



Johdanto

Liikkeenjohto ja
liiketoimintakäytännöt

Yrityskulttuuri

Sijoitustoiminta ja
sijoitusten hallinnointi

Tuotteet ja
palvelut

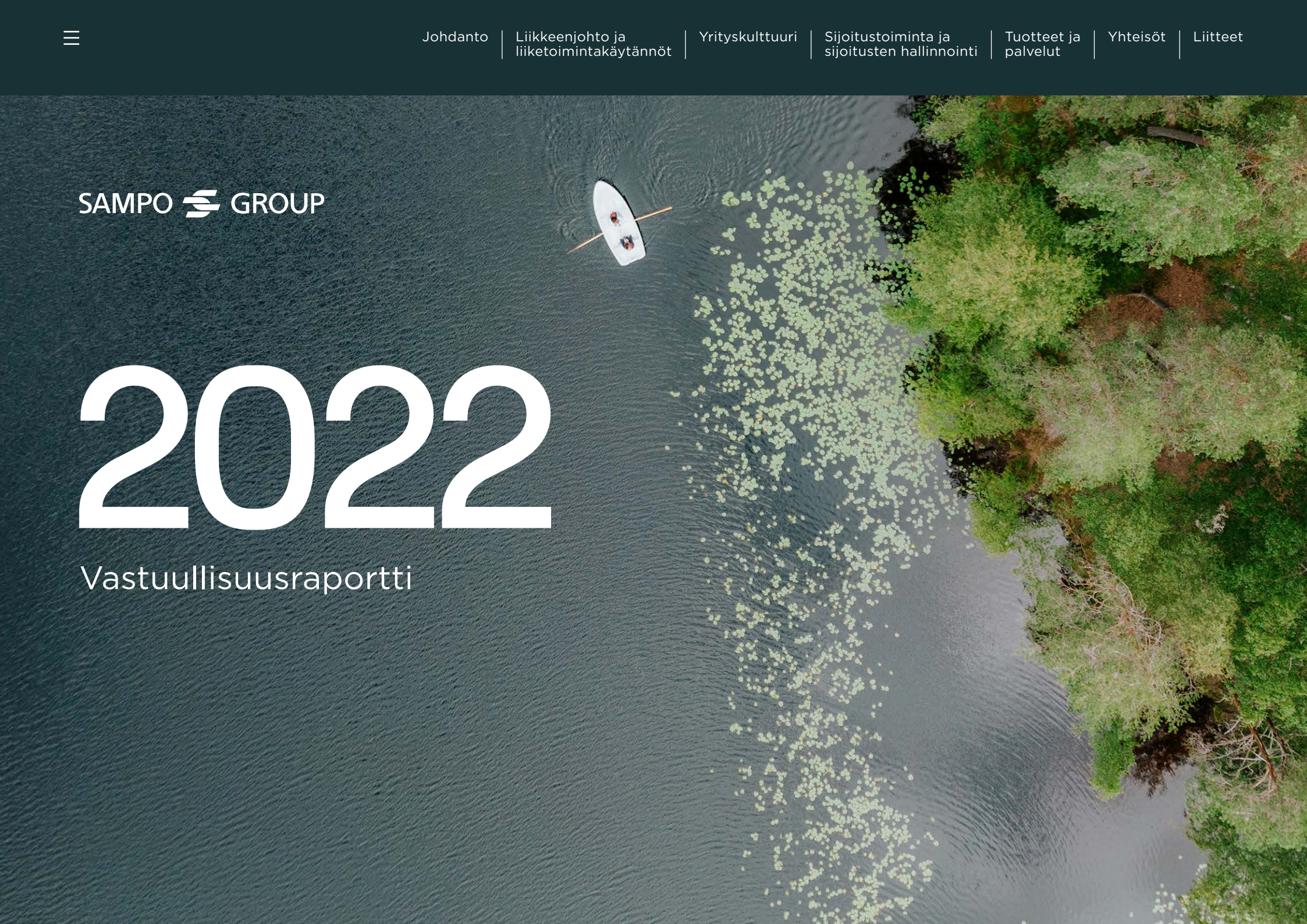
Yhteisöt

Liitteet

SAMPO  GROUP

2022

Vastuullisuusraportti



Sisällysluettelo

Johdanto	3
Poimintoja vuodelta 2022	4
Esipuhe	5
Sampo-konserni lyhyesti	7
Vastuullisuuden johtaminen	11
Riskienhallinta ja konsernin riskit	15
EU-taksonomia	19
Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	23
Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen	24
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen	28
Tietosuoja	32
Tietoturva ja kyberturvallisuus	38
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	44
Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset	51
Lakien ja määräysten noudattaminen	62
Vastuullinen yrityskulttuuri	64
Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö	65
Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus	79
Terveys ja hyvinvointi	92
Osaamisen kehittäminen	100
Palkitseminen	108

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	115
Sijoitusten hallinta Ifissä, Mandatumissa ja Sampo Oyj:ssä	116
Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa	123
Sijoitusten hallinta Hastingsissa	125
Sijoitusten hiilijalanjälki	127
Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi	130
Vastuulliset tuotteet ja palvelut	133
Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta	134
Vastuullinen toimitusketjun hallinta	142
Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt	150
Asiakastytytyväisyys	155
Vastuullisuus yhteisöissä	162
Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu	163
Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet	169
Verojalanjälki	176

Liitteet	180
Liite 1: Laskentaperiaatteet	181
Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt	188
Liite 3: GRI-sisältöindeksi	194
Liite 4: TCFD-sisältöindeksi	200
Liite 5: SASB-sisältöindeksi	201
Liite 6: YK:n kestävän kehityksen tavoitteet	202
Riippumaton varmennusraportti	204
Vastuullisuusraportin allekirjoitukset	206
Yhteystiedot	207

VUOSIRAPORTIT 2022

WWW.SAMPO.COM/VUOSI2022



Yleistä raportista

Tämä on Sampo-konsernin 10.5.2023 julkaistu vastuullisuusraportti vuodelta 2022. Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt If Skadeförsäkring Holding AB:n (publ) (If), Topdanmark A/S:n (Topdanmark), Hastings Group (Consolidated) Ltd:n (Hastings) ja Mandatum Holding Oy:n (Mandatum). Raportti luo katsauksen siihen, miten Sampo-konsernin yhtiöt varmistavat vastuulliset liiketoimintakäytännöt, integroivat vastuullisuusnäkökohdat sijoitustoimintaan ja vakuuttamiseen, kehittävät henkilöstöään ja toimivat yhteisöissä.

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

Lisätietoja raportista on liitteessä 1: Laskentaperiaatteet (sivu 181).

Johdanto

Poimintoja vuodelta 2022	4
Esipuhe.....	5
Sampo-konserni lyhyesti	7
Vastuullisuuden johtaminen	11
Riskienhallinta ja konsernin riskit	15
EU-taksonomia.....	19

Poimintoja vuodelta 2022

SAMPO GROUP

- Työllisti 13 490 henkilöä.
- Käytti yli 734 000 euroa lahjoituksiin.
- Maksoi 326,4 miljoonaa euroa yhteisöveroja.



- Ylitti 50 pisteen henkilöstötyytyväisyystavoitteensa (eNPS).
- Toteutti noin 30 000 kodin kuntotarkastusta omakotitaloasiakkaille.
- Käynnisti One Responsible If -koulutusohjelman kaikille työntekijöille ja If Leadership Compass -ohjelman esihenkilöille.

Hastings

- Sitoutui asettamaan tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet SBTi:n mukaan.
- Saavutti 9. sijan Ison-Britannian työnantajien Inclusive Top 50 -listalla.
- Ylitti 30% Club -ohjelman tavoitteen, kun johtavassa asemassa oli 30 prosenttia naisia.

Topdanmark

- Sitoutui Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja sen Net-Zero-standardiin.
- Sisällytti UN Global Compact -periaatteet yritysasiakkaiden vakuuttamiseen.
- Vahvisti ESG-näkökohtien huomioimista toimitusketjussa.

MANDATUM

- Sai Siqnin työtyytyväisyyskyselyyn perustuvan Future Workplaces -sertifikaatin.
- Huomioitiin yhtenä parhaimmista kiinteistösalkuista vertaisryhmässään GRESB-arvioinnissa.
- Lanseerasi uuden SFDR:n artikla 9 mukaisen Senior Secured Loan -rahaston, jonka tavoitteena on positiivinen nettovaikutus yhteiskuntaan.

Esipuhe



Jatkoimme vuonna 2022 vastuullisuustyötä konsernin strategisten vastuullisuusteemojen mukaisesti, ja kestävä kehitys oli yksi keskeisistä painopistealueista koko Sampo-konsernissa. Aloitteemme ja projektimme kantavat hedelmää, sillä havaitsimme edistystä ja saavutimme hyviä tuloksia monilla osa-alueilla vuoden aikana.

Vastuullisuus on olennainen osa liiketoimintaamme

Haluan nostaa esille työn, jonka olemme tehneet ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvien näkökohtien sisällyttämiseksi osaksi vakuuttamista vuonna 2022. Sekä If että Topdanmark odottavat yritysasiakkaidensa noudattavan YK:n Global Compact -periaatteita, joihin kuuluvat sitoumukset ihmisoikeuksiin, työntekijöiden oikeuksiin, ympäristöön ja korruption torjuntaan. Periaatteet on sisällytetty asiaankuuluviin sisäisiin politiikkoihin ja prosesseihin, ja yritysasiakkaita seulotaan ja analysoidaan niitä vasten.

Korostamme vastuullisuutta myös sijoituksissamme. Vahvistimme vuonna 2022 sijoituspolitiikkojamme lisäämällä toimintaohjeita ESG-näkökohtien huomioimiseksi sijoitusprosesseissa. Keskityimme erityisesti ilmastonmuutokseen ja ilmastoriskien tehokkaaseen hallintaan.

Kaikki Sampo Oyj:n täysin omistamat liiketoiminnot ovat nyt sitoutuneet YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin (PRI), kun Hastings allekirjoitti periaatteet vuonna 2022.

Keskityimme vuonna 2022 kestävään toimitusketjujen hallintaan esimerkiksi seulomalla alihankkijoita ESG-riskien varalta, ottamalla käyttöön alihankkijoille suunnattuja ESG-kyselylomakkeita ja kasvattamalla niiden alihankkijoiden osuutta, jotka ovat allekirjoittaneet alihankkijoiden toimintaperiaatteet. Jatkamme tätä työtä tulevina vuosina tavoitteenamme parantaa toimitusketjujemme vastuullisuutta.

Osaavat työntekijät luovat tyytyväisiä asiakkaita

Vuosi 2022 oli epävakaa geopolittisista ja makrotaloudellisista tapahtumista johtuen. Olemme kuitenkin sitoutuneet tukemaan ja työskentelemään yhdessä asiakkaidemme ja työntekijöidemme kanssa näinä epätavallisina aikoina. Asiakkaiden luottamus osaamiseemme säilyi vahvana koko vuoden, ja asiakastyytyväisyystulokset olivat korkeat koko konsernissa. Tämä on osoitus siitä, että työntekijämme tuntevat olonsa arvostetuiksi ja heille tarjotaan työympäristö, jossa he voivat aina asettaa asiakkaamme etusijalle.

Varmistaaksemme työntekijöidemme jatkuvan huomioidamisen ja vastuullisen yrityskulttuuriin ylläpitämisen, me muun muassa päivitimme olennaisia politiikkojamme, otimme käyttöön uusia henkilöstökyselyjä ja tuimme työntekijöiden osaamisen kehittämistä vuoden aikana. Jatkuvan kehitystyön tulokset näkyvät, sillä Mandatum sai Future Workplaces -sertifikaatin hyvästä työntekijäkokemuksesta, ja sekä If että Topdanmark ylittivät henkilöstön sitoutuneisuustavoitteensa vuonna 2022.

Pidämme myös tärkeänä, että kaikki työntekijämme tuntevat olonsa huomioiduksi. Edistääksemme tätä, käynnistimme monia uusia aloitteita monimuotoisuuden, oikeudenmukaisuuteen ja osallisuuden liittyen. Hyvä esimerkiksi saavutetuista tuloksista on Hastingsin sijoittuminen 9. sijalle Ison-Britannian Inclusive Top 50 UK Employers -listalla vuonna 2022.

Ilmasto- ja ympäristötavoitteiden edistäminen

Keskityimme vuonna 2022 entistä vahvemmin ilmastoon ja ympäristöön. Kaikki konsernin vahinkovakuutusyhtiöt ovat liittyneet Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi), kun Topdanmark ja Hastings sitoutuivat aloitteeseen vuonna 2022. Sitoumus tarkoittaa pakollisia tieteesen pohjautuvia ilmastotavoitteita yhtiöiden omalle toimin-

nalle ja sijoituksille. Lisäksi yhtiöillä on mahdollisuus kehittää muita vapaaehtoisia tavoitteita. If, joka sitoutui SBTi-aloitteeseen jo aiemmin, jatkoi tavoitteidensa kehittämistä vuonna 2022 ja valmistautuu hyväksyttämään ja julkaisemaan ne vuonna 2023. Seuraavaksi valmistaudumme sitoutumaan SBTi-aloitteeseen konsernina vuoden 2023 aikana.

Katse tulevaisuudessa

Arvostan työtä, jonka olemme tehneet yhdessä konsernina edistääksemme kestävämpää tulevaisuutta. Meillä on kasvava määrä työntekijöitä, joiden työtehtäviin kuuluvat vastuullisuusasiat. Tämä osoittaa, että vastuullisuus on sisällytetty osaksi liiketoimintaamme.

Haluamme jatkossa nostaa tavoitetasoamme entisestään. Vastuullisuusstrategiamme sitoutuu yhä vahvemmin konsernin kokonaisstrategiaan, joka keskittyy laadukkaaseen vahinkovakuutustoimintaan. Tukeaksemme tätä työtä ja kehittääksemme liiketoimintaamme edelleen, tulemme myös jatkossa viettämään paljon aikaa laajan sidosryhmäverkostomme kanssa.

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Sampo-konserni lyhyesti

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

Sampo-konsernin pääasialliset toimintamaat ovat Suomi, Ruotsi, Norja, Tanska, Iso-Britannia, Viro, Latvia ja Liettua. Lisäksi konserniyhtiöillä on toimintoja tai toimipisteitä Espanjassa, Gibraltarilla, Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa, Luxemburgissa ja Yhdysvalloissa.



Sampo Oyj on Sampo-konsernin emoyhtiö, joka on listattu Nasdaq Helsingissä (Helsingin Pörssi) vuodesta 1988 lähtien ja Nasdaq Tukholmassa vuodesta 2022 lähtien. Sampo Oyj kontrolloi konsernin strategiaa, pääoman allokoitua, sijoituspolitiikkaa, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, vastuullisuutta sekä laki- ja veroasioita. Yhtiö työllistää noin 50 henkilöä ja sen pääkonttori on Helsingissä.



If

If tarjoaa vakuutusratkaisuja yksityishenkilöille, yrityksille ja kansainvälisille suuryrityksille. Yhtiöllä on noin 3,9 miljoonaa asiakasta Pohjoismaissa ja Baltiassa ja se on suurin vahinkovakuuttaja Pohjoismaiden alueella. Ifillä on lisäksi toimipisteet Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa, jotka palvelevat yhtiön kansainvälisiä asiakkaita. Ifin toiminnot on jaettu neljään liiketoiminta-alueeseen: Henkilöasiakkaat, Yritysassiakkaat, Suurasiakkaat ja Baltia. If on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö, ja yhtiössä työskentelee noin 7 600 henkilöä. Ifin pääkonttori on Tukholmassa, Ruotsissa.



Topdanmark

Topdanmark on Tanskan johtavia vahinkovakuutus-yhtiöitä. Yhtiö keskittyy henkilö-, maatalous- ja pk-yritys-asiakkaisiin. Topdanmarkin pääkonttori on Ballerupissa, Tanskassa, ja yhtiö työllistää noin 2 150 henkeä. Topdanmarkin osakkeet on listattu Nasdaq Kööpenhaminassa. Sampo Oyj omisti vuoden 2022 lopussa 48,3 prosenttia yhtiön osakkeista.



Hastings

Hastings on yksi johtavista vahinkovakuuttajista Ison-Britannian auto-, pakettiauto-, pyörä- ja kotivakuutus-markkinoilla. Yhtiöllä on yli 3,2 miljoonaa myönnettyä vakuutusta asiakkailleen ja noin 3 000 työntekijää. Hastingsin pääkonttorin kotipaikkakunta on Bexhill Isossa-Britanniassa. Lisäksi yhtiöllä on toimistot Leicesterissä, Gibraltarilla ja Lontoossa. Hastings on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö.

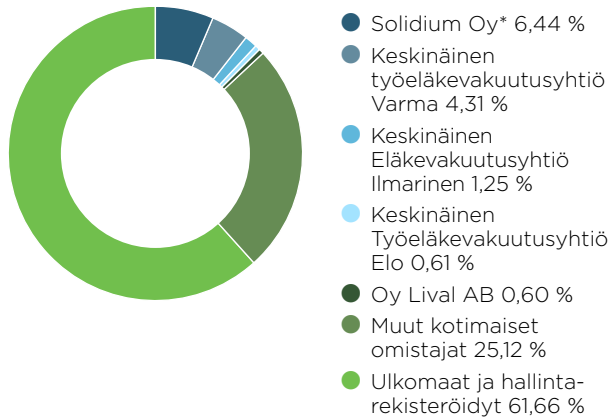


Mandatum

Mandatum-konserniin kuuluu kaksi liiketoiminta-aluea: Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö (Mandatum Life) ja Mandatum Asset Management Oy (MAM). Mandatum tarjoaa varainhoidon, säästämisen, palkitsemisen ja henkilöriskivakuuttamisen palveluja. Yhtiöllä on noin 330 000 henkilöasiakasta ja 20 000 yritysasiakasta. MAM hallinnoi noin 16,1 miljardin euron varoja. Mandatumin pääkonttori on Helsingissä. Mandatum on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiö työllistää noin 630 henkilöä.

Omistusrakenne

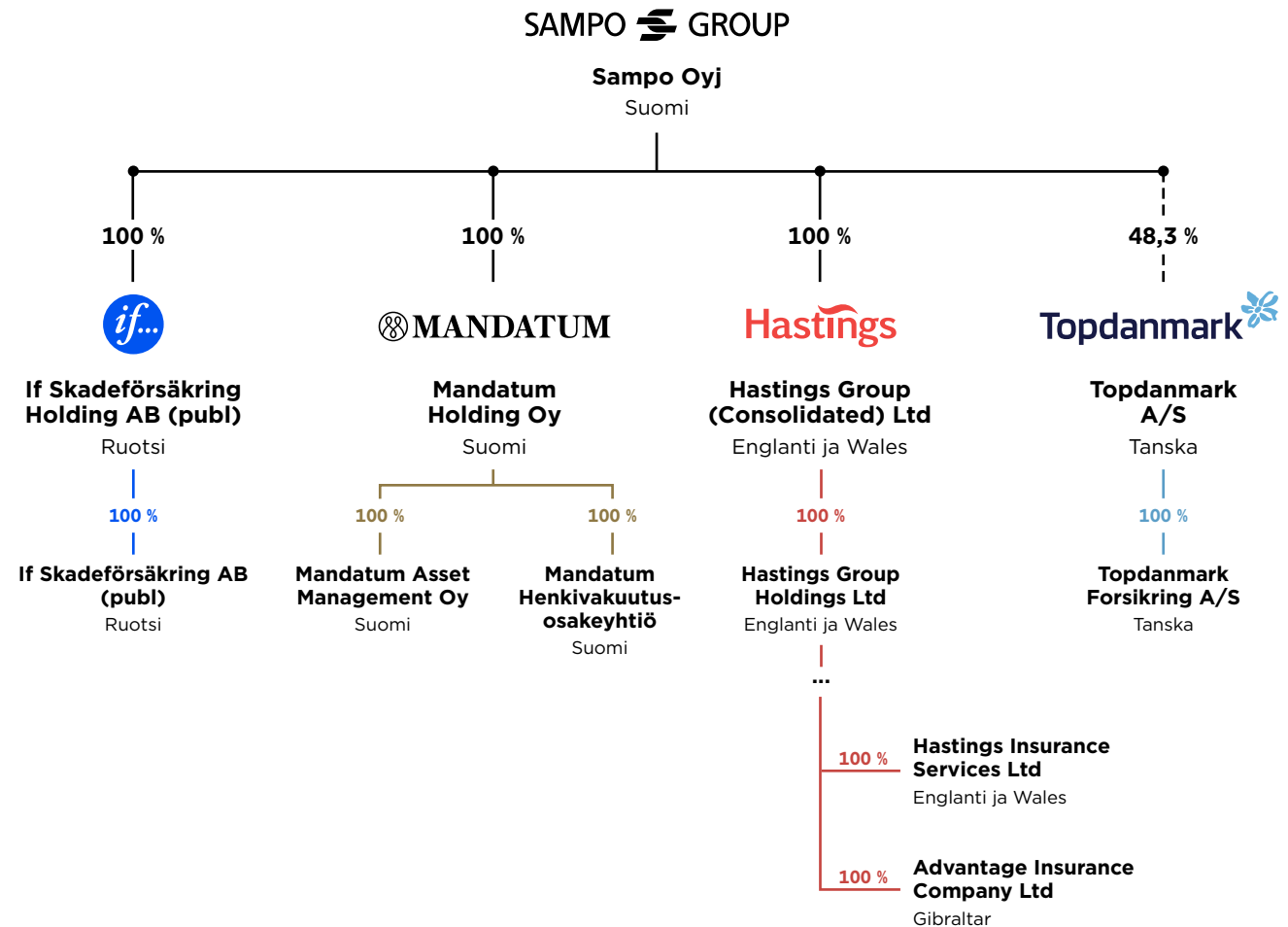
Sampo Oyj, 31.12.2022



* Solidium Oy on kokonaan Suomen valtion omistama.

Konsernin rakenne

31.12.2022



Konsernin virallinen juridinen rakenne 31.12.2022 on esitetty vuoden 2022 Hallituksen toimintakertomuksessa.

Konsernin strategia

Sammon strategiana on keskittää Sampo-konsernin toiminta vahinkovakuuttamiseen sijoittamalla vahinkovakuutustoimintaan ja kehittämällä vahinkovakuuttamiseen keskittyviä tytäryhtiöitään Pohjoismaissa, Isossa-Britanniassa ja Baltiassa. Sampo-konsernin toiminta-ajatus on "Riskien ymmärryksestä turvaa ja arvoa", jota tukevat konsernin arvot luotettavuus, tinkimättömyys ja erinomaisuus. Sampo Oyj luo arvoa ja tarjoaa turvallisuutta sidosryhmilleen laadukkailla vakuutusratkaisuillaan, joita kehitetään ymmärtämällä riskejä ja hallitsemalla niitä vastuullisesti.

Sampo Oyj:n tärkeimmät suorat sidosryhmät ovat sen tytäryhtiöt, sijoittajat, työntekijät ja yhteistyökumppanit. Sampo Oyj:n tytäryhtiöiden asiakkaiden toiveet vaikuttavat ensisijaisesti Sampo-konsernin liiketoimintamalliin, sillä asiakkaille palveluja tarjoavat konsernin työntekijät ottavat asiakkaiden toiveet jatkuvasti huomioon.

Vahinkovakuutusmarkkinat:

www.sampo.com/fi/sijoittajat/toimintaymparisto/vahinkovakuutusmarkkinat

Henkivakuutusmarkkinat:

www.sampo.com/fi/sijoittajat/toimintaymparisto/henkivakuutusmarkkinat

Periaatteet ja politiikat:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/politiikat

Asiakkaiden toiveet täydentyvät työntekijöiden ja yhteistyökumppaneiden näkemyksillä ja toiveilla, jotka myös omalta osaltaan vaikuttavat Sampo-konsernin liiketoimintamalliin(-malleihin) ja strategiaan. Lisäksi Sampo Oyj:n liikkeeseen laskemiin arvopapereihin sijoittaneiden, kuten Sammon osakkeenomistajien, näkemykset vaikuttavat Sammon strategiaan ja liiketoimintamalliin Sampo-konsernin johdon ja sijoittajasuhdeyksikön kanssa käydyin vuoropuhelun kautta. Sampo Oyj ottaa kaikki suorat ja epäsuorat sidosryhmät, yhteiskunta mukaan lukien, huomioon kehittäessään strategiaansa ja liiketoimintamalliaan(-mallejaan).

Konsernin liiketoimintamalli

Sampo Oyj:n vakuutustoimintaa harjoittavat tytäryhtiöt If, Topdanmark, Hastings ja Mandatum järjestävät liiketoimintansa emoyhtiön tekemien strategisten päätösten mukaisesti. Sampo Oyj:n tärkein johtamisväline on yhtiöiden hallitustyöhön osallistuminen. Ifin, Hastingsin ja Mandatumin hallitukset koostuvat pääosin Sampo-konsernin johtoon kuuluvista henkilöistä. Näille täysin omistamilleen tytäryhtiöille Sampo Oyj antaa täsmällisiä ohjeistuksia siitä, miten toiminnot tulisi organisoida konsernin periaatteiden puitteissa (esim. compliance-, palkitsemis-, riskinhallinta- ja toimintaperiaatteet) ja Sampo Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden välillä on tiivis keskustelu yhteys merkittävimpien operatiivisten asioiden osalta. Lisäksi Sampo Oyj seuraa tulosta, riskejä ja pääomitusta tarkalla tasolla.

Sääntelykehikko

Sampo-konserni

Ulkoinen normiperusta

Lait, säädökset, viranomaisten suositukset, toimialan standardit jne.

Konsernin ohjeistus

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

Muut ohjeet: Sisäisen valvonnan politiikka, sisäpiiri-ohje, tietosuojaohe, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen ohje, tiedonantopolitiikka, tietoturva-periaatteet jne.

Yhtiötason ohjeistus

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

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

Tytäryhtiöillä on omat infrastruktuurinsa, johtonsa sekä operatiiviset toimintaprosessinsa. Tytäryhtiöt suunnittelevat ja toteuttavat omaa toimintaansa ohjaavat ja säätelevät politiikkansa sekä hallinto- ja riskienhallintakehikkonsa konsernin yleisten periaatteiden pohjalta. Kukin konserni-yhtiö vastaa periaatteiden noudattamisen seurannasta ja valvonnasta.

Arvonluonti ja kuvaus arvoketjusta

Sampo-konserni luo arvoa tarjoamalla asiakkailleen turvallisuutta korkealaatuisilla vakuutustuotteillaan. Turvallisuutta ja siten arvonluontia edistetään yksityiskohtaisella ymmärryksellä erilaisista riskeistä, joita Sampo-konserni vakuuttaa. Yhdistämällä riskit Sampo tasapainottaa asiakaskuntansa erilaisia riskejä ja tarjoaa vakuutusturvan tapahtumille, joiden kvantifiointi voi olla asiakkaille haasteellista.

Sampo-konserni edistää turvallisuutta ja luo arvoa yhdessä työllistämiensä asiantuntijoiden ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Asiakkaille luotu arvo virtaa kohtuullisen korvauksen muodossa Sampo-konsernin työntekijöille ja yhteistyökumppaneille sekä Sampo Oyj:n osakkeenomistajille. Luotu turvallisuus hyödyttää myös koko yhteiskuntaa antamalla useille muille toimialoille mahdollisuuden luoda arvoa arvoketjunsä kautta.

Sampo-konsernin pääasialliset asiakasryhmät ovat henkilöasiakkaat ja yritysasiakkaat pk-yritysasiakkaista suurasiakkaisiin. Konsernilla on myös laajat alihankkijaverkostot, joissa esimerkiksi ajoneuvo- ja kiinteistöurakoitsijat sekä terveys- ja matkapalvelukumppanit ovat suuressa roolissa. Lisäksi alihankkijat tietotekniikan saralla, ulkoiset konsultit ja toimitotarvikkeiden toimittajat tukevat liiketoimintaa ja sen sujuvuutta.

Sampo-konsernin toimialassa, arvoketjussa ja liikesuhteissa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden aikana tai edelliseen katsauskauteen verrattuna.

Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuuden hallinnointirakenne ja raportointi

Sampo Oyj:n hallituksella on ylin päätösvalta konsernitason vastuullisuusasioissa, jotka kattavat kaikki ympäristövastuuseen (ilmastonmuutos mukaan lukien), sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG) liittyvät näkökohdat. Hallitus on nimennyt tarkastusvaliokunnan valvomaan Sampo-konsernin vastuullisuusraportointia ja -toimintaa. Tarkastusvaliokunta käy läpi ja hyväksyy konsernin vastuullisuusohjelman, mukaan lukien olennaiset aihealueet. Lisäksi sekä tarkastusvaliokunta että hallitus käsittelevät ja hyväksyvät vuosittain julkaistavan konsernin vastuullisuusraportin ja vuosittain päivitettävät Sampo-konsernin toimintaperiaatteet.

Sampo-konsernin talousjohtaja, joka on myös konsernin johtoryhmän jäsen, johtaa Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikköä. Talousjohtaja varmistaa myös, että vastuullisuusasioista raportoidaan riittävästi Sammon konsernijohtajalle. Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikkö vastaa vastuullisuusjohtajan johdolla vastuullisuuden kehittämisestä ja koordinoinnista konsernitason vastuullisuusraportit ja vastuullisuusohjelman, joka määrittää konsernin vastuullisuusjärjestelmän suunnan. Lisäksi yksikkö asettaa aikatauluja ja toiveita, tarjoaa ohjeistusta tytäryhtiöille ja järjestää säännöllisiä vastuullisuustapaamisia.

Vastuullisuusorganisaatio ja raportointirakenne

Sampo-konserni, 31.12.2022

Sampo Oyj:n hallitus	- Kantaa kokonaisvastuun konsernin vastuullisuusjärjestelmästä, joka kattaa kaikki ympäristövastuuseen (ml. ilmastonmuutos), sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan liittyvät näkökohdat. - Hyväksyy konsernin vastuullisuusraportin ja toimintaperiaatteet. - Tekee vuosittain itsearviointin, johon kuuluu vastuullisuuskysymyksiä.
Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunta	- Avustaa hallitusta vastuullisuusasioiden valvonnassa. - Valvoo konsernin vastuullisuusraportointia, ja vastuullisuusteemat ovat säännöllisesti tarkastusvaliokunnan kokousten asialistalla.
Konsernijohtaja	Vastaa konsernin vastuullisuusjärjestelmän toteutuksesta.
Konsernin talousjohtaja	- Ohjaa Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikköä. - Varmistaa vastuullisuusasioiden asianmukaisen raportoinnin konsernijohtajalle.
Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikkö	- Kehittää ja koordinoi konsernin vastuullisuusjärjestelmää. - Valmistelee konsernitason vastuullisuusohjelman, mukaan lukien päämäärät ja tavoitteet. - Asettaa aikatauluja ja toiveita sekä tarjoaa konsernitason ohjeistusta tytäryhtiöille.
If, Topdanmark, Hastings ja Mandatum	- Jokaisessa tytäryhtiössä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin vastuullisuusjärjestelmässä. - Konsernin vastuullisuusraportointi perustuu pääosin tytäryhtiöiden Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikön määrittelemän aikataulun ja sisällön mukaisesti toimittamaan tietoon. - Konsernitason vastuullisuusorganisaation lisäksi kullakin konserniyhtiöllä on omat sisäiset hallinnointirakenteensa vastuullisuusasioille.

Konsernin talousjohtaja ja Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikkö raportoivat hallitukselle ja tarkastusvaliokunnalle vastuullisuusasioista vähintään kaksi kertaa vuodessa ja tarvittaessa useammin. Vastuullisuusteema oli vuonna 2022 omana aiheenaan hallituksen ja tarkastusvaliokunnan kokousten asialistalla yhteensä neljä kertaa. Vastuullisuusyksikön lisäksi myös muut yksiköt, kuten compliance, riskienhallinta, sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinta sekä HR raportoivat säännöllisesti hallitukselle ja/tai sen valiokunnille sekä konsernin johtoryhmälle. Raportointi voi sisältää vastuullisuusteemoja, koska vastuullisuus on integroitu osa toimintaa. Hallitus ja sen valiokunnat saavat kokousaineiston ennen kutakin hallituksen ja/tai valiokunnan kokousta, ja heillä on aikaa antaa palautetta. Kokouksessa jokainen asia esitellään ennen päätöksen tekemistä.

Sampo Oyj:n hallituksen monimuotoisuuspolitiikan mukaan hallituksella on oltava tarvittava tieto ja asiantuntemus konsernin pääasiallisten toimintamaiden ja markkinoiden yhteiskunnallisesta sekä liiketoiminta- ja kulttuuriympäristöstä. Poliitiikan mukaan hallitusta valittaessa haetaan monipuolista pätevyyttä ja osaamista. Hallitukselle tarjotaan koulutusta, kun se katsotaan tarpeelliseksi.

Tytäryhtiöissä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana konsernin vastuullisuustyössä ja -raportoinnissa. Konsernitason vastuullisuusraportointi perustuu suurelta osin tytäryhtiöiden Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikön määrittelemässä muodossa ja aikataulussa antamiin tietoihin. Kukin tytäryhtiö vastaa omasta raportoinnistaan emoyhtiölle ja raportointiensa tietojen oikeellisuudesta. Lisätietoa Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatumin vastuullisuuden hallinnointirakenteista löytyy yhtiöiden omista vastuullisuusraporteista.

Hallituksen kokemus ja taidot:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-kokemus-ja-taidot

Hallituksen monimuotoisuus:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-monimuotoisuus

Sampo-konsernin yhtiöiden vastuullisuusraportit:

www.sampo.com/vuosi2022

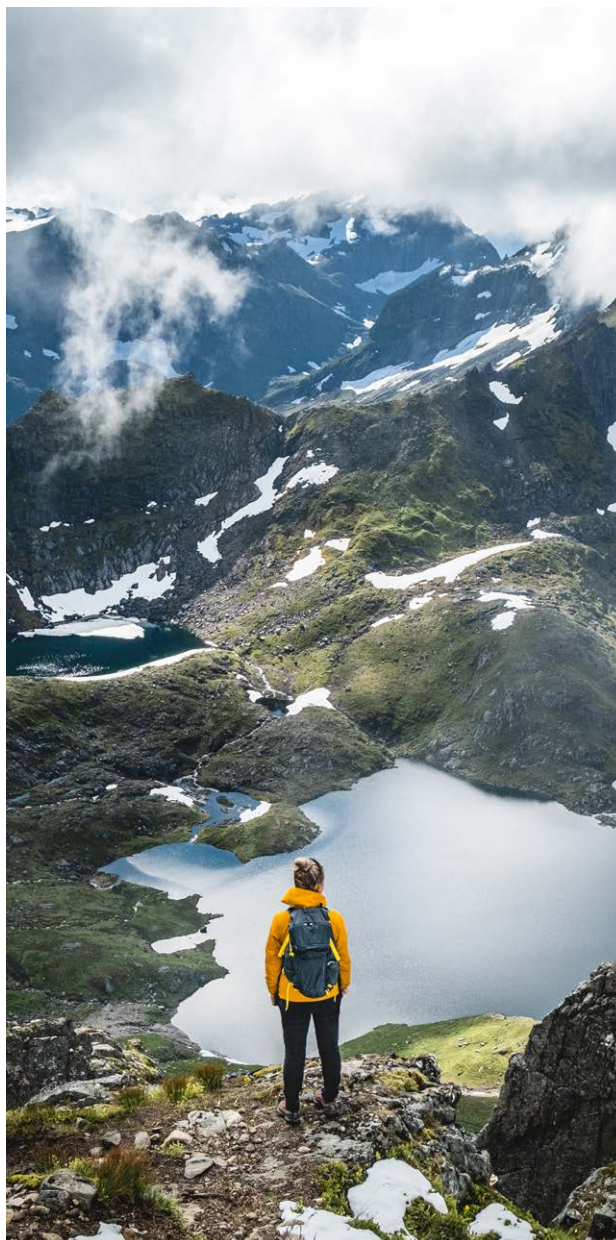
Vastuullisuusohjelma ja olennaisuusanalyysi

Sampo-konsernilla on vastuullisuusohjelma, joka ohjaa vastuullisuustyötä konsernitasonla. Ohjelma koostuu viidestä strategisesta vastuullisuusteemasta: liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt, yrityskulttuuri, sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi, tuotteet ja palvelut sekä yhteisöt. Jokaiseen teemaan liittyen on tunnistettu vastuullisuuden kannalta olennaisimmat aihealueet olennaisuusanalyysin avulla. Valitut aihealueet ovat tärkeitä erityisesti vakuutuslalla toimivalle yhtiölle. Lisäksi ne liittyvät Sampo-konsernin liiketoimintaan ja nähdään tärkeinä konsernin eri sidosryhmissä.

Vastuullisuusohjelman laatimiseen ja olennaisten aihealueiden analysointiin on osallistunut edustajia kaikista konserniyhtiöistä. Lisäksi ohjelmassa on otettu huomioon nykyiset ja tulevat kestävän kehityksen raportointia koskevat sääntelyvaatimukset, palaute sijoittajilta ja henkilöstöltä, alan parhaat käytännöt, raportointiviitekehikset (esim. GRI, TCFD) ja eri ESG-luokittajien näkemykset. Ohjelma linkittää lisäksi konsernin vastuullisuustyön YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin.

Tässä vastuullisuusraportissa Sampo-konsernin olennaimmat vastuullisuusaiheet on esitetty omissa osioissaan. Kussakin osiossa käsitellään aiheen ja sen vaikutusten hallitsemiseksi toteutettuja toimia, edistymistä tavoitteisiin nähden sekä politiikkoihin, prosesseihin ja/tai työkäytäntöihin liittyvää kehitystä raportointikauden aikana. Raportoinnin merkitystä tarkastellaan Sampo-konsernin ja sen sidosryhmien näkökulmasta, mikä tarkoittaa, että raportoinnissa keskitytään konsernin ja sen sidosryhmien kannalta olennaisimpiin vaikutuksiin.

Konsernin talousjohtaja hyväksyi uusimman vastuullisuusohjelman joulukuussa 2021 ja Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunta helmikuussa 2022. Sampo Oyj aikoo toteuttaa vuosina 2023–2024 kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin (double materiality analysis) vastaamaan paremmin GRI-standardien ja tulevan vastuullisuuslainsäädännön (esim. yritysten kestävyysraportointidirektiivi, eurooppalaiset kestävyysraportointistandardit) vaatimuksia.



Whistleblowing-kanavat ja epäkohtien raportointi

Sampo Oyj:llä ja sen tytäryhtiöillä on omat whistleblowing-kanavansa, joiden kautta työntekijät ja yhtiön ulkopuoliset sidosryhmät voivat ilmoittaa perustellut epäilynsä siitä, että joku Sammon tai konserniyhtiöiden palveluksessa oleva on rikkonut finanssialaa koskevaa lainsäädäntöä tai siihen liittyviä säännöksiä.

Lisäksi Sampo-konsernin yhtiöt kannustavat työntekijöitään ilmoittamaan epäkohdista, epäeettisestä toiminnasta ja mahdollisista lainsäädännön tai siihen liittyvien säännösten tai sisäisten politiikkojen rikkomuksista tähän tarkoitettujen raportointikanavien kautta.

Whistleblowing-kanavat:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/whistleblowing

Epäkohdista raportointi:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/epakohtien-raportointi

Vastuullisuusohjelma

Sampo-konserni

Strategiset vastuullisuusteemat	Olellaiset aihealueet	Päämäärä	Esimerkkejä yhteydestä liiketoimintaan	Yhteys konsernin valitsemiin kestävästi kehityksen tavoitteisiin
Liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	- Korruption ja lahjonnan ehkäisy - Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen - Tietosuoja - Tietoturva ja kyberturvallisuus - Ihmisoikeudet ja työkäytännöt - Konsernin toiminnan ympäristövaikutukset - Poliittinen toiminta ja lobbaus	Sampo-konserni varmistaa hallinnoinnin ja liiketoiminnan vastuullisuuden.	Compliance Riskienhallinta Sidosryhmien odotukset	  
Yrityskulttuuri	- Voimaannuttava työympäristö - Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus - Terveys ja hyvinvointi - Osaamisen kehittäminen - Vastuullinen palkitseminen	Sampo-konsernin syrjimätön yrityskulttuuri edistää henkilöstön hyvinvointia, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ammatillista kehitystä. Sampo-konsernin yrityskulttuuri ja työnantajakuva houkuttelevat ja sitouttavat ammattitaitoisia työntekijöitä.	Compliance Riskienhallinta Työnantajakuva Taloudellinen tulos Sidosryhmien odotukset	  
Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	- Vastuullisen sijoittamisen strategiat kaikissa omaisuuslajeissa - Sijoitusten hiilijalanjälki ja ilmastovaikutusten arviointi	Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat (mukaan lukien ilmastonmuutos) osaksi sijoitustoimintaa ja sijoitusten hallinnointia.	Riskienhallinta Taloudellinen tulos Sidosryhmien odotukset	 
Tuotteet ja palvelut	- Vastuulliset tuotteet ja palvelut - Vastuullinen toimitusketjujen hallinnointi - Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt - Asiakastytyväisyys	Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat (mukaan lukien ilmastonmuutos) osaksi tuote- ja palvelutarjontaa sekä toimitusketjujen hallinnointia.	Compliance Riskienhallinta Taloudellinen tulos Sidosryhmien odotukset	   
Yhteisöt	- Sidosryhmäyhteistyö ja -vuoropuhelu - Lahjoitukset ja muut humanitaariset teot - Verojalanjälki	Sampo-konserni edistää turvallisuutta sekä luo hyvinvointia ja taloudellista turvaa yhteiskunnassa.	Riskienhallinta Työnantajakuva Sidosryhmien odotukset	 

Riskienhallinta ja konsernin riskit

Vastuullisuuteen liittyvät riskit, mukaan lukien ilmastonmuutos, ovat osa Sampo-konsernin yleistä riskienhallintaa. Sampo Oyj:n hallitus on vastuussa siitä, että konsernin riskejä hallitaan ja valvotaan asianmukaisesti. Hallitus määrittää tytäryhtiöiden taloudelliset tavoitteet ja hyväksyy konsernitason periaatteet, jotka ohjaavat tytäryhtiöiden toimintaa. Tarkastusvaliokunta vastaa hallituksen nimissä Sampo-konsernin riskienhallinnan periaatteiden ja niihin liittyvien ohjeistusten laatimisesta. Tarkastusvaliokunta varmistaa, että konsernin eri toiminnot noudattavat kyseisiä ohjeistuksia, valvoo Sampo-konsernin riskejä ja riskikeskittymiä sekä valvoo, että konserniyhtiöiden riskienhallinta on laadukasta ja kattavaa.

Riskienhallintaraportti:

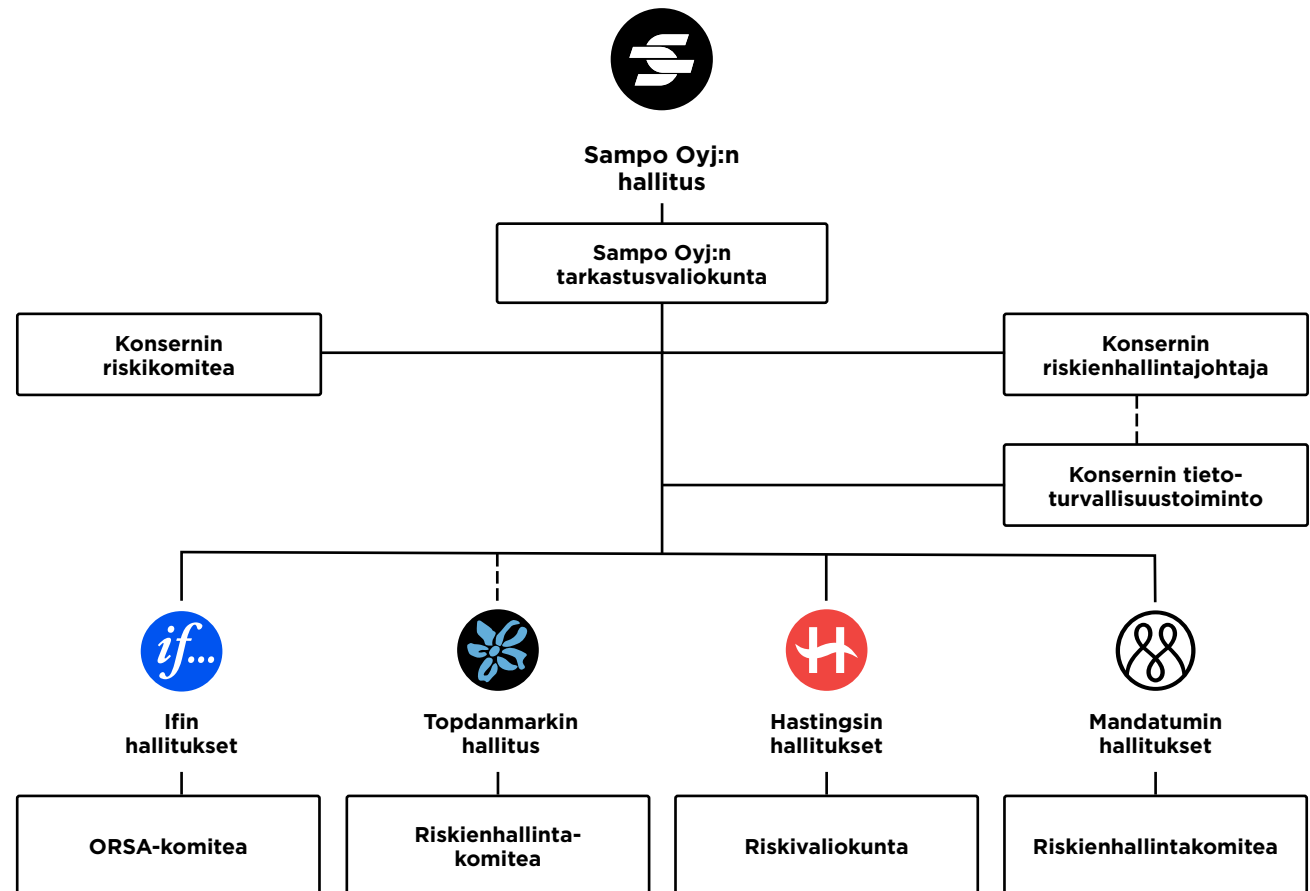
www.sampo.com/vuosi2022

Riskienhallinnan periaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/sisainen-valvonta/riskienhallinta

Riskienhallinnan hallintokehikko

Sampo-konserni, 31.12.2022



Konsernin talousjohtaja toimii puheenjohtajana konsernin riskikomiteassa. Riskikomitea varmistaa riskienhallintaa tukevan yhteydenpidon ja yhteistyön, sisältäen Sampo-konsernin sisäisen valvonnan ja riskiraportoinnin. Komitea avustaa sekä hallitusta että konsernin toimitusjohtajaa riskienhallintajärjestelmän tehokkaassa toiminnassa.

Konsernin riskienhallintajohtaja on vastuussa riskienhallinnan asianmukaisuuden varmistamisesta konsernitasolla. Riskienhallintajohtajan tehtävänä on valvoa Sampo-konsernin riskejä kokonaisuutena sekä ohjata ja valvoa tytäryhtiöiden ja konsernin riskienhallintaa.

Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatumin hallituksilla on yhtiöidensä ylimpinä päätöksentekijöinä kokonaisvaltainen vastuu yhtiöiden riskienhallintaprosesseista.

Vastuullisuuskysymykset liiketoimintariskien ajurina

Liiketoimintariski on kilpailuympäristön muutoksista tai sisäisestä operatiivisesta joustamattomuudesta johtuva tappion riski. Vastuullisuuteen liittyvät keskeiset liiketoimintariskit voidaan Sampo-konsernissa jakaa viiteen pääryhmään:

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

Vastuulliseen yrityskulttuuriin kuuluvat työympäristöön, monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja osallisuuteen, työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, ammatilliseen kehitykseen, palkitsemiseen sekä lahjakaiden työntekijöiden houkuttelemiseen ja pitämiseen liittyvät tekijät. Sampo-konsernin yhtiöt haluavat tarjota

asiakkailleen parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Ammattitaitoiset ja motivoituneet työntekijät ovat siten konsernille keskeinen menestystekijä. Osaamisen menettäminen tai huono työnantajakuva voivat aiheuttaa suuria riskejä konsernin liiketoiminnoille. Siksi Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät takaamaan henkilöstölleen vakaan työympäristön, ei vain siksi, että se on laissa säädetty, vaan myös siksi, että se luo perustan kestäväälle liiketoiminnan tuloksellisuudelle. Monimuotoisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä Sampo-konsernin yhtiöille, jotka ovat sitoutuneet tarjoamaan henkilöstölleen syrjimättömän, avoimen ja miellyttävän työympäristön, jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Näihin aiheisiin liittyviä riskejä hallitaan esimerkiksi vahvoilla sisäisillä politiikoilla, toteuttamalla organisaation kehittämisohjelmia ja tarjoamalla työntekijöille koulutusta, mielenkiintoisia uramahdollisuuksia sekä houkuttelevan kokonaispalkitsemisen.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi ovat tärkeitä sijoitusriskien ja mahdollisten mainevaikutusten hallinnassa. Siksi Sampo-konsernin yhtiöt ottavat ympäristö- (mukaan lukien ilmastonmuutos), sosiaali- ja hallintonäkökohdat ("ESG") huomioon arvioidessaan sijoitusten turvallisuutta, laatua, likviditeettiä ja kannattavuutta. Mahdolliset sijoituskohteet tutkitaan huolellisesti ennen kuin sijoituksia tehdään, ja ESG-näkökohtia tarkastellaan yhdessä muiden yksit-

täisen sijoituksen riskituottosuhteeseen mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden kanssa. Sampo-konsernin yhtiöt käyttävät omaisuusluokasta riippuen erilaisia ESG-strategioita varmistakseen ESG-tekijöistä aiheutuvien sijoitusriskien tehokkaan arvioinnin ja hallinnan. Käytettyihin strategioihin kuuluvat esimerkiksi ESG-integraatio, sektoripohjainen seulonta, normipohjainen seulonta ja vuoropuhelu sijoituskohteiden kanssa.

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

Ympäristökysymykset ja ilmastonmuutos ovat tekijöitä, joilla odotetaan olevan keskipitkän ja pitkän aikavälin vaikutus Sampo-konsernin liiketoimintaan. Ilmastonmuutokseen liittyvät riskit voidaan jakaa fyysisiin riskeihin ja siirtymäriskeihin. Riskien realisoitumisen suuruus riippuu siitä, miten ilmaston lämpeneminen etenee. Pariisin ilmastopimuksen mukaisessa 1,5 asteen skenaariossa vaikutukset olisivat lievät. Skenarioissa, joissa lämpötila nousee 3–5 astetta, vaikutukset teollisuudelle, infrastruktuurille ja kansanterveydelle olisivat vakavat.

Fyysiset riskit ovat riskitekijöitä, jotka vaikuttavat erityisesti Sampo-konsernin vahinkovakuutusyhtiöiden taloudelliseen asemaan ja tulokseen. Äärimmäisten sääolosuhteiden ja luonnonkatastrofien kasvava todennäköisyys on sisällytetty sisäisiin riskimalleihin. Ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä hallitaan tehokkaasti myös jälleenvakuutusohjelmilla ja hinnantarkistuksilla. Koska ilmastonmuutos saattaa lisätä fyysisten riskien esiintyvyyttä ja/tai vakavuutta, Sampo-konsernin yhtiöt käyttävät herkkyyksianalyseissaan skenaarioita, joissa oletetaan luonnonkatastrofien muuttuvan vakavimmiksi. Sampo-konsernin yhtiöt auttavat myös yritys- ja yksityisasiakkaitaan hallitsemaan ilmastoriskejä. Äärimmäiset sääilmiöt voivat esimerkiksi tuhota omaisuutta, aiheuttaa satovahinkoja ja toiminnan keskeytyksiä. Vahinkojen

torjunta on olennainen osa vakuutuspalveluita, sillä se auttaa asiakkaita vähentämään taloudellisia riskejä ja ilmastonmuutoksen vaikutuksia.

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

Vastuullisuustekijät riskiajureina

Sampo-konserni

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

EU-taksonomia

Tausta

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

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

edelleen, ja 31.12.2022 mennessä oli määritelty tekniset arviointikriteerit vain kahdelle ympäristötavoitteelle, eli ilmastomuutoksen hillitsemiselle ja ilmastomuutokseen sopeutumiselle.

EU-taksonomia pannaan täytäntöön vaiheittain, ja raportointivuosilta 2021 ja 2022 edellytetään raportointia vain luokitusjärjestelmäkelpoisuudesta eli siitä, kattaako taksonomia-asetus taloudellisen toiminnan. Vuodesta

2023 alkaen vaaditaan lisäksi raportointia luokitusjärjestelmän mukaisuudesta eli siitä, täyttääkö taloudellinen toiminta tekniset kriteerit, jotka koskevat i) tavoitteiden merkittävää edistämistä, ii) merkittävän haitan aiheuttamista ja iii) vähimmäistason sosiaalisten suojatoimien noudattamista. Näin ollen Sampo-konserni raportoi sen vakuutus- ja sijoitussalkkujen luokitusjärjestelmän mukaisuudesta ensimmäisen kerran vuonna 2024.

EU:n taksonomia-asetuksen peruseriaatteet



Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät integroimaan vastuulisuuden ja EU-taksonomian liiketoimintastrategioihinsa ja tuotteidensa suunnitteluprosesseihin. Konserniyhtiöt arvioivat tulevana vuosina tarkemmin, millä tasolla taksonomia sisällytetään niiden strategioihin ja tuotekehitykseen. Konserniyhtiöiden asiakkaat ja muut vastapuolet ovat mukana näissä prosesseissa muun muassa sidosryhmien osallistamisen kautta.

Pakolliset tiedot

EU:n taksonomia-asetuksen 8 artikla edellyttää muiden kuin taloudellisten tietojen raportointidirektiivin (NFRD) soveltamisalaan kuuluvilta suurilta rahoitusalan ja muiden alojen yrityksiltä ilmoitusta siitä, missä määrin niiden toiminta täyttää taksonomiassa esitetyt kriteerit. Vakuutusyhtiöiden on raportoitava vastuullisen vakuutustoiminnan tunnusluvuista (EU-taksonomian

mukaisesti ympäristön kannalta kestävien vahinkovakuutusten bruttovakuutusmaksujen (GWP) osuus kaikista vahinkovakuutusten bruttovakuutusmaksuista) ja vastuullisista sijoituksista (vakuuttajan tai jälleenvakuuttajan sijoitukset, joilla rahoitetaan ympäristön kannalta kestävää taloudellista toimintaa tai jotka liittyvät tällaiseen toimintaan, suhteessa vakuuttajan tai jälleenvakuuttajan kaikkiin sijoituksiin).

Vastuullinen vakuuttaminen

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

Metodologia

Sampo-konsernin vahinkovakuutusyhtiöt eli If, Topdanmark ja Hastings arvioivat vuonna 2022 vakuutus-toimintojensa taksonomiakelpoisuuden. Ensimmäisessä vaiheessa yhtiöt arvioivat, mikä osuus niiden kaikista bruttovakuutusmaksuista liittyy taksonomia-asetuksen nojalla annetuissa delegoiduissa säädöksissä tarkoitettuun vahinkovakuutustoimintaan. Seuraavassa vaiheessa arvioitiin ilmastoon liittyvien vaarojen vakuuttamista, koska vahinkovakuutustoiminnan on katettava myös ilmastoon liittyvät vaarat (esim. tulvat, maanvyörymät ja lämpörasitus), jotta se olisi taksonomiakelpoista. If, Topdanmark ja Hastings suorittivat arvioinnin toisen vaiheen liiketoiminta-alueittain. Arvioinneista vastasivat vakuutustoiminnan asiantuntijat ja tuoteasiantuntijat, joilla on syvällistä tietoa eri tuotteiden ja sopimusten ehdoista. He saivat tehtävään tukea muun muassa laki-, kirjanpito-, konsernilaskenta- ja vastuullisuusyksiköiltä.

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

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

Vakuuttamisen tunnusluvut

Konserniyhtiöiden parhaan tietonsa mukaan tekemiin, edellä mainittuihin tulkintoihin perustuva analyysi osoittaa, että 92,34 prosenttia Sampo-konsernin kaikista bruttovakuutusmaksuista oli taksonomiakelpoisia vuonna 2022.

Taksonomiakelpoinen ja ei-taksonomiakelpoinen vahinkovakuutus- ja jälleenvakuutustoiminta

Sampo-konserni, 2022

	Vakuutus- maksutulo (brutto), milj. e	% koko vakuutusmaksu- tulosta (brutto)
Taksonomiakelpoinen vakuutustoiminta	7 512	92,34
Ei-taksonomiakelpoinen vakuutustoiminta	624	7,66
Vahinkovakuutustoiminta yhteensä	8 136	100,0

Taksonomiakelpoinen vahinkovakuutustoiminta vakuutuslajeittain

Sampo-konserni, 2022

	Vakuutus- maksutulo (brutto), milj. e	% koko vakuutusmaksu- tulosta (brutto)
Sairauskuluvakuutus	309	3,79
Vakuutus ansiotulon menetyksen varalta	534	6,56
Työntekijäin tapaturmavakuutus	304	3,74
Moottoriajoneuvon vastuuvakuutus	1 535	18,86
Muu moottoriajoneuvon vakuutus	2 123	26,10
Meri-, ilmailu- ja kuljetusvakuutus	128	1,57
Palo- ja muu omaisuusvahinkovakuutus	2 376	29,21
Matka-apuvakuutus	31	0,39
Taksonomiakelpoisten vahinkovakuutusten koko vakuutusmaksutulo (brutto)	7 340	90,22

Taksonomiakelpoinen jälleenvakuutustoiminta vakuutuslajeittain

Sampo-konserni, 2022

	Vakuutus- maksutulo (brutto), milj. e	% koko vakuutusmaksu- tulosta (brutto)
Jälleenvakuutustoiminta		
Meri-, ilmailu- ja kuljetusvakuutus	19	0,23
Palo- ja muu omaisuusvahinkovakuutus	153	1,88
Taksonomiakelpoisten jälleenvakuutusten koko vakuutusmaksutulo (brutto)	172	2,11

Vastuullinen sijoittaminen

Taksonomia-asetus edellyttää, että sekä vahinko- että henkivakuutusyhtiöt ilmoittavat vuonna 2022 taksonomiakelpoisten sijoitusten osuuden vakuutusten perustana olevista sijoituksista. Tämän tyyppinen salkkutason raportointi edellyttää kaikkien omistusten arviointia ja analysointia suhteessa taksonomian mukaiseen taloudelliseen toimintaan.

Metodologia

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

Kaikki vakuutusten perustana olevat sijoitukset analysoitiin lukuun ottamatta valtiovarainlaitteita, jotka on taksonomian vaatimusten mukaisesti jätettävä analyysin ulkopuolelle. Johdannaiset ja yritykset, jotka eivät kuulu muiden kuin taloudellisten tietojen raportointia koskevan direktiivin soveltamisalaan, jätettiin raportointivaatimusten mukaisesti pois osoittajasta. Yritykset, jotka eivät kuulu NFRD:n soveltamisalaan, eivät itsessään kuulu taksonomia-asetuksen raportointivaatimusten piiriin.

Sijoittamisen tunnusluvut

Analyysin mukaan Sampo-konsernin laskuperustekorkoista sijoituksista 5,5 prosenttia oli taksonomiakelpoisia ja sijoitussidonnaisista sijoituksista 2,6 prosenttia oli taksonomiakelpoisia 31.12.2022. Sampo-konsernin laskuperustekorkoista sijoituksista 72,8 prosenttia ja Sampo-konsernin sijoitussidonnaisista sijoituksista 77,1 prosenttia koostui sellaisiin yhtiöihin liittyvistä vastuista, joiden ei itse tarvinnut julkaista taksonomiaraporttia 31.12.2022. Taksonomian raportointivaatimusten mukaisesti kyseisiä yrityksiä ei otettu mukaan kelpoisuusanalyysiin.

Lisäksi Sampo-konsernin laskuperustekorkoista sijoituksista 0,3 prosenttia ja sijoitussidonnaisista sijoituksista 0,2 prosenttia oli johdannaisia, jotka olisi myös jätettävä kelpoisuusanalyysin ulkopuolelle. Kuten taksonomia-asetuksessa edellytetään, myös valtiovarainlaitteet, kuten saamiset keskushallituksilta, keskuspankeilta tai ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta, on myös jätetty laskennan ulkopuolelle. Valtiovarainlaitteet muodostivat vuoden 2022 lopussa 4,3 prosenttia Sampo-konsernin laskuperustekorkoista sijoituksista ja 5,7 prosenttia sijoitussidonnaisista sijoituksista.

Taksonomiakelpoinen sijoitustoiminta

Sampo-konserni, 31.12.2022

	Osuus laskentaan kuuluvista varjoista*	Osuus kokonais varjoista**
Taksonomiakelpoiseen taloudelliseen toimintaan liittyvät vastuut	4,7 %	4,4 %
Muuhun kuin taksonomiakelpoiseen taloudelliseen toimintaan liittyvät vastuut	95,3 %	95,6 %
Josta laskuperustekorkoisia varjoja:		
Laskuperustekorkoiset varat	70,3 %	70,0 %
Taksonomiakelpoiseen taloudelliseen toimintaan liittyvät vastuut (laskuperustekorkoiset)	5,5 %	5,3 %
Johdannaiset (laskuperustekorkoiset)		0,3 %
NFRD-direktiivin soveltamisalan ulkopuolisiin yrityksiin liittyvät vastuut (laskuperustekorkoiset)		72,8 %
Saamiset valtioilta, keskuspankeilta ja ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta (laskuperustekorkoiset)		4,3 %
Josta sijoitussidonnaisia varjoja:		
Sijoitussidonnaiset varat (henkivakuutus sopimukset)	29,7 %	30,0 %
Taksonomiakelpoiseen taloudelliseen toimintaan liittyvät vastuut (sijoitussidonnaiset)	2,6 %	2,4 %
Johdannaiset (sijoitussidonnaiset)		0,2 %
NFRD-direktiivin soveltamisalan ulkopuolisiin yrityksiin liittyvät vastuut (sijoitussidonnaiset)		77,1 %
Saamiset valtioilta, keskuspankeilta ja ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta (sijoitussidonnaiset)		5,7 %

* Sijoitusvarat ilman sijoituksia valtioihin ja julkisyhteisöihin.

** Sijoitusvarat sisältäen sijoitukset valtioihin ja julkisyhteisöihin.

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen.....	24
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen....	28
Tietosuoja.....	32
Tietoturva ja kyberturvallisuus.....	38
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	44
Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset.....	51
Lakien ja määräysten noudattaminen	62

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen

Olennaisuus

Sampo-konsernin yhtiöt voivat altistua korruptiolle ja lahjonnalle erityisesti sijoitusten, asiakkaiden ja toimitusketjujen kautta. Konserniyhtiöille voi aiheutua maineriskejä, juridisia riskejä ja liiketoimintariskejä sekä mahdollisia kustannuksia, jos ne epäonnistuvat torjumaan korruptiota sen eri muodoissa. Näitä riskejä hallitaan esimerkiksi seulomalla sijoituksia ja asiakkaita kansainvälisten normien ja standardien rikkomusten varalta ja lisäämällä toimitusketjujen vastuullisuutta.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet määrittävät korruption ja lahjonnan ehkäisemisen periaatteet Sampo-konsernissa. Sampo-konserni on myös YK:n Global Compact -periaatteiden allekirjoittajana sitoutunut korruption vastaiseen toimintaan.

Jokaisen Sampo-konserniin kuuluvan yhtiön toimitusjohtajalla on perimmäinen vastuu siitä, että yhtiö asettaa riittävät resurssit korruption ja lahjonnan torjuntaan.

Konserniyhtiöillä on vapaus järjestää toimintansa ja ryhtyä muihin tarpeelliseksi katsomiinsa toimenpiteisiin paikallisten sääntöjen sekä YK:n ja/tai Euroopan unionin (EU) asettamien pakoteohjelmien noudattamiseksi.

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

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/korruption-ja-lahjonnan-ehkaisy

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernilla on nollatoleranssi korruptiota ja lahjontaa kohtaan, ja se odottaa työntekijöidensä, asiakkaidensa, alihankkijoidensa ja muiden liikeympäristönsä noudattavan samoja periaatteita.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu vuonna 2022 yhtään korruption tai lahjontaan liittyvää tapausta.

Raportoidut korruption- ja lahjontatapaukset

Sampo-konserni

	2022	2021	2020
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	0	-
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	0	0	0

If

Yleiset periaatteet

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

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

Korruptio- ja lahjontaepäilyistä voi ilmoittaa Ifin whistleblowing-järjestelmän kautta. Ilmoituksen voi tehdä myös suoraan Ifin tutkintayksikköön. Korruptioon tai lahjontaan liittyvistä tapauksista raportoidaan Ifin

eettiselle komitealle ja riski- ja vakavaraisuuskomitealle (ORSA-komitea) sekä edelleen yhtiön hallitukselle.

Toimet ja tulokset

If käynnisti vuonna 2022 uuden One Responsible If -koulutusohjelman. Kaikkien Ifin työntekijöiden on suoritettava koulutus vuosittain. Esihenkilöillä on pääsy järjestelmään, jossa he voivat seurata, että heidän tiimiensä jäsenet ovat suorittaneet ohjelman. Ohjelma sisältää liiketoiminnan etiikkaa käsittelevän moduulin.

If pilotoi vuonna 2022 uutta koneoppimista ja tekoälyä hyödyntävää petosten havaitsemisjärjestelmää. Ifissä nähdään, että on tärkeää tukea työntekijöitä modernilla teknologialla, jolla voidaan havaita poikkeamia asiakkaiden käyttäytymisessä. Uuden järjestelmän kehittämisessä hyödynnettiin Ifin tutkinta- ja tiedonhallintayksiköiden osaamista.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark ehkäisee YK:n Global Compact -periaatteiden mukaisesti korruptiota kaikissa sen muodoissa. Yhtiö on laatinut työntekijöidensä tueksi ohjeistuksen siitä, milloin lahjojen antaminen tai vastaanottaminen

on sopivaa ja milloin on mahdollista järjestää tapahtumia tai osallistua niihin. Ohjeistuksen tarkoituksena on muun muassa estää ja välttää henkilökohtaisten tai muiden kuin liiketoimintaan liittyvien syiden ja intressien vaikuttamista päätöksiin. Topdanmarkin lähestymistapa korruption ehkäisemiseen on kuvattu myös yhtiön sisäisissä toimintaperiaatteissa.

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

Toimet ja tulokset

Topdanmark laati vuonna 2022 korruption ehkäisemisen politiikan. Poliitikassa kuvataan tarkemmin yhtiön korruption ehkäisemiseen liittyvät tavoitteet ja päämäärät, henkilöstöön kohdistuvat odotukset sekä roolit ja vastuut. Yhtiön compliance-toiminnot valvovat politiikan noudattamista omilla osastoillaan ja tukevat työntekijöitä. Topdanmarkin Group Compliance valvoo politiikan noudattamista yleisten compliance-tarkastusten yhteydessä. Jos Group Compliance havaitsee politiikan rikkomuksia, yhtiö noudattaa normaaleja politiikan rikkomuksia koskevia toimintatapojaan. Niihin kuuluvat rikkomusta koskevan raportin laatiminen, korjaavista toimenpiteistä päättäminen sekä suositeltujen korjaavien toimien seuranta ja toteutus sovitussa aikataulussa.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsin lähestymistapa korruption ja lahjonnan ehkäisemiseen on kerrottu yhtiön lahjonnan ja korruption ehkäisemisen politiikassa. Politiikassa esitetään Hastingsin sitoumukset eri lakien ja säännösten noudattamiseen, kuten Yhdistyneen kuningaskunnan Bribery Act 2010 sekä Gibraltarin Crimes Act 2011 osa 24. Politiikka päivitetään vuosittain.

Kaikki Hastingsin uudet työntekijät sitoutuvat kirjallisesti noudattamaan kaikkia Hastings-konsernin politiikkoja. Työntekijöille ilmoitetaan intranetin kautta, kun yhtiön lahjonnan ja korruption ehkäisemisen politiikka on päivitetty. Kaikki työntekijät osallistuvat vuosittain pakolliseen verkkokoulutukseen aiheesta. Koulutus suoritetaan ja osallistumista seurataan yhtiön verkko-oppimisalustalla.

Korruptio- tai lahjontaepäilyt voi raportoida Hastingsin whistleblowing-kanavan kautta tai epävirallisemmin sisäisiä kanavia pitkin. Kaikista korruptioon tai lahjontaan liittyvistä tapauksista, tilanteista sekä käytännön rikkomuksista raportoidaan johdolle ja asianmukaisille hallintoelimille.

Toimet ja tulokset

Hastings päivitti korruption ja lahjonnan ehkäisemisen politiikkansa vuonna 2022. Yhtiö tarkasteli myös sitä, miten se lähestyy korruption ja lahjonnan ehkäisemistä sääntelyä koskevassa ohjeistuksessaan ja koko talousrikollisuuden estämisen viitekehyskässään.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatumin korruption ja lahjonnan ehkäisemisen viitekehys perustuu Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin ja Mandatumin eturistiriitapolitiikkaan, joita täydentävät Mandatum Way -opas sekä Lahjat ja vieraanvaraisuus -ohje. Yhdessä nämä politiikat ja ohjeet määrittävät Mandatumin korruption ja lahjonnan ehkäisemisen periaatteet ja pyrkivät edistämään eettistä ja vastuullista liiketoimintaa sekä turvaamaan Mandatumin maineen estämällä epäasiallista vaikuttamista ja eturistiriitoja.

Korruption ja lahjonnan vastainen työ on myös olennainen osa Mandatumin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemistä koskevaa viitekehystä. Mandatumilla on toimintatavat poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden sekä kansallisten ja kansainvälisten pakotelistojen tehostettuun valvontaan. Rahanpesun ehkäisemisestä vastaavat asiantuntijat ja Mandatum-konsernin lakiyksikkö auttavat johtoa ja liiketoimintayksiköitä noudattamaan yhtiön politiikkoja.

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

Mahdollisista korruptio- tai lahjontaepäilyistä voi ilmoittaa Mandatumin whistleblowing-järjestelmän kautta, tai muulla tavalla suoraan compliance-toiminnolle.

Toimet ja tulokset

Mandatum lanseerasi vuonna 2022 koko Mandatum-konsernin kattavat lahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevat ohjeet, joissa määritellään liikesuhteissa sallitut toimitatavat. Kaikkien työntekijöiden oli suoritettava uusia ohjeita koskeva verkkokurssi. Verkkokurssi on myös pakollinen osa kaikkien uusien työntekijöiden perehdytystä. Koulutuksen suorittamista valvotaan yhtiön koulutusjärjestelmästä saatavan raportoinnin avulla.

Mandatum jatkaa vuonna 2023 työntekijöiden tietoisuuden lisäämistä päivitetyllä Compliance-verkkokoulutuksella, joka sisältää korruption ja lahjonnan ehkäisemistä koskevan osion. Mandatumin whistleblowing-kanava asetetaan myös ulkoisten sidosryhmien saataville Mandatumin verkkosivuilla Suomessa vuonna 2023 voimaan tulevien uusien sääntelyvaatimusten mukaisesti.



Sampo Oyj

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

Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on perehdyttävä Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin työsuhteen alussa ja osallistuttava sen jälkeen joka toinen vuosi järjestettävään sisäiseen toimintaperiaatteita koskevaan koulutukseen. 98 prosenttia yhtiön työntekijöistä osallistui koulutukseen vuonna 2022.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen

Olennaisuus

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

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

Konsernin hallintotapa

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat konsernitason periaatteet on määriteltä Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa ja rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevassa ohjeessa. Konserniyhtiöt ovat lainsäädännön vaatimusten mukaisesti sitoutuneet huolehtimaan riittävästä valvonnasta,

prosesseista ja koulutuksesta, joiden avulla estetään konserniyhtiöiden palvelujen ja/tai tuotteiden käyttö rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyviin tarkoituksiin. Vakuutuspalveluja tarjotessaan konserniyhtiöt noudattavat aina viranomaismääräyksiä ja riittävää huolellisuutta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemiseksi. Asiakastietokantoja seulotaan ja päivitetään säännöllisesti tietojen oikeellisuuden ja asianmukaisen rekisterinpidon varmistamiseksi. Konserniyhtiöiden asiantuntijat arvioivat lisäksi korkean riskin päätökset ja liikesuhteet erikseen.

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin yhtiöt raportoivat viranomaisille vuonna 2022 yhteensä 426 asiakkaisiin liittyvää rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevaa epäilystä. Tämä raportointi osoittaa, että konsernin sisäiset ohjeet ja toimintatavat epätavallisen tai epäilyttävän asiakas-toiminnan tunnistamiseksi ja seuraamiseksi toimivat. Ifin raportointien epäilyjen suurempi määrä muihin konserniyhtiöihin verrattuna johtuu yhtiön koosta ja sen toimintamaiden lainsäädännöstä. Suomessa ja Norjassa rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjuntaa koskevaa lainsäädäntöä sovelletaan sekä henki- että vahinko-

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeva ohje ja muuta lisätietoa:

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

vakuutustoimintaan, kun taas esimerkiksi Tanskassa (Topdanmarkin markkina-alue) ja Isossa-Britanniassa (Hastingsin markkina-alue) lainsäädäntö koskee vain henkivakuutustoimintaa. Ifin raportointien epäilyjen kasvu vuonna 2022 johtuu myös parantuneista sisäisistä prosesseista.

Mandatum kehitti vuonna 2022 sekä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaa valvonta-järjestelmäänsä että henkilöstön kyvykkyyttä epäilyttävän toiminnan havaitsemiseksi. Voimakkailla pakotetoimilla oli myös vaikutusta Mandatumin lukuihin. Kaikki Topdanmarkin raportoidut tapaukset liittyivät yhtiön myytyyn henkivakuutusliiketoimintaan.

Viranomaisille raportoidut rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat epäilyt Sampo-konserni

	2022	2021	2020
If	410	248	222
Topdanmark	3	3	8
Hastings	1	0	-
Mandatum	12	3	6
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	426	254	236

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

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

Ifillä on käytössä riskiperusteinen lähestymistapa asiakkaiden tunnistamiseksi ja todentamiseksi. Lisäksi Ifin asiakastietokannat seulotaan poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tunnistamiseksi kansallisen lainsäädännön mukaisesti. Asianmukaisesti valtuutetut työntekijät arvioivat poliittisesti vaikutusvaltaisiksi todetut henkilöt, ja kaikki päätökset tallennetaan. Maksut hallitusten välisen rahanpesunvastaisen toimintaryhmän (FATF) tehostetussa valvonnassa oleviin maihin pysäytetään automaattisesti tarkastusta varten. Myös maksut maihin, joille EU (ja joissakin tapauksissa YK) on määrännyt varojen jäädyttämistä koskevia toimenpiteitä ja varojen saataville asettamista koskevia kieltoja, pysäytetään ja tarkastetaan.

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

koskevien toimien koordinoinnista. Ifillä on myös rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämisen asiantuntija, jolla on erilaisia valvonta- ja raportointitehtäviä. Kussakin Ifin toimintamaassa on lisäksi rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämistä koskevia osaamisryhmiä, jotka koostuvat liiketoiminta-alueiden ja korvauskäsittelyn nimeämistä koordinaattoreista sekä laki-, compliance- ja sisäisen tutkinnan toimintojen edustajista. Osaamisryhmien vastuulla on tehdä vuosittaiset riskiarvioinnit yhtiötä koskevista riskeistä, joissa otetaan huomioon rahanpesu ja terrorismin rahoittaminen.

If päivittää rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat riskinarvioinnit vuosittain lakisääteisten vaatimusten mukaisesti.

Henkilöstön koulutus

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen on osa kaikille Ifin työntekijöille pakollista One Responsible If -koulutusohjelmaa. Lisäksi tiettyjen työntekijäryhmien on suoritettava pakollisia lisäkoulutuksia.

Toimet ja tulokset

If jatkoi vuonna 2022 työntekijöiden tietoisuuden kasvattamista ja selkeytti rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen prosessejaan ja sisäistä raportointiaan paikallisista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevista toimista. If myös kehitti rahanpesun

ja terrorismin rahoittamisen estämisen prosesseihin liittyviä järjestelmiään Pohjoismaissa.

If tarjosi vuonna 2022 kaikille työntekijöilleen maa-kohtaista rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyvää koulutusta osana pakollista One Responsible If -koulutusohjelmaa.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark noudattaa rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevia lakeja ja säädöksiä, mukaan lukien YK:n ja EU:n määräykset lisääntyneistä riskeistä ja taloudellisista seuraamuksista. Rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevaa lainsäädäntöä sovelletaan Tanskassa vain henkivakuutusliiketoimintaan, eikä se näin ollen koske Topdanmarkin vahinkovakuutus-toimintaa.

Toimet ja tulokset

Topdanmark allekirjoitti vuonna 2022 sopimuksen Nordea Life Holding AB:n kanssa Topdanmark Liv Holding A/S:n myynnistä ja kauppa toteutui 1.12.2022. Kaupan jälkeen Topdanmark myy Nordean henkivakuu-

tus- ja eläketuotteita sekä antaa niihin liittyvää neuvontaa jakelusopimuksella, johon sovelletaan rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaa sääntelyä. Topdanmark noudattaa tässä yhteydessä viranomaisten määräyksiä sekä rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämiseen tähtäävien prosessien ylläpitoa ja valvontaa koskevia vaatimuksia. Rahanpesun ja/tai terrorismin rahoituksen riski on arvioitu yhteistyössä pieneksi.

Topdanmarkin omien vahinkovakuutus- ja palvelujen myyntiin ei sovelleta rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämistä koskevaa sääntelyä. Siitä huolimatta Topdanmark selkeyttää vuonna 2023 rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämisen edellyttämiä prosesseja ja rakenteita nykyisessä liiketoiminnassaan.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsilla on rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyvien riskien arviointiin ja hallintaan riskiperusteinen lähestymistapa, joka on määritelty yhtiön rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevassa politiikassa. Politiikassa on huomioitu kaikki

sovellettavat lait ja säännökset, ja siinä määritellään myös valvonta- ja raportointiviitekehys, jolla seurataan sääntöjen noudattamista ja helpotetaan rikkomuksista raportointia. Hastingsin rahanpesusta vastaava asiantuntija raportoi vuosittain yhtiön hallitukselle talousrikollisuuden keskeisistä riskeistä, valvonnasta, rikkomuksista, epäilyttävistä liiketoimista ja tarkastusten tuloksista.

Henkilöstön koulutus

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

Toimet ja tulokset

Hastings kävi läpi ja päivitti yhtiön rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan politiikan vuonna 2022. Yhtiö tarkasteli myös sitä, miten se lähestyy rahanpesua, terrorismin rahoittamista ja pakotteita sääntelyä koskevassa ohjeistuksessaan ja koko talousrikollisuuden estämisen viitekehyksessään.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

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

Mandatumilla on riskiperusteinen lähestymistapa, jolla asiakkaat tunnistetaan ja luokitellaan eri riskiluokkiin. Korkeamman riskin asiakkaiden, kuten poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden tai henkilöiden, joilla on yhteys suuririskisiin valtioihin tai alueisiin, kohdalla noudatetaan tehostettua huolellisuutta. Jokaisella Mandatum-konsernin yhtiöllä on tähän riskiperusteiseen lähestymistapaan pohjautuva rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeva politiikka, jossa määritellään rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan lainsäädännön ja määräysten mukaiset vaatimukset. Poliitiikkaa täydennetään liiketoiminta-aluekohtaisilla lisäohjeilla.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvien asioiden pääasiallinen foorumi Mandatumissa on rahanpesun estämisen ohjausryhmä, jota johtavat Mandatumin rahanpesun estämisestä vastaavat johtajat ja toimihenkilöt, ja jossa on edustajia laki-, compliance-, asiakaspalvelu-, IT- ja back office -toiminnoista. Rahanpesun estämisen ohjausryhmä on asiantuntijaryhmä, joka tukee rahanpesun estämisen johtajia, joilla on kokonaisvastuu rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä yhtiössä. Mandatumin hallitukset käyvät läpi ja hyväksyvät politiikat ja riskiarvioinnit vuosittain. Mandatumin liiketoimintayksiköt vastaavat politiikkojen ja tarvittavien menettelyjen toteuttamisesta rahanpesun estämisen asiantuntijoiden tuella.

Henkilöstön koulutus

Mandatumin työntekijöiden on osallistuttava vuosittain rahanpesun estämistä koskevaan koulutukseen työnsä mukaisesti. Lainsäädäntö- tai toimintatapa-muutosten yhteydessä yhtiö järjestää lisäkoulutusta. Uudet työntekijät perehdytetään Mandatumin rahanpesun vastaisiin toimintatapoihin ja sisäisiin ohjeisiin osana uusille työntekijöille tarkoitettua perehdytysohjelmaa.

Toimet ja tulokset

Mandatum lisäsi vuonna 2022 organisaatiomuutosten ja uusien sääntelyvaatimusten vuoksi resursseja rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen toimintoihinsa ja

selkeytti niiden rooleja ja vastuita. Yhtiö panosti merkittävästi asiakkaiden tuntemisen parantamiseen esimerkiksi posti- ja puhelinkampanjoilla. Lisäksi Mandatum kehitti pakotteita koskevaa seulontaprosessiaan. Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riskien tunnistamista tehostettiin lisäämällä tietoisuutta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen liittyvistä teemoista koko organisaatiossa.

Kaikki Mandatumin työntekijät suorittivat pakollisen rahanpesun estämisen koulutuksen vuonna 2022.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n toimitusjohtaja varmistaa yhdessä compliance-yksikön kanssa, että rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen osoitetaan Sampo Oyj:ssä riittävästi resursseja. Sampo Oyj päivittää vuosittain konsernin toimintaperiaatteet, jotka sisältävät myös konsernin rahanpesua ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat ohjeet.

Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on perehdyttävä Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin työsuhteen alussa ja osallistuttava sen jälkeen joka toinen vuosi järjestettävään toimintaperiaatteita koskevaan koulutukseen. 98 prosenttia yhtiön työntekijöistä osallistui koulutukseen vuonna 2022.

Tietosuoja

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernissa tietosuojaan liittyvät ohjeasiakirjat ovat Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja Sampo-konsernin tietosuojaselvitys. Molemmat dokumentit käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on täydentäviä, omaan liiketoimintaansa soveltuvia tietosuojapolitiikkoja ja -ohjeita.

Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet käsittelemään henkilötietoja lainmukaisesti, asianmukaisesti ja läpinäkyvästi. Kaikki konserniyhtiöt pyrkivät takaamaan, ettei työntekijöiden, asiakkaiden, osakkeenomistajien ja muiden sidosryhmien yksityisyyttä loukata ja että konsernin työntekijöille ja konsulttina työskenteleville tilapäistyöntekijöille tarjotaan riittävästi koulutusta tietosuojaan liittyen. Konserniyhtiöt varmistavat myös,

että epäillyt rikkomustapaukset selvitetään ja korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään tarvittaessa.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni sai vuonna 2022 yhteensä 3 111 pyyntöä rekisteröidyltä. Rekisteröidyt tekivät vuoden aikana 119 valitusta, ja konserni sai 9 huomautusta viranomaisilta. Viranomaisten huomautukset olivat asiakkaiden suoraan viranomaisille esittämiä valituksia tai vastauksia selvennyspyyntöihin. Valitusten ja huomautusten määrän kasvu johtui pääasiassa siitä, että rekisteröidyt ovat entistä tietoisempia oikeuksistaan.

Sampo-konserni ilmoitti vuonna 2022 tietosuojavaltuutetuille 175 tietoturvaloukkauksesta, joista valtaosa johtui teknisistä ja inhimillisistä virheistä. Havaituista tapauksista ilmoitettiin asianmukaisesti rekisteröidylle ja tietosuojavaltuutetuille, ja tapausten johdosta

ryhdyttiin tarvittaviin toimenpiteisiin, kuten muutoksiin toimintatavoissa tai muistutuksiin asianmukaisesta huolellisuudesta. Konserniyhtiöt keskittyvät tietosuojaan ja siihen liittyviin järjestelmiin, mutta erityisesti inhimillisiä ja teknisiä virheitä on vaikea välttää kokonaan. Konserniyhtiöt kokoavat keskeiset tiedot ja tulokset jokaisesta tapahtumasta, jotta ne eivät pääsisi toistumaan.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin tietosuojaselvitys ja muuta lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/tietosuoja

Ifin tietosuojaseloste:

www.if.fi/henkilotietojen-kasittely

Topdanmarkin tietosuojaseloste (englanniksi):

www.topdanmark.com/en/privacy-policy

Hastingsin tietosuojaseloste (englanniksi):

www.hastingsgroup.uk/info/privacy-policy,
www.hastingsdirect.com/legal/privacy-notice.shtml

Mandatumin tietosuojaseloste:

www.mandatumlife.fi/footer/tietosuoja

Rekisteröityjen pyynnöt

Sampo-konserni

	2022	2021	2020*
Oikeus saada pääsy henkilötietoihin	2 433	1 975	322
Oikeus tietojen oikaisuun	3	12	0
Oikeus tietojen poistamiseen	583	508	132
Oikeus käsittelyn rajoittamiseen	59	0	0
Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen	1	0	2
Oikeus vastustaa tietojen käsittelyä	32	79	0
Oikeus olla joutumatta pelkästään automaattiseen käsittelyyn perustuvan päätöksen kohteeksi	0	0	0
Rekisteröityjen pyynnöt, yht.	3 111	2 574	456

* Pois lukien Hastings

Rekisteröityjen valitukset ja tietosuojavaltuutetun huomautukset

Sampo-konserni

	2022	2021	2020*
Rekisteröityjen tekemät valitukset	119	60	74
Tietosuojavaltuutetun antamat huomautukset	9	18	10

* Pois lukien Hastings

Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset

Sampo-konserni

	2022	2021	2020*
Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset	175	175	110

* Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifin tietosuojayksikkö pyrkii varmistamaan, että yhtiössä noudatetaan tietosuojasääntöjä. Ifin tietosuoja pohjautuu yhtiön toimintaperiaatteisiin, tietoturvapoliittikkaan, tietosuojapolitiikkaan, eettisiin toimintaperiaatteisiin ja tietojenkäsittelysopimuksiin. Ifin tietosuojahallinnon viitekehys luo perustan tietosuojaan sitoutuneelle työkylläisille. Viitekehukseen kuuluu tietoisuuden kasvattaminen, raportointirakenteet, seulonnot, arvioinnit, turvatoimet ja tietojenkäsittelysopimukset.

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

Tietosuojayksikkö turvaa tietosuojan perustan seulonalla ja yhtiön tietojenkäsittelyprosessien, uusien teknologioiden, kehitysprojektien, järjestelmien, palvelujen ja kolmansien osapuolien varhaisilla tietosuojan vaikutustenarvioinneilla (Data Protection Impact Assessment, DPIA). Seulonnan ja vaikutustenarviointien

aikana arvioidaan Ifin puolesta henkilötietoja käsittelevien kolmansien osapuolien kykyä noudattaa EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (GDPR) ja tietojenkäsittelysopimusta. Kolmannet osapuolet käsittelevät henkilötietoja tietosuojalakien ja Ifin kanssa tehdyn tietojenkäsittelysopimuksen edellyttämällä tavalla. Tietojenkäsittelysopimuksessa kerrotaan, miten Ifin yhteistyökumppanit ja näiden mahdolliset alihankkijat käsittelevät Ifin tietoja. If arvioi yhtiön puolesta henkilötietoja käsittelevät kolmannet osapuolet vuosittain.

Henkilöstön koulutus

Ifin tietosuojajyksikkö pyrkii lisäämään tietoisuutta tietosuoja-asioissa käyttäjiin liittyvien riskien ehkäisemiseksi ja vähentämiseksi. Toiminnot on suunniteltu auttamaan työntekijöitä ja konsulttina työskenteleviä tilapäistyöntekijöitä ymmärtämään oman toimintansa vaikutukset henkilötietoloukkausten torjunnassa.

If lisää tietoisuutta koulutuksilla. Henkilöstölle on tarjolla pakollisia tietosuoja-asiakäsittelyä verkkokursseja ja kertauskursseja sekä kursseja liittyen vaikutustenarviointiin ja tietosuojan integrointiin. Koulutusta täydennetään 120:n privacy champion -tietosuoja-asiantuntijan verkostolla. Kaikki nämä toimet auttavat työntekijöitä ja konsulttina työskenteleviä tilapäistyöntekijöitä ymmärtämään tietosuojan tärkeyden ja omaan toimintaan liittyvät riskit. Ifin intranetin tietosuojasivulla on lisäksi käytän-

nön apua, yhteystietoja, koulutusta, ohjeita sekä tietoa tietosuojaan liittyvistä prosesseista ja toimintatavoista kaikille yhtiön työntekijöille.

Toimet ja tulokset

Ifin tietosuojajyksikkö jatkoi vuonna 2022 tietosuojan parantamista yhtiössä tarjoamalla tietoa, koulutusta ja tietosuoja-asiakäsittelyä koskeviin vaikutustenarviointiin liittyvää neuvontaa sekä toteuttamalla seurantatoimia. Tietosuojajyksikkö pyrki myös edelleen varmistamaan, että henkilötietojen tietoturvaloukkauksista ilmoitetaan tarvittaessa tehokkaasti Ruotsin tietosuojaviranomaiselle ja että If ryhtyy asianmukaisiin toimenpiteisiin tapausten selvittämiseksi.

If käynnisti vuonna 2022 uuden One Responsible If -koulutusohjelman, joka lisää tietoisuutta tietosuoja-asioista Ifissä. Muihin toimiin kuuluivat esimerkiksi toimintojen ja projektien neuvonta ja tukeminen henkilötietojen käsittelyn periaatteisiin liittyen sekä tietojenkäsittelyn periaatteiden oikean tulkinnan ja soveltamisen varmistaminen.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

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

Topdanmark tekee alihankkijoiden riskiarviointeja ja ohjeistaa tietojenkäsittelysopimuksilla, miten alihankkijoiden tulee käsitellä henkilötietoja. Riskiarviointien perusteella yhtiö päättää tietojenkäsittelijöiden valvonnan laajuudesta ja tarkastuksien tiheydestä. Topdanmark tekee myös tiivistä yhteistyötä Tanskan tietosuojaviranomaisen kanssa, joka vastaa valitusten tutkimisesta ja tarjoaa tukea riskien tunnistamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen.

Topdanmarkin tietosuojavastaava antaa neuvoja ja suosituksia tietosuojan sekä rekisteröityjen oikeuksien parantamiseksi. Turvatoimien osalta neuvontaa annetaan yhteistyössä tietoturvapääallikön kanssa. Lisäksi tietosuojavastaava tekee säännöllisesti selvityksiä Topdanmarkin tietosuojasta ja raportoi neljännesvuosittain yhtiön hallitukselle ja johtoryhmälle.

Henkilöstön koulutus

Topdanmark varmistaa henkilötietojen käsittelyä koskevan lainsäädännön noudattamisen työntekijöiden jatkuvalle koulutuksella. Jokaisen Topdanmarkin uuden työntekijän on suoritettava henkilötietojen oikeaa ja turvallista käsittelyä koskeva verkkokoulutus. Myös nykyiset työntekijät osallistuvat koulutukseen säännöllisin väliajoin. Työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus ottaa yhteyttä tietosuojavastaavaan ja GDPR-asetukseen perehtyneisiin juristeihin tarvittaessa neuvoja. Henkilötietoihin liittyvää ohjeistusta on saatavilla myös Topdanmarkin intranetissä.

Toimet ja tulokset

Topdanmark perusti vuonna 2022 yhtiön lakiosaston yhteyteen GDPR-keskuksen, joka varmistaa tietosuojaan keskitetyn hallinnoinnin ja huolehtii siitä, että politiikat, ohjeet ja toimintatavat ovat ajan tasalla. Tiimi tukee koko Topdanmark-konsernia tietosuojalainsäädännön noudattamisessa.

Kaikki Topdanmarkin työntekijät olivat tammikuuhun 2022 mennessä suorittaneet vuonna 2021 käyttöön otetun uuden tietosuoja koskevan verkkokoulutuksen. Lisäksi kaikki uudet työntekijät suorittavat koulutuksen aloittaessaan yhtiössä.

Topdanmarkin hallitus hyväksyi vuonna 2022 uudet läpinäkyvyyttä, yksilöintiä, ennaltaehkäisyä ja tietoturvaa koskevat eettiset dataperiaatteet. Topdanmark myös nimitti datasta vastaavan johtajan vahvistaakseen datan hyödyntämistä ja hallintaa entisestään.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsilla on tietosuojapolitiikka ja henkilötietojen säilytystä koskeva politiikka, joita sovelletaan kaikkiin yhtiön toimintoihin, kuten tietoihin, jotka liittyvät olemassa oleviin tai potentiaalsiin asiakkaisiin ja työntekijöihin. Yhtiö pitää huolen siitä, että käyttäjätietojen keräämistä, käyttöä, jakamista ja säilyttämistä koskevat käytännöt ovat lainmukaisia, reiluja, avoimia, selvästi kuvattuja ja kaikkien rekisteröityjen saatavilla.

Hastingsilla on oma ohjausryhmä tietohallinnolle. Ohjausryhmään kuuluvat Hastings-konsernin riskienhallintajohtaja, operatiivinen johtaja, talousjohtaja, tietoturvajohtaja, tietohallintopäällikkö ja tietosuoja-vastaava. Jokaisen liiketoiminta-alueen johtaja on

vastuussa siitä, että Hastingsin tietosuojakäytäntöä noudatetaan kyseisellä liiketoiminta-alueella. Tätä seurataan kuukausittaisilla johtoryhmätason katsauksilla ja tietohallinnon ohjausryhmän kuukausittaisissa kokouksissa. Hastingsilla on yhtiön laajuinen tietosuojaedustajien (Data Protection Champion) verkosto, joka auttaa sisäänrakennetun ja oletusarvoisen tietosuojaan ja yksityisyyden periaatteiden jalkauttamisessa liiketoimintaan. Hastings käyttää ulkopuolisia asiantuntijatarkastajia tietosuojakäytäntöjensä ja -menettelyjensä riippumattomaan arviointiin ja sitoutuu toimimaan heidän suositustensa mukaisesti.

Alihankkijoiden osalta Hastings varmistaa, että sopimuksissa on pykälä, joiden mukaan alihankkijat vastaavat tietosuojakoulutuksensa ajantasaisuudesta. Tarvittaessa yhtiö varmistaa myös, että alihankkijalla on asianmukaiset tietosuojapolitiikat.

Henkilöstön koulutus

Kaikki Hastingsin työntekijät suorittavat pakollisen tietosuojakoulutuksen aloittaessaan yhtiössä ja vuosittain siitä eteenpäin. Lisäksi tietosuojatiimi järjestää tietosuojaedustajien avustuksella kaikille liiketoiminnoille räätälöityä tietosuojakoulutusta, jonka tavoitteena on organisaation tietosuojatietoisuuden ja -osaamisen jatkuva parantaminen.

Toimet ja tulokset

Ulkopuoliset tarkastajat kävivät läpi Hastingsin tietosuojakäytännöt ja -menettelyt vuoden 2022 toisella neljänneksellä. Tarkastuksessa ei havaittu ongelmia, ja Hastings sai hyvän arvosanan.

Hastingsin tietosuojatiimi käsitteli vuonna 2022 kaikki rekisteröityjen tietosuojaoikeuksia koskevat pyynnöt lakisääteisessä ajassa. Kaikki henkilötietoja koskevat poikkeamat kirjattiin ja tutkittiin, ja yksi niistä edellytti ilmoituksen tekemistä tietosuojaviranomaiselle.

Vuoden 2022 lopussa 98 prosenttia Hastingsin työntekijöistä oli suorittanut pakollisen tietosuojakoulutuksen.

Hastings sisällytti vuonna 2022 sisäänrakennetun tietosuojan muutosprosessiinsa, ja se on nyt vakiovaatimus kaikille muutosprojekteille. Jos vakiomuotoisen prosessin jälkeen havaitaan mahdollinen suurempi tietosuojariski, tietosuojaa koskevaa vaikutustenarviointia täydennetään riskiä lieventävillä toimenpiteillä, joilla minimoidaan Hastingsin asiakkaiden tai työntekijöiden yksityisyyteen kohdistuvien vaikutusten riski.

Hastings otti vuonna 2022 tietosuojaedustajien verkostonsa avulla käyttöön tietosuojavaalutetun osoitusvelvollisuuskehyksen, joka on menetelmä organisaation tietosuojaosaamisen arvioimiseksi ja parantamiseksi. Kehys luo Hastingsille selkeän menetelmän lisäparannusten tekemiseen.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatumin henkilötietojen käsittely perustuu MAMin ja Mandatum Lifen hallituksien vuosittain hyväksymään tietosuojapolitiikkaan. Tietosuojapolitiikkaa sovelletaan kaikkeen henkilötietojen käsittelyyn Mandatumissa, ja se koskee sekä koko Mandatumin että yhtiön ulkopuolisten kumppaneiden henkilöstöä. Tietosuojapolitiikka kertoo henkilötietojen käsittelystä Mandatumissa, käsiteltyjen ja käytettyjen henkilötietojen laadusta, tiedon jakamisesta viranomaisten ja Mandatumin kumppanien kanssa lakisääteisten vaatimusten mukaisesti sekä rekisteröityjen oikeuksista. Mandatum täydentää tietosuojapolitiikkaa työntekijöille ja tarvittaessa keskeisille yhteistyökumppaneille suunnatuilla tietosuojaperiaatteilla ja -ohjeilla. Kolmansien osapuolien on allekirjoitettava tietojenkäsittelysopimus osana hankintasopimusta.

MAMin ja Mandatum Lifen hallitukset ja toimitusjohtajat vastaavat siitä, että yhtiöiden tietosuojakäytännöt ovat riittävät ja että niihin suunnataan riittävästi resursseja. Compliance-yksikkö ohjaa ja valvoo yhtiön tietosuoja-toimenpiteitä. Tietosuojavastaava raportoi operatiiviselle johtoryhmälle, hallituksille ja Sampo-konsernin tarkastusvaliokunnalle neljännesvuosittain ja aina tarvittaessa.

Yhtiön työntekijät ja asiakkaat voivat olla yhteydessä tietosuojavastaavaan tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä. Tietosuojavastaava vastaa Mandatumin tietosuojastrategiasta, -politiikoista, -ohjeista, -valvonnasta ja -raportoinnista sekä tietosuojapoikkeamien käsittelystä. Lisäksi tietosuojavastaava tuo esiin tietosuojaan liittyviä kehitystarpeita ja edistää toimia, joilla näihin tarpeisiin vastataan.

Mandatum noudattaa toiminnassaan sisäänrakennetun ja oletusarvoisen tietosuojan periaatetta sekä muita lainsäädännön vaatimuksia. Tietosuojariskien hallinta on osa yhtiön operatiivisten riskien hallintaprosessia. Liiketoimintayksiköt arvioivat tietosuojariskejä säännöllisesti ja riskiarvioinnit käydään läpi neljännesvuosittain. Rekisteröidyn oikeuksiin ja vapauksiin kohdistuvan riskin todennäköisyys ja vakavuus määritellään käsittelyn luonteen, laajuuden, asiayhteyden ja tarkoituksen perusteella. Merkittävimmät riskit raportoidaan sekä riskienhallintakomitealle että hallituksille neljännesvuosittain. Lisäksi uusien menettelyjen tai teknologian käyttöönoton suunnitteluvaiheessa tai nykyisten menettelyjen päivitysvaiheessa tehdään tietosuojaa koskeva vaikutustenarviointi.

Tietosuojapolitiikka liittyy läheisesti myös muihin Mandatumin sisäisiin politiikkoihin, kuten tiedonhallintapolitiikkaan ja tietoturvapoliittikkaan. Tiedonhallintapolitiikan tarkoituksena on tiedon tunnistaminen ja omistajuuden määrittäminen sekä tietojen luokittelu. Lisäksi politiikkaa täydentävät tiedonhallintaperiaatteet,

jotka sisältävät yksityiskohtaisempia tietoja rooleista ja tehtävistä sekä tietojen luokitteluun liittyvistä prosesseista.

Mandatum luokittelee ja suojaa yhtiön tietojärjestelmät niihin liittyvien riskien mukaan. Palvelujen hankinnan tai uusien menettelyjen tai teknologian käyttöönoton suunnitteluvaiheessa tehdään tietosuojaa koskeva vaikutustenarviointi. Arvioinnin tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko suunnitellut tietojenkäsittelytoimet korkean riskin rekisteröityjen oikeuksille ja vapauksille. Arviointitulosten avulla vähennetään riskejä ja varmistetaan, että yleisen tietosuojasetuksen vaatimukset on huomioitu.

Pääsyä henkilötietoihin rajoitetaan Mandatumissa käyttöoikeuksien hallinnalla. Tietosuojapolitiikka kieltää henkilötietojen käsittelyn ilman työhön liittyvää syytä, ja siitä syystä tietojenkäsittelyä seurataan ja valvotaan. Yhtiön verkkopalveluihin kirjautuminen vaatii asiakkaalta vahvan tunnistautumisen, ja asiakkaiden käyttämät verkkopalvelut toimivat salatulla yhteydellä.

Henkilöstön koulutus

Jokainen Mandatumin työntekijä osallistuu tietosuoja-koulutukseen vuosittain. Uudet työntekijät saavat koulutuksen osana perehdytystä. Tarvittaessa koulutusta annetaan myös ulkoisille palveluntarjoajille. Tietosuojan verkkokoulutuksen suoritusastetta seurataan säännöl-

lisesti. Yleisen verkkokoulutuksen ohella tiimeille ja yksiköille järjestetään räätälöityä koulutusta läpi vuoden. Tietosuojatietoisuutta ja -koulutusta tukevat myös verkko-koulutus ja tietojenkalasteluhyökkäysten tunnistamista helpottava sovellus.

Toimet ja tulokset

Mandatum arvioi vuonna 2022 järjestelmiä GDPR:n noudattamisen hallintaan. Tärkeimmät vaatimukset olivat 30 artiklan mukaisten raporttien tuottaminen, tietosuojaa koskevien vaikutustenarviointien ja tietojensiirtoa koskevien vaikutustenarviointien tukeminen, tietojen kartoitus ja tietovirrat, mittarit sekä mallit tai lomakkeet kolmansien osapuolten arviointeja kehittäville kyselytutkimuksille ja -lomakkeille. Järjestelmä valittiin vuoden 2022 kolmannella neljänneksellä ja sen käyttöön-otto jatkuu vuonna 2023.

Lisäksi Mandatum päivitti tiedonhallintamallinsa lisäämällä siihen eri tietoluokkia koskevien roolien ja vastuiden määritelmät sekä määritteli tietoa koskevat laatukriteerit ja tunnusluvut. Yhtiö otti myös vuoden 2022 kolmannella neljänneksellä käyttöön tietoturva-tietoisuutta lisäävän palvelun, joka valmistaa yhtiön henkilöstöä tietojenkalasteluhyökkäyksiä vastaan.

Tietosuojan verkkokoulutuksen suoritusaste oli vuoden 2022 lopussa 99 prosenttia, uusien työntekijöiden perehdytysaika huomioon ottaen.

Sampo Oyj

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

Sampo Oyj keskittyi vuonna 2022 lisäämään tietoisuutta prosessien omistajuudesta sekä poistamaan henkilö-tietoja, joita sen ei enää tarvitse säilyttää. Lisäksi yhtiö painotti henkilötietojen tunnistamiseen ja säilyttämiseen liittyvän dokumentaation merkitystä lisätäkseen työntekijöiden tietoisuutta Sampo Oyj:n tietosuojavelvoitteista.

Tulevina vuosina Sampo Oyj jatkaa tietosuojaa koskevan yhteistyön vahvistamista konsernitasolla.

Tietoturva ja kyberturvallisuus

Olennaisuus

Sampo-konsernin yhtiöille on ensiarvoisen tärkeää, että niiden tietoturva ja kyberturvallisuus on riittävällä tasolla liiketoiminnan luonteeseen ja laajuuteen sekä teknologian kehitykseen nähden ja vastaa finanssialan yhtiöiltä yleisesti odotettua tasoa. Konserniyhtiöt ovat alttiita tietoturva- ja kyberturvallisuusriskeille, koska yhtiöt käsittelevät paljon arkaluonteisia tietoja ja niiden toimintamaisissa on tiukat tietosuojamääräykset. Näiden riskien hallinta on tärkeää asiakkaiden ja muiden sidosryhmien tietojen suojaamisen sekä konserniyhtiöiden toiminnan varmistamisen ja jatkuvuuden kannalta.

Konsernin hallintotapa

Tietoturvan ja kyberturvallisuuden konsernitason ohjeasiakirjat ovat Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja tietoturvaperiaatteet. Molemmat dokumentit käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on täydentäviä, omaan liiketoimintaansa liittyviä politiikkoja ja ohjeita.

Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet tekemään säännöllisiä riskianalyyssejä ja jatkuvuussuunnittelua sekä ylläpitämään tehokkaita sisäisiä prosesseja, laadukkaita järjestelmiä ja infrastruktuuria, joiden avulla

varmistetaan tietoturva- ja kyberturvallisuusvalmius. Konserniyhtiöt mittaavat suorituskyykyään säännöllisesti ja ovat sitoutuneet kehittämään toimintaansa jatkuvasti. Sampo-konserni edellyttää tietoturvaan ja kyberturvallisuuteen liittyvien vaatimusten noudattamista sekä konsernin sisäisiltä että ulkoisilta sidosryhmiltä (esim. kolmannen osapuolen tietojenkäsittelijät).

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

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin tietoturvaperiaatteet ja muuta lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/tietoturva-ja-kyberturvallisuus

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Kaikkien Sampo-konsernin yhtiöiden on ilmoitettava merkittävistä tietoturvapoikkeamista paikallisille viranomaisille vuosittain ja heti poikkeaman tapahduttua. Konserniyhtiöistä If teki yhden ilmoituksen viranomaisille vuonna 2022. Tapaus liittyi teknisestä viasta johtuvaan lyhyeen häiriöön asiakkaiden itsepalvelussa Baltiassa.

Viranomaisille ilmoitetut tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamat

Sampo-konserni

	2022	2021	2020
If	1	1	1
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	0	-
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	1	1	1

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

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

Ifin tietoturvajohtajalla on kokonaisvastuu Ifin tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta. Hän myös tukee hallitusta tietoturvan tilaan ja toteutukseen liittyvissä asioissa. Tietoturvajohtaja toimii toisessa linjassa ja

raportoi suoraan riskienhallintajohtajalle. Ensimmäisen puolustuslinjan muodostavat tietohallintojohtajalle raportoiva IT-turvallisuuspäällikkö, joka on erikoistunut tieto- ja viestintäteknologian turvallisuuteen ja johtaa IT-turvallisuusasiantuntijoiden ja sovellustestaajien tiimiä, sekä IT-riskienhallinnan ja -turvallisuusvaatimusten asiantuntija.

Tietoturva- ja kyberturvallisuusriskeistä raportoidaan tietoturvasta ja kyberturvallisuudesta vastaavalle hallituksen ORSA-komitealle. Ifin riskiprofiilista ja pääomatilanteesta annetaan neljännesvuosittain yleiskatsaus ORSA-komitealle ja hallitukselle. Hallitukselle laaditaan kerran vuodessa tarkempi ORSA-raportti, joka sisältää kolmen vuoden riski- ja vakavaraisuusarvion. Tietoturvan valvontaa ja riskeihin liittyviä toimia koskevat tunnustukset raportoidaan kuukausittain tietohallintojohtajalle ja keskeisille sidosryhmille, kuten IT-palvelupäällikölle, riskienhallintajohtajalle, jatkuvuuspäällikölle, riskienhallinnan ja raportoinnin henkilöstölle sekä IT-palvelujen tuotantohenkilöstölle.

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

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

Henkilöstön koulutus

If järjestää kaikille uusille työntekijöille ja alihankkijoille tietoturva- ja kyberturvallisuuskoulutusta, jota täydennetään vuosittain verkkokoulutuksella, lähiopetuksella ja intranet-artikkeleilla. Koulutuksen aiheita ovat esimerkiksi tietoturva-vaatimukset, -roolit ja -vastuut, ajankohtaiset tietoturvariskit ja tietoturvapoikkeamista ilmoittaminen. Koko henkilöstön tietoturvatietoisuudesta huolehditaan intranet-artikkeleilla, webinaareilla ja säännöllisillä tietojenkalastelusimulaatioilla, jotka jäljittelevät todellisia hyökkäyksiä.

Kaikki työntekijät ja konsultit osallistuvat vuotuisen tietoturvaohjelmaan, joka sisältää verkkokoulutusta, verkkoseminaareja ja jatkuvaa tietojenkalastelukoulutusta.

Toimet ja tulokset

Venäjän hyökkäys Ukrainaan käynnisti Ifissä erilaisten kriisiryhmien säännölliset kokoontumiset, joissa arvioidaan asiaan liittyviä uhkia ja valmistaudutaan tilanteen mahdolliseen kärjistymiseen. Tilanne ei ole kuitenkaan aiheuttanut merkittäviä kyberuhkia Ifille. Ifin kyberturvallisuus pysyi vuonna 2022 vakaana, ja yhtiö teki useita investointeja tietoturvaan, kuten toimistojen ja datakeskusten verkkojen turvallisuuteen ja varmen-nukseen, palvelunestohyökkäysten lieventämiseen, tietoturvatestaukseen, poikkeamiin reagoimiseen ja katastrofeista palautumiseen.

If onnistui myös kehittämään digitaalista kyvykkyytään useilla eri osa-alueilla vuoden aikana. Tähän kuului kaikkien aikojen korkein palvelun saatavuus, vähemmän haavoittuvuuksia infrastruktuurissa, palvelimissa, sovel-luksissa ja työasemien ohjelmistoissa sekä erinomainen tulos kolmannen osapuolen tekemässä Ifiä koskevassa tietoturvaluokituksessa.

Vuoden 2023 tärkeimpiä tietoturvatavoitteita on varmistaa, että Ifin toiminta on digitaalisen kestävyys ja tietoturvan sekä kyberturvallisuuden kannalta vakuu-tusalan tietoturva- ja hallinnointisäätelyn mukaista. Tähän liittyviä toimia ovat yhtiön ICT-riskienhallinnan, kyberturvallisuuden ja reagointivalmiuksien ja -suunni-telmien vahvistaminen sekä strukturoimattoman tiedon suojaaminen.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmarkilla on tietoturvapolitiikka ja tietoturvan johtamisjärjestelmä, jotka molemmat perustuvat ISO 27001 -standardiin. Tietoturvapolitiikka on osa Topdanmarkin riskienhallintajärjestelmää ja koskee sekä yhtiön työn-tekijöitä että yhteistyökumppaneita.

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

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

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

Lisäksi Topdanmark vaatii ulkopuolisilta tietojen käsitte-lijöiltä riittäviä tietoturvatoinenpiteitä. Sama vaatimus koskee myös alihankkijoita.

Henkilöstön koulutus

Kaikille uusille työntekijöille annetaan perehdytys Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaan. Topdanmarkilla on lisäksi erillinen tietoturvaa koskeva verkkokurssi. Kaikkien työntekijöiden ja konsulttien on suoritettava kurssi joka toinen vuosi. Topdanmarkin tietoturvapoliittikkaa rikkovalle työntekijälle voi aiheutua työsuhteeseen liittyviä seuraamuksia, vakavimpana irtisanominen.

Toimet ja tulokset

Suojellakseen liiketoimintaansa kyberrikollisilta, Topdanmark esitteli vuonna 2022 uuden työkalun, jolla koulutetaan työntekijöitä havaitsemaan tietojenkalastelu-sähköposteja.

Yhtiö käynnisti vuonna 2021 kattavan hankkeen fyysisen turvallisuuden parantamiseksi toimipisteissään, koska se on tärkeä osa kyberturvallisuutta ja tietoturvaa. Hanke on sisältänyt muun muassa parannuksia kulunvalvontaan sekä rakennusten turvallisuuteen ja niiden ympäristön suojaukseen. Hanke saatiin päätökseen vuonna 2022.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsilla on tietoturvaviitekehys, jonka avulla pyritään puuttumaan prosessien ja ihmisten haavoittuvuuksiin, vähentämään Hastingsin teknologia- ja datavarantojen monimutkaisuutta sekä sisällyttämään tietoturva rakenteelliseksi osaksi liiketoiminnan päätöksentekoa. Viitekehys pohjautuu ISO 27001 -standardiin, ja sitä tukevat asianmukaiset politiikat ja prosessit.

Hastingsilla on käytössä toimintatavat, joilla seurataan tietoturva- ja kyberturvallisuustapahtumia ja -poikkeamia ja reagoidaan niihin. Riippumattomat toimijat validoivat ja testaavat toimintatavat säännöllisesti. Testauksen suorittavat yhtiön CBEST-sertifioidut kumppanit, ja se sisältää haavoittuvuusarviointeja ja tunkeutumistestejä sekä sisäisesti toteutettuja tietojenkalastelukampanjoita ja harjoituksia, joilla tarkastetaan poikkeamien hallintamettelyjen sietokyky ja kestävyys.

Hastingsilla on erilliset tietoturva-, kyberturvallisuus-, tietosuoja- ja compliance-tiimit, joiden tarkoituksena on suojata ja tukea yhtiön liiketoimintaa, hallinnoida politiikkoja ja valvontakeinoja, arvioida riskejä ja estää luvaton tai sopimaton pääsy tietoihin. Hastings on aktiivinen koko toimialan kyber- ja turvallisuusuhkatiedustelussa

ja kuuluu useisiin sääntelyviranomaisten perustamiin ja valtion virastojen, kuten Ison-Britannian kansallisen kyberturvallisuuskeskuksen tukemiin kyberkoordinointiryhmiin.

Henkilöstön koulutus

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

Toimet ja tulokset

Hastings vahvisti vuonna 2022 tietoturvaa ja kybersietokykyä koskevaa ohjelmaansa. Siihen sisältyi ympäristöjen jatkuvaa tietoturvastressitestausta, henkilöstön kybertietoisuuden tukemista ja lisäämistä sekä kriisinhalintaharjoituksia, joissa keskityttiin kiristysohjelmien aiheuttamiin uhkiin.

Hastings reagoi myös muutoksiin, joita Venäjän ja Ukrainan välisistä tapahtumista seurannut geopoliittinen tilanne aiheutti sen uhkaympäristöön. Yhtiö kiinnitti erityistä huomiota kyberturvallisuuskeskuksen säännöllisesti päivittyviin ohjeisiin ja ryhtyi toimiin varmistaakseen, että se toimi Ison-Britannian hallituksen odotusten mukaisesti.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Mandatumin tietoturvan hallintajärjestelmä on sertifioitu ISO/IEC 27001:2013 -standardin mukaisesti. Sertifikaatin myöntäjä auditoi järjestelmän vuosittain. Yhtiö on mukauttamassa tietoturvariskien hallintamalliaan operatiivisten riskien hallintamallin osaksi. Mandatum on lisäksi määrittänyt tunnusluvut ja riskinottohalukkuuden, ja sen riskitaksonomiassa on erillinen kategoria kyberriskeille.

Mandatum kehittää tietoturvaa ja kyberturvallisuutta systemaattisesti ja johdon hyväksymän tietoturvastrategian mukaisesti. Jatkuvasti muuttuvan uhkaympäristön perusteella strategiaan voidaan tarvittaessa tehdä muutoksia. Strategian ensisijaisena tavoitteena on varmistaa johdon tietoisuus tietoturvan tilasta, määritellä kehitystoimien painopisteet ja varmistaa niiden riittävä resursointi.

Mandatumin päivittäinen tietoturva- ja kyberturvallisuusjohtaminen perustuu Mandatum Lifen ja MAMin hallituksien vuosittain hyväksymään tietoturvapoliitiikkaan.

Politiikka koskee kaikkia Mandatumin työntekijöitä ja sidosryhmien edustajia, jotka käsittelevät yhtiön tietoja työtehtävissään. Poliitiikan vaatimukset sisältyvät myös alihankkijoiden, palveluntarjoajien ja muiden ulkoisten sidosryhmien kanssa tehtäviin sopimuksiin. Poliitiikka liittyy läheisesti muihin Mandatumin sisäisiin politiikkoihin, kuten yksityiskohtaisempia ohjeita sisältävään tiedonhallintapolitiikkaan ja tietosuojapolitiikkaan. Täydentäviä ohjeita ovat esimerkiksi internetin, tietoverkon ja sähköpostin käyttöperiaatteet, käyttövaltuusperiaatteet, lokikirjaamisen periaatteet, pilvipalvelujen käytön periaatteet, salausta koskevat periaatteet ja Mandatumin tietoturvallisuuden hallintajärjestelmän muiden ohjeiden ja käytäntöjen lisäksi.

Mandatumin ensimmäisellä ja toisella puolustuslinjalla on omat tietoturvaorganisaationsa. Operatiivisesta tietoturvatyöstä vastaa Business Technology -yksikkö, joka suunnittelee ja toteuttaa tieto- ja kyberturvallisuuteen liittyvät tekniset ja hallinnolliset ratkaisut. Tietoturvan strateginen ja taktinen hallinta sekä muiden yksiköiden seuranta ja tukeminen on keskitetty riskienhallintatoimintoon, jossa sitä johtaa tietoturvaajohtaja.

Tietoturvan ja kyberturvallisuuden tasoa arvioidaan jatkuvasti, ja prosesseja ja järjestelmiä koskevia testejä tehdään säännöllisesti. Tietoturva- ja kyberriskejä seurataan aktiivisesti, ja niistä raportoidaan neljännesvuosittain yhtiön tietoturva- ja kyberriskien komitealle.

Henkilöstön koulutus

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

Ulkoisten kumppaneiden riittävät tietoturvatiedot ja -osaaminen pyritään varmistamaan sopimuksilla, ohjeilla ja tarvittaessa koulutuksella.

Toimet ja tulokset

Ukrainan tilanteesta johtuen Mandatumin kehitystyön painopiste oli vuonna 2022 kyberturvallisuudessa ja varautumissuunnittelussa. Operatiiviset ja teknologiaan liittyvät kyberturvallisuusvastuut siirrettiin riskienhallinnasta Business Technology -yksikköön, jossa yhtiön kyberturvallisuuspäällikkö kehittää ja koordinoi niitä.

Mandatum uudisti tietoturvastrategiaansa vuonna 2022. Siihen lisättiin strategisempia elementtejä, kuten visio ja menestystekijät, tavoitteiden ja tiekartan lisäksi.

Keskeisiä kehitystavoitteita ovat muun muassa vaatimusten noudattaminen (esim. finanssialan digitaalisesta häiriönsietokyvystä annettu asetus), haavoittuvuuksien hallinta ja toimitusketjun riskienhallinta.

Mandatum osallistui vuonna 2022 laajimpaan yritysten ja viranomaisten väliseen kansallisen tason kyberharjoitukseen, Tieto22:een. Harjoituksen painopiste oli rahoitussektorissa, ja siihen liittyi kuvitteellinen laajamittainen maksuhäiriö. Yhtiö järjesti lisäksi sisäisen kyberharjoituksen riskienhallinta-, laki-, IT- ja liiketoimintayksiköiden välillä. Sisäistä harjoitusta fasilitoi kyseisten koulutusten järjestämiseen erikoistunut ulkopuolinen palveluntarjoaja.

Mandatum otti vuonna 2022 käyttöön jatkuvan, pelipohjaisen sovelluksen, joka lisää työntekijöiden tietoisuutta tietojenkalasteluhyökkäyksistä. Työntekijöille myös ilmoitettiin tietoturvaongelmista ja tietojenkalastelukampanjoista intranetissä.

Mandatum teetti 27 pilvipalvelujen ja 9 muuta tietoturvaan ja tietosuojaan liittyvää kolmannen osapuolen auditointia vuonna 2022.

Mandatumin henkilöstöstä 99 prosenttia oli suorittanut tietoturvan verkkokoulutuksen vuoden 2022 lopussa. Turvallisuuteen liittyvissä tehtävissä työskentelevät asiantuntijat saivat lisäksi vuoden aikana ulkopuolista koulutusta.

Yhtään tieto- tai kyberturvallisuuspoikkeamaa ei ohjattu yhtiön kriisinhallintaryhmälle vuoden 2022 aikana.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n tietoturva- ja kyberturvallisuusjärjestelmä on integroitu Ifin IT-infrastruktuuriin. Lisäksi Sampo Oyj:llä on vahva sisäinen valvonta ja lisäresursseja yhtiön omiin tarpeisiin. Sampo Oyj päivittää kyberuhkiin liittyvää tietoa jatkuvasti ja tietoturvaohjeita usein yhtiön intranetissä.

Tietoturva ja kyberturvallisuus kuuluvat Sampo Oyj:n uusien työntekijöiden perehdytykseen. Kaikille työntekijöille järjestetään sisäisiä koulutustilaisuuksia kaksi kertaa vuodessa, ja työntekijöiden osallistumista koulutuksiin seurataan. Koulutustilaisuudet ja -materiaalit, ovat aina työntekijöiden käytettävissä.

Sampo Oyj otti vuonna 2022 käyttöön useita uusia poikkeamien seurantatoimia, joilla pyritään parantamaan muun muassa verkkoliikenteen, etuoikeutettujen käyttöoikeuksien, liiketoimintakriittisten palvelujen ja järjestelmien varmennuksen seurantaa. Lisäksi yhtiö otti käyttöön prosessin tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamiin reagoimiseksi.

Sampo Oyj osallistui syksyllä 2022 Ifin järjestämään vuotuiseseen tieto- ja kyberturvallisuusharjoitukseen. Harjoitusta oli laajennettu siten, että liiketoimintayksiköillä oli siinä entistä aktiivisempi rooli. Harjoituksen tulokset ja siitä saatu palaute käytiin läpi, ja niitä käytetään toiminnan jatkuvuuden ja tulevien harjoitusskenaarioiden kehittämiseen.

Sampo Oyj päivitti vuoden aikana tietoturvaan ja kyberturvallisuuteen liittyviä perehdytysmateriaalejaan. Sampo Oyj jatkoi myös yhtiön kyberturvallisuuskoulutusohjelmaan kuuluvia, työntekijöille suunnattuja tietojenkalastelusähköpostisimulaatioita.

Sampo Oyj on kiinnittänyt enemmän huomiota tietojärjestelmien ja liiketoiminnan jatkuvuuteen sekä sovellusten tietoturvaan Ukrainan kriisin kärjistymisen jälkeen. Palvelinten ja työasemien suojaukseen, identiteetin- ja pääsynhallintaan, kyberhyökkäysten havaitsemiseen ja niihin reagoimiseen sekä laajamittaisen kyberhyökkäysten sietokykyyn tehtiin useita parannuksia. Sampo Oyj lisäsi myös panostustaan tietoturvatestaamiseen.

Sampo Oyj:n tietoturvaprosessit auditointiin sisäisesti vuonna 2022.

Sampo Oyj aloitti vuonna 2022 valmistelut uuteen, turvallisempaan ja energiatehokkaampaan konesaliin siirtymistä varten. Varsinainen siirtyminen on suunnitella vuodelle 2023.

Ihmisoikeudet ja työkäytännöt

Olennaisuus

Sampo-konsernin yhtiöille ihmisoikeuksien turvaamisessa ei ole kyse pelkästään siitä, että toimitaan oikein ja noudatetaan lakia. Kyse on myös taloudellisen tuloksen turvaamisesta. Ihmisoikeuskysymysten laiminlyönti voi johtaa esimerkiksi oikeustoimiin, sijoittajien menettämiseen, mainevahinkoihin ja taloudellisiin menetyksiin.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Sampo-konserni on myös ihmisoikeuksia edistävien YK:n Global Compact -periaatteiden allekirjoittaja. Lisäksi eri konserniyhtiöillä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa soveltuvia politiikkoja ja ohjeita. Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet ihmisoikeuksiin liittyvien politiikkojensa ja prosessiensa jatkuvaan kehittämiseen, johon sisältyy esimerkiksi ihmisoikeuksia koskevan due diligence -prosessin toteuttaminen sekä ennalta varautumisen periaatteen ja oikeussuojakeinojen soveltaminen.

Ihmisoikeusloukkausten riski voi syntyä suoraan konsernin omasta toiminnasta tai välillisesti ulkoisista tekijöistä,

kuten asiakkaista, sijoituksista ja toimitusketjuista. Sampo-konserni on tunnistanut esimerkiksi syrjintä- ja tasavertaisuusasiat omassa toiminnassaan tärkeimmiksi ihmisoikeuskysymyksiksi. Tietomurrot ja asiakastietojen väärinkäyttö voivat puolestaan loukata asiakkaiden ihmisoikeuksia, erityisesti jos niihin liittyy arkaluonteisia henkilötietoja. Sampo-konsernin yhtiöillä on tiukat periaatteet ja menettelyt, joilla varmistetaan, että kaikki kerätty tieto suojataan tietosuojaja- ja tietoturvatoinin sekä kouluttamalla henkilöstöä riittävästi. Sijoitusten ja yritysasiakkaiden suhteen Sampo-konsernin yhtiöt seuloivat sijoituksiaan ja asiakkaitaan kansainvälisten, esimerkiksi ihmisoikeuksia käsittelevien normien ja standardien mukaan.

Konserniyhtiöt ovat myös sitoutuneet kannustamaan yhteistyökumppaneitaan ja muita kolmansia osapuolia kunnioittamaan ja noudattamaan ihmisoikeuksia. Tämä todetaan esimerkiksi Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka alihankkijoita ja muita yhteistyökumppaneita kehoitetaan omaksumaan. Yksittäisillä konserniyhtiöillä on lisäksi tarkempia käytäntöjä omille alihankkijoilleen ja näiden alihankkijoille (esim. alihankkijoiden toimintaperiaatteet).

Ihmisoikeuksiin liittyvistä politiikkasitoumuksista tiedotetaan eri sidosryhmille esimerkiksi koulutuksen, intranetin, sopimusneuvottelujen, kyselylomakkeiden, auditointien ja toimipaikkavierailujen välityksellä.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu yhtään ihmisoikeusloukkausta vuonna 2022. Näillä tarkoitetaan vakavia ihmisoikeus- ja työolainsäädännön loukkauksia.

Sampo-konsernin yhtiöt aloittivat syrjintätapausten määrän ulkoisen raportoinnin vuonna 2021. Raportointia laajennettiin vuonna 2022 kattamaan myös häirintätapaukset (mukaan lukien seksuaalinen häirintä). Nämä yhdistetään raportoinnissa ilmoitusten tekijöiden

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/ihmisoikeudet-ja-tyokaytannot

yksityisyyden suojelemiseksi. Sekä If että Topdanmark raportoivat tapauksia, joista suurin osa tutkittiin ja ratkaistiin ja tarvittavat korjaavat toimenpiteet toteutettiin jo raportointivuoden aikana.

Sampo-konsernin työntekijöistä 66,1 prosenttia kuului työehtosopimusten piiriin 31.12.2022. Luvuissa ovat mukana työntekijät, jotka ovat tosiasiallisesti työehtosopimusten piirissä. Lisäksi If, Topdanmark, Mandatum ja Sampo Oyj soveltavat työehtosopimusta useimpien työntekijöiden (esim. ylin johto pois lukien) työehtoihin,

vaikka he eivät kuuluisikaan sopimuksen piiriin. Hastings ei neuvottele ammattiliittojen kanssa, vaan haluaa keskustella työntekijöidensä kanssa suoraan, tilanteen mukaan joko Hastings Colleague Forumin tai Your Voice -henkilöstökyselyn kautta, sähköpostin ja intranetin välityksellä ja/tai henkilökohtaisesti. Ammattiliiton jäsenyyttä ei kuitenkaan ole kielletty, eikä yhtiö estä ammattiliittojen edustajia osallistumasta työntekijän valitusta koskeviin tai kurinpidollisiin tapaamisiin työntekijän niin pyytäessä. Yhtiö myös vertaa työehtojaan markkinakäytäntöihin säännöllisesti.

Sisäisesti raportoidut ihmisoikeusloukkaukset

	2022	2021	2020
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	0	-
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	0	0	0

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät yhtiöittäin

%	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
If	85,5	86,4	87,7
Topdanmark	96,9	96,5	96,6
Hastings	0,0	0,0	0,0
Mandatum	48,7	48,9	52,9
Sampo Oyj	-	-	-
Sampo-konserni	66,1	66,5	66,9

Sampo-konserni toteuttaa vuonna 2023 konserninlaajuisen ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin, jolla valmistaudutaan tuleviin lainsäädännöllisiin vaatimuksiin ja vahvistetaan edelleen konserniyhtiöiden ihmisoikeuksiin liittyvää hallintoa ja prosesseja (esim. due diligence).

Sisäisesti raportoidut syrjintä- ja häirintätapaukset*

	2022	2021
If	5	0
Topdanmark**	2	0
Hastings	0	0
Mandatum	0	0
Sampo Oyj	0	0
Sampo-konserni, yht.	7	0

* Raportointia laajennettiin vuonna 2022 kattamaan raportoidut häirintätapaukset.

** Yksi tapauksista liittyi myytyyn henkivakuutusliiketoimintaan.

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät maittain Sampo-konserni

%	31.12.2022	31.12.2021
Ruotsi	99,5	99,6
Tanska	96,9	96,6
Norja	96,0	96,3
Suomi	79,5	81,8
Baltian maat	18,7	18,7
Iso-Britannia	0,0	0,0
Muut maat	83,4	78,3

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Ifissä vastuu ihmisoikeuksista ja työkäytännöistä on jaettu eri toiminnoille, kuten compliance, riskienhallinta ja henkilöstöhallinto. Lisäksi Ifissä on eettinen komitea, joka on valmisteleva ja toimitusjohtajaa neuvova elin. Komitea kokoontuu vähintään neljästi vuodessa. Henkilöstöjohtaja toimii komitean puheenjohtajana, ja sen jäsenet edustavat esimerkiksi konsernitoimintoja, liiketoiminta-alueita, korvauskäsittelyä ja ammattiliittoja. Komitea käsittelee eettisiä kysymyksiä Ifissä, koordinoi ja arvioi niitä sekä antaa niihin liittyviä suosituksia, esimerkiksi ihmisoikeuksia ja työkäytäntöjä koskien.

Ifin hallitus hyväksyy kaikki Ifin ihmisoikeuksiin ja työkäytäntöihin liittyvät politiikat.

Työntekijät

Ifin eettisissä toimintaperiaatteissa, jotka perustuvat YK:n Global Compact -aloitteeseen, kuvataan yhtiön eettiset normit, tavoitteet, periaatteet ja vastuut, mukaan lukien yhtiön sitoutuminen ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Toimintaperiaatteet koskevat kaikkia Ifin työntekijöitä, ja niissä todetaan, ettei minkäänlaista syrjintää, häirintää tai kiusaamista suvaita. Lisäksi Ifillä on monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja osallisuuteen liittyvä ohjeistus.

If pyrkii rakentamaan ja luottamukselliseen vuoropuheluun työntekijöidensä ja heidän valitsemiensä edustajien, kuten ammattiliittojen, kanssa yhtiön kehittämiseksi ja kaikkien työntekijöiden asianmukaisen kohtelun varmistamiseksi. If kunnioittaa työntekijöiden järjestäytymisvapautta, ja yrityksen liiketoimintaprosessit on suunniteltu varmistamaan yhdenvertainen, työntekijöiden perustuslaillisiin oikeuksiin perustuva kohtelu järjestäytymisestä riippumatta. Kaikkia työehtoja säännellään suurelta osin paikallisella työlainsäädännöllä riippumatta siitä, kuuluvatko ne työehtosopimuksen piiriin vai eivät, ja niitä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin. Jos organisaatiossa tapahtuu muutoksia, liiton jäseniä tiedotetaan ja/tai heitä kuullaan asiassa.

Yritysassiakkaat

If on integroinut vastuullisuuden suoraan vakuuttamisstandardeihinsa ja yritysasiakkaiden due diligence -prosessiinsa. Toimintatapa perustuu YK:n Global Compact -aloitteen periaatteisiin ja kattaa esimerkiksi ihmisoikeudet ja työntekijöiden oikeudet. If arvioi ulkoisen palveluntarjoajan tutkimusten ja luokituksen perusteella, noudattavatko yritysasiakkaat Global Compact -aloitetta. Jos luokitus ei täytä Ifin sisäisesti asettamaa kynnysarvoa, asia siirretään Ifin sisäiselle ESG-arviointitiimille jatkotoimia varten.

Alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit

If odottaa alihankkijoiltaan ja muilta yhteistyökumppaneiltaan ihmisoikeuksia, työntekijöiden oikeuksia ja muita työkäytäntöjä kunnioittavien liiketoimintatapojen noudattamista liiketoiminnassaan ja toimitusketjuissaan. Ifillä on alihankkijoiden toimintaperiaatteet, jotka määrittelevät vähimmäisvaatimukset, joita If odottaa alihankkijoiden noudattavan liiketoiminnassaan sen kanssa. Alihankkijoiden toimintaperiaatteiden avulla If varmistaa, että se ei käytä alihankkijoita tai muita vastapuolia, jotka ovat merkittäväällä tavalla laiminlyöneet velvollisuuksiaan liikekumppaneitaan, työntekijöitään tai yleistä etua kohtaan. Näin ollen If kunnioittaa myös konsulttina työskentelevien tilapäistyöntekijöiden oikeuksia toiminnassaan.

Sijoitukset

Ifin vastuullisen sijoittamisen politiikka ohjaa vastuullista sijoittamista yhtiössä. Tietoa ihmisoikeuksien huomioimisesta Ifin sijoitustoiminnassa on Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi -osiossa.

Henkilöstön koulutus

If järjestää toimipisteissään eettisiä toimintatapoja ja ongelmatilanteita koskevia kursseja, seminaareja ja keskustelutilaisuuksia. Kaikkia työntekijöitä koulutetaan huomioimaan ihmisoikeusnäkökohtia osana One Responsible If -koulutusohjelmaa. Ohjelma sisältää etiikkaa koskevan moduulin, joka käsittelee Ifin eettisten toimintaperiaatteiden sisältöä. Ohjelma kuuluu uusien työntekijöiden perehdytykseen, ja kaikkien työntekijöiden on suoritettava se vuosittain.

Toimet ja tulokset

If lanseerasi One Responsible If -koulutusohjelman vuoden 2022 ensimmäisen neljänneksen aikana. Ohjelma sisältää verkkokoulutuksen, joka käsittelee Ifin eettisiä toimintaperiaatteita. Uusi koulutusohjelma on pakollinen kaikille Ifin työntekijöille ja se suoritetaan vuosittain.

Vuonna 2022 noin 93 prosenttia Ifin työntekijöistä suoritti koulutuksen.

YK:n Global Compact -periaatteet sisällytettiin Ifin vakuuttamiskäytäntöihin kesäkuussa 2021, ja If oli joulukuuhun 2022 mennessä arvioinut yhteensä 677 yritysasiakasta. Kaikkiaan 19 tapausta lähetettiin ESG-arviointitiimin arvioitaviksi. Viisi asiakasta paransi luokitustaan vuonna 2022, ja ne poistettiin siten ESG-arviointilistalta.

If laati vuonna 2022 OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeiden mukaisen due diligence -prosessin välttääkseen ihmisoikeuksiin, työntekijöiden oikeuksiin, ympäristöön ja korruption estämiseen kohdistuvia haitallisia vaikutuksia yhtiön ja sen yhteistyökumppaneiden toiminnassa ja toimitusketjuissa ja puuttuakseen niihin. Due diligence -prosessi sisällytetään Ifin hankintaprosessiin. Työ alkoi Norjassa 1.7.2022 Norjan avoimuuslain vuoksi ja jatkuu vuonna 2023.

If kehitti vuonna 2022 itsearviointikyselyn alihankkijoilleen. Kysely on osa Ifin tapaa arvioida, noudattavatko sen alihankkijat Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteita. Kysely lähetettiin keväällä 2022 kaikkiaan 919 kiinteistö- ja ajoneuvokorjausurakoitsijalle. Seuraavassa vaiheessa If pyytää lisätietoja urakoitsijoilta, joiden vastauksissa oli epäselvyyksiä.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmark varmistaa ihmisoikeuksien kunnioittamisen politiikoilla, sisäisillä ohjeilla, johtamisjärjestelmillä ja erilaisilla aloitteilla. Näitä ovat esimerkiksi vastuulliset sijoituskäytännöt ja sijoitusten hallintaa koskevat politiikat; toimitusketjujen vastuullisen hallinnan ohjelma yhtiön alihankkijoille; asiakkaiden ESG-seulonta vakuutustoiminnan vastuullisuuden varmistamiseksi; asiakassuhteiden hoitamiseen liittyvät prosessit, politiikat ja ohjeet sekä työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtivat henkilöstöpolitiikat ja johtamisjärjestelmät.

Topdanmarkilla on myös due diligence -prosessi yhtiön itsensä tai sen alihankkijoiden tai kumppaneiden mahdollisten kielteisten ihmisoikeusvaikutusten tunnistamiseksi. Jos mahdolliset kielteiset vaikutukset aiheutuvat Topdanmarkista itsestään, yhtiö tarjoaa asianomaisille henkilöille rikkomuksen luonteeseen mukaiset oikeussuojakeinot. Jos kielteisiä vaikutuksia havaitaan kumppanin tai alihankkijan toiminnassa, Topdanmark aloittaa vuoropuhelun kyseisen tahon kanssa. Jos

vuoropuhelu ei johda muutokseen ja tilanteen parantumiseen, Topdanmark voi lopettaa yhteistyön. Due diligence -prosessi kuuluu Topdanmarkin riskitoimikunnan alaisiin yleisiin riskienseurantaprosesseihin. Prosessiin kuuluu myös mahdollisten ja todettujen ESG-riskien seuranta, negatiivisten ihmisoikeusvaikutusten riski mukaan lukien.

Henkilöstön koulutus

Topdanmarkin työntekijöillä on vastuu noudattaa yrityksen ihmisoikeuspolitiikkaa. Lisäksi kaikkien työntekijöiden on suoritettava yhtiön toimintaperiaatteita koskeva verkkokurssi, joka sisältää ihmisoikeuksia koskevan osion.

Toimet ja tulokset

Topdanmark laati vuonna 2022 uuden ihmisoikeuspolitiikan, jonka yhtiön hallituksen on määrä hyväksyä vuonna 2023. Poliitikka koskee sekä Topdanmarkia että yhtiön alihankkijoita ja muita yhteistyökumppaneita. Uusi laajennettu politiikka tulee osaksi muun muassa toimintaperiaatteita koskevaa pakollista verkkokurssia.

Topdanmark kehittää ihmisoikeuksia koskevaa due diligence -prosessiaan ja yleisiä ESG-riskien hallintaprosessejaan vuonna 2023. Lisäksi yhtiö tarkastelee toimintaperiaatteita koskevan verkkokurssin ihmisoikeusosion laajentamista siten, että se käsitelisi kattavammin perusihmisoikeuksia ja ihmisoikeuksien loukkaamisen vakavuutta.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

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

Hastings on sitoutunut toimimaan vastuullisesti liikesuhteissaan ja varmistamaan, että orjuutta tai ihmiskauppaa ei tapahdu sen liiketoiminnassa. Hastings vaatii myös alihankkijoitaan ja muita liikekumppaneitaan ryhtymään tarvittaviin toimiin orjuuden ja ihmiskaupan välttämiseksi ja/tai torjumiseksi. Yhtiö on antanut asiasta hallituksen, hallintojohtajan ja johtoryhmän hyväksymän lausunnon, joka on kaikkien Hastingsin kanssa liiketoimintaa harjoittavien osapuolten saatavilla.

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

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

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

Hastingsilla on työntekijöiden kuulemista varten ryhmä, Hastings Colleague Forum (HCF). Yhtiö tunnustaa HCF:n neuvotteluosapuolekseen lakisääteisissä yhteistoimintamenettelyissä ja tunnustaa myös työntekijöidensä ammattiliiton jäsenyyden yksittäisten virallisten prosessien yhteydessä (liittyy esim. käytökseen, valituksiin, suoriutumiseen ja sairauspoissaolojen hallintaan). HCF koostuu demokraattisesti valituista edustajista, jotka tuovat esille omien liiketoiminta-alueidensa yleisen mielipiteen sekä keskustelevat kollektiivisista kysymyksistä ja palautteesta varsinaisen yhteistoimintamenettelyn lisäksi.

Henkilöstön koulutus

Hastings varmistaa, että sen työkäytännöt, prosessit ja toimintatavat noudattavat Ison-Britannian lakeja, ja että sen työntekijät ja heidän esihenkilönsä ymmärtävät oman vastuunsa yhdessä sovittujen toimintatapojen, standardien ja hallintotavan sisäistämisessä ja noudattamisessa. Tämän tueksi yhtiö tarjoaa asianmukaista ja jatkuvaa koulutusta koko henkilöstölle. Lisäksi kaikilla Hastingsin esihenkilöillä on pääsy kolmeen verkko-oppimismoduuliin, jotka tarjoavat tietoja ja ohjeita henkilöstön palautteen tehokasta käsittelyä ja ratkaisemista varten.

Toimet ja tulokset

Hastings kuuntelee työntekijöitään ja on yhteydessä heihin intranetin, kahdesti vuodessa tehtävän henkilöstökyselyn, roadshow-tapahtumien ja säännöllisten kehityskeskustelujen välityksellä. Yhtiö suhtautuu työntekijöiden palautteisiin vakavasti ja reagoi niihin tarvittavilla toimenpiteillä. Vuoden aikana esiin tuodut asiat ja toimenpiteet esitellään vuoden lopussa julkaistavalla ”you said, we did” -tiedotteella. Työntekijäpalautteen tuloksena vuonna 2022 tehtyjä muutoksia olivat muun muassa uuden Learning for Growth -ohjelman luominen kaikille yhtiön esihenkilöille, elinkustannustukipaketin käyttöönotto ja muutokset tapaan, jolla yhtiö kerää varoja paikallisten yhteisöjen hyväksi.

HCF pyrki vuonna 2022 saamaan aikaan yrityksen sisäisiä muutoksia, liittyen esimerkiksi työpaikkaruokaloiden hinnoitteluun. Tämä nosti ryhmän profiilia, mikä lisäsi työntekijöiden sitoutuneisuutta siihen.

Mandatum

Yleiset periaatteet

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

Mandatum on sitoutunut vastuulliseen sijoittamiseen, ja ESG-näkökohdat ovat keskeinen osa sen sijoitusriskien hallintaa. Yhtiö käy läpi sijoitussalkkunsaa säännöllisesti ihmisoikeusloukkausten varalta osana normipohjaista seulontaa. Jos loukkauksia havaitaan, Mandatum pyrkii tekemään yhteistyötä asianosaisten kanssa tilanteen korjaamiseksi.

Mandatumin työntekijöiden ihmisoikeudet taataan yhtiön henkilöstöpolitiikoissa ja toimintatavoissa. Kaikki politiikkasitoumukset hyväksytään yhtiön ylimmällä tasolla. Mandatum painottaa tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan ja politiikoissaan ja tarkkailee sukupuolija-
kaumaa yhtiön johtotehtävissä. Tasa-arvoasioita käsi-
tellään myös Mandatum Way -oppaassa, joka annetaan kaikille uusille työntekijöille perehdytyksen yhteydessä.

Mandatum odottaa alihankkijoidensa harjoittavan liiketoimintaansa lainmukaisesti ja eettisesti. Tämän varmistamiseksi Mandatum tarkastaa osana alihank-
kijoiden arviointia ennen yhteistyön aloittamista sekä yhteistyön aikana, että alihankkijoiden toiminta on Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaista. Tarkastuksen tärkeimmät osa-alueet ovat sitoutuminen ihmisoikeuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun, ympäris-
tötavoitteet, tietosuoja ja tietoturva, sekä hallinnointiin liittyvät näkökohdat, kuten eturistiriidat ja lahjonnan ja korruption ehkäiseminen.

Toimet ja tulokset

Mandatum jatkoi vuonna 2022 uusien palveluntarjoajien ja yhteistyökumppaneiden seulontaa (esim. tietotekniikkaan liittyen) vuonna 2021 käyttöön otetun kyselylomakkeen avulla. Kyselylomake sisältää kysymyksiä muun muassa ihmisoikeuksista, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja ympäristötavoitteista. Mandatum aikoo vuonna 2023 laajentaa näiden asioiden seurantaa kattamaan alihankkijayhteistyön koko elinkaaren.

Sampo Oyj

Sampo Oyj vastaa Sampo-konsernin toimintaperiaat-
teiden vuosittaisesta tarkistuksesta ja päivityksestä, johon sisältyvät myös konsernitason ohjeistukset ihmisoikeuksista. Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on perehdyttävä Sampo-konsernin toimintaperiaatteisiin työsuhteensa alussa ja sen jälkeen osallistuttava sisäiseen koulutukseen joka toinen vuosi. Kaikkiaan 98 prosenttia yrityksen työntekijöistä suoritti toimintaperiaatteita koskevan koulutuksen vuonna 2022.

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset

Olennaisuus

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

Sampo-konserni ei suoraan aiheuta merkittäviä määriä kasvihuonekaasupäästöjä. Ilmastomuutos kuitenkin vaikuttaa konserniyhtiöiden toimintaan esimerkiksi entistä vaikeammin ennakoitavien ja voimakkaampien sääilmiöiden kautta, sillä ne vaikuttavat yhtiöiden liiketoimintaan lisäämällä riskiä ja mahdollisesti kasvattamalla korvauskustannuksia. Vähentämällä suoria kasvihuonekaasupäästöjään konserniyhtiöt osaltaan tukevat ilmastomuutoksen hillintää.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin ilmastoa, ympäristöä ja luonnon monimuotoisuutta koskevat periaatteet on määritelly Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksen. Lisäksi kaikilla konserniyhtiöillä on täydentäviä omaan toimintaan soveltuvia periaatteita ja ohjeita.

Työtä ohjaavat myös konserniyhtiöiden sitoumukset Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja konsernin sitoutuminen erilaisiin periaatteisiin (esim. YK:n Global Compact) ja raportointiviitekehyksiin (esim. TCFD) sekä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien toiveet.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet vähentämään oman toimintansa ilmasto- ja ympäristövaikutuksia.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2022 yhteensä 20 840,1 tonnia eli 1,57 tonnia työntekijää kohti. Scope 1 -päästöjen osuus oli 5,7 prosenttia (17,6), Scope 2 -päästöjen 19,5 prosenttia (23,1) ja Scope 3 -päästöjen 74,8 prosenttia (59,3) kokonaispäästöistä. Suurin osa päästöistä aiheutui liikematkustuksesta, henkilöstön työmatkoista ja etätyöskentelystä sekä sähkönkulutuksesta. Näiden osuudet päästöistä olivat 28,5 prosenttia (25,8), 26,5 prosenttia (-), ja 14,4 prosenttia (18,8).

Sampo-konsernin laskennalliset ja raportoidut päästöt lähes kaksinkertaistuivat vuonna 2022. Tulokseen vaikuttivat

Ifin Baltian toimintojen sisällyttäminen laskelmiin, koronarajoitusten purkamisen myötä merkittävästi lisääntynyt liikematkustus, sekä yleiset parannukset Scope 3 -luokkien raportoinnissa, joista erityisesti henkilöstön työmatkoilla ja etätyöllä oli suuri vaikutus kokonaispäästöihin. Scope 3 -raportoinnissa pyrittiin yhdenmukaistamaan konsernin raportointia ja kehitettiin esimerkiksi jätteiden, ruokapalvelujen, tuotteiden ja palvelujen, taksimatkojen, paperinkulutuksen, IT-laitteiden sekä työntekijöiden työmatkojen ja etätyön raportointia. Ilman näitä lisäyksiä Sampo-konsernin kokonaispäästöt olisivat olleet 14 334,8 tonnia, mikä olisi merkinnyt 34,7 prosentin kasvua vuodesta 2021.

Sampo-konserni on päättänyt sitoutua SBTi-aloitteeseen vuonna 2023 ja aloittaa konsernitason tieteeseen perustuvien ilmastotavoitteiden kehittämisen sen mukaisesti.

Konsernin ympäristövaikutuksiin liittyvät tiedot on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt ([sivu 188](#)).

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

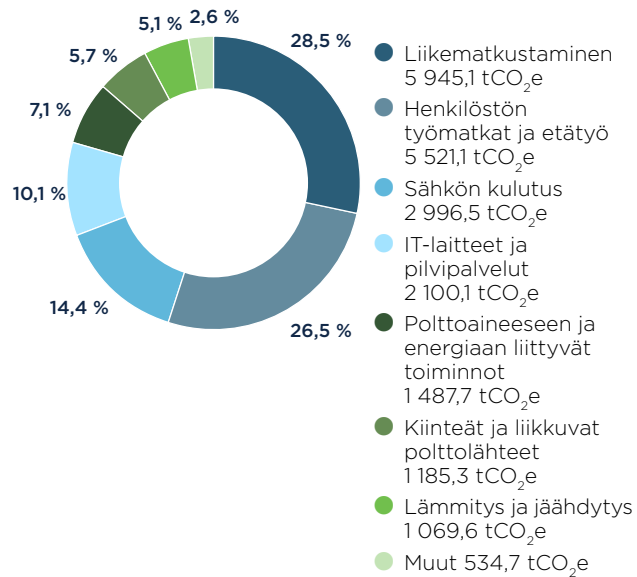
www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto

Kasvihuonekaasupäästöjen lähteet

Sampo-konserni, 2022



Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni

tCO ₂ e	2022	2021	2020*	Muutos 2022/2021, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 188,0	1 867,9	1 515,0	-36,4
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	4 066,1	2 458,5	2 886,6	65,4
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	15 586,0	6 314,9	6 925,1	146,8
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	20 840,1	10 641,3	11 326,8	95,8
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,57	0,89	1,26	76,4

* Pois lukien Hastings

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin

tCO ₂ e	2022	2021	2020	Muutos 2022/2021, %
If	10 310,0	3 638,0	4 210,4	183,4
Topdanmark	7 712,2	5 471,5	6 022,7	41,0
Hastings	1 782,6	943,8	-	88,9
Mandatum	848,7	508,7	976,6	66,8
Sampo Oyj	186,7	79,2	117,2	135,8
Sampo-konserni, yht.	20 840,1	10 641,3	11 326,8	95,8

If

Yleiset periaatteet

Ympäristönäkökulma on olennainen osa Ifin strategiaa ja sitoumuksia sekä yhtiön työntekijöille että yhteiskunnalle. If tukee siirtymää vähähiiliseen yhteiskuntaan ja pyrkii jatkuvasti pienentämään hiilijalanjälkeään.

Ifin TCFD-raportointi vuodelta 2022:
www.sampo.com/vuosi2022

Tavoitteet ja päämäärät

If sitoutui SBTi-aloitteeseen lokakuussa 2021. Sitoumuksen tehtyään Ifin on määrä kehittää ilmastotavoitteet, toimittaa ne SBTi:lle hyväksyntää varten ja tiedottaa tavoitteista ulkoisesti 24 kuukauden kuluessa. Ifin sijoitussalkku edustaa suurinta osaa yhtiön kokonaispäästöistä, joten If asettaa tavoitteita yhdenmukaistaakseen sijoitussalkun Pariisin ilmastopimuksen tavoitteen kanssa. If aikoo myös asettaa tavoitteita korvauspalveluille, sillä niistäkin syntyy huomattava osuus yhtiön päästöistä. Lisäksi If asettaa tavoitteita yhtiön omalle toiminnalle, eli yhtiön ajoneuvoille ja toimistoille (energian- ja sähkönkulutus, jätteet, toimistotarvikkeet, vedenkulutus ja IT-laitteet).

If oli asettanut vuoden 2022 tavoitteekseen vähentää liikematkoihin käytettävien lentojen määrää 50 prosentilla vuoden 2019 tasosta. If pitää vuodelle 2023 saman tavoitteen, eli lentojen määrän vähentämisen 50 prosentilla vuoteen 2019 verrattuna.

Toimet ja tulokset

If käynnisti vuonna 2022 kolme rinnakkaista hanketta tutkiakseen tarkemmin ilmastotavoitteiden asettamista yhtiön sijoituksille, korvauskäsittelylle ja omalle toiminnalleen. Hankkeen osana If mittasi ja raportoi ensimmäistä kertaa Baltian toimintansa kasvihuonekaasupäästöt. Korvauskäsittelyn osalta If tilasi IVL Swedish Environmental Research Institute -tutkimuslaitokselta laskelman yhtiön kiinteistö- ja ajoneuvokorjausten kasvihuonekaasupäästöistä. Laskelma tehtiin elinkaari-arviointina Ifin korvauskäsittelytietojen perusteella. If teki myös yksityiskohtaisen bottom-up-analyysin ja tutki erilaisia vaihtoehtoja tavoitteiden asettamiseksi sijoituksille. Työ valmistuu alkuvuodesta 2023.

Kasvihuonekaasupäästöt

If

tCO ₂ e	2022	2021	2020	Muutos 2022/2021, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	65,9	77,2	97,2	-14,6
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	1 174,2	281,9	394,4	316,5
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	9 069,9	3 278,9	3 718,8	176,6
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	10 310,0	3 638,0	4 210,4	183,4
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,42	0,60	0,71	136,7

Kasvihuonekaasupäästöt

Ifin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2022 yhteensä 10 310,0 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 0,6 prosenttia (2,1), Scope 2 -päästöjen 11,4 prosenttia (7,7) ja Scope 3 -päästöjen 88,0 prosenttia (90,1) kokonaispäästöistä. Suurin osa päästöistä syntyi liikematkustuksesta, henkilöstön työmatkoista sekä IT- ja pilvipalveluista. Liikematkustuksen osuus kokonaispäästöistä oli 35,3 prosenttia (36,5), työmatkojen 33,5 prosenttia (-) ja IT- ja pilvipalvelujen 12,4 prosenttia (43,8).

Ifin oman toiminnan kokonaiskasvihuonekaasupäästöt kasvoivat vuonna 2022 voimakkaasti vuoteen 2021 verrattuna. Tämä johtui pääasiassa liikematkustuksen lisääntymisestä koronaviruspandemian jälkeen, Ifin Baltian toimintojen sisällyttämisestä laskelmiin ensimmäistä kertaa, sekä työntekijöiden työmatkojen sisällyttämisestä Scope 3 -raportointiin. Tulokset eivät näin ollen ole täysin vertailukelpoisia aiempien vuosien tuloksiin.

Liikematkustus oli vuosina 2020 ja 2021 poikkeuksellisen vähäistä koronapandemian vuoksi. Ifin tavoitteena vuodelle 2022 oli vähentää lentojen kokonaismäärää 50 prosentilla vuoden 2019 tasosta, joka oli viimeinen tavallinen matkustusvuosi ennen pandemiaa. If saavutti tämän tavoitteen, sillä vuonna 2022 lentojen määrä oli 51 prosenttia pienempi kuin vuonna 2019.

If asensi vuonna 2022 noin 150 Teams-yhteensopivaa neuvotteluhuonetta Pohjoismaissa. Tämän tarkoituksena on tukea yhtiön matkustuspolitiikkaa (esim. vähentää lentojen määrää) ja varmistaa, että Ifin toimistot ovat asianmukaisesti varusteltuja. Ifissä pidettiin vuonna 2022 yli 40 000 Teams-kokousta joka kuukausi.

Henkilöstön koulutus

If lanseerasi One Responsible If -koulutusohjelman vuoden 2022 ensimmäisellä neljänneksellä. Ohjelma sisältää myös vastuullisuuteen, ilmastoon ja ympäristönäkökohtiin liittyvää koulutusta. Joulukuuhun 2022 mennessä noin 93 prosenttia kaikista työntekijöistä oli suorittanut koulutuksen.

Vastuulliset toimistot

If ei omista yhtään toimistokiinteistöä (lukuun ottamatta If Security Centren toimisto- ja koulutusrakennusta Norjan Hobølissä), mutta If käy vuokranantajiansa kanssa

jatkuva vuoropuhelua energiatehokkuuden ja työympäristön parantamisesta. Keskustelu ja toimenpiteet ovat koskeneet esimerkiksi toimitilojen optimointia, kiinteistöjen ilmanvaihtojärjestelmiä ja tuestaattisäätöä, LED-valaistuksen asentamista ja jätteen vähentämistä.

Monet Ifin toimipisteet ovat muuttaneet uusiin energiatehokkaampiin rakennuksiin, minkä seurauksena Ifin toimistojen energiankulutus on laskenut 41 prosenttia vuosina 2012–2022. Vuonna 2022 yhtiön epäsuora energiankulutus Pohjoismaissa oli 21 477 MWh, mikä on 5 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Normaalia alhaisempi epäsuora energiankulutus vuosina 2020 ja 2021 johtui etätyöstä koronapandemian aikana. Suomessa Ifin uusi Espoon toimisto sai tammikuussa 2022 WELL-terveysturvallisuusluokituksen ja kesäkuussa 2022 WELL Platinum -sertifikaatin sekä WWF Green Office -sertifikaatin. Yhtiön Turun toimiston remontti valmistui kesällä 2022, ja toimistolle myönnettiin WWF Green Office -sertifikaatti. Norjassa Vækerøen toimiston peruskorjaus valmistui myös vuonna 2022. Espoon, Turun ja Vækerøen toimistot on muutettu monitilatoimistoiksi, joilla on selkeä ympäristövisio.

If määrittä vuonna 2019 vähimmäistason ympäristövaatimukset kaikille yli 100 työntekijän toimistoilleen Pohjoismaissa. Vaatimuksia päivitetään parhaillaan, ja ne muutetaan ympäristöstandardeiksi vuosien 2022–2023 aikana. Uusissa ympäristöstandardeissa määritellään konkreettisia toimenpiteitä, tavoitteita ja ohjeita esimerkiksi toimistotarvikkeiden, ruokalatoiminnan,

energiatehokkuuden, vihreiden vuokrasopimusten edistämisen ja jätteen vähentämisen osalta. If on myös investoinut uuteen kiinteistöteknologiaan toimitilajohtamisen optimoimiseksi ja saadakseen tietoa vastuullisen toiminnan tueksi.

Lisäksi If suosii ympäristöystävällisiä vaihtoehtoja toimistotarvikkeiden ja -palvelujen hankinnassa. Hankinnoissa huomioidaan ympäristömerkinnät ja -sertifikaatit, energiatehokkuus, kierrätettävyyys, jätemäärien minimoiminen sekä korjausmahdollisuus. Yksi esimerkki Ifin vaatimuksista on, että yli 50 prosenttia hankinnoista tulisi olla ympäristömerkittyjä esimerkiksi Joutsenmerkillä. If tekee yhteistyötä Joutsenmerkin kanssa ja kuuluu ympäristömerkinnän hankintaverkostoon kaikissa Pohjoismaissa.

If panosti vuonna 2022 paikallisiin vastuullisuustahtumiin, joiden tavoitteena oli lisätä työntekijöiden tietoisuutta ympäristöasioista. If osallistui syyskuussa 2022 ruokahävikin vähentämiseen tukemalla YK:n kansainvälistä ruokahävikki- ja tietoisuuspäivää. Kaikki Ifin suuret toimistot osallistuivat tapahtumaan 29. syyskuuta järjestämällä ruokahävikkilpailun Ifin eri toimintamaiden välillä. If toteutti kilpailun ohella sisäisiä ja ulkoisia viestintäkampanjoita levittääkseen tietoa ruokahävikistä ja jakaakseen vinkkejä ja neuvoja aiheeseen liittyen. If pyrkii järjestämään vastaavia sisäisiä tapahtumia jatkossa vuosittain.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark tukee Pariisin ilmastopimuksen tavoitetta ja haluaa osaltaan auttaa estämään ilmaston lämpenemisen yli 1,5 asteen. Siksi Topdanmark pyrkii vähentämään suoria kasvihuonekaasupäästöjään. Lisäksi yhtiö haluaa luoda puitteet vihreälle työpaikalle, jossa kaikki työntekijät voivat osallistua ja kantaa vastuunsa. Topdanmark pyrkii motivoimaan työntekijöitään vihreämpään arkeen sekä toimistossa että kotona.

Topdanmarkin TCFD-raportti 2022 (englanniksi):
<https://www.topdanmark.com/en/sustainability/sustainability-in-topdanmark/reports/?category=TCFD-reports>

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark asetti vuonna 2019 tavoitteeksi olla hiili-neutraali vuoteen 2030 mennessä. Tämä sisältää yhtiön toimipaikkojen toiminnan (Scope 1 ja Scope 2), työajon yksityisautoilla, lentomat kustamisen, vedenkulutuksen ja jätteet (Scope 3).

Topdanmark liittyi kesäkuussa 2022 SBTi-aloitteeseen ja sen Net-Zero-standardiin. Tämä tarkoittaa, että Topdanmarkin tulee asettaa tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet yhtiön omasta toiminnasta aiheutuville kasvihuonekaasupäästöille (Scope 1 ja Scope 2) sekä yhtiön sijoitusten kasvihuonekaasupäästöille (Scope 3). Topdanmark aikoo lisäksi asettaa toimitusketjulleen vapaaehtoisia ilmastotavoitteita. Topdanmark toimittaa tavoitteensa SBTi:lle vahvistettavaksi viimeistään kesäkuussa 2024.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Topdanmarkin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2022 yhteensä 7 712,2 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 11,5 prosenttia (26,7), Scope 2

-päästöjen 34,2 prosenttia (36,9) ja Scope 3 -päästöjen 54,3 prosenttia (36,4). Suurin osa Topdanmarkin kasvihuonekaasupäästöistä aiheutui sähkönkulutuksesta sekä liikematkustuksesta. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 32,9 prosenttia (35,2) ja 21,8 prosenttia (22,9) kokonaispäästöistä.

Kasvihuonekaasupäästöjen kasvu johtuu pääasiassa lentomat kustamisen lisääntymisestä edellisvuoteen verrattuna ja Scope 3 -raportoinnin kehittämisestä. Topdanmark lisäsi vuonna 2022 Scope 3 -raportointiluokkiinsa liikematkustuksen taksilla, paperinkulutuksen, pilvipalvelut, IT-laitteet, myydyt IT-laitteet ja työntekijöidensä työmatkat. Erityisesti työntekijöiden työmatkojen lisääminen laskelmiin vaikutti tuloksiin. Vuonna 2022 vähäpäästöisten autojen osuus yhtiön autokannasta oli 9 prosenttia (2,8).

Kasvihuonekaasupäästöt

Topdanmark

tCO ₂ e	2022	2021	2020	Change 2022/2021, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	886,5	1 458,3	1 351,7	-39,2
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 637,5	2 019,8	2 122,5	30,6
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	4 188,2	1 993,4	2 548,5	110,1
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	7 712,2	5 471,5	6 022,7	41,0
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	3,24	2,29	2,48	41,5

Hiilineutraalius

Topdanmark jatkoi vuonna 2022 konkreettisten toimien määrittämistä yhtiön hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiseksi vuoteen 2030 mennessä. Tähän mennessä suunnitellut toimet on lueteltu Hiilineutraaliuteen tähtäävät toimet -taulukossa.

Sisäinen yhteisö vihreän työpaikan edistämiseksi

Topdanmark perusti vuonna 2022 sisäisen yhteisön vihreän työpaikan edistämiseksi. Yhteisössä on yhdeksän edustajaa, yksi organisaation kultakin alueelta. Yhteisön nimi on Work Greener, ja se vastaa Topdanmarkin asettamia tavoitteita tukevien sisäisten aloitteiden ja keinojen kehittämisestä, liittyen esimerkiksi energiankulutuksen, kasvihuonekaasupäästöjen, paperinkulutuksen ja kertakäyttöisten muovituotteiden käytön vähentämiseen.

Edustajilla on vastuu viestiä Work Greener -yhteisön työstä ja aloitteista kollegoilleen ja yksiköilleen sekä huolehtia siitä, että yhteisön kehittämät ratkaisut juurtuvat organisaatioon. Edustajat myös keräävät ideoita kollegoiltaan yhteisön edistettäväksi ja esittelevät ne asiasta vastaaville sisäisille päättäjille.

Hiilineutraaliuteen tähtäävät toimet

Topdanmark

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

Vastuulliset toimistot

Topdanmark painottaa ilmasto- ja ympäristönäkökohtia hankinnoissaan, ja haluaa panostaa entistä enemmän vastuullisuuteen ja kestäviin valintoihin uudistamalla toimistotarvikkeiden, messujen ja tapahtumien materiaalien hankintaa.

Topdanmarkin tavoitteena on vähentää kertakäyttöisten muovituotteiden (esim. kertakäyttöisten ruokailuvälineiden ja lautasten) käyttöä 70 prosentilla ja paperinkulutusta 50 prosentilla vuoteen 2025 mennessä. Kertakäyttöisten muovituotteiden hankinnat kasvoivat vuonna 2022. Vuonna 2021 yritys kuitenkin osti vähemmän muovituotteita ja pyrki käyttämään olemassa olevat varastot loppuun. Tätä käytäntöä jatkettiin myös vuonna 2022. Yhtiö suunnittelee korvaavansa kertakäyttöisen muovin biohajoavilla vaihtoehdoilla koko organisaatiossaan. Topdanmark vähensi vuonna 2022 paperin kulutusta 28 prosenttia vuoteen 2021 verrattuna. Tämä johtui pääasiassa fyysisen postin ja tulostuksen vähenemisestä toimistoissa.

Topdanmark panostaa omassa toiminnassaan kiertotalouteen myös elektroniikan osalta. Kun Topdanmark ei enää käytä laitteita, ne myydään uudelleenkäyttöön. Vuonna 2022 kaikkiaan 74,7 prosenttia yhtiön käytöstä poistamasta elektroniikasta, josta pääosa oli kannettavia tietokoneita, korjattiin ja myytiin uudelleenkäyttöön

Vastuullinen toimistotarvikkeiden hankinta, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	Vertailuvuosi	2022	2021	2020
Kertakäyttöisten muovituotteiden käytön vähentäminen 70 prosenttia vuoteen 2025 mennessä	2021	77 526 ostettua yksikköä	75 188 ostettua yksikköä	395 000 ostettua yksikköä
Paperinkulutuksen vähentäminen 50 prosenttia vuoteen 2025 mennessä	2021	9,2 tonnia	12,7 tonnia	14,5 tonnia

Muut ympäristötoimenpiteet

Topdanmark

	2022	2021	2020
Jäte	• 39 prosenttia kaikesta jätteestä kierrätettiin. • 41 prosenttia pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.	• 33 prosenttia kaikesta jätteestä kierrätettiin. • 38 prosenttia pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.	• 48 prosenttia kaikesta jätteestä kierrätettiin. • 51 prosenttia pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.
IT-laitteet (myyty kierrätykseen tai hävitetty SER-romuna)	• 7 924 kg	• 2 227 kg	• 4 075 kg
Pyörät (lahjoitettu uusiokäyttöön)	• 109 kpl	• 133 kpl	• 54 kpl
Kertakäyttöiset pahvimukit (käytön vähennys verrattuna vuoteen 2019)	• 70 prosenttia	• 67 prosenttia	• 64 prosenttia

ja 15,5 prosenttia kierrätettiin varaosiksi. Topdanmark ostaa korkealaatuisia kannettavia tietokoneita, joilla on halvempia tuotteita pidempi käyttöikä ja vähemmän huoltotarpeita. Kannettavat tietokoneet uusitaan 36 kuukauden välein, jotta niillä voidaan käyttää uusimpia ohjelmistoja.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings ottaa huomioon oman toimintansa ympäristövaikutukset ja pyrkii vähentämään Scope 1, 2 ja 3 -kasvihuonekaasupäästöjään. Hastingsilla on operatiivisen johtajan valvoma ja yhtiön liiketoimintapalvelujohtajan johtama ESG-tiimi, joka koostuu ESG-päälliköstä ja ESG-analyytikosta. Tiimi keskittyy ympäristövaikutusten vähentämiseen yhtiön liiketoiminnassa ja vastuullisuuden integroimiseen yhtiön liiketoimintaan.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin pitkän aikavälin tavoite on olla nettonolayritys vuoteen 2050 mennessä. Tätä tavoitetta tukee yhtiön sitoutuminen SBTi-aloitteeseen, johon Hastings liittyi syyskuussa 2022. Hastings aikoo asettaa tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet yhtiön omasta toiminnasta aiheutuville kasvihuonekaasupäästöille (Scope 1 ja Scope 2) sekä yhtiön sijoitusten kasvihuonekaasupäästöille (Scope 3) seuraavien kahden vuoden aikana. Sillä välin yhtiö jatkaa kasvihuonekaasupäästöjensä vähentämistä mahdollisuuksien mukaan.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Hastingsin kasvihuonekaasupäästöt olivat 1 782,6 tonnia vuonna 2022. Scope 1 -päästöjen osuus oli 10,4 prosenttia (26,9), Scope 2 -päästöjen 6,7 prosenttia (2,7) ja Scope 3 -päästöjen 82,9 prosenttia (70,4). Suurin osa Hastingsin kasvihuonekaasupäästöistä aiheutui vuonna 2022 IT-laitteista sekä etätyöskentelystä. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 30,6 prosenttia (41,8) ja 23,5 prosenttia (-) kokonaispäästöistä.

Hastings otti vuonna 2022 käyttöön hybridityömallin, jossa työntekijät voivat joustavasti yhdistää toimisto- ja etätyötä. Tämä tarjosi mahdollisuuden hyödyntää yrityksen toimistotiloja parhaalla mahdollisella tavalla ja poistaa joitakin vähällä käytöllä olevia alueita käytöstä. Malli tuki kiinteiden polttolähteiden ja sähkönkulutuksen aiheuttamien kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistä pienentämällä valaistuksen, lämmityksen ja ilmastoinnin energiankulutusta ja poistamalla käytöstä yli 800

Kasvihuonekaasupäästöt

Hastings

tCO ₂ e	2022	2021	Muutos 2022/2021, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	185,9	253,8	-26,8
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	118,7	25,1	372,6
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	1 478,0	664,9	122,3
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	1 782,6	943,8	88,9
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	0,59	0,31	90,3

valmiustehoa käyttävää työasemaa. Hastingsin Scope 3 -päästöt kasvoivat, kun lentomatkustus lisääntyi koronarajoitusten loputtua ja etätyö otettiin mukaan kasvihuonekaasupäästöjen laskentaan.

Hastings siirtyi vuonna 2022 uuteen IT-infrastruktuuriin ja vaihtoi paikallisesti ylläpidetyt datakeskukset pilvipohjaiseen ratkaisuun. Paikallisten, ilmastoitujen datakeskusten lakkauttaminen vähentää kasvihuonekaasupäästöjä ja lisää toiminnan kestävyyttä pitkällä aikavälillä alentamalla käyttökustannuksia sekä parantamalla skaalautuvuutta ja tietojenkäsittelyn tehokkuutta. Tämän muutoksen ansiosta Hastings voi tehostaa vapaaehtoista Scope 3 -raportointiaan reaaliaikaisilla ja tarkemmilla päästötiedoilla. Tietoja seurataan koko vuoden 2023 ajan lähtötason määrittämiseksi, jonka jälkeen ne sisällytetään tulevaan raportointiin.

Datavetoisena yrityksenä Hastings pyrkii tarkastelemaan ja kehittämään tiedonkeruutaan mahdollisuuksien mukaan. Tähän sisältyy Scope 3 -päästötietojen jatkuva tarkastelu ja kehittäminen, jonka avulla Hastings voi määrittää päästöjensä lähtötason sekä hallita ja vähentää

päästöjään. Tukeakseen tieteeseen pohjautuvien ilmasto-
tavoitteiden asettamista vuonna 2023 Hastings määrittää
vuonna 2022 yhtiön kasvihuonekaasupäästöjen lähtö-
tason, johon sisältyvät vapaaehtoiset Scope 3 -mittaukset.

Vastuulliset toimistot

Hastings ryhtyi vuonna 2022 vähentämään tuottamiensa
jätteiden määrää varmistamalla yhtiön tapahtumanjärjes-
täjiltä, että niiden käyttämät juoma- ja ruoka-astiat ovat
kierrätettäviä tai kompostoitavia. Hastings pyrki myös
vähentämään omien ruokaloitensa tuottaman jätteen
määrää lopettamalla kertakäyttöisten kahvikuppien
käytön kokonaan. Ruokalot poistivat lisäksi kaikki
muoviset juomapullot myynnistä, ja suunnitelmissa on
vähentää kertakäyttömuovin käyttöä entisestään vuonna
2023.

Hastings käynnisti vuonna 2022 sisäisen Go Green
-vastuullisuusaloitteen, joka lisää tietoisuutta ympäris-
töön liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista sekä niitä
koskevista tapahtumista. Aloitteeseen kuuluu yrityksen
Go Green Travel -ohjelma, joka parantaa vastuullisten
matkustusvaihtoehtojen saatavuutta yhteistyössä paikal-

lisvaltuustojen, julkisen liikenteen tarjoajien, yritysten ja
hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa, ja auttaa siten yhtiön
työntekijöitä matkustamaan kestävämmiin.

Hastings alkoi Go Green -ohjelman puitteissa rakentaa
koko yhtiön laajuista vihreiden lähettiläiden (Green
Ambassadors) verkostoa, joka koostuu työntekijöistä,
jotka edistävät vastuullisia valintoja tiimeissään. Toiminta
pyrkii lisäämään tietoisuutta siitä, miten jokainen voi
vähentää ympäristövaikutuksiaan, sekä viestimään Go
Green -tapahtumista ja -aloitteista. Vuonna 2022 vihreitä
lähettiläitä oli 13, ja yhtiö pyrkii laajentamaan toimintaa
tulevina vuosina.

Hastings järjesti vuonna 2022 vihreiden lähettiläidensä
tuella useita aktiviteetteja rohkaistakseen työntekijöitä
pohtimaan, miten heidän päivittäinen toimintansa voi
vaikuttaa ympäristöön, ja ehdottaakseen pieniä positii-
visia muutoksia heidän tottumuksiinsa. Aktiviteetteihin
kuului Earth Day -tietokilpailuja, ilmaista pyörähuoltoa,
ravitsemusterapeuttien ja työpaikkaruokaloitensa tukemia
Veganuary-työpaikkahaasteita ja New 2 Me -tapahtuma,
jossa työntekijöitä rohkaistiin vaihtamaan tuotteita
keskenään uusien ostamisen sijaan.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatum on sitoutunut erilaisiin aloitteisiin, joilla on
myönteisiä vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan, ja
pyrkii löytämään uusia tapoja vähentää yhtiön päästöjä.
Mandatum tekee yhteistyötä sidosryhmien kanssa
pienentääkseen toimintansa ympäristövaikutuksia ja
saadakseen aikaan positiivista muutosta.

Kaikki Mandatumin toimistot noudattavat Have a Green
Day -ympäristöpolitiikkaa, joka kannustaa muun muassa
kierrättämään, vähentämään sähkön ja paperin kulutusta
sekä jätteen määrää ja syömään enemmän kasviperäistä
ruokaa. Asiakas- ja sidosryhmätilaisuuksissa suositaan
terveellistä lähiruokaa. Tavoitteena on vähentää ruokahä-
vikkiä Mandatumin tapahtumissa.

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Mandatumin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat 848,7 tonnia vuonna 2022. Scope 1 -päästöjen osuus oli 5,0 prosenttia (13,8), Scope 2 -päästöjen 12,9 prosenttia (24,5) ja Scope 3 -päästöjen 82,1 prosenttia (61,6) kokonaismäärästä. Suurin osa vuoden 2022 päästöistä aiheutui liikematkustuksesta, sekä henkilöstön työmatkoista ja etätyöskentelystä. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 30,1 prosenttia (14,7) ja 21,9 prosenttia (-) kokonaispäästöistä.

Mandatum vähensi Scope 1 ja 2 -päästöjään aktiivisilla toimenpiteillä vuonna 2022. Mandatum lisäsi hybridi- ja sähköautojen määrää yhtiön työsuhdeautoissa. Myös toimistotiloihin tehtiin muutoksia, kuten LED-valaistuksen lisääminen. Mandatum laski vuonna 2022 Helsingin pääkonttorinsa sisälämpötilaa yhdellä asteella energian säästämiseksi. Mandatumin pääkonttorille on myönnetty BREEAM-sertifikaatti® (Good) sen ympäristöystävällisyydestä.

Mandatum laajensi vuonna 2022 kasvihuonekaasupäästöjensä raportointia kattamaan uusia Scope 3 -luokkia, mikä lisäsi Mandatumin Scope 3 -kasvihuonekaasupäästöjä. Uusia luokkia ovat liikematkustus taksilla, työntekijöiden työmatkat ja etätyöskentely, muut hankitut tuotteet ja palvelut sekä muut tuotantohyödykkeet.

Myös liikematkustus lisäsi Mandatumin Scope 3 -päästöjä edellisvuodesta. Liikematkustuksen, tapahtumien ja sidosryhmätapaamisten määrä kasvoi merkittävästi vuonna 2022, kun koronapandemian aiheuttamat rajoitukset poistettiin. Lisäksi MAM vauhditti kansainvälistä liiketoimintaansa.

Mandatum kompensoi omasta toiminnastaan aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä Prony Wind Power -hankkeella, joka on Uudessa-Kaledoniassa toteutettava Gold Standard VER -hanke. Hanke luo myös työpaikkoja ja tukee alueen kehitystä YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden (esimerkiksi tavoitteet 7, 8, 9 ja 13) mukaisesti.

Kasvihuonekaasupäästöt

Mandatum

tCO ₂ e	2022	2021	2020	Muutos 2022/2021, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	42,5	70,4	55,1	-39,6
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	109,8	124,8	363,6	-12,0
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	696,3	313,6	557,9	122,0
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	848,7	508,7	976,6	66,8
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,42	0,99	1,96	43,4

Vastuulliset toimistot

Mandatum kannustaa henkilöstöään tekemään terveellisiä ja ympäristöystävällisiä valintoja. Vuonna 2022 yhtiö otti käyttöön pyöräedun. Pyöräetu on työnantajan tarjoama henkilökohtainen etu, jolla työntekijä voi ostaa uuden polkupyörän tai sähköpyörän edullisempaan hintaan. Pyöräetu on verovapaa 1 200 euroon asti vuodessa.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2022 yhteensä 186,7 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 3,9 prosenttia (10,3), Scope 2 -päästöjen 13,8 prosenttia (8,7) ja Scope 3 -päästöjen 82,3 prosenttia (81,0). Suurin osa päästöistä aiheutui liikematkustuksesta sekä hankituista tuotteista ja palveluista. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 43,7 prosenttia (26,4) ja 17,1 prosenttia (31,5).

Sampo Oyj keskittyi vuonna 2022 datan laadun parantamiseen ja raportoinnin yhtenäistämiseen muiden Sampo-konsernin yhtiöiden kanssa. Se mahdollisti energialaskelmien epätarkkuuksien selvittämisen ja ruokapalvelujen ja jätteiden lisäämisen uusiksi Scope 3 -luokiksi. Scope 2 -päästöjen kasvu johtui tietojen laadun paranemisesta. Myös Scope 3 -päästöt kasvoivat, mikä johtui pääasiassa lentomatkustuksen lisääntymisestä pandemian jälkeen ja tietojen paremmasta saatavuudesta hankittujen tuotteiden ja palvelujen osalta.

Sampo Oyj kompensoi Mandatumin tapaan omasta toiminnastaan aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä Prony Wind Power -hankkeella, joka on Uudessa-Kaledoniassa uusiutuvaa energiaa tuottava Gold Standard VER -hanke.

Sampo Oyj otti vuonna 2022 käyttöön pyöräedun. Pyöräetu on työnantajan tarjoama henkilökohtainen etu, jolla työntekijä voi ostaa uuden polkupyörän tai sähköpyörän edullisempaan hintaan. Pyöräetu on verovapaa 1 200 euroon asti vuodessa.

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo Oyj

tCO ₂ e	2022	2021	2020	Muutos 2022/2021, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	7,3	8,2	11,0	-11,0
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	25,8	6,9	6,2	274,1
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	153,7	64,2	100,0	139,5
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	186,7	79,2	117,2	135,8
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	3,73	1,34	1,75	178,4

Lakien ja määräysten noudattaminen

Sampo-konserni aloitti vuonna 2022 ulkoisen raportoinnin konsernin raportointikauden aikana maksamien sakkojen lukumäärästä ja kokonaissummasta. Kokonaissumma on jaettu kuluvan raportointikauden ja edellisten raportointikausien aikana määrättyjen sakkojen mukaan.

Konsernille ei määrätty sakkoja vuonna 2022. Yhtiö kuitenkin maksoi vuonna 2022 yhteensä neljä sakkoa, jotka kaikki liittyivät edellisten raportointikausien tapahtumiin. Yksi tapauksista koski Norjan arvopaperikauppalain suurten omistusosuuksien julkistamisen lykkäämistä koskevien sääntöjen rikkomista, ja kolme muuta liittyivät Tanskan tasa-arvolain noudattamatta jättämiseen, mistä määrättiin sakkoja kaikille Tanskassa toimiville vakuutusyhtiöille.

Raportointikaudella maksettujen sakkojen kokonaismäärä oli noin 160 000 euroa.

Lisäksi konsernille määrättiin raportointivuoden aikana yksi merkittävä ei-rahallinen seuraamus. Kyseessä oli Ruotsin tietosuojaviranomaisen huomautus siitä, että asiakkaalle ei ollut annettu pääsyä henkilötietoihinsa.



Rikkomusten lukumäärä

Sampo-konserni

	2022
Sakkoihin johtaneiden tapausten lukumäärä	4
Ei-rahallisiin seuraamuksiin johtaneiden merkittävien tapausten lukumäärä	1

Maksetut sakot

Sampo-konserni

euroa	2022
Raportointivuoden aikana määrättyt sakot	0
Aiempien raportointikausien aikana määrättyt sakot	160 000

Liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Päämäärä: Sampo-konserni varmistaa hallinnoinnin ja liiketoiminnan vastuullisuuden.

Olennaiset aihealueet	Tärkeimmät tavoitteet	Konsernitasolla seurattavat mittarit
Korruption ja lahjonnan ehkäisy	Sampo-konserni • Edistää nollatoleranssia korruptioon ja lahjontaan liittyen	Sampo-konserni • Korruptio- ja lahjontatapaukset
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen	Sampo-konserni • Edistää nollatoleranssia rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyen	Sampo-konserni • Viranomaisille raportoidut rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat epäilyt (esim. asiakastoimintaan liittyvät epäilyt)
Tietosuoja	Sampo-konserni • Suojata henkilöstön, asiakkaiden ja muiden sidosryhmien henkilötietoja	Sampo-konserni • Pyynnöt ja valitukset rekisteröidyiltä ja tietosuojavaltuutetuilta • Tietoturvaloukkaukset
Tietoturva ja kyberturvallisuus	Sampo-konserni • Suojata kaikkea tietoa sen arkaluonteisuuden ja tärkeyden mukaisesti	Sampo-konserni • Merkittävät tietoturvapoikkeamat
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	Sampo-konserni • Kunnioittaa ja suojella ihmisoikeuksia kaikessa konsernin toiminnassa	Sampo-konserni • Sisäiset ihmisoikeusloukkaukset • Syrjintä- ja häirintätapaukset • Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät
Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset	Sampo-konserni • Vähentää konsernin oman toiminnan ympäristö- ja ilmasto-vaikutuksia If • Asettaa SBTi:n hyväksymät ilmastotieteeseen pohjautuvat päästövähennystavoitteet omille toiminnoille lokakuuhun 2023 mennessä • Vähentää liikematkustamista (lentojen lukumäärä) 50 % vuosina 2022 ja 2023 vuoteen 2019 verrattuna Topdanmark • Olla hiilineutraali vuonna 2030 (laajuus määritelty sivulla 55) • Asettaa SBTi:n hyväksymät ilmastotieteeseen pohjautuvat päästövähennystavoitteet omalle toiminnalle kesäkuuhun 2024 mennessä • Vähentää kertakäyttöisten muovituotteiden käyttöä 70 % ja paperin käyttöä 50 % vuoteen 2025 mennessä Hastings • Asettaa SBTi:n hyväksymät ilmastotieteeseen pohjautuvat päästövähennystavoitteet omille toiminnoille syyskuuhun 2024 mennessä	Sampo-konserni • Kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1, 2 ja 3) If • Liikematkustamisen vähennys Topdanmark • Kasvihuonekaasupäästöjen vähennys • Kertakäyttöisten muovituotteiden ja paperin käytön vähennys

Vastuullinen yrityskulttuuri

Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö	65
Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus	79
Terveys ja hyvinvointi.....	92
Osaamisen kehittäminen	100
Palkitseminen.....	108

Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö

Olennaisuus

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

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

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja yhtiökohtaiset politiikat käsittelevät konserniyhtiöiden suhdetta henkilöstöön. Konserniyhtiöt pyrkivät tarjoamaan työympäristön, joka tukee henkilöstön sitoutumista konserniyhtiöihin ja niiden toimintaan.

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on pitää henkilöstön vaihtuvuus terveellä tasolla. Se tarkoittaa, että vaihtuvuuden tulee tarjota enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia. Lisäksi jokainen konserniyhtiö on asettanut tavoitteen työntekijöiden sitoutuneisuudelle.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin työntekijät palasivat toimistoihin vuonna 2022 noin kaksi vuotta kestäneiden koronarajoitusten jälkeen ja konserniyhtiöissä keskityttiin pandemian jälkeiseen työelämään sopeutumiseen. fyysinen läsnäolo toimistoissa on tärkeää, koska se on välttämättömyys yhteistyön ja organisaatiokulttuurin kannalta, mutta työntekijöillä on myös aiempaa enemmän joustavuutta ja vapautta päättää missä työskennellä.

Sampo-konsernin työntekijöiden määrä (kokoaikaisina työntekijöinä, FTE) kasvoi vuonna 2022 hieman edellisvuoteen verrattuna. Ifin henkilöstömäärä kasvoi 4,7 prosenttia vuodesta 2021. Kasvu liittyi jossain määrin Pohjoismaissa ja erityisesti Ruotsissa kasvaviin tiimeihin sekä IT:n lisääntyneisiin tarpeisiin. Myynnin osalta kasvu selittyi henkilöstön vaihtuvuuden paikkaamisella asiakaspalvelukeskuksissa.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-yrityskulttuuri/mahdollisuuksia-tarjoava-tyoymparisto

Topdanmarkin henkilöstömäärä laski 9,8 prosenttia vuonna 2022 edellisvuoteen verrattuna. Tämä johtui pääasiassa organisaatiomuutoksista, sillä Topdanmark Liv Holding A/S myytiin joulukuussa Nordea Life Holding AB:lle. Lisäksi Topdanmark sulki Luxemburgin toimistonsa marraskuussa. Myös Mandatumilla työskentelevien määrä väheni 1,4 prosenttia vuoteen 2021 verrattuna. Tämä johtui Mandatumin Baltian henkivakuutustoiminnan myynnistä liettualaiselle sijoitus- ja vakuutuskonserni Invalda INVL:lle heinäkuussa.

Hastingsin työntekijöiden määrä pysyi vakaana vuonna 2022.

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

Sampo-konserni ryhtyi vuonna 2022 raportoimaan konsulttina työskentelevien työntekijöiden määrää yhtiöittäin ja nollatuntisopimuksella työskentelevien työntekijöiden määrää yhtiöittäin, maittain ja binäärisen sukupuolen mukaan. Konsulttina työskentelevät eivät ole konserniyhtiöiden työntekijöitä, mutta työskentelevät yhtiöissä tilapäisesti tai projektikohtaisesti (esim. konsultit, freelancerit, muut yrittäjät ja henkilöstövuokrausyhtiön palveluksessa olevat työntekijät). Konsulttina työskentelevien työntekijöiden määrässä ei ollut merkittäviä vaihteluja raportointivuoden aikana. Koska tämä oli ensimmäinen vuosi, jolloin nämä luvut raportoitiin, ei raportointikausien välistä vaihtelua ole mahdollista kommentoida. Sampo-konsernissa vain Ifillä ja Topdanmarkilla oli joitain työntekijöitä, jotka työskentelivät nollatuntisopimuksella. Nollatuntisopimuksella työskentelevät työntekijät voivat olla esimerkiksi opiskelijoita, jotka tekevät joitain työtunteja opintojensa ohella. Kyseisiä henkilöitä ei lasketa mukaan henkilöstömäärään ja FTE-lukuihin.

Työntekijöiden vaihtuvuus (ulkoinen vaihtuvuus, mukaan lukien kuukausipalkkaiset vakituiset työntekijät ja eläkkeelle jäävät työntekijät) vuonna 2022 kasvoi Ifissä, mutta pieneni Topdanmarkissa, Hastingsissa ja Mandatumissa. Kehityksen syitä on kuvattu yhtiökohtaisissa teksteissä. Ulkoisen vaihtuvuuden lisäksi Sampo-konserni alkoi raportoida vapaaehtoista ja tahatonta vaihtuvuutta yhtiöittäin ja maittain vuonna 2022. Vapaaehtoinen vaihtuvuus tarkoittaa, että työntekijä päättää itse jättää yhtiön tai jäädä eläkkeelle. Tahaton vaihtuvuus tarkoittaa puolestaan, että työsuhde päätetään työnantajan toimesta tai se päättyy terveyteen liittyvästä syystä, esimerkiksi työkyvyttömyyseläkkeeseen.

Työntekijät (FTE) yhtiöittäin

	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	31.12.2020	% kokonaismäärästä	Muutos 2022/2021, %
If	7 630	56,6	7 287	54,6	7 120	54,0	4,7
Topdanmark	2 143	15,9	2 374	17,8	2 456	18,6	-9,8
Hastings	3 037	22,5	2 995	22,5	2 965	22,5	1,4
Mandatum	629	4,7	638	4,8	568	4,3	-1,4
Sampo Oyj	51	0,4	45	0,3	69	0,5	13,3
Sampo-konserni	13 490	100	13 340	100	13 178	100	1,1

Työntekijät (FTE) maittain

Sampo-konserni

	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	31.12.2020	% kokonaismäärästä	Muutos 2022/2021, %
Iso-Britannia	3 015	22,3	2 967	22,2	2 943	22,3	1,6
Tanska	2 739	20,3	2 946	22,1	3 031	23,0	-7,0
Suomi	2 486	18,4	2 320	17,4	2 249	17,1	7,2
Ruotsi	2 409	17,9	2 344	17,6	2 302	17,5	2,8
Norja	1 592	11,8	1 549	11,6	1 507	11,4	2,8
Latvia	492	3,6	443	3,3	401	3,0	10,9
Viro	418	3,1	414	3,1	394	3,0	0,9
Liettua	161	1,2	183	1,4	189	1,4	-12,4
Espanja	128	0,9	118	0,9	113	0,9	8,5
Gibraltar	27	0,2	33	0,2	28	0,2	-16,7
Ranska	6	0,0	6	0,0	6	0,0	0,0
Saksa	6	0,0	5	0,0	5	0,0	18,5
Alankomaat	6	0,0	5	0,0	4	0,0	18,4
Luxemburg	4	0,0	5	0,0	5	0,0	-20,0
Yhdysvallat	1	0,0	1	0,0	1	0,0	0,0
Sampo-konserni	13 490	100	13 340	100	13 178	100	1,1

Koko- ja osa-aikaiset työntekijät (FTE) yhtiöittäin ja binäärisen sukupuolen mukaan

	31.12.2022				31.12.2021				31.12.2020			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset	Koko-aikaiset	Osa-aikaiset
If	3 785	274	3 488	83	3 604	292	3 300	90	3 493	322	3 211	94
Topdanmark	771	105	1 248	19	862	135	1 360	18	874	153	1 414	15
Hastings	1 183	288	1 491	76	1 131	316	1 448	100	1 145	315	1 387	118
Mandatum	265	21	332	11	280	29	313	16	257	24	276	10
Sampo Oyj	26	0	25	0	24	0	21	0	37	0	32	0
Sampo-konserni	6 030	687	6 584	189	5 901	773	6 442	224	5 807	814	6 320	237

Koko- ja osa-aikaiset työntekijät (FTE) maittain ja binäärisen sukupuolen mukaan

Sampo-konserni, 31.12.2022

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
Iso-Britannia	1 174	286	1 480	75	2 654	361
Tanska	1 008	142	1 563	27	2 571	168
Suomi	1 301	106	1 054	26	2 355	131
Ruotsi	1 111	105	1 161	32	2 272	137
Norja	701	35	831	25	1 532	60
Latvia	209	2	279	2	488	4
Viro	325	6	87	0	412	6
Liettua	120	1	39	1	159	2
Muut maat	82	4	90	3	172	7
Sampo-konserni	6 030	687	6 584	189	12 614	876

Vakituiset ja määräaikaiset työntekijät (FTE) yhtiöittäin ja binäärisen sukupuolen mukaan

31.12.2022

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset
If	3 986	73	3 546	25	7 532	98
Topdanmark	855	21	1 244	23	2 099	44
Hastings	1 464	6	1 559	8	3 023	14
Mandatum	270	16	327	16	597	33
Sampo Oyj	26	0	25	0	51	0
Sampo-konserni	6 600	116	6 701	72	13 302	188

Konsulttina työskentelevät työntekijät yhtiöittäin

	31.12.2022
If*	N/A
Topdanmark	689
Hastings	415
Mandatum	81
Sampo Oyj	8
Sampo-konserni	1 193

* If ei voinut raportoida konsulttina työskentelevien työntekijöiden määrää vuonna 2022 järjestelmien puutteellisuuden vuoksi. If on tarkoitus sisällyttää raportointiin vuonna 2023.

Vakituiset ja määräaikaiset työntekijät (FTE) maittain ja binäärisen sukupuolen mukaan

Sampo-konserni, 31.12.2022

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset
Iso-Britannia	1 454	6	1 547	8	3 001	14
Tanska	1 125	24	1 566	24	2 691	48
Suomi	1 372	34	1 055	24	2 428	58
Ruotsi	1 209	7	1 189	4	2 398	11
Norja	716	20	845	11	1 561	31
Latvia	203	8	281	0	484	8
Viro	328	3	87	0	415	3
Liettua	107	14	39	1	146	15
Muut maat	86	0	93	0	178	0
Sampo-konserni	6 600	116	6 701	72	13 302	188

Työntekijät nollatuntisopimuksilla yhtiöittäin ja binäärisen sukupuolen mukaan

31.12.2022

	Naiset	Miehet	Yhteensä
If	85	58	143
Topdanmark	54	62	116
Hastings	0	0	0
Mandatum	0	0	0
Sampo Oyj	0	1	1
Sampo-konserni	139	121	260

Työntekijät nollatuntisopimuksilla maittain ja binäärisen sukupuolen mukaan

Sampo-konserni, 31.12.2022

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tanska	55	71	126
Ruotsi	62	24	86
Norja	22	25	47
Suomi	0	1	1
Viro	0	0	0
Latvia	0	0	0
Liettua	0	0	0
Iso-Britannia	0	0	0
Muut maat	0	0	0
Sampo-konserni	139	121	260

Yhtiökohtainen henkilöstön vaihtuvuus binäärisen sukupuolen ja iän mukaan

	2022						2021						2020					
	Naiset	Miehet	< 30 vuotta	30-50 vuotta	> 50 vuotta	Yhteensä	Naiset	Miehet	< 30 vuotta	30-50 vuotta	> 50 vuotta	Yhteensä	Naiset	Miehet	< 30 vuotta	30-50 vuotta	> 50 vuotta	Yhteensä
If	12,5	13,6	24,6	11,0	9,5	13,0	10,0	12,2	20,5	8,9	8,8	11,0	9,2	11,2	16,8	8,1	9,1	10,1
Topdanmark*	10,7	15,5	22,2	14,4	8,8	13,5	15,0	17,9	22,1	16,2	15,1	16,7	11,1	10,9	12,6	10,1	11,7	11,0
Hastings	27,4	27,6	44,9	19,3	18,3	27,5	31,5	26,7	45,8	18,6	20,1	29,2	-	-	-	-	-	-
Mandatum	7,8	12,8	19,0	11,1	4,4	10,4	8,5	12,7	20,5	9,8	6,8	10,6	8,0	8,3	10,3	6,8	10,2	8,1
Sampo Oyj	0,0	8,6	0,0	4,1	5,0	4,0	0,0	3,3	0,0	3,1	0,0	1,6	8,0	0,0	0,0	5,8	4,4	4,5
Sampo-konserni	15,4	17,2	31,7	13,4	10,1	16,3	15,5	16,7	30,8	12,3	11,3	16,1	9,4	10,9	15,7	8,4	9,8	10,1

* 2022: Pois lukien henkivakuutusliiketoiminta

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus binäärisen sukupuolen ja iän mukaan

Sampo-konserni

%	2022						2021						2020*					
	Naiset	Miehet	< 30 vuotta	30-50 vuotta	> 50 vuotta	Yhteensä	Naiset	Miehet	< 30 vuotta	30-50 vuotta	> 50 vuotta	Yhteensä	Naiset	Miehet	< 30 vuotta	30-50 vuotta	> 50 vuotta	Yhteensä
Iso-Britannia	27,3	27,5	45,0	19,1	18,1	27,4	31,7	26,9	46,0	18,9	19,7	29,4	-	-	-	-	-	-
Ruotsi	15,9	16,4	32,6	12,4	9,2	16,1	11,1	14,1	26,4	8,8	6,2	12,5	11,5	12,8	21,4	9,2	7,5	12,1
Tanska	11,9	15,4	21,4	14,7	9,5	13,9	14,7	17,5	22,8	15,9	14,3	16,3	11,8	12,0	14,0	10,8	12,8	11,9
Norja	11,2	10,9	21,6	9,6	9,0	11,0	9,0	10,4	18,6	8,3	8,2	9,7	8,5	9,8	15,4	8,0	8,4	9,2
Viro	10,8	10,5	17,0	10,7	7,1	10,8	9,6	10,0	11,7	11,2	4,1	9,7	9,1	16,9	11,9	10,6	10,2	10,7
Latvia	7,1	10,9	12,7	8,6	0,0	9,2	7,4	9,3	11,1	7,9	5,0	8,5	7,5	10,0	11,4	8,3	0,0	8,8
Suomi	8,6	9,7	14,1	8,4	8,1	9,1	8,0	10,0	13,7	6,8	10,1	8,8	5,5	7,2	8,0	4,5	7,9	6,2
Liettua	6,6	15,4	7,0	9,0	10,2	8,8	8,4	13,4	6,3	10,8	8,2	9,8	7,6	5,7	6,3	7,0	8,6	7,1
Muut maat	41,6	44,6	60,0	42,8	25,1	43,2	22,3	19,9	25,3	16,5	26,1	21,1	29,4	14,5	35,7	12,1	30,6	22,3

* Pois lukien Hastings

Vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus yhtiöittäin

2022

%	Vapaaehtoinen vaihtuvuus	Tahaton vaihtuvuus
If	11,8	1,2
Topdanmark	9,4	4,1
Hastings	23,7	3,8
Mandatum	10,3	0,2
Sampo Oyj	4,0	0,0
Sampo-konserni	14,1	2,2

Vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus maittain

Sampo-konserni, 2022

%	Vapaaehtoinen vaihtuvuus	Tahaton vaihtuvuus
Iso-Britannia	23,6	3,8
Ruotsi	15,2	0,9
Norja	11,0	0,1
Tanska	9,8	4,1
Viro	8,9	1,9
Suomi	8,6	0,5
Latvia	8,2	1,0
Liettua	7,5	1,3
Muut maat	34,3	9,0

If

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on pitää henkilöstön vaihtuvuus alle 12 prosentissa ja saada vähintään 50 pistettä eNPS (employee Net Promoter Score) -kyselyssä.

Toimet ja tulokset

Henkilöstön vaihtuvuus Ifissä

Ifissä henkilöstön vaihtuvuutta seurataan kuukausitasolla sekä maittain että liiketoiminta-alueittain ja se on osa johdon raportointia. Henkilöstön vaihtuvuus kääntyi kasvuun loppuvuodesta useassa Ifin toimintamaassa ja liiketoiminta-alueella, minkä takia yhtiö ei saavuttanut vuoden 2022 tavoitettaan. Vaihtuvuuslukuja analysoitiin, mutta selkeää selittävää tekijää ei löytynyt. Pohjoismaissa suuri vaihtuvuus liittyy edelleen ensisijaisesti asiakaspalvelukeskuksiin. Asiakaspalvelukeskusten henkilöstövaihtuvuuden hillitsemiseksi If on esimerkiksi jatkanut rekrytointiprosessin, perehdyttämisen sekä tulosjohtamisen ja sairauspoissaoloihin liittyvien seurantaprosessien kehittämistä.

If jatkoi vuonna 2022 rekrytoinnin kehittämistä ammattitaitoisten työntekijöiden löytämiseksi esimerkiksi parantamalla työnantajamielikuvaa, hyödyntämällä sosiaalista mediaa sekä yhteistyöhankkeilla, joilla pyrittiin lisäämään näkyvyyttä kaikissa pääkohderyhmissä. Lisäksi If keskittyy uusien osaajien rekrytointiin työharjoitteluhjelmien avulla. If rekrytoi vuonna 2022 yhteensä 15 uutta harjoittelijaa Analytics-, IT- ja vakuutustoimintoihinsa sekä 16 kesäharjoittelijaa eri liiketoiminta-alueille. Rekrytointiprosessin ja -työkalupakin organisointiin ja vahvistamiseen panostettiin lisäämällä sisäistä koulutusta, luomalla lupaavien kykyjen kehityspolkuja (talent pipeline), tarjoamalla sisäistä rekrytointitukea IT-toiminnoissa sekä keskittämällä suurimpien volyymien rekrytointi asiakaspalvelu- ja korvauskeskuksiin. Talent Aquisition -yksikköön palkattiin lisää henkilöstöä vastaamaan lisääntyneeseen rekrytointitarpeeseen.

Henkilöstön sitoutuneisuus Ifissä

If tutkii henkilöstön sitoutuneisuutta ja työkuultuuria puolivuositain toteutettavan HeartBeat -henkilöstökyselyn avulla. Kevään kyselyssä keskitytään fyysiseen työympäristöön ja syksyn kyselyssä psykososiaaliseen työympäristöön. Henkilöstökyselyn tuloksia käytetään lähtökohtana sitouttamiseen liittyvissä prosesseissa tiimi-, yksikkö- ja yhtiötasolla. Yksi HeartBeat-kyselyn mittareista on eNPS.

If ylitti kevään 2022 henkilöstökyselyssä eNPS-tavoitteen ja paransi tulosta entisestään syksyn kyselyssä. Esihenkilöillä on pääsy tiimiensä tuloksiin, ja he keskustelevat niistä tiimiensä kanssa joko varmistaakseen hyvän kehityksen jatkumisen tai sopiakseen kehityskohteista. Lisäksi johtoryhmät käyttävät kyselyjen yhdistettyjä tuloksia organisaation kehittämisprosesseissa.

If toteutti vuodesta 2021 alkaen syyskuuhun 2022 asti ylimääräisen HeartRate-pulssikyselyn joka kuukausi saadakseen paremman kuvan työntekijöiden tilanteesta ja heidän näkemyksestään Ifistä työnantajana. Ifin johto ja henkilöstöhallinto hyödynsivät tuloksia tunnistaakseen ennalta mahdollisia osa-alueita, joihin olisi perehdyttävä tarkemmin tai jotka edellyttävät korjaavia toimenpiteitä. HeartRate korvattiin Employee Voice -kyselyllä joulukuussa 2022. Employee Voice keskittyy joka kerta eri aiheeseen. Aiheesta riippuen kysely voi olla kerta-luonteinen tai osa minisarjaa, jonka avulla kerätään tietoa työntekijäkokemuksesta ja kehitetään oikeanlaisia ja tarkoituksenmukaisia toimia. Ensimmäisen joulukuussa toteutetun Employee Voice -kyselyn aihe oli hybridityö.

Työntekijät maittain (FTE)

If

	31.12.2022	% kokonais- määrästä	31.12.2021	% kokonais- määrästä	31.12.2020	% kokonais- määrästä	Muutos 2022/2021, %
Ruotsi	2 402	31,5	2 340	32,1	2 299	32,3	2,7
Suomi	1 817	23,8	1 721	23,6	1 692	23,8	5,6
Norja	1 592	20,9	1 549	21,3	1 507	21,2	2,8
Tanska	596	7,8	574	7,9	577	8,1	4,0
Latvia	492	6,4	429	5,9	385	5,4	14,7
Viro	418	5,5	386	5,3	368	5,2	8,4
Liettua	161	2,1	149	2,0	157	2,2	7,5
Espanja	128	1,7	118	1,6	113	1,6	8,5
Iso-Britannia	6	0,1	6	0,1	7	0,1	7,1
Ranska	6	0,1	6	0,1	6	0,1	0,0
Saksa	6	0,1	5	0,1	5	0,1	18,5
Alankomaat	6	0,1	5	0,1	4	0,1	18,4
If	7 630	100	7 287	100	7 120	100	100

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

If

%	2022	2021	2020
Ruotsi	16,2	12,5	12,1
Tanska	15,3	14,8	15,3
Norja	11,0	9,7	9,2
Viro	10,8	9,1	9,8
Latvia	9,2	8,5	8,7
Liettua	8,8	11,8	7,4
Suomi	8,7	8,4	6,0
Muut maat	43,9	24,6	23,2
If	13,0	11,0	10,1

Henkilöstön sitoutuneisuus

If

			2022		2021		2020	
Kysely	Tavoite	Asteikko	Kevät	Syksy	Kevät	Syksy	Kevät	Syksy
HeartBeat (eNPS)	50	-100-100	51	53	54	51	54	48

Topdanmark

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on, että työntekijöiden vaihtuvuus olisi alan keskitasolla tai sen alapuolella ja henkilöstön sitoutuneisuuden tulisi pysyä vähintään 79 pisteessä vuoteen 2025 asti.

Toimet ja tulokset

Henkilöstön vaihtuvuus Topdanmarkissa

Topdanmark seuraa henkilöstön vaihtuvuutta aktiivisesti. Yhtiö keskittyi vuonna 2022 uusien työntekijöiden perehdytykseen ja sitouttamiseen vapaaehtoisen vaihtuvuuden vähentämiseksi. Työ aloitettiin koronapandemian jälkimainingeissa, jolloin uusien työntekijöiden vaihtuvuus oli Topdanmarkissa korkea ammatillisen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen puuttuessa. Käynnistettyjen aloitteiden tulokset ovat lupaavia, ja Topdanmark jatkaa erityisesti uusien työntekijöiden sitouttamista myös jatkossa.

Henkilöstön sitoutuneisuus Topdanmarkissa

Topdanmark piti vuonna 2021 saavutettua 79 pisteen tulosta henkilöstökyselyssä poikkeuksellisen korkeana, ja katsoi, että tulokseen vaikuttivat uudet työelämän joustavuuden lisäämiseen tähtäävät hankkeet. Keväällä 2022 henkilöstökyselyn tulos kuitenkin nousi 80 pisteeseen ja syksyllä edelleen 81 pisteeseen, mikä on osoitus lisääntyneestä sitoutuneisuudesta. Huomion arvoista oli myös ennätyksellisen korkea 94 prosentin vastausprosentti syksyn kyselyssä, mistä voidaan päätellä, että työntekijät arvostavat henkilöstökyselyä ja pitävät sitä tärkeänä.

Henkilöstökyselyn jälkeen kaikki alle 60 pistettä saaneet tiimit veloitettiin järjestämään Team Talks -tiimikeskustelu, jossa käytiin läpi kyselyn aihealueita ja esiin nousseita huolenaiheita. Team Talks on uusi hanke, jota pilotoitiin vuonna 2022. Niissä kiinnitettiin erityisesti huomiota huolenaiheisiin, työtyytyväisyyden parantamiseen ja työntekijöiden yleiseen hyvinvointiin. Topdanmark laajentaa tiimikeskustelut koskemaan useampaa tiimiä vuonna 2023.

Topdanmark pyysi vuonna 2022 työntekijöitä arvioimaan psykologista turvallisuutta omassa tiimissään. Psykologista turvallisuutta mitattiin kysymällä, tunsivatko työntekijät olonsa turvalliseksi ilmaistessaan mielipiteensä. Tulosten mukaan psykologinen turvallisuus oli korkea esihenkilöiden ja työntekijöiden keskuudessa, mutta naisten ja miesten välillä oli eroja. Miehet vastasivat yleisesti tähän kysymykseen naisia myönteisemmin. Topdanmark keskittyy aiheeseen vuonna 2023.

Työntekijät (FTE) maittain

Topdanmark

	31.12.2022	% kokonais- määrästä	31.12.2021	% kokonais- määrästä	31.12.2020	% kokonais- määrästä	Muutos 2022/2021, %
Tanska	2 143	100,0	2 372	99,9	2 454	99,9	-9,7
Luxemburg	0	0	2	0,1	2	0,1	-100,0
Topdanmark	2 143	100	2 374	100	2 456	100	-9,8

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

Topdanmark

%	2022	2021	2020
Tanska	13,5	16,7	11,0
Topdanmark, kaikki maat	13,5	16,7	11,0

Henkilöstön sitoutuneisuus

Topdanmark

Kysely	Tavoite	Asteikko	2022		2021		2020*
			Kevät	Syksy	Kevät	Syksy	Kevät
Koko organisaation henkilöstökysely	2025: 79	0–100	80	81	79	80	78

* Kysely toteutettiin vain kerran vuonna 2020.

Hastings

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoitteena on 73 prosentin tulos vuosittaisessa henkilöstökyselyssä.

Toimet ja tulokset

Henkilöstön vaihtuvuus Hastingsissa

Isossa-Britanniassa nähtiin ennennäkemättömän korkea kysyntä ja liikehdintä työmarkkinoilla Brexitin sekä pandemian jälkeisten rajoitusten purkamisen seurauksena. Kilpailu työntekijöistä oli kovaa sekä rahoitusosalalla että sen ulkopuolella ja kilpailukykyistä palkkaa maksettiin kaikista tehtävistä.

Hastingsissa henkilöstön vaihtuvuus oli alhainen vuosina 2020 ja 2021 koronapandemian vuoksi, mutta rajoitusten helpottuessa vuonna 2022 monet työntekijät hakeutuivat vaihtoehtoisille urapoluille. Hastings keskittyy edelleen kehittämään houkuttelevia strategioita asiakasrajapinnan tehtävien täyttämiseksi, ja käyttää suoraa rekrytointia sekä ulkoisia kumppaneita kysyntähuippujen aikana.

Työntekijät (FTE) maittain

Hastings

	31.12.2022	% kokonais- määrästä	31.12.2021	% kokonais- määrästä	31.12.2020	% kokonais- määrästä	Muutos 2022/2021, %
Iso-Britannia	3 009	99,1	2 961	98,9	2 937	99,0	1,6
Gibraltar	27	0,9	33	1,1	28	1,0	-16,7
Yhdysvallat	1	0,0	1	0,0	1	0,0	0,0
Hastings	3 037	100	2 995	100	2 965	100	1,4

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

Hastings

%	2022	2021
Iso-Britannia	27,4	29,4
Gibraltar	36,6	6,6
Hastings, kaikki maat	27,5	29,2

Henkilöstön sitoutuneisuus

Hastings

Kysely	Tavoite	Asteikko	2022		2021	
			Kevät	Syksy	Kevät	Syksy
Your Voice -kysely	73	0-100 %	70	73	70	74

Osaavien työntekijöiden houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi Hastingsin asiakasrajapinnassa työskentelevien työntekijöiden palkkoja nostettiin keskimäärin 9,4 prosenttia vuonna 2022. Palkkoja tarkastellaan myös jatkossa.

Henkilöstön sitoutuneisuus Hastingsissa

Hastings mittaa henkilöstön sitoutuneisuutta puolivuositain Your Voice -henkilöstökyselyllä. Kevään henkilöstökysely (puolen vuoden kysely) on lyhyempi ja syksyn (koko vuoden kysely) kattaa kaikki kysymykset kaikille työntekijöille.

Hastingsin syksyllä 2022 toteuttaman henkilöstökyselyn tulos oli 73 prosenttia, ja se osoitti, että työntekijät ovat edelleen sitoutuneita yhtiöön. 87 prosenttia työntekijöistä osallistui kyselyyn, mikä on korkein osallistumisprosentti tähän asti. Kaikkiaan 81 prosenttia kyselyyn vastanneista oli samaa mieltä siitä, että he ”saavat olla oma itsensä Hastingsissa” ja 82 prosenttia samaa mieltä siitä, että he ”tiesivät miten heidän työnsä edistää Hastingsin tavoitteiden saavuttamista”. Lisäksi 86 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän ”on helppoa keskustella esihenkilön kanssa työhön liittyvistä asioista”.

Tuloksissa näkyi Hastingsin keskittyminen erilaisiin hankkeisiin, mukaan lukien koulutus ja urakehitys, operatiivisen johdon kehittäminen tehokkaiden tiimien rakentamiseksi sekä monimuotoisuuden ja osallisuuden aktiivinen tukeminen. Hastings käynnisti vuonna 2022 useita aloitteita työntekijöiden avustamiseksi elinkustannuskriisin aikana. Aloitteet otettiin hyvin vastaan, ja ne johtivat pisteiden paranemiseen aiheeseen liittyvien väittämien kohdalla Your Voice -kyselyssä.

Mandatum

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatumin tavoitteena on pitää työntekijöiden kokonaisvaihtuvuus terveellä tasolla.

Toimet ja tulokset

Mandatum käynnisti kesällä 2022 vuoden mittaisen koko Mandatum-konsernia koskevan Governance, Risk & Compliance -hankkeen (GRC), jonka pyrkimyksenä on yhtiön riskienhallintakulttuurin vahvistaminen ja päätöksentekoprosessien selkeyttäminen yhteisten toimintaperiaatteiden luomiseksi organisaatiomuutoksen, kasvavan henkilöstömäärän, lisääntyneen sääntelyn ja muuttuvan globaalin tilanteen takia. Hankkeen ensisijaisena tavoitteena on kehittää osaamista ja turvata yhtiön toiminnan jatkuvuus.

Mandatum keskittyi vuonna 2022 yhteisen yrityskulttuurin luomiseen vuoden 2021 organisaatiomuutoksen jälkeen. Viesti Mandatumin työntekijöille ja asiakkaille oli ”One Mandatum, multiple possibilities”, mikä tarkoittaa, että Mandatum on enemmän kuin osiensa summa. Mandatum Way -opasta päivitettiin vuoden aikana huomioimaan kaikki Mandatum-yhtiöt. Päivitetyn yrityskulttuurin jalkauttaminen jatkuu vuonna 2023.

Henkilöstön vaihtuvuus Mandatumissa

Henkilöstön vaihtuvuus Mandatumissa laski 11,0 prosentista 10,6 prosenttiin vuonna 2022. Mandatum myi Baltian henkivakuutustoimintansa Invalda INVL:lle heinäkuussa 2022, mikä vaikutti vaihtuvuuteen.

Henkilöstön sitoutuneisuus Mandatumissa

Mandatum mittasi henkilöstön sitoutuneisuutta Great Place to Work® -tutkimuksella 13 vuoden ajan. Mandatum valittiin yhdeksi Suomen parhaista työpaikoista 11 kertaa peräkkäin ja vuosina 2020 ja 2021 Suomen parhaimmaksi työpaikaksi suurten yhtiöiden sarjassa. Mandatum sijoittui myös suurten yhtiöiden parhaimmiston koko Euroopan tasolla (10. sija vuonna 2020 ja 17. sija vuonna 2021).

Tammikuussa 2022 Mandatum otti käyttöön uuden Siqni-henkilöstökyselyn. Kyselyn tavoitteena on viedä Mandatumin työntekijäkokemuksen kehittäminen työntekijälähtöisempään suuntaan ja auttaa ymmärtämään, mitkä tekijät ovat Mandatumin työntekijöille merkityksellisiä.

Ensimmäisen vuoden tulokset olivat erinomaiset. Yhtiön saavuttama Siqni-indeksi oli 83, mikä oikeuttaa Future Workplaces -sertifikaattiin. Sertifikaatti ansaitaan, kun oman työpaikan yrityskulttuuria on johdettu poikkeuksellisen hyvällä työntekijäymmärryksellä. Mandatumin työntekijöiden mielestä merkityksellisimmistä asioista parhaiten työpaikalla toteutuivat: ammattitaitoiset kollegat, oikeudenmukainen ja kyvykäs esihenkilö, vapaus tehdä töitä ajasta ja paikasta riippumatta, työpaikan vahva yhteishenki ja mielekkäät työtehtävät.

Jokaisella esihenkilöllä on henkilöstötyytyväisyyteen liittyvä tavoite. Tavoitteen mittarina käytettiin vuonna 2022 jokaisen yksikön/tiimin Siqni-indeksiä ja tavoite oli 81–86. Tavoitteen paino oli vähintään 10 prosenttia tiimin tavoitteista ja henkilökohtaisista tavoitteista.

Työntekijät (FTE) maittain

Mandatum

	31.12.2022	% kokonais- määrästä	31.12.2021	% kokonais- määrästä	31.12.2020	% kokonais- määrästä	Muutos 2022/2021, %
Suomi	623	99,0	558	87,4	490	86,4	11,7
Luxemburg	4	0,6	3	0,5	3	0,5	33,3
Ruotsi	2	0,3	0	0,0	0	0,0	-
Liettua	0	0,0	34	5,3	32	5,6	-100,0
Viro	0	0,0	29	4,5	26	4,6	-100,0
Latvia	0	0,0	15	2,3	17	2,9	-100,0
Mandatum	629	100	638	100	568	100	-1,4

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

Mandatum

%	2022	2021	2020
Suomi	10,5	11,0	7,3
Mandatum, kaikki maat	10,4	10,6	8,1

Henkilöstön sitoutuneisuus

Mandatum

Siqni-kysely	Tavoite esihenkilöille	Asteikko	2022
Siqni-indeksi*	81–86	0–100	83
eNPS	-	0–100	55
Flame-indeksi	-	0–100	80

* Yhtiö saa Future Workplaces -sertifikaatin Siqni-indeksin ylittäessä 80. Siqni-indeksi koostuu työpaikan suositelluindeksistä eli eNPS:stä ja Flame-indeksistä, joka kertoo omille työntekijöille merkityksellisimpien asioiden toteutumisesta arjessa.

Sampo Oyj

Sampo Oyj otti vuonna 2022 käyttöön uuden henkilöstökyselyn, joka mittaa eNPS:ää ja 18 väittämää työelämästä. Tulokset osoittavat, että työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä, työympäristö on hyvä ja työntekijöiden usko yhtiön tulevaisuuteen on vahva. Palautekulttuuri tunnistettiin kehityskohteeksi. Yhtiön eNPS-tulos oli 46 ja vastausprosentti 89 prosenttia.

Kyselyn tulokset käytiin läpi tiimeittäin ja tiimikohtaisia toimintasuunnitelmia tehtiin vuoden 2022 lopussa. Henkilöstöyksikkö tukee organisaatiota palautekulttuurin kehittämisessä vuonna 2023.

Työntekijät maittain (FTE)

Sampo Oyj

	31.12.2022	% kokonais- määrästä	31.12.2021	% kokonais- määrästä	31.12.2020	% kokonais- määrästä	Muutos 2022/2021, %
Suomi	46	90,2	41	91,1	66	95,7	12,2
Ruotsi	5	9,8	4	8,9	3	4,3	25,0
Sampo Oyj	51	100	45	100	69	100	13,3

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

Sampo Oyj

%	2022	2021	2020
Suomi	4,4	1,7	4,6
Sampo Oyj, kaikki maat	4,0	1,6	4,5

Henkilöstön sitoutuneisuus

Sampo Oyj

Kysely	Asteikko	2022
eNPS	-100–100	46

Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Konsernin monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja osallisuutta koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita omiin tarkoituksiinsa.

Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava Sampo-konsernissa oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Syrjintä, kiusaaminen, häirintä tai muu loukkaava käytös on ehdottomasti kielletty. Syrjiviä käytäntöjä ei suvaita myöskään rekrytoinnissa, työtehtävissä, koulutuksissa

ja työssä kehittämisessä, ylennyksissä, palkitsemisessa ja muissa eduissa tai yleisessä käyttäytymisessä työpaikalla. Sampo-konserni mittaa monimuotoisuutta ja osallisuutta tällä hetkellä esimerkiksi henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumilla. Konserniyhtiöillä on lisäksi omia yhtiökohtaisia mittareita ja tavoitteita.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä koko henkilöstön binäärinen sukupuolijakauma oli 31.12.2021 varsin tasainen, mutta naisjohtajat olivat aliedustettuja mitattuna kaikilla johdon tasoilla yhteensä. Neljän ylimmän johtotason binäärisen sukupuolijakauman tarkastelu osoittaa, että ylimmässä johdossa sukupuolten tasa-arvossa on edelleen parannettavaa. Heti ylimmän johdon alapuolella

naisten ja miesten osuus on kuitenkin tasapainoisempi johdon eri tasoilla. Tiettyt toiminnot, kuten IT ja HR, ovat mies- tai naisvaltaisia.

Vuoden 2022 tulokset osoittavat, että binäärinen sukupuolijakauma toteutuu rekrytoinnissa hyvin. Lisäksi konsernin ikäjakauma on perinteisesti ollut hyvä ja oli sitä myös vuonna 2022. Työntekijöiden osuus eri organisaatio-tasoilla pysyi vakaana edelliseen vuoteen verrattuna.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-yrityskulttuuri/monimuotoisuus-tasavertaisuus-osallisuus

Työntekijöiden (FTE) binäärinen sukupuolijakauma

	31.12.2022				31.12.2021				31.12.2020			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
If	4 059	53,2 %	3 571	46,8 %	3 897	53,5 %	3 390	46,5 %	3 815	53,6 %	3 305	46,4 %
Topdanmark	876	40,9 %	1 267	59,1 %	997	42,0 %	1 378	58,0 %	1 027	41,8 %	1 429	58,2 %
Hastings	1 471	48,4 %	1 567	51,6 %	1 447	48,3 %	1 548	51,7 %	1 461	49,3 %	1 505	50,7 %
Mandatum	286	45,4 %	343	54,6 %	309	48,5 %	329	51,5 %	281	49,6 %	286	50,4 %
Sampo Oyj	26	51,0 %	25	49,0 %	24	53,3 %	21	46,7 %	37	53,6 %	32	46,4 %
Sampo-konserni	6 717	49,8 %	6 773	50,2 %	6 674	50,0 %	6 665	50,0 %	6 621	50,2 %	6 557	49,8 %

Esihenkilöiden (kaikki organisaatiotasot) binäärinen sukupuolijakauma (FTE)

	31.12.2022				31.12.2021				31.12.2020			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
If	462	47,9 %	501	52,1 %	445	48,4 %	475	51,6 %	413	47,0 %	465	53,0 %
Topdanmark	69	36,4 %	120	63,6 %	87	40,3 %	129	59,7 %	85	41,3 %	121	58,7 %
Hastings	232	42,1 %	320	57,9 %	210	41,5 %	296	58,5 %	201	43,0 %	267	57,0 %
Mandatum	34	35,8 %	61	64,2 %	29	32,2 %	61	67,8 %	35	39,0 %	55	61,0 %
Sampo Oyj	3	27,3 %	8	72,7 %	3	27,3 %	8	72,7 %	4	30,8 %	9	69,2 %
Sampo-konserni	800	44,2 %	1 011	55,8 %	774	44,4 %	969	55,6 %	738	44,6 %	917	55,4 %

Binäärinen sukupuolijakauma (FTE) maittain

Sampo-konserni, 31.12.2022

	Naiset	Miehet	Yhteensä
Iso-Britannia	1 460	1 555	3 015
Tanska	1 150	1 590	2 739
Suomi	1 407	1 080	2 486
Ruotsi	1 216	1 193	2 409
Norja	736	856	1 592
Latvia	211	281	492
Viro	331	87	418
Liettua	121	40	161
Muut maat	86	93	178
Sampo-konserni	6 717	6 773	13 490

Naisjohtajien osuus ylimmässä johdossa

Sampo-konserni

	Taso 1 (konsernijohtaja)			Taso 2 (Sampo Oyj:n tytäryhtiöiden toimitusjohtajat)			Taso 3 (toimitusjohtajille raportoivat johtajat)			Taso 4 (tasolle 3 raportoivat johtajat)			Yhteensä (tasot 1-4)		
	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2020	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2020	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2020	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2020	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2020
If	-	-	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	25,0 %	25,0 %	20,0 %	45,2 %	46,3 %	47,9 %	42,3 %	43,2 %	44,2 %
Topdanmark	-	-	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,6 %	50,0 %	0,0 %	30,7 %	29,2 %	25,0 %	29,8 %	32,2 %	20,8 %
Hastings	-	-	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	18,9 %	9,1 %	10,0 %	38,8 %	37,2 %	35,6 %	34,5 %	31,4 %	31,0 %
Mandatum	-	-	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	45,5 %	44,4 %	44,4 %	27,8 %	26,5 %	25,1 %	31,3 %	29,5 %	28,7 %
Sampo Oyj	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-	-	-	25,0 %	25,0 %	20,0 %	33,3 %	33,3 %	33,3 %	27,3 %	27,3 %	25,0 %
Sampo-konserni	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	29,1 %	30,4 %	21,6 %	37,7 %	37,1 %	37,7 %	35,5 %	35,3 %	34,3 %

Työntekijät ikäryhmittäin (FTE)

	31.12.2022						31.12.2021						31.12.2020					
	< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta	
If	1 239	16,2 %	4 341	56,9 %	2 050	26,9 %	1 220	16,7 %	4 076	55,9 %	1 991	27,3 %	1 245	17,5 %	3 913	55,0 %	1 962	27,6 %
Topdanmark	320	14,9 %	1 121	52,3 %	702	32,8 %	340	14,3 %	1 233	51,9 %	802	33,8 %	378	15,4 %	1 251	50,9 %	827	33,7 %
Hastings	1 009	33,2 %	1 645	54,2 %	383	12,6 %	1 071	35,7 %	1 544	51,6 %	380	12,7 %	1 391	46,9 %	1 244	41,9 %	331	11,1 %
Mandatum	127	20,1 %	353	56,0 %	150	23,9 %	118	18,5 %	359	56,2 %	161	25,3 %	98	17,2 %	330	58,2 %	140	24,6 %
Sampo Oyj	5	9,8 %	26	51,0 %	20	39,2 %	6	13,3 %	20	44,4 %	19	42,2 %	11	15,9 %	36	52,2 %	22	31,9 %
Sampo-konserni	2 699	20,0 %	7 486	55,5 %	3 305	24,5 %	2 755	20,7 %	7 231	54,2 %	3 353	25,1 %	3 123	23,7 %	6 774	51,4 %	3 281	24,9 %

Uusien työntekijöiden binäärinen sukupuolijakauma

	2022				2021				2020			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
If	677	49,8 %	683	50,2 %	574	52,2 %	525	47,8 %	470	53,6 %	407	46,4 %
Topdanmark	124	35,5 %	225	64,5 %	106	37,1 %	180	62,9 %	112	33,3 %	224	66,7 %
Hastings	423	48,3 %	453	51,7 %	467	51,4 %	441	48,6 %	-	-	-	-
Mandatum	42	36,5 %	73	63,5 %	38	35,5 %	69	64,5 %	20	36,4 %	35	63,6 %
Sampo Oyj	2	33,3 %	4	66,7 %	3	50,0 %	3	50,0 %	6	54,5 %	5	45,5 %
Sampo-konserni	1 268	46,9 %	1 438	53,1 %	1 188	49,4 %	1 218	50,6 %	608	47,5 %	671	52,5 %

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

Uudet työntekijät ikäryhmittäin

	2022						2021						2020					
	< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta	
If	596	43,8 %	642	47,2 %	122	9,0 %	513	46,7 %	505	46,0 %	81	7,4 %	370	42,2 %	425	48,5 %	82	9,4 %
Topdanmark	110	31,5 %	196	56,2 %	43	12,3 %	68	23,8 %	167	58,4 %	51	17,8 %	111	33,0 %	181	53,9 %	44	13,1 %
Hastings	474	54,1 %	362	41,3 %	40	4,6 %	484	53,3 %	368	40,5 %	56	6,2 %	-	-	-	-	-	-
Mandatum	58	50,4 %	50	43,5 %	7	6,1 %	53	49,5 %	44	41,1 %	10	9,3 %	34	61,8 %	20	36,4 %	1	1,8 %
Sampo Oyj	2	33,3 %	4	66,7 %	0	0,0 %	2	33,3 %	3	50,0 %	1	16,7 %	3	27,3 %	8	72,7 %	0	0,0 %
Sampo-konserni	1 240	45,8 %	1 254	46,3 %	212	7,8 %	1 120	46,6 %	1 087	45,2 %	199	8,3 %	518	40,5 %	634	49,6 %	127	9,9 %

Työntekijöiden osuus eri organisaatiotasoilla (FTE)

%	31.12.2022									31.12.2021								
	Ylin taso			Keskitaso			Alin taso			Ylin taso			Keskitaso			Alin taso		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä
If	0,7	0,9	1,7	22,1	28,5	50,6	30,4	17,4	47,8	0,7	0,9	1,6	21,5	28,3	49,8	31,3	17,3	48,6
Topdanmark	1,6	2,7	4,3	17,9	39,1	57,0	21,4	17,3	38,7	1,3	1,8	3,1	17,6	40,0	57,6	23,1	16,2	39,3
Hastings	0,9	1,5	2,4	19,3	27,7	47,0	28,3	22,4	50,7	0,9	1,4	2,3	18,2	27,1	45,3	29,2	23,2	52,4
Mandatum	1,4	5,7	7,2	31,7	42,5	74,2	12,3	6,3	18,7	4,1	6,3	10,3	30,7	38,6	69,3	13,7	6,7	20,4
Sampo Oyj	11,8	17,6	29,4	39,2	27,5	66,7	0,0	3,9	3,9	20,0	22,2	42,2	26,7	22,2	48,9	2,2	6,7	8,9
Sampo-konserni	1,0	1,6	2,6	21,3	30,7	52,0	27,5	17,9	45,5	1,1	1,5	2,6	20,5	30,6	51,1	28,4	17,9	46,3

If

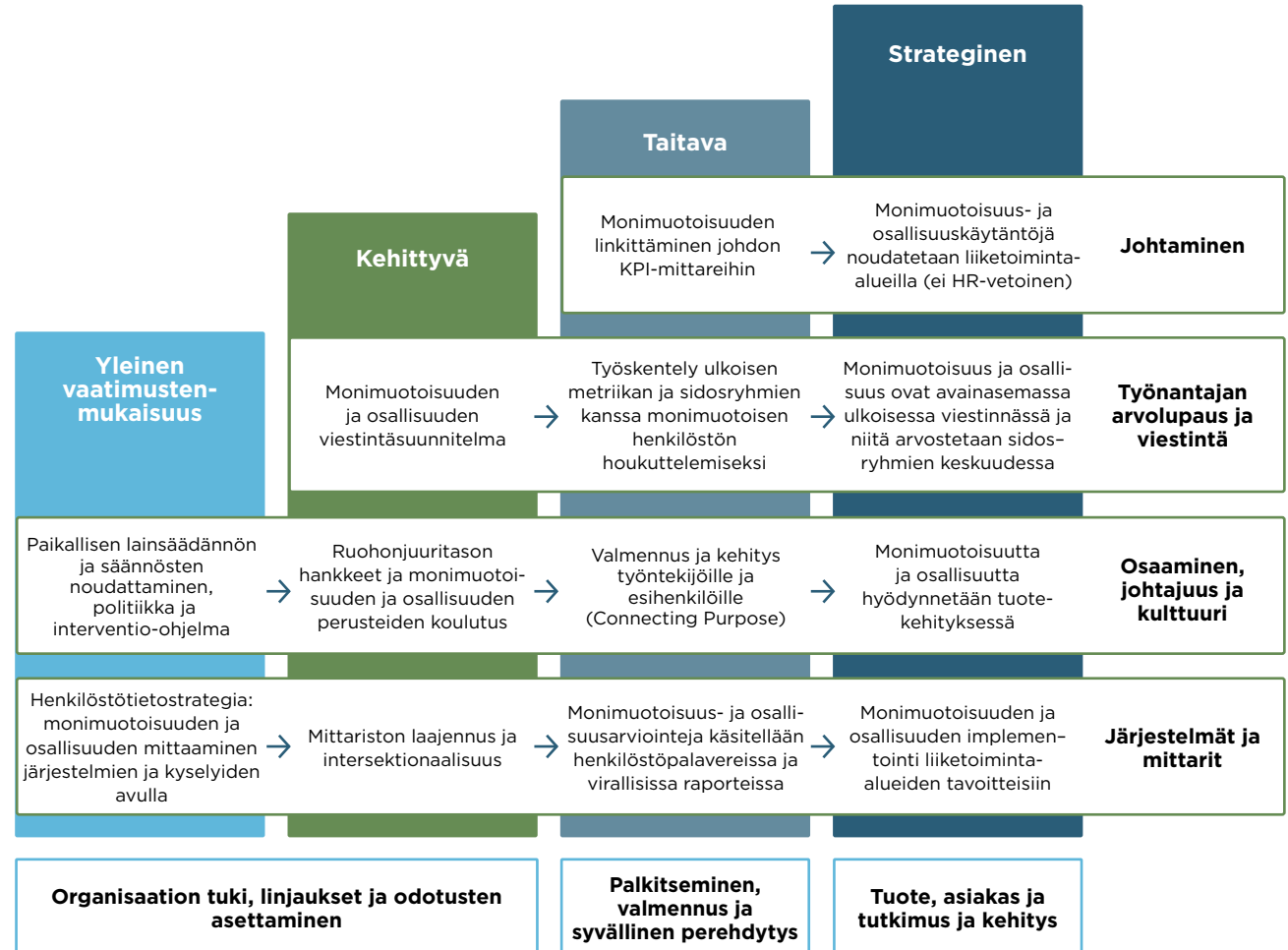
Yleiset periaatteet

Ifin monimuotoisuusjohtokunta (johtajista koostuva ohjausryhmä) ja monimuotoisuus- ja osallisuuspäällikkö ovat luoneet valmiusmallin, joka ohjaa Ifin monimuotoisuus-, oikeudenmukaisuus- ja osallisuustyötä. Mallissa on neljä eri vaihetta: yleinen vaatimustenmukaisuus (global compliance), kehittyvä (developing), taitava (proficient) ja strateginen (strategic). Mallin mukaan valmiutta rakennetaan perusteista alkaen, niin että alussa keskitytään sisäiseen hallintoon, vaatimusten noudattamiseen, työilmaperiin, johtamiseen ja käyttäytymisen aktiiviseen muuttamiseen.

Mallissa on lisäksi neljä painopistealuetta: järjestelmät ja mittarit, jotka vahvistavat tietopohjaista lähestymistapaa; osaaminen, johtajuus ja kulttuuri, jotka tarjoavat tukea ja työkaluja monimuotoisuuden ja osallisuuden integroimiseksi jokapäiväisiin prosesseihin; työnantajan arvolutaus ja viestintä, jotka varmistavat osallisuuden huomioimisen viestinnässä; ja johtaminen, joka varmistaa monimuotoisuuden ja osallisuuden sitomisen suoriin ja palkitsemiseen.

Monimuotoisuus- ja osallisuusmalli

If



Tavoitteet ja päämäärät

If on asettanut seuraavat tavoitteet ohjaamaan yhtiön monimuotoisuus-, oikeudenmukaisuus- ja osallisuus-työtä.

- Yhtiön tulisi saavuttaa koetun osallisuuden tunteen erinomainen taso, niin että vähintään 85 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä syksyllä toteutettavan henkilöstökyselyn osallisuutta koskevien väittämien kanssa.
- Yhtiön johtoryhmien monimuotoisuuden tulisi kasvaa 30 prosentilla vuoteen 2026 mennessä, määriteltynä tiettyjen aliedustettujen ryhmien edustuksella, mukaan lukien ei-valkoihoiset ja ei-binäärisen sukupuoli-identiteetin omaavat henkilöt.
- Yhtiössä tulisi olla tasapuolisesti binääristen sukupuolten edustajia sekä työntekijöiden että esihenkilöiden keskuudessa, niin että miesten ja naisten välinen suhde on 50/50 (+/- 5 prosenttiyksikköä).

Toimet ja tulokset

If mittaa osallisuuden tunnetta osana HeartBeat-henkilöstökyselyä. Keskimääräinen tulos syksyn 2022 kyselyssä oli 87 prosenttia. Tuloksia tarkasteltiin kolmessa väestöryhmässä: miehet, naiset ja ISURG-ryhmä (If Specifically Underrepresented Group eli erityisen aliedustettu ryhmä, johon kuuluvat itseään rodullistetuina, pakolaisina ja/tai LGBTQIA+ -henkilöinä pitävät työntekijät). Väestöryhmistä miehiltä ja naisilta saatiin korkeimmat luvut, 87 prosenttia, kun taas ISURG-ryhmän luvut olivat matalammat, 79 prosenttia. Kokonaistulos ylitti tavoitteen kaikkien paitsi seuraavien väitteiden osalta: ”Pystyn ilmaisemaan vastakkaisen mielipiteen pelkäämättä seurauksia” ja ”Monimuotoisuuteen liittyvät ominaisuuteni ovat esteenä osallisuuden kokemiselle Ifissä”. ISURG-ryhmän luvut olivat kaikista väestöryhmistä alhaisimmat, mutta olivat tavoitteen mukaisia ”Voin olla oma itseni työpaikalla” -väittämän osalta. If kehittää parhaillaan prosessia näiden osa-alueiden parantamiseksi.

Jo perustetun Women@If-verkoston rinnalle perustettiin vuonna 2022 Queer@If-verkosto lisäämään tietoisuutta ja edistämään avointa keskustelua työntekijöiden keskuudessa. Kaikki, jotka tuntevat kuuluvansa queer-yhteisöön, ovat tervetulleita verkostoon. Verkosto toimii suljetussa Teams-ryhmässä turvallisen ympäristön luomiseksi ja tärkeän yhteisön tunteen rakentamiseksi. Tietty verkoston

järjestämät tapahtumat ovat avoimia kaikille ifiläisille ja työntekijöitä kannustetaan tekemään yhteistyötä ja siten vaikuttamaan positiivisen muutoksen puolesta.

If selvitti vuonna 2022 kielitieteellisessä tutkimuksessa työntekijöiden kokemuksia monikielisestä työympäristöstä. Tutkimuksessa tunnistettiin erilaisia haasteita, jotka vaihtelivat tehottomasta tiedon jakamisesta sekä vaikeuksista ja epämukavuudesta ilmaista itseään sosiaaliseen syrjäytymiseen kollegojen käyttäessä kieltä, jota kaikki eivät ymmärrä. Vastauksena näihin haasteisiin tutkimukseen osallistuneet työntekijät huomasivat ryhtyvänsä erilaisiin osallistaviin kielikäytäntöihin, kuten alentamaan kynnystä kieliongelmien esiin nostamiseksi sekä rohkaistamaan työkavereita käyttämään muita kieliä kuin äidinkieltään epävarmuudesta huolimatta. Viime kädessä näiden käytäntöjen tarkoituksena on rohkaista yksilöitä tuntemaan olonsa mukavaksi ja turvalliseksi muiden kielten käyttämisessä ja löytämään yhdessä tehokkaita ratkaisuja, jotta voidaan luoda yhteisymmärrystä vaihtelevista kielitaidoista. Kielitutkimuksen tuloksena yksi konkreettinen toimenpide vuonna 2022 oli kielitoimikunnan perustaminen. Kielitoimikunta toimii neuvoa-antavana elimenä ja pyrkii luomaan periaatteet siihen, milloin käytetään englantia ja milloin paikallista kieltä. Toimikunnan tehtävänä on tunnistaa asiaankuuluvat yhteistyökumppanit ja painopistealueet koko liiketoiminnassa sekä tiedottaa aiheeseen liittyvistä päätöksistä.

If pyrkii lisäämään ylimmän johdon monimuotoisuutta vuoteen 2026 mennessä, sillä tämän nähdään lisäävän monimuotoisuuden tunnetta koko yhtiössä. If esitteli vuonna 2022 kaksi uutta aloitetta, jotka tukevat tätä tavoitetta. One final candidate -periaate tarkoittaa, että kahdesta parhaasta ehdokkaasta liiketoiminnan johtoryhmään tai kyseiselle johtoryhmälle raportoivaan tehtävään vähintään yhden ehdokkaan tulee edistää ryhmän monimuotoisuutta LGBTQIA+, sukupuoli-identiteetin tai etnisen ryhmän perusteella. Toinen aloite koskee seuraajasuunnittelun ohjeistusta, jossa pyritään laajentamaan näkökulmaa tulevaisuuden haasteisiin harkitsemalla ehdokkaita, jotka tuovat liiketoimintaan uusia ja arvokkaita näkemyksiä.

If perusti vuonna 2022 ydintiimin, jonka tavoitteena on parantaa tuotteita ja palveluja huomioimalla monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus tuotekehitysprosessissa.

Ifin binäärinen sukupuolijakauma oli vuonna 2022 melko tasainen. Yhtiön työntekijöistä 46,8 prosenttia oli miehiä ja 53,2 prosenttia naisia. Kaikista esihenkilöistä 52,1 prosenttia oli miehiä ja 47,9 prosenttia naisia. If työskentelee aktiivisesti monimuotoisuuden sisällyttämiseksi rekrytointiin edistämällä osajareservin monipuolisuutta ja tarjoamalla työharjoitteluohjelmia. If pyrkii myös lisäämään läsnäoloa määriteltyjen kohderyhmien messuilla ja verkostoissa, kuten ODA, Women in Tech Norja ja Women in Tech Ruotsi. If viestii työpaikkailmoituksissa siitä, että monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus ovat yhtiön painopistealueita. Yhtiö myös kehittää rekrytointiprosessiaan jatkuvasti sisältämään useampia arviointimuotoja, kuten persoonallisuustestejä, case-esityksiä, jäsenneltyjä haastatteluja ja suositteluja. Käytössä on myös niin sanottu neljän silmän periaate tiedostamattomien ennakkoluulojen ja syrjinnän välttämiseksi rekrytointipäätöksissä.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkilla on useita tärkeitä syitä turvata monimuotoinen ja syrjimätön työkuulttuuri. Ensinnäkin on olennaista varmistaa, että työntekijät viihtyvät eivätkä altistu syrjinnälle tai loukkaavalle tai epäasialliselle käytökselle. Toiseksi lukuisat kansalliset ja kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että yritykset, joilla on monimuotoinen henkilöstö, saavat aikaan kasvua ja ovat innovatiivisempia. Kolmanneksi Topdanmark haluaa henkilöstönsä kuvastavan kansallista väestörakennetta ja asiakkaita sekä potentiaalisia asiakkaita.

Topdanmarkin henkilöstöhallinto vastaa yhtiön monimuotoisuuspolitiikasta, ihmisoikeuspolitiikasta ja toimintaperiaatteista. Topdanmarkin hallitus hyväksyy politiikat vuosittain.

Naisten osuus johdon eri tasoilla

If

%	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020*
Taso 1: Hallitus	28	28	13
Taso 2: Muu ylin johto	24	24	25
Taso 3	46	47	49
Taso 4	46	45	44

* Pois lukien Viking

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

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin monimuotoisuustavoitteet on esitetty Naiset johtotehtävissä -taulukossa.

Toimet ja tulokset

Naisten osuus Topdanmarkin johdossa laski vuonna 2022. Topdanmark päätti vuonna 2022 panostaa sukupuolten tasa-arvoon johtotehtävien seuraaja-suunnittelussa ja naisten määrä seuraajasuunnittelussa

Naiset johtotehtävissä, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	2022	2021	2020
Vähintään kaksi kummankin sukupuolen edustajaa yhtiökokouksen valitsemista hallituksen jäsenistä*	2 naista 4 miestä	4 naista hallituksessa yhteensä	4 naista hallituksessa yhteensä
Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia (keskimäärin) kaikilla johtotasoilla	36 % naisia 64 % miehiä	40 % naisia 60 % miehiä	41 % naisia 59 % miehiä
Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia seuraajasuunnittelussa**	50 % naisia 50 % miehiä	47 % naisia 53 % miehiä	29 % naisia 71 % miehiä

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

* Hallituksen monimuotoistavoitetta muutettiin Tanskan aliedustettua sukupuolta koskevan lain päivityksen johdosta. Uusi tavoite on vähintään kaksi kummankin sukupuolen edustajaa yhtiökokouksen valitsemista hallituksen jäsenistä. Edellinen tavoite oli vähintään kolme kummankin sukupuolen edustajaa hallituksessa yhteensä.

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

Naisten osuus johdon eri tasoilla

Topdanmark

%	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Hallitus	44	44	44
Taso 1: Johtoryhmä	0	0	0
Taso 2: Ylin johto	28	22	25
Taso 3	31	41	34
Taso 4	38	43	48

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

onkin jo kasvanut. Vahvempia toimia tarvitaan kuitenkin tasa-arvon lisäämiseksi kaikissa johtotehtävissä sekä johdon tasoilla 1 ja 2, jotta Topdanmark voi saavuttaa kunnianhimoisen tavoitteensa, että kaikilla johtotasoilla on enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia.

Lisäksi Topdanmark otti vuonna 2022 käyttöön uuden systemaattisen lähestymistavan erilaisten työtehtävien hallinnoimiseksi. Tavoitteena on käydä läpi kaikki tehtävät lähivuosien aikana, ylimmästä johdosta alkaen. Työtehtävien hallintaohjelma mahdollistaa erilaisten työtehtävien tarkastelun, mukaan lukien palkkatason, edut, vastuut, urakehitysmahdollisuudet ja tiimien rakenteen.

Topdanmark perusti uuden monimuotoisuustyöryhmän vuonna 2022. Ryhmä koostuu työntekijöistä organisaation eri puolilta, ja se keskittyy monimuotoisuus- ja osallisuusasioihin työntekijöiden näkökulmasta.

Topdanmark laajensi yhtiön toimintaperiaatteita ja kehitti epäasiallista käytöstä koskevan verkkokoulutuksen vuonna 2022. Koulutus otetaan käyttöön vuonna 2023.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsilla on monimuotoisuus- ja osallisuusstrategia, jossa on kolme osa-aluetta: osallistavan kulttuurin luominen, monimuotoisen henkilöstön kehittäminen tulevaisuutta varten sekä yhtiön maineen kohentaminen sisäisesti ja ulkoisesti. Hastingsin lähestymistapaan kuuluu työntekijöiden kuunteleminen ja heidän palautteensa perusteella toimiminen sekä tarvittaessa ulkopuolisen asiantuntemuksen hyödyntäminen.

Monimuotoisuutta ja osallisuutta edistetään Hastingsissa asiakas- ja henkilöstöpolitiikoissa ja prosesseissa, ja yhtiö pyrkii säännöllisesti tarkistamaan politiikkojaan ja käytäntöjään tavoitteenaan olla osallistava työnantaja. Hastingsin osallisuustoimikunta toimii koko liiketoimintaympäristössä ja edistää uusia ideoita ja käytäntöjä kahdeksalla alueella: sukupuolten välinen

tasapaino, etnisyyt ja kulttuuri, seksuaalinen suuntautuminen (LGBTQ+), uskonto ja vakaumus, vammaisuus (näkyvä ja näkymätön), ikä, sosiaalinen elämä sekä ura ja perhevastuu. Osallisuustoimikunta on henkilöstön vapaaehtoinen verkostoryhmä, jonka tehtävänä on avartaa rajoja ja ajaa muutosta Hastingsissa. Kullakin ryhmän jäsenellä on päävastuu tietystä, heille itselleen tärkeästä monimuotoisuuden alueesta, ja tavoitteiden saavuttamisessa heitä tukee vastaava johtoryhmän jäsen.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoitteena on houkutella, kehittää ja edistää eri taustaisten työntekijöiden uria ja tunnistaa monimuotoisuuden yhtiölle tuoma arvo. Hastings on sitoutunut:

- Keskittymään sosiaaliseen liikkuvuuteen ja neurodiversiteettiin työpaikoilla vuonna 2023.
- Osallistumaan 30% Club -ryhmän naisille suunnattuun ulkoiseen mentorointiohjelmaan.
- Tukemaan Women in Finance Charter -peruskirjan allekirjoittajana naisten etenemistä ylimmän johdon tehtäviin rahoitusosalalla.
- Vertaamaan Hastingsia muihin johtaviin työnantajiin osallistumalla Inclusive Top 50 UK Employers -kyselyyn.

Toimet ja tulokset

Hastingsin osallisuustoimikunta jatkoi vuonna 2022 positiivisen muutoksen ajamista erilaisista taustoista tuleville työntekijöille. Toimikunta esimerkiksi esitti omaishoitajien vapaan pilotointia, joka antaisi työntekijöille 37 tuntia palkallista vapaata hoitovelvollisuuksien hoitamiseen. Toimikunta on myös yhteistyössä esihenkilöiden kanssa suunnitellut uudistetun sopeutumisprosessin työntekijöille, joilla on näkyvä tai näkymätön vamma.

Hastings jatkoi vuonna 2022 tietoisuuden lisäämistä monimuotoisuudesta käynnistämällä uuden Talking Inclusion -webinaarisarjan. Webinaareissa käsiteltiin osallisuutta sosiaalisessa liikkuvuudessa, neurodiversiteettiä työpaikalla, vitsailua työympäristössä, intersektionaalisuutta ja Black experience -teemaa. Hastings juhli myös kansallista osallisuusviikkoa (National Inclusion week) ja lisäsi tietoisuutta teemasta Power of Now. Yhtiö kutsui ulkopuolisen monimuotoisuuden ja osallisuuden asiantuntijan keskustelemaan siitä, kuinka jokainen voi ryhtyä toimiin ollakseen tietoisempi ja osallistava. Hastingsilla oli vuonna 2022 tähän asti suurin edustus paikallisissa Pride-tapahtumissa Leicesterissä ja Hastingsissa.

Hastingsin työntekijät, jotka ovat kiinnostuneet johtajuudesta voivat hakea 30% Club -mentorointiohjelmaan. Ohjelman puitteissa Hastingsin naispuoliset työntekijät saavat yhtiön ulkopuolisen mentorin ja Hastingsin johtajat tasolta kuusi ylöspäin mentoroivat vuorostaan toisten ohjelmaan osallistuvien yhtiöiden työntekijöitä. 13 Hastingsin työntekijää osallistui mentorointiohjelmaan kaudella 2022/2023 ja 13 Hastingsin johtajaa tarjosi aikaansa mentoroimalla muiden yhtiöiden työntekijöitä.

Hastingsin johtajista 30 prosenttia on naisia (laskettu yhtiökohtaisella laskumenetelmällä), mikä täyttää Hastingsin tavoitteen Women in Finance -aloitteen

allekirjoittajana. Yhtiö palkkasi vuonna 2022 naisia johtotehtäviin korvaus-, yritysasiakas- ja vakuutustoimintoihin, jotka ovat tyypillisesti olleet miesvaltaisia.

Hastingsin pitkän aikavälin tavoitteena on lisätä monimuotoisuutta urakehityksen alkuvaiheessa olevien työntekijöiden keskuudessa tulevia johtotehtäviä ajatellen. Hastings tekee yhteistyötä Generationin kanssa, joka on voittoa tavoittelematon organisaatio, ja erikoistunut kouluttamaan ammattitaitoisia, mutta alityöllistyneitä ehdokkaita erilaisista taustoista datan ja analytiikan alalle. Generationin kautta Hastings palkkasi vuonna 2022 yhteensä 11 uutta työntekijää tiedonkäsittelytehtäviin. Hastings on sitoutunut houkuttelemaan laajan joukon vastavalmistuneita työharjoitteluohjelmiinsa ja suunnittelee yhtiön suurinta vastavalmistuneiden rekrytointia vuoden 2023 ensimmäisellä neljänneksellä Data Pricing and Analytics, Claims ja Technology -toimintoihinsa.

Hastings sijoittui yhdeksänneksi Top 50 UK Inclusive Employers -listalla vuonna 2022, mikä on merkittävä parannus edellisvuoden 29. sijaan.

Naisten osuus johdon eri tasoilla

Hastings

%	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Taso 8 (toimitusjohtaja)	0,0	0,0	0,0
Taso 7	20,0	12,5	12,5
Taso 6	24,0	15,4	20,3
Taso 5	30,9	34,8	30,0
Taso 4	36,6	35,1	41,8
Taso 3	58,2	55,7	50,9

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

Mandatum

Yleiset periaatteet

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

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

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

Tärkeä osa osallisuutta on kolme kertaa vuodessa järjestettävä Mandatum Experience -perehdytystapahtuma. Kaksipäiväisessä tapahtumassa uudet työntekijät tapaavat Mandatumin muita työntekijöitä ja johtoa.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatum pyrkii kohti sukupuolten tasa-arvoa kaikilla johdon tasoilla ja on asettanut tavoitteekseen, että kaikilla johdon tasoilla on yhteensä vähintään 40 prosenttia miehiä ja naisia. Yhtiö pyrkii tavoitteeseensa kannustamalla kaikkia sukupuolia hakemaan esihenkilö- ja johtotehtäviin sekä tarjoamalla tarvittaessa tukea ja valmennusta.

Naiset johtotehtävissä, tavoitteet ja tulokset

Mandatum

Tavoite	2022	2021	2020
Vähintään 40 prosenttia naisia ja miehiä kaikilla johtotasoilla	35,8 % naisia 64,2 % miehiä	32,2 % naisia 67,8 % miehiä	39,0 % naisia 61,0 % miehiä

Naisten osuus johdon eri tasoilla

Mandatum

%	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Hallitus	22	22	25
Taso 1: Johtoryhmä	22	29	40
Taso 2: Ylin johto	31	31	31
Taso 2*	-	-	19
Taso 3*	-	-	55

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

* Tason 2 ja tason 3 lukuja ei ollut saatavilla vuonna 2021 ja 2022 organisaatiomuutoksesta johtuen.

Toimet ja tulokset

Mandatum toteutti marraskuussa 2022 henkilöstökyselyn, jonka tarkoituksena oli ottaa henkilöstö mukaan keskusteluun monimuotoisuudesta ja arvioida, mitkä monimuotoisuuden teemat ovat Mandatumille tärkeimmät ja siten sellaiset, joihin on syytä keskittyä vuonna 2023. Tärkeimmiksi teemoiksi nousivat etnisyys, ikä, sukupuoli, osaaminen ja koulutus. Mandatum laatii tulosten pohjalta vuonna 2023 monimuotoisuuspolitiikan, josta on tarkoitus viestiä sekä sisäisesti että ulkoisesti.

Sampo Oyj

Hallitus

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

Tavoitteet ja päämäärät

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

Hallituksen binäärinen sukupuolijakauma

Sampo Oyj

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Naisten osuus, %	33,3	37,5	37,5

Hallituksen jäsenten keskimääräinen toimikausi

Sampo Oyj

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Vuotta	6	6	5

Toimet ja tulokset

Sampo Oyj:n hallitukseen kuului 31.12.2022 kolme naista ja kuusi miestä. Naisten osuus oli 33,3 prosenttia, joten tavoite jäi väliaikaisesti saavuttamatta hallituksen jäsenten kokonaismäärän kasvettua vuonna 2022 yhdellä. Hallituksen jäsenten toimikauden keskimääräinen pituus oli kuusi vuotta.

Hallituksen monimuotoisuuspolitiikka:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-monimuotoisuus

Hallituksen kokemus ja taidot:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-kokemus-ja-aidot

Hallituksen ajantasainen kokoonpano:

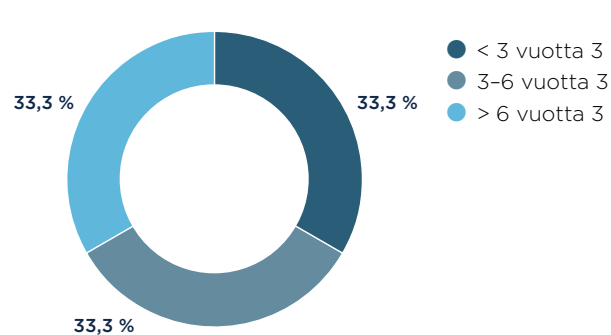
www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus

Johtoryhmän ajantasainen kokoonpano:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/johtoryhma

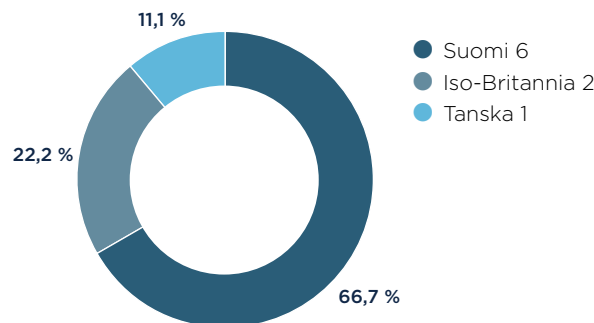
Hallituksen jäsenten hallitusvuodet

Sampo Oyj, 31.12.2022



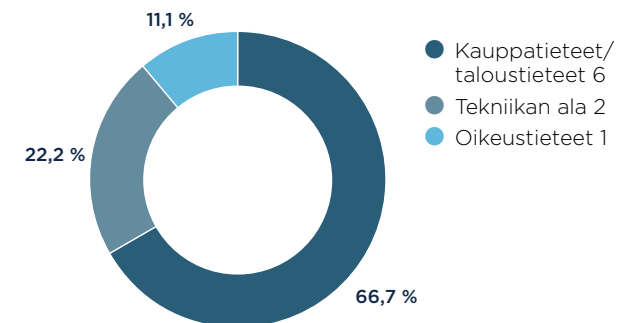
Hallituksen jäsenten kotimaat

Sampo Oyj, 31.12.2022



Hallituksen jäsenten koulutustausta

Sampo Oyj, 31.12.2022



Konsernin johtoryhmä

Sampo Oyj:n hallitus nimittää konsernin johtoryhmän jäsenet. Sampo-konsernin johtoryhmässä oli 31.12.2022 seitsemän jäsentä, joista naisten osuus oli 14,3 prosenttia. Konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi vuonna 2022 oli 15 vuotta.

Muut johdon tasot

Sampo Oyj:n johtotasolla 2 oli vuonna 2022 naisia 42,9 prosenttia. Sampo Oyj:n työntekijöiden vähäisen määrän vuoksi yhdenkin henkilön muutoksella voi olla suuri vaikutus johdon tasojen sukupuolijakaumaan.

Konsernin johtoryhmän binäärinen sukupuolijakauma

Sampo Oyj

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Naisten osuus, %	14,3	14,3	12,5

Konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi

Sampo Oyj

	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Vuotta	15	14	13

Naisten osuus johdon eri tasoilla

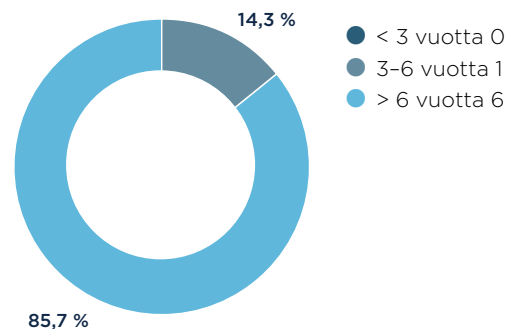
Sampo Oyj

%	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
Hallitus	33,3	37,5	37,5
Taso 1: Konsernin johtoryhmä	14,3	14,3	12,5
Taso 2	42,9	42,9	37,5

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

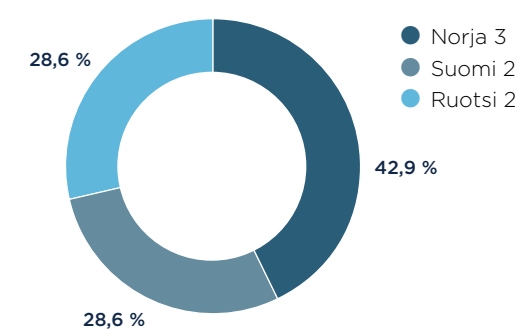
Johtoryhmän jäsenten palvelusvuodet

Sampo Oyj, 31.12.2022



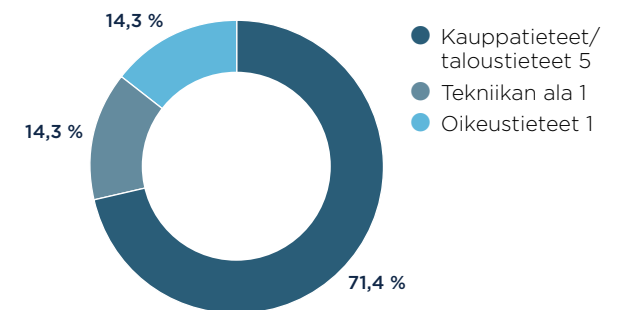
Johtoryhmän jäsenten kotimaat

Sampo Oyj, 31.12.2022



Johtoryhmän jäsenten koulutustausta

Sampo Oyj, 31.12.2022



Terveys ja hyvinvointi

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Konsernin terveyttä ja hyvinvointia koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita omiin liiketoimintatarpeisiinsa.

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

työntekijöille merkityksellisiä työtehtäviä ja koulutusta sekä järjestämällä yhteistä toimintaa ja liikuntamahdollisuuksia (mm. jooga ja urheilukerhot). Lisäksi konsernissa painotetaan työsuhteturvaa ja vastuullisia, paikallisten oikeusnormien ja käytäntöjen mukaisia uudelleenjärjestelytoimia.

Terveyttä ja hyvinvointia mitataan konsernitasolla sairauspoissaoloilla. Lisäksi konserniyhtiöt mittaavat henkilöstötyytyväisyyttä yhtiökohtaisilla mittareilla. Lisätietoa henkilöstön sitoutuneisuudesta on Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö -osiossa (**sivu 65**).

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-yrityskulttuuri/terveys-ja-hyvinvointi

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät pitämään sairauspoissaolot mahdollisimman vähäisinä.

Konsernin toimet ja tulokset

Sairauspoissaolot lisääntyivät Sampo-konsernissa hieman vuonna 2022. Kasvu johtui sairauspoissaolojen lisääntymisestä Ifissä, Topdanmarkissa ja Mandatumissa. Tuloksiin vaikuttivat sekä koronavirus että muut infektiot, joiden esiintyvyys yleistyi yhteiskunnan avautumisen myötä.

Sampo-konserni ryhtyi vuonna 2022 raportoimaan työperäisten tapaturmien määrää ulkoisesti. Konsernissa ei ole vuosina 2020–2022 tapahtunut työtapaturmien aiheuttamia kuolemia.

Sairauspoissaolot yhtiöittäin

%	2022	2021	2020
If	3,5	3,2	3,0
Topdanmark	3,2	2,4	2,4
Hastings	2,1	3,4	-
Mandatum	2,0	1,1	1,4
Sampo Oyj	0,7	0,5	0,5
Sampo-konserni	3,1	3,0	2,7

Sairauspoissaolot maittain

Sampo-konserni

%	2022	2021	2020*
Norja	4,7	3,8	3,6
Ruotsi	3,8	3,7	3,6
Tanska	2,9	2,5	2,3
Suomi	2,9	2,5	2,5
Iso-Britannia	2,2	3,4	-
Viro	2,0	1,5	1,1
Latvia	1,4	1,3	0,9
Liettua	0,8	0,7	1,0
Muut maat	6,3	4,9	4,6

* Pois lukien Hastings

Työterveyspalvelujen kattavuus yhtiöittäin

	2022		2021	
%	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %
If	100,0	98,9	100,0	98,3
Topdanmark	99,3	0,0	100,0	0,0
Hastings	100,0	100,0	100,0	100,0
Mandatum	99,0	99,0	99,5	94,0
Sampo Oyj	100,0	100,0	100,0	100,0
Sampo-konserni	99,9	83,5	100,0	81,0

Työterveyspalvelujen kattavuus maittain

Sampo-konserni

	2022		2021	
%	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %
Suomi	100,0	100,0	100,0	100,0
Norja	100,0	100,0	100,0	100,0
Iso-Britannia	100,0	100,0	100,0	100,0
Baltian maat	100,0	100,0	100,0	96,6
Ruotsi	99,9	96,9	100,0	94,8
Tanska	99,5	21,8	100,0	19,5
Muut maat	97,8	94,0	98,2	98,2

Työperäiset tapaturmat yhtiöittäin

2022

	Tapaturmien lukumäärä
If	47
Topdanmark	3
Hastings	10
Mandatum	7
Sampo Oyj	2
Sampo-konserni	69
% henkilöstöstä keskimäärin (FTE)	0,5

Työperäiset tapaturmat maittain

Sampo-konserni, 2022

	Tapaturmien lukumäärä
Suomi	33
Ruotsi	11
Iso-Britannia	10
Tanska	7
Norja	2
Baltian maat	2
Muut maat	4

If

Yleiset periaatteet

Ifin eettisissä toimintaperiaatteissa todetaan, että yhtiö pyrkii takaamaan terveellisen ja turvallisen työympäristön kaikille työntekijöille. Leader in If -ohjeissa todetaan lisäksi, että terveen työpaikan luominen ja ylläpitäminen vaatii yhteistyötä työntekijöiden, esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon ja ammattiyhdistysten edustajien välillä.

Ifillä on kansallisia työympäristötoimikuntia, ja maa-kohtaisesta lainsäädännöstä ja käytännöistä riippuen paikallisia työympäristötoimikuntia. Työympäristötoimikunnilla on lakisääteiset vastuut, joihin kuuluu työympäristön seuranta, työterveyden ja -turvallisuuden parantaminen sekä Ifin henkilöstön fyysisen ja psykososiaalisen hyvinvoinnin varmistaminen. Kansallinen työympäristölainsäädäntö sekä maakohtaiset yhteistyösopimukset säätelevät työympäristötoimikuntien tehtäviä, valintasääntöjä, kansallisten osallistujien määrää, valtuuksia ja päätöksentekoprosesseja. Työsuojeluvallat ovat paikallisesta lainsäädännöstä riippuen joko ammattiliiton nimittämiä tai työntekijöiden vaaleilla valitsemia toimikuntien jäseniä. Kansalliset toimikunnat kokoontuvat keskimäärin neljä kertaa vuodessa ja paikalliset toimikunnat useammin. Paikallisten työter-

veys- ja turvallisuustoimikuntien tehtävä ja toimivalta ovat erilaiset kuin kansallisella toimikunnalla. Tehtävät ovat luonteeltaan käytännöllisempiä, kuten säännöllisten turvallisuustarkastusten järjestäminen. If antaa toimikunnille vakioitun tarkastuslistan turvallisuustarkastuksia varten. Jos turvallisuustarkastuksessa havaitaan välitön vaaratilanne, työsuojeluvallat on valtuudet keskeyttää työ, kunnes työnantaja on korjannut tilanteen.

Terveyden ja hyvinvoinnin tehostamiseksi ja edistämiseksi Ifillä on ennaltaehkäisevä lähestymistapa kaikissa maissa. Tähän kuuluu työhön liittyvien ja muiden terveysriskien tunnistaminen. Ifillä on Pohjoismaissa terveyskumppaneita (Health Partners), jotka kehittävät työhyvinvointiin liittyviä työkaluja sekä johdolle että työntekijöille.

Laki velvoittaa Ifiä suunnittelemaan ja hallitsemaan työympäristöä niin, että se on turvallinen kaikille työntekijöille. If päättää paikallisista työympäristösuunnitelmista vuosittain ja seuraa niiden toteutumista säännöllisesti. Juridiset työympäristömääräykset sisältävät velvollisuuden jatkuvasti seurata riskejä sekä ryhtyä ennaltaehkäiseviin toimiin riskien vähentämiseksi. Riskiarviot tehdään kaikissa Ifin toimipisteissä ja mahdolliset tapahtumat ja riskit käsitellään asianmukaisesti ja raportoidaan sisäisen raportointikanavan kautta. Turvallisuusvastaavat tekevät yhteistyötä työnantajan

kanssa ja ovat myös mukana riskiarviointiprosesseissa ja muissa työympäristöön liittyvissä asioissa, kuten perehdyttämisessä ja hätätoimenpiteissä. Ifillä on myös yhtiökohtaisia ja yhtiön laajuisia kriisinhallintaryhmiä, joilla on edustajia liiketoiminnan eri osa-alueilta, ja jotka ovat valmiita vastaamaan paikallisiin tai maailmanlaajuisiin tilanteisiin. Henkilöstökyselyiden ohella riskiarviot ja tapahtumaraportit antavat arvokasta tietoa liiketoiminnan ja työympäristön kehittämiseksi.

If seuraa sairauspoissaoloja kuukausitasolla kaikissa toimintamaissaan ja keskustelee niiden kehityksestä sekä mahdollisista toimenpiteistä paikallisen johdon, esihenkilöiden, ammattiyhdistysten ja työympäristötoimikuntien kanssa. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja siirtymällä ennakoivaan terveydestä huolehtimiseen. Prosessiin kuuluu myös raportoinnin jatkuva parantaminen, jotta sairauspoissaoloja voitaisiin tilastoida ja seurata tarkemmin. Workday Learning -alusta on myös kehitetty antamaan ilmoituksia tiettyjen parametrien mukaan, esimerkiksi ylitöistä tai toistuvista sairauspoissaoloista. Tiedon perusteella If voi ryhtyä toimiin ja tukea tervettä työympäristöä seuraamalla esimerkiksi työn merkityksellisyyttä, epäselviä työrooleja, itsenäistä työtä, sosiaalista tukea ja työn ja yksityiselämän tasapainoa.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on, että sairauspoissaoloprosentti ei ylitä 3 prosenttia.

Toimet ja tulokset

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2022 hieman useimmissa Ifin toimintamaissa. Koronapandemia jatkui edelleen, minkä lisäksi yhteiskunnan avautuminen pandemian jälkeen johti myös muiden infektioiden lisääntymiseen ja siten sairauspoissaoloihin.

New Leader in If -koulutus sisältää tietoa siitä, miten terveysongelmia voidaan havaita ennaltaehkäisevästi. Ifin terveyskumppanit kehittivät syksyllä 2022 koulutusmateriaalia painottamalla entisestään työympäristön terveyteen liittyvien haasteiden ymmärtämistä.

Ifin HeartBeat-henkilöstökyselyyn lisättiin vuonna 2022 psykologiseen turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä. Tämän tarkoituksena oli kasvattaa ymmärrystä siitä, mitkä tekijät vaikuttavat yksilön mahdollisuuksiin esimerkiksi tuoda mielipiteitään esiin työpaikalla ilman pelkoa negatiivisista vaikutuksista uraan tai statukseen. If ja terveyskumppanit pystyivät vastausten perusteella paremmin suunnittelemaan ja ylläpitämään keskustelua henkilöstöhallinnon, esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä sellaisissa yksiköissä, joissa tulokset olivat alhaiset.

If järjesti vuonna 2022 ensimmäistä kertaa hyvinvointiviikkoja kaikissa toimintamaissaan. Työntekijöillä oli mahdollisuus kuunnella asiantuntijoiden esityksiä ja haastaa itseään kokeilemalla uusia, terveellisiä tapoja ja tottumuksia. Webinaarit käsittelivät esimerkiksi unta, työtyytyväisyyttä, mindfulnessia ja rentoutumista, mielen terveyttä ja liikuntaa. Joillakin toimistoilla järjestettiin erilaisia aktiviteetteja, kuten ryhmäkävelyjä ja opastusta työergonomiasta. Joissakin maissa käynnistettiin myös neljä viikkoa kestänyt haaste, jonka aikana työntekijät ansaitsivat ryhmissä pisteitä suorittamistaan terveyteen liittyvistä aktiviteeteista.

Sairauspoissaolot maittain

If

%	2022	2021	2020
Norja	4,7	3,8	3,6
Ruotsi	3,8	3,7	3,6
Suomi	3,3	2,9	2,8
Viro	2,0	1,5	1,1
Tanska	1,9	2,5	1,9
Latvia	1,4	1,3	0,9
Liettua	0,8	0,7	1,0
Muut maat	7,1	5,4	4,7
If, kaikki maat	3,5	3,2	3,0

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmarkilla on sisäinen hyvinvointipolitiikka, joka muodostaa viitekehyksen kaikille työntekijöiden hyvinvointia koskeville hankkeille. Lisäksi Topdanmarkilla on sisäinen terveystolitiikka, jonka tarkoituksena on edistää terveyttä, hyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Tavoitteista ja hankkeista päättää hyvinvointitoimikunta, joka kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Henkilöstöjohtaja vastaa sisäisten politiikkojen mukaisesta toiminnasta sekä niihin liittyvistä konkreettista aloitteista.

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

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

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti oli 3,2 prosenttia (2,4) vuonna 2022 Sampo-konsernin laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna ja Topdanmarkin omien, Tanskan työnantajajärjestön menetelmää noudattavien laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna

3,2 prosenttia (2,6). Koko alan keskiarvo vuodelle 2022 ei ollut käytettävissä raporttia kirjoitettaessa, mutta vuoden 2021 luku oli 2,6 prosenttia. Sairauspoissaolot ovat Topdanmarkin erityinen painopistealue vuonna 2023.

Topdanmark seuraa tarkasti sairauspoissaolojen kehitystä. Yhtiö toteuttaa joka toinen vuosi digitaalisen terveystarkastuksen, jonka pohjalta laaditun anonymisoitua tietoon pohjautuvan raportin perusteella yhtiö arvioi, mihin toimenpiteisiin on syytä keskittyä työntekijöiden terveyden tukemiseksi parhaalla mahdollisella tavalla. Edellinen, vuonna 2021 toteutettu terveystarkastus osoitti, että terveyteen liittyy tiettyjä huolenaiheita, kuten liikalihavuus ja kipuongelmat. Terveystarkastuksessa tunnistettiin myös myönteisiä asioita, kuten työaikaisten aiheuttaman stressin väheneminen hybridityön tuoman joustavuuden ansiosta, sekä melutason lasku, kun toimistossa on vähemmän ihmisiä. Topdanmark aikoo toteuttaa uuden terveystarkastuksen vuonna 2023, ja toivoo saavansa uutta tietoa sairauspoissaolojen vähentämiseksi.

Sairauspoissaolot maittain

Topdanmark

%	2022	2021	2020
Tanska	3,2	2,4	2,4
Topdanmark, kaikki maat	3,2	2,4	2,4

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsilla on hyvinvointiohjelma, jossa on kolme keskeistä periaatetta: tietoisuus, koulutus ja sitoutuminen toiminnan kautta. Ohjelma tarjoaa tukea ja tietoa hyvinvoinnista ja edistää samalla terveellistä työympäristöä erilaisilla toiminnoilla, jotka tukevat työntekijöiden ja heidän huollettaviensa henkistä, fyysistä, taloudellista ja sosiaalista terveyttä ja hyvinvointia.

Hastingsilla on myös hyvinvointiohjausryhmä, joka kokoaa yhteen keskeisiä sidosryhmiä eri puolilta yhtiötä. Ohjausryhmän jäsenet antavat palautetta ja näkökulmia vastualueiltaan ja vaikuttavat näin hyvinvointiohjelman tavoitteisiin, strategioihin ja prosesseihin. Lisäksi Hastingsilla on hyvinvoinnin edistäjiä (Well-Being Champions) ja mielenterveyden ensiavun asiantuntijoita (Mental Health First Aiders), jotka toimivat ensimmäisenä kontaktina työntekijöille, joilla on kysymyksiä terveydestä ja hyvinvoinnista. Nämä työntekijät toimivat välittäjinä ja edistävät samalla ennaltaehkäisevää terveydenhuoltoa hyvinvointiohjelman tarjoamien työkalujen ja resurssien avulla.

Hastings tiedostaa, että esihenkilöillä on tärkeä rooli turvallisen tilan luomisessa, jotta työntekijät voivat olla avoimia hyvinvointiin liittyen. Tarjoamalla esihenkilöille koulutusta ja työkaluja, Hastings luo sitoutuneen ja

kannustavan johdon, joka voi auttaa työntekijöitä hyvinvointiasioissa.

Kaikilla Hastingsin työntekijöillä on pääsy yhtiön hyvinvointialustalle, jossa on laaja kirjo erilaista hyvinvointiin liittyvää aineistoa. Alusta sisältää webinaareja, työpajoja, keskusteluja ja terveystarkastuksia, joita yrityksen terveyden ja hyvinvoinnin tarjoajat tukevat.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin hyvinvointiohjelman tavoitteena on juurruttaa hyvinvointi osaksi Hastingsin kulttuuria ja jatkaa tietoisuuden lisäämistä sekä koulutuksellisten terveys- ja hyvinvointialoitteiden järjestämistä.

Toimet ja tulokset

Hastings sisällytti vuonna 2022 hyvinvoinnin osaksi kaikkia yhtiön perehdytyspolkuja. Näin kaikki uudet työntekijät saavat tiedon siitä, mihin terveys- ja hyvinvointietuihin heillä on oikeus.

Hastings käynnisti vuonna 2022 hyvinvoinnin edistäjien kehitysohjelman tukeakseen heitä ja tarjotakseen heille selkeän oppimispolun. Ohjelma sisältää viisi hyvinvointimoduulia: vaihdevuodet, mielenterveyden ensiapu, hybridityö, pehmeiden taitojen koulutus ja taloudellinen hyvinvointi. Ohjelman tavoitteena on tehdä hyvinvoinnin

edistäjien roolista haluttavampi työntekijöille tarjoamalla heille henkilökohtaista kehitystä ja samaan aikaan lisäämällä hyvinvointiin liittyvää viestintää osastojen sisällä, kannustamalla vertaistukikeskusteluja sekä vaikuttamalla varhaiseen puuttumiseen ja yrityksen työkalujen ja resurssien parempaan hyödyntämiseen.

Hastings jatkoi vuoden aikana myös yksipäiväisen mielenlenterveystyöpajan järjestämistä esihenkilöille. Työpajaan osallistui 101 esihenkilöä. Työpajan tarkoituksena on tarjota esihenkilöille taitoja ja itseluottamusta tukea työntekijöiden henkistä hyvinvointia ennaltaehkäisevästi tarjottujen työkalujen ja resurssien avulla.

Inflaatio kasvoi Isossa-Britanniassa vuoden loppupuolella, mikä vaikutti kaikkiin Hastingsin työntekijöihin. Tästä syystä yhtiö toteutti hyvinvointiohjelmansa puitteissa ja yhteistyössä taloudellisen hyvinvoinnin kumppanin Nudgen kanssa sarjan elinkustannusten hallintaan liittyviä työpajoja. Työpajoissa keskityttiin energiaan, ruokaan ja budjettiin ja ne kohdistettiin kaikille työntekijöille. Yhtiön intranettiin luotiin myös oma taloudellisen hyvinvoinnin sivu, joka tarjoaa työntekijöille aiheeseen liittyvää tietoa.

Sairauspoissaolot maittain

Hastings

%	2022	2021
Iso-Britannia	2,2	3,4
Gibraltar	0,9	1,0
Hastings, kaikki maat	2,1	3,4

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatumissa psyykkisen ja fyysisen työterveyden pääpaino on ennaltaehkäisevissä toimissa. Yhtiö panostaa motivoivaan työympäristöön ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Ennaltaehkäisevän varhaisen puuttumisen mallin avulla työntekijöitä ja erityisesti esihenkilöitä voidaan ohjata havaitsemaan ja tunnistamaan tilanteita, joissa tarvitaan ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Mandatum tunnistaa ja mittaa psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen liittyviä riskejä tiiviissä yhteistyössä työterveyspalvelujen tarjoajan, eläkevakuutusyhtiön ja vakuutusyhtiön kanssa.

Mandatumin henkilöstöyksikön edustajalla (health, safety & well-being partner) on vahva rooli työympäristön parantamisessa, mukaan lukien sekä fyysinen että psyykinen hyvinvointi. Riskien tunnistaminen on myös osa tämän henkilön vastuuta, ja niissä otetaan huomioon sekä työhön liittyvät että muut kuin työhön liittyvät terveystriskit.

Henkilöstöhallinto arvioi Mandatumin työntekijöiden työkykyä säännöllisesti ja raportoi siitä johdolle. Kahdesti vuodessa ohjausryhmä, johon kuuluvat Mandatumin

henkilöstöyksikön edustaja sekä työeläkeyhtiön, työterveyshuollon ja vakuutusyhtiön edustajat, kokoontuu myös tarkastelemaan tilannetta yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa. Sairauspoissaoloja seurataan neljännesvuosittain, ja henkilöstöhallinto on tarvittaessa yhteydessä tiimien esihenkilöihin. Kun poissaolot liittyvät mielenterveyskysymyksiin, henkilöstöhallinto ottaa välittömästi yhteyttä työntekijän esihenkilöön. Ennaltaehkäisevä varhaisen puuttumisen malli on tärkein väline sen varmistamiseksi, että työntekijät saavat sairauslomaa tai muuta tarvittavaa lomaa.

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

Mandatumin toimistoissa tapahtuvista vaaratilanteista tai tapaturmista ilmoitetaan yhtiön riskienhallinnalle. Työajan ulkopuolella tapahtuvia tapaturmia seurataan vakuutusyhtiön selvitysten kautta.

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Mandatum kehitti vuonna 2022 uuden työajan seurantarjestelmän, joka mahdollistaa ylityön seurannan ja hallinnan aiempaa paremmin. Henkilöstöhallinto seuraa työaikaa säännöllisesti, ja jos ylityötä on liikaa, henkilöstöhallinto ilmoittaa asiasta esihenkilölle ja kyseiselle työntekijälle.

Mandatum käynnisti vuoden 2022 alussa projektin nimeltä Our Way of Work. Projektin tavoitteena oli luoda Mandatumille yhteinen malli ja työskentelytapa hybridiaikana teknologiaa hyödyntäen. Projektin tuloksena lanseerattiin Mandatum Space, joka on virtuaalinen työtila Mandatumin työntekijöille. Se sisältää oppaita ja vinkkejä ohjelmien, työkalujen ja työmenetelmien käyttöön. Mandatum Spacen tarkoituksena on helpottaa työntekijöiden arkea muun muassa tehostamalla viestintää, tarjoamalla mahdollisuus kehittää osaamista ja lisätä yhteisöllisyyttä yhteisten työskentelytapojen avulla.

Mandatum aloitti syksyllä 2022 riskiarvioinnin, jossa pyritään selvittämään, mistä voi aiheutua haittaa työpäikällä ja miten Mandatumin tiloissa varaudutaan hätätilanteisiin. Työ käynnistettiin yhtiön toimitiloja koskevaasta työpaikkakyselystä saadun palautteen perusteella. Henkilöstöhallinto, tiedonhallinta ja toimitilavastaava kuvasivat yhteistyössä vaara- ja uhkatilanteita ja laativat toimintaohjeet. Työ jatkuu vuonna 2023, ja kaikki vaara- ja uhkatilanteet dokumentoidaan. Mandatum lanseeraa vuonna 2023 pakollisen fyysistä turvallisuutta koskevan verkkokoulutuksen koko henkilöstölle. Jatkossa se tulee olemaan osa olemassa olevaa riskikoulutuspakettia.

Lisäksi Mandatum käynnisti Turvaviikon vuonna 2022. Turvaviikolla edistetään erilaisia turvallisuuteen liittyviä teemoja Mandatumin työntekijöiden tietoisuuden ja varautumisen lisäämiseksi ja parantamiseksi. Tarkoituksena on myös edistää työturvallisuutta ja vahvistaa työturvallisuuskulttuuria.

Sairauspoissaolot maittain

Mandatum

%	2022	2021	2020
Suomi	2,0	1,1	1,4
Mandatum, kaikki maat	2,0	1,1	1,4

Mandatum alkoi tarjota vuoden aikana työntekijöilleen Mielenterveyden ensiapu 1 -kurssia. Kurssi järjestetään kaksi kertaa vuodessa ja siinä keskitytään vahvistamaan osallistujan mielenterveystaitoja ja tarjotaan työkaluja mielenterveysongelmien ehkäisyyn.

Mandatumissa mielenterveyteen liittyvien sairauspoissaolojen osuus oli 21 prosenttia vuonna 2022.

Mandatum määrittelee mittarit ja tavoitteet terveysongelmiin vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi vuonna 2023. Työkykyjohtamiseen liittyvä tutkimus, joka valmistuu vuonna 2023, antaa mittareita työkykyriskien tunnistamiseen ja hallintaan.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n terveyden ja hyvinvoinnin keskeisiä mittareita ovat työntekijöiden sitoutuneisuutta mittaavan kyselyn tulokset ja sairauspoissaolot. Työterveyshuollon kumppani tukee esihenkilöitä ja työntekijöitä hyvinvointiasioissa, ja varhaisen puuttumisen periaatetta noudatetaan jokapäiväisessä johtamistyössä.

Sampo Oyj:hin perustettiin vuonna 2022 virkistystiimi suunnittelemaan ja järjestämään kulttuuri-, sosiaali- ja liikuntatoimintaa. Tiimi järjesti henkilöstölle vuoden aikana yli 10 yhteistapahtumaa. Lisäksi Sampo Oyj lanseerasi henkilöstölleen pyöräedun, jolla kannustetaan terveellisempiin ja vihreämpiin työmatkoihin.

Sairauspoissaolot pysyivät Sampo Oyj:ssä matalalla tasolla vuonna 2022.

Sairauspoissaolot maittain

Sampo Oyj

%	2022	2021	2020
Suomi	0,8	0,5	0,5
Sampo Oyj, kaikki maat	0,7	0,5	0,5

Osaamisen kehittäminen

Olennaisuus

Koko henkilöstön osaamisen ja ammattitaidon kehittäminen on olennainen osa Sampo-konsernin yrityskulttuuria. Sampo-konsernin yhtiöt panostavat työntekijöiden osaamiseen varmistaakseen, että yhtiössä on oikeanlaista osaamista ja sitoutuneet työntekijät. Työntekijöiden jatkuva oppiminen ja asiakastarpeiden ymmärtäminen ovat kilpailukyvyyn edellytyksiä.

Konsernin hallintotapa

Konsernin osaamisen kehittämistä koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytetään Sampo Oyj:n hallituksella. Yhdessä täydentävien yhtiökohtaisten politiikkojen kanssa ne linjaavat, miten Sampo-konserni tukee ja edistää työntekijöidensä ammatillista kehitystä ja kehittää johtamiskäytäntöjä.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-yrityskulttuuri/osaamisen-kehittaminen

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

Konsernin työntekijöille alettiin jälleen vuonna 2022 tarjota ulkoista koulusta koronapandemian aiheuttaman kahden vuoden tauon jälkeen. Koulutuskustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta kaikissa konserniyhtiöissä Hastingsia lukuun ottamatta. Ifissä kaikki esihenkilöt osallistuvat Leadership Compass -koulutusohjelmaