tavoite: vähintään 40 % kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla*
- » Vuonna 2021 Mandatumilla oli vähintään 32 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla (39 % vuonna 2021). Toimintajohtajalle raportoivista johtajista naisten osuus oli 44,4 prosenttia. Hallituksessa naisten osuus oli 22 prosenttia ja johtoryhmässä 29 prosenttia. Uuden yhtiörakenteen vuoksi luvut eivät ole suoraan verrannollisten aiempien vuosien kanssa
- » 360-arvioinnit esimiehille tehdään 2-3 vuoden välein, seuraavan kerran vuonna 2022

Palkkiorahastot ja laaja vakuutusturva koko henkilöstölle

- » Kaikki työntekijämme ovat tapaturmavakuutuksen piirissä. Palkkiorahaston piiriin kuuluvat kaikki, jotka ovat tulospalkkioiden (myyntipalkkiot tai tulospalkkio) piirissä eli koko vakituinen henkilöstömme

Työterveys ja työhyvinvointi

- » Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksessa (Great Place to Work) työntekijöiden kokonaistyytyväisyyttä mittaava trust index oli 91 % (86 % vuonna 2020)
- » Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka: 95 % (2020: 92 %)
- » Sairauspoissaolot maittain (%);
 - » Viro 1,8 %
 - » Suomi 1,1 %
 - » Latvia 1,1 %
 - » Liettua 0,6 %
 - » Mandatum, kaikki maat 1,1%
- » Vaihtuvuus: 10,6 %
- » Tapaturmat: 3

Osaamispääoman kasvattaminen

- » Työkiertoja oli vuoden 2021 aikana 12 kappaletta. Lisäksi talon sisällä on haettu avoimia työpaikkoja ja siirrytty uusiin tehtäviin

Ammatillinen kehittyminen

- » Talon sisäinen mentorointiohjelma oli käynnissä myös vuonna 2021. Se alkoi lokakuussa 2021 ja päättyi kesäkuussa 2022. Mentorointiohjelmaan osallistui 12 paria eli 24 työntekijää

Henkilöstön tyytyväisyys

Mandatum on valittu jo toista vuotta peräkkäin Suomen parhaaksi työpaikaksi Great Place to Work -instituutin tutkimuksen suurten yritysten sarjassa. Yhtiö on valittu Suomen parhaimpien työpaikkojen joukkoon jo yksitoista kertaa peräkkäin. Euroopan laajuisessa vertailussa Mandatum sijoittui 17. sijalle suurten yritysten sarjassa.

Mandatumin yrityskulttuuri on henkilöstön kokemuksen mukaan ainutlaatuisen tasa-arvoisen, välittävä ja ystävällinen. Tutkimuksemme Great Place to Work -väittäjä ”kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka” on Mandatumin viimeisessä tutkimuksessa 95 %, tarkoittaen, että 95 % henkilöstöstä on ollut samaa mieltä väittämästä.

Koronapandemian keskellä olemme todistaneet, että toimimme sanojemme ja yhtiön arvojen mukaan, ja se näkyy myös Great Place to Work -tutkimuksessa. Mandatumin yrityskulttuuri pohjautuu vahvaan yhteisöllisyyteen ja toisten tukemiseen, ja uskomme tämän olevan merkittävä tekijä korkean henkilöstötyytyväisyytemme takana myös poikkeuksellisen vuoden aikana.

Great Place to Work -tutkimukseen osallistuu vuosittain noin 150 organisaatiota. Tutkimus pohjautuu Great Place to Workin hyvän työpaikan määritelmään: hyvä työpaikka on sellainen, jossa työntekijät luottavat organisaationsa johtoon, ovat ylpeitä siitä, mitä tekevät ja nauttivat työkavereidensa kanssa työskentelystä.

Sijoitus tutkimuksessa määräytyy henkilöstön tyytyväisyyskyselyn sekä Great Place to Work Instituten asiantuntijoiden suorittaman työpaikan kulttuurin analyysin perusteella. Henkilöstökyselyssä oli vuonna 2021 yhteensä 61 väittämää. Ne jakautuvat viiteen osa-alueeseen: Uskottavuus, kunnioitus, oikeudenmukaisuus, ylpeys ja yhteishenki. Työpaikan kulttuurin analyysissä perehdytään organisaation henkilöstökäytäntöihin, ja siinä selvitetään, miten hyvin ne tukevat työntekijäkeskeisen henkilöstökulttuurin rakentamista.

Tutkimuksen osa-alueiden kokonaispisteitä katsottaessa Mandatumin tulokset olivat jälleen erinomaisia, jopa vuoden 2020 ennätyksellisiin tuloksiin verrattuna. Tutkimus kertoo, että yhtiö on onnistunut rakentamaan erinomaisen työpaikan – jopa 93 % (91) henkilöstöstä suositelisi Mandatun työnantajana. Työntekijöiden kokonaistyytyväisyyttä mittaava trust index oli jälleen historiamme paras: 91 % (86).

POIMINTOJA MANDATUMIN TULOKSISTA:

Vastausprosentti: 95 % (2020: 90 %)

91 % (2020: 86 %)

Trust Index -kokonaispisteet
(keskiarvo kaikista väittämistä)

95 % (2020: 92 %)

Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka

94 % (2020: 87 %)

Tavat, joilla vaikutamme yhteiskuntaan, ovat minusta hyviä

99 % (2020: 95 %)

Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta syntyperästä

94 % (2020: 91 %)

Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta sukupuolesta

93 % (2020: 92 %)

Suosittelisin Mandatum Lifea työnantajana



Muutos henkilöstökyselyyn, tavoitteena Future Workplaces -sertifikaatti

Mandatum on osallistunut jo yli vuosikymmenen ajan osallistuneet Great Place to Work -tutkimukseen, jolla olemme kartoittaneet henkilöstömme työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia. Näiden tutkimusten kautta on saatu arvokasta tietoa siitä, missä ovat työpaikan vahvuudet ja kehityskohteet. Jatkossa tavoitteena on kartoittaa entistä syvällisemmin, mitkä asiat ovat juuri mandatumlaisille eniten merkityksellisyttä tuovia tekijöitä työssä.

Tämän vuoksi Mandatum toteuttaa vuonna 2022 Siqni-kyselyn, jossa jokainen työntekijä valitsee hyvään työpaikkaan liittyvistä väittämistä itselleen viisi merkityksellisintä, joista hän antaa arvionsa ja avoimen palautteensa. Näin opimme:

- » Mitkä asiat ovat henkilöstöllemme merkityksellisimpiä?
- » Kuinka hyvin niissä onnistumme?
- » Mitä voisimme tehdä vielä entistäkin paremmin, jotta henkilöstöllemme merkitykselliset asiat toteutuisivat (yrityksessämme) mahdollisimman hyvin?

Mandatum tavoitteena on saada **Future Workplaces -sertifikaatti**.

*FUTURE
WORKPLACES
'22*

Henkilöstön työhyvinvointi

Mandatum tavoitteena on pitää työntekijöiden kokonaisvaihuvuus terveellä tasolla. Vuoden 2021 aikana henkilöstön vaihtuvuus kasvoi vuoteen 2020 verrattuna. Tämä johtui pääasiassa työmarkkinoiden uudelleenaktivoitumisesta hitaan pandemiavuoden 2020 jälkeen. Henkilöstön vaihtuvuus palautui siis normaalille tasolle vuoden 2021 aikana.

Viron suhteellisen korkea vaihtuvuus johtui luonnollisista työpaikkojen vaihdoksista. Irtisanoutumisten määrä ei ollut suuri, mutta koska Virossa henkilöstöä on vähän, pienelläkin muutoksella on suuri vaikutus lukuihin. Vaihtuvuus laski vuodesta 2020.

Mandatumin johtamisjärjestelmä muuttui

Vuoden 2021 yhtiörakenteen muutoksen vuoksi myös johtamisjärjestelmä muuttui. Mandatum-konsernin johtamismalli toimii jatkossa useamman eri foorumin välityksellä. Mandatum-konsernin tasolla liiketoiminnan ohjaus tapahtuu Group Committeeen kautta yhtiöiden hallitusten määrittämiin liiketoimintastrategioihin perustuen. Mandatum Lifella ja Mandatum Asset Managementilla on omat Liiketoiminnan johtoryhmänsä, jotka vastaavat muun muassa strategian toteutuksesta, liiketoimintapäätöksistä sekä liiketoiminnan tuloksellisuudesta.

Molemmilla yhtiöillä on myös oma Steering Group, joka vastaa yhtiön toimintaedellytysten valmistelusta ja hallinnoinnista. Mandatum As-

set Managementilla on tämän lisäksi omaisuusluokkakohittaiset Sijoituskomiteat (Investment Committees), jotka vastaavat sijoitustoiminnasta ja -strategiasta, sekä yhdessä liiketoiminnan johtoryhmän kanssa sijoitusratkaisujen kehittämisestä ja toteutuksesta. Tasa-arvotavoitteemme mukaisesti eri johtotasoille tulee olla vähintään 40 % kummankin sukupuolen edustajia. Yhtiörakenteen muutoksen vuoksi tasa-arvotavoitteemme ei ole vertailukelpoinen edellisvuosiin nähden. Yhtiön ylimmässä johdossa tasa-arvotavoite toteutui seuraavasti: 31.12.2021 Group Committeeessa oli naisia 29 %, Mandatum Lifen Steering Groupissa 40 %, Mandatum Asset Managementin liiketoiminnan johtoryhmässä 21 %, Mandatum Lifen liiketoiminnan johtoryhmässä 29 %. Eri johtotasoilla naisia oli 33 % prosenttia.

Korona vaikutti edelleen arjessa

Perustimme vuoden 2020 alussa koronavalmiusryhmän, joka jatkoi työtään myös vuoden 2021 ajan. Konsernin toimitusjohtajan johtama valmiusryhmä on huolehtinut tilannekuvan arvioinnista, yhtiötason toimenpide- ja toimintamallipäätöksistä sekä vastannut tiedottamisesta.

Vaikka media on tarjonnut paljon tietoa koronatilanteesta, olemme viestineet itse aiheesta säännöllisesti ja työntekijälähtöisesti tuoden esiin sen, miten muuttuva epidemiatilanne vaikuttaa toimintaamme. Tilanteesta on puhuttu faktoihin perustuen, avoimesti ja toistuvasti. Toimitusjohtajan info on pidetty säännöllisesti, vähintään kerran kuukaudessa, esimiesinfot ovat pyörineet säännöllisesti ja jokainen yksikkö ja tiimi on järjestänyt etäkokouksia tavallista tiheämmin.

Lisäksi aiheesta on viestitty säännöllisesti intrassa, jossa on julkaistu selkeitä ohjeita kaikista niistä poikkeuksista, jotka ovat koskettaneet käytännön arkea. Selkeä struktuuri ja ohjeiden helpo löydettävyys on tuonut turvaa ja jatkuvuutta työntekijöiden arkeen. Ohjeiden avulla on haluttu pitää työntekijät ja asiakkaat terveinä ja turvassa. Tarkoitus on ollut tarjota selkeää ohjeistusta, jotta jokainen työntekijä voi kohdistaa panoksensa ja energiansa omaan ydintekemiseen.

Koronavirusepidemian aikana tilanteet ovat muuttuneet nopeasti. Vuoden alussa olimme etätyöissä, mutta lokakuun alusta siirryimme hybridityömalliin eli monipaikkatyöhön, jolla tarkoitetaan työskentelymallia, jossa töitä tehdään sekä toimistolla että muualla kuin työpaikalla. Tässä mallissa pääsemme yhdistämään parhaat oppimme ja käytäntömme etä- sekä läsnätyöstä. Mallin pohjana käytettiin toukokuun 2021 lopussa tehdyn työmallikyselyn tuloksia sekä yksiköissä käytyjen keskusteluiden pohjalta saatuja kommentteja. Työmallista keskusteltiin keväällä myös Mandatum Lifen operatiivisessa johtoryhmässä.

Hybridimallissa kukin työntekijä voi päättää jopa 70 %:n osalta työajasta itse, missä työnsä tekee. Näin ollen toimistolla ollaan keskimäärin vähintään 30 % työajasta. Ylärajaa ei ole. Jokainen yksikkö tai tiimi määrittelee itse, milloin toimistolla ollaan. Joulukuun lopussa siirryimme jälleen laajaan etätyöhön.

Työsuhde-edut muokattiin

Jo vuonna 2020 koronapandemian myötä muokattiin uusiksi erilaisia prosesseja ja työsuhte-etuja. Tämä työ jatkui vuonna 2021.

Suurimmat muutokset ovat koskeneet työterveyshuoltoa. Koronatestit jatkuivat osana työterveyshuoltoa. Myös työterveyshuollon antamaa psykologista tukea lisättiin, sillä epävarma tilanne on ollut omiaan vaikuttamaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Moni muukin perinteinen etu on muokattu paremmin tilanteeseen sopivaksi. Esimerkiksi normaalien liikuntaetujen lisäksi etäjooga pyöri kahdesti viikossa.

Mandatum on tarjonnut koronapandemian aikana aktiivisesti erilaisia joustoja. Työn jaksottamiseen pystyi mahdollisuuksien mukaan käyttämään esimerkiksi liukuvaa työaikaa tai työaikapankin saldoja. Myös hetkellisesti lyhennetty työaika, vuosiloman käyttö patkissa ja lomarahojen vaihtaminen lisävapaaksi on auttanut palautumisessa.

Vuonna 2021 jokaisella työntekijällä on ollut mahdollisuus tilata etätyöskentelyyn Mandatumin kustantamia työvälineitä. Tuotevalikoimassa on tarjolla mm. työtuoli, sähköpöytä, näyttö ja web-kamera.

JOKAISELLA OLI MAHDOLLISUUS TEHDÄ VAPAAEHTOISTYÖTÄ TYÖAIKANA

Tekoja tarvitaan aina. Tämän vuoksi Mandatum kannusti koko henkilöstöä tekemään yritys vastuutyötä.

Yritysvastuutyötä oli mahdollisuus tehdä vuonna 2021 8 tuntia. Työ saattoi olla joko ammatillisen osaamisen tarjoamista tarvitseville tahoille tai muunlaisen avun tarjoamista itselle tärkeässä asiassa.

LISÄTURVAA KAIKILLE

Koko henkilöstö on vakuutettu kattavasti vapaa-ajan tapaturmien varalle. Se turvaa henkilökuntaa ja heidän perheitään tapaturmasta aiheutuneen pysyvän haitan tai kuolemantapauksen sattuessa. Lisäksi merkittävällä osalla henkilöstöstä on työkyvyttömyyden turva ja henkivakuutus.

Täydennämme työntekijöidemme eläketurvaa koko henkilökunnan kattavalla ryhmäeläkevakuutuksella, minkä lisäksi Yhtiön työntekijät ovat myös Palkkiorahaston (henkilöstörahasto) jäseniä. Sampo-konsernin palkkiorahasto kannustaa pitkäaikaiseen säästämiseen maksamalla bonuksensa rahastoivalle työntekijälle 20 prosenttia enemmän palkkioita rahastoon menevälle osuudelle.

A large, white, stylized number '5' is positioned vertically on the left side of the image. The background is split: the left half is solid black, and the right half features a pattern of horizontal, wavy lines in various shades of dark teal and blue.

TYÖMME PERUSTA

Työmme perusta

Taloudellinen vastuu tarkoittaa Mandatumissa huolehtimista toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekokyvystä sekä vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa. Toiminnan jatkuvuudesta huolehtiminen luo pohjan asiakkaiden vakuutuksiin liittyvien vastuiden sekä asiakkaiden sijoitusten ja eläkkeiden hoitamiseen vuosikymmenien ajan kestävästi ja vastuullisesti. Siksi myös riskienhallinta liittyy oleellisesti Mandatumin taloudelliseen vastuuseen. Riskienhallintaprosessin tärkeimpiä tavoitteita on varmistaa

pääoman riittävyys suhteessa liiketoiminnan riskeihin sekä rajoittaa taloudellisen tuloksen heilahtelua pitkällä aikavälillä. Taloudellinen vastuu tarkoittaa myös ennakoidaan reagoimista erilaisiin tilanteisiin, kuten organisaation sisällä ja ulkopuolella tapahtuviin muutoksiin.

Mandatum on merkittävä yhteiskunnallinen työllistäjä ja veronmaksaja. Yhtiö työllisti vuonna 2021 noin 640 henkilöä Suomessa ja Baltiassa. Mandatum on jo vuosia ollut Suomen suurimpia veronmaksajia.

SUURIMPIEN VERONMAKSAJIEN JOUKOSSA

Mandatum maksoi vuonna 2021 yhteisöveroja 50,9 miljoonaa euroa. Mandatum on jo vuosia ollut Suomen suurimpien veronmaksajien listalla.

Esimerkiksi uusimman, eli vuoden 2020 listauksen mukaan olimme Suomen suurimpien yhteisöverojen maksajien joukossa, sijalla seitsemän.

TYÖMME PERUSTA



Ennakointi ja muutosten tekeminen etupainotteisesti

- » Vakavaraisuussuhde: 190 % (188 12/2020)

Tietojen käsittelyn turvallisuus

- » *Varmennuslausunto ISAE 3000 type 1, ISO 27001*
- » *Tietosuojan verkkokoulutusten suoritusaste 99 %*
- » *Tietoturvan verkkokoulutusten suoritusaste 99 %*
- » *Tarkastuspyynnöt 0 kpl*
- » *Henkilötietojen tietoturvapoikkeamat 29 kpl*
- » *Muut tietoturvapoikkeamat 0 kpl*

Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan

- » Mandatum Life maksoi vuonna 2021 veroja 50,9 milj. euroa

Omien ympäristövaikutusten pienentäminen

- » Mandatumin kasvihuonekaasupäästöt laskettiin ja raportoitiin vuodelta 2021. Kasvihuonekaasupäästöt vuodelta 2021 olivat 508,7 tonnia (976,6 vuonna 2020). Päästöt laskivat 47,9 % prosenttia. Luvut eivät ole vertailukelpoisia keskenään, sillä mm. edellisvuoden päästöjä kasvatti Helsingin toimistolle tehty remontti ja toisaalta parempi datan saatavuus kasvatti päästöjä

Vastuulliset hankinnat

- » Toiminta hankintapolitiikan mukaista

Yhteistyöhankkeet

- » Yhteistyöhankkeiden vaikuttavuutta voi konkretisoida esimerkiksi Tukikummit-yhteistyön kautta. Yli 3 500 lasta on tullut lahjoitetun tapaturmavakuutuksen piiriin vuoden 2021 loppuun mennessä

Tietojen käsittelyn turvallisuus

Henkilötietojen käsittely on osa keskeistä ydinliiketoimintaamme. Jokainen asiakkaamme luovuttaa meille henkilötietojaan palveluitamme käyttäessään.

Mandatum on varmistanut useilla eri toimenpiteillä, että yhtiön tieto- ja kyberturvallisuus on kunnossa. Arkaluonteisia tietoja sisältävien järjestelmien suojaamiseen on kiinnitetty erityistä huomiota. Lisäksi huolehdimme, että kaikki luottamuksellisia tietoja omassa työssään käsittelevät työntekijämme sekä alihankkijamme tuntevat vastuunsa ja velvoitteensa.

Noudatamme omassa toiminnassamme EU:n yleistä tietosuoja-asetusta, tietosuojalakia, sähköisen viestinnän palveluista annettua lakia vakuutusyhtiölakia, sijoituspalvelulakia, yksityisyyden suojasta työelämässä annettua lakia sekä muuta soveltuva sääntelyä. Toimintaamme sitoo muun muassa vakuutussalaisuus (VYL 30 luku 1§), joka kieltää yhtiötä antamasta sivulliselle tietoja, jotka koskevat vakuutusyhtiön, sen asiakkaan tai muun tahon taloudellista asemaa, terveydentilaa (arkaluonteiset tiedot), henkilökohtaisia oloja ja liike- ja ammattisalaisuutta. Vakuutussalaisuuden lisäksi meitä velvoittava muu sääntely vaatii korkeaa luottamuksellisuutta ja salassapitoa henkilötietojen käsittelyssä.

Yhtiömme henkilötietojen käsittelyä ohjaavat tietoturvapoliittikka, tietosuojapoliittikka ja tiedonhallintapoliittikka. Näitä täydentävät erilaiset tietoturvallisuutta ja henkilötietojen käsittelyä koskevat periaatteet ja muu ohjeistus.

Käytämme henkilö- ja muiden tietojen suojaamiseksi tarpeellisia, asianmukaisia ja parhaiden käytäntöjen mukaisia teknisiä ja hallinnollisia tietoturvakeinoja. Tällaisia keinoja ovat muun muassa palomuurien, vahvojen salaustekniikoiden ja turvallisten laitetilojen käyttö, toimitilojen kulunvalvonta, rajoitettu käyttöoikeuksien myöntäminen, henkilötietojen käsittelyyn osallistuvan henkilöstön ohjeistaminen ja koulutus sekä alihankkijoiden huolellinen valinta.

Marraskuussa 2021 ulkopuolinen auditoija suoritti sertifiointiauditoinnin ja Mandatumille myönnettiin tietoturvan ISO/IEC 27001:2013 -sertifikaatti joulukuussa.

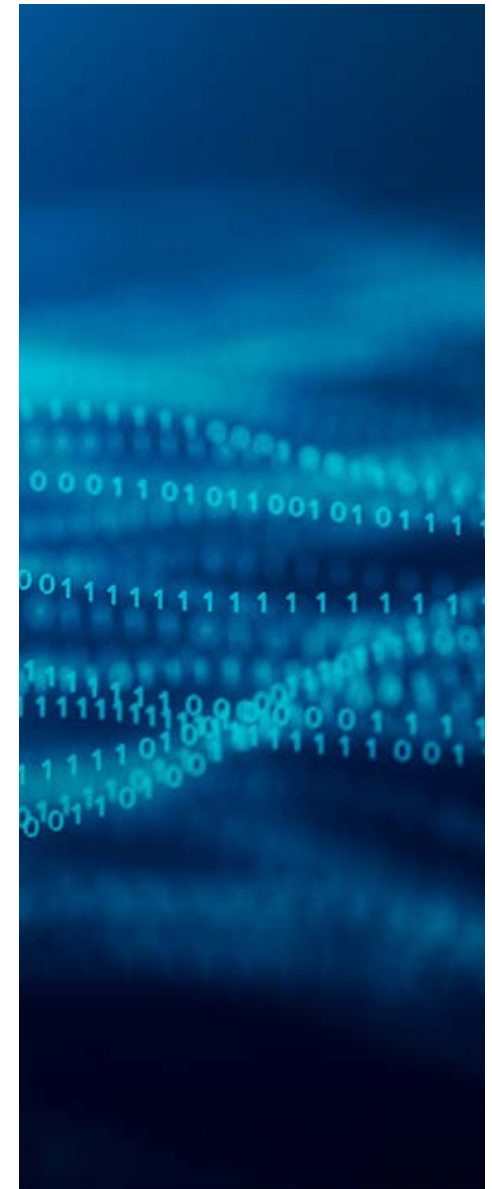
Raportoimme merkittävistä tietoturvaan liittyvistä poikkeamista Finanssivalvonnalle sekä vuosittain että tarpeen mukaan. Mandatumilla ei ollut vuonna 2021 merkittäviä tietoturva- tai kyberturvapoikkeamia.

Käytännössä tietoturvapoliittikka tarkoittaa esimerkiksi seuraavia toimenpiteitä:

- Arvioimme tietoturvan tasoa jatkuvasti ja testaamme prosesseja ja järjestelmiä säännöllisesti. Kumppaneidemme ja palvelutarjoajien tietoturvallisuuden tasoa auditoidaan riskiperusteisesti. Järjestelmillemme tehdään teknisiä tietoturva-auditointeja säännöllisesti riippumattomien tietoturvaan erikoistuneiden palvelutoimittajien toimesta.
- Järjestelmien ja verkkojen käyttöä sekä niihin liittyviä uhkia valvotaan aktiivisesti. Epänormaaleihin tapahtumiin reagoidaan viipymättä

ja tarvittaessa käynnistetään ennalta määritetty poikkeamanhallintaprosessi.

- Käytössämme on työkaluja ja palveluita, joiden avulla järjestelmiin ja palveluihin liittyviä uhkia voidaan tunnistaa jo kehitysvaiheessa.
- Asiakkaidemme henkilötietoja saavat käsitellä vain ne, joilla on työtehtäviensä hoitamiseen perustuva tarve tietojen käsittelyyn. Henkilötietojen katselusta ja muusta käsittelystä jää järjestelmiimme lokimerkinnot. Henkilöstön osaaminen on varmistettu politiikkojen ja ohjeiden lisäksi pakollisten ja säännöllisesti suoritettavien verkkokoulutusten sekä kohdennetun koulutuksen avulla.
- Jokaisella asiakkaallamme on oikeus saada yhtiöltä vahvistus siitä, käsittelemmekö hänen henkilötietojaan. Mikäli asiakkaan henkilötietoja käsitellään, on hänellä oikeus saada jäljennös tiedoista ja tarkastaa tiedot.
- Tietosuojakäytännössä kerromme tarkemmin Mandatumin henkilötietojen käsittelystä ja muun muassa siitä, mitä henkilötietoja käsittelemme, miten tietoja käytämme sekä mitä oikeuksia henkilöllä tietojen käsittelyyn liittyen on. [Lue aiheesta lisää täältä.](#)



Mandatum mittaa toimintansa ympäristövaikutukset

Sampo Oyj käynnisti vuonna 2018 hankkeen koko konsernin kasvihuonekaasupäästöjen laskemiseksi ja päästöjen laskentaperiaatteiden yhdenmukaistamiseksi.

Osana tätä projektia myös Mandatum laski vuoden 2021 kasvihuonekaasupäästönsä. Laskelmiin sisältyi muun muassa sähkö ja lämmitys, liikematkat, paperinkulutus ja erilaisista pilvipalveluiden käyttämisestä aiheutuvat päästöt. Mandatumin kasvihuonekaasupäästöt olivat

vuonna 2021 yhteensä 508,7 tonnia. Suurin osa kokonaispäästöistä syntyi ostetuista tavaroista ja palveluista, joiden osuus oli 37,3 prosenttia.

Mandatum kompensoi Sampo Oyj ja Ifin kanssa yhtiöiden omasta toiminnasta aiheutuvat kasvihuonekaasupäästöt tukemalla Gold Standard -sertifioituja projekteja. Projektit mahdollistavat maailmanlaajuisen yhteistyön, jonka avulla rahoitetaan ja vähennetään kasvihuonekaasupäästöjä kehittyvissä maissa.

Oman toiminnan päästöt Mandatum kompensoi vuonna 2021 tukemalla puhtaaseen veteen

liittyvää projektia Indonesiassa. Hankkeessa myydään ja jaetaan Indonesian pienituloisille kotitalouksille keraamisia vesisuodattimia, jotka poistavat 99,99 % taudinaiheuttajista ja hiukkasista. Edullisten suodattimien ansiosta kotitalouksien ei tarvitse enää puhdistaa vettä keittämällä. Koska veden keittämistä varten on aiemmin poltettu puuta tai hiiltä, projekti vähentää päästöjä, säästää metsää sekä parantaa sisäilman laatua. Perheiden ei myöskään enää tarvitse käyttää niin paljon varojaan veden puhdistamiseen käytetyn polttopuun ostamiseen tai aikaa itse puhdistusprosessiin.

VAIKUTUS KESTÄVÄÄN KEHITYKSEEN:

Jos kasvihuonekaasujen (GHG) päästöt ja pitoisuudet ilmakehässä säilyvät nykyisellä tasollaan, maapallon lämpötilan nousu ylittää todennäköisesti 1,5 °C tämän vuosisadan loppuun mennessä (verrattuna vuosiin 1850–1900). Jos GHG-päästöjen ja biodiversiteettikadon torjumiseksi ei ryhdytä toimiin, sään ääri-ilmiöt, merenpinnan nousu ja muut luonnonkatastrofit yleistyvät ja muuttuvat yhä ennalta-arvaamattommiksi.

Mandatum on määritellyt ilmastotoimet yhdeksi keskeisistä painopistealueistaan. Ilmastodatan kysynnän ja tarkkuuden sekä sen saatavuutta parantavien viranomaistoimien lisääntyessä Mandatum jatkaa oman toimintansa hiilijalanjäljen raportointia ja päästöjen kompensointia.



Yhteistyöhankkeemme

Mandatum tukee poikkeuksellisten ihmisten ponnistuksia ja hyviä hankkeita sekä lahjoittaa hyväntekeväisyyteen. Teemme myös oppilaitosyhteistyötä ja olemme mukana erilaisilla messuilla sekä seminaareissa.

» Tukikummit

Toimimme yhteistyössä Tukikummit-säätiön kanssa lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Lahjoitamme Tukikummiin kautta kaikkein vaikeimmassa tilanteessa olevien perheiden lapsille tapaturmavakuutuksia. Yhteistyön aikana tapaturmavakuutuksen on saanut noin 3 500 lasta tai nuorta. Yhteistyö alkoi vuonna 2014.

» Hope ry

Hope on järjestö, joka auttaa vähävaraisia lapsiperheitä vapaaehtoisvoimin. Vähävaraiset tai kriisin kokeneet lapsiperheet saavat Hopen kautta konkreettisia vaate- ja tavara-lahjoituksia sekä tukea harrastustoimintaan ja vapaa-ajan elämyksiin.

Osana monivuotista perinnettämme lahjoitimme henkilökunnan ja asiakkaiden joululahjoihin varatut rahat Kalevan kanssa Hope ry:lle. Lahjoitettava summa oli yhteensä 15 000 euroa.

» WWF Suomi

Työskentelemme yhdessä WWF Suomen kanssa vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi ja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Luomme konkreettisia toimintamalleja ja ohjeita siihen, miten sijoittajat vähentävät käytännössä sijoitustensa hiilidioksidipäästöjä.

» Muut

Mandatum tukee Suomen naisten ja miesten Alppimaajoukkuetta sekä lisäksi golffari Mikko Korhosta ja pikajuoksija Samuel Purolaa. Olemme yksi Levin virallisista Official Partner -yrityskumppaneista sekä GrIFK Alpine r.f. alppiihittoseuran pääyhteistyökumppani. Lisäksi Mandatumin ja Helsingin Kulosaaren sijaitsevan Vihreä-Valkoinen Tennishalli Oy:n sekä Grön-Vita Lawntennis klubbenin välisen yhteistyön myötä tennishalli sai nimen Mandatum Center. Kaudella 2022 teemme yhteistyötä myös Tapiola Golfin ja Ratsastuskeskus Ainon kanssa.

» YHTEISTYÖ: MANDATUMIN TONTTIYHTIÖ TUKI ESPOON SUURPELLON TAIDEAITAPROJEKTIA

Sampo Oyj:n kiinteistösihteeristöyksikön (nykyisin Mandatum Asset Managementin) vastaamalla tonttiyhtiöllä Mandatum Life Vuokratontit II Ky:llä on Espoon Suurpellossa rakentamaton tontti keskellä asuinalueita. Aktiivinen Suurpelto-seura halusi tehdä alueesta viihtyisemmän ja pyysi tonttiyhtiötä osallistumaan projektiin. Tontti aidattiin alun perin suojaustarkoituksessa ja keväällä 2020 aidasta muotoutui Taideaitaprojekti, kun Suurpelto-seura sekä Espoon kuvataidekoulun ja kaupungin edustajat lähtivät kehittämään ideaa.

Kaupunkiympäristön parantaminen ja yhteisön vahvistaminen koetaan arvokkaaksi. Mandatum Life Vuokratontit II Ky lainasi aita-taideprojektiin ja osallistui projektin materiaa-likustannuksiin.

Aidan maalaus oli yhteisöllinen projekti, johon osallistuivat laajasti eri ikäiset ja eri kansallisuuk-

sia edustavat suurpeltolaiset, erityisesti mukaan kutsuttiin lapsia ja nuoria alueen päiväkodeista ja kouluista. Aikuiset osallistuivat asukastyöpajojen kautta. Projektin teemaksi valittiin Itämeren puhtaus. Päiväkotiryhmät ja koululaiset toteut-tivat aitaan Itämereen, Lukupuroon, eläimiin ja merenkulkuun liittyvän kokonaisuuden. Teoksissa nuoret kuvaavat ympäristöongelmien vaikutuksia Itämeren eliöihin. Espoon kuvatai-dekoulun oppilaat ideoivat aidan torin puoleisen osan. Projektiin osallistui yli 100 lasta ja nuorta sekä neljäkymmentä aikuista.

Aitaprojekti käynnistyi kevättalvella 2020, mut-ta korona viivästytti aikataulua ja hanke saatiin loppuun vuoden 2021 keväänä. Valmista taideai-taa juhliittiin Maailman merten päivänä 8.6.2021. Aita kaunistaa nyt Suurpellon keskeistä väylää ja tuo iloa asukkaille ja ohikulkijoille.





WWW.MANDATUM.FI

2021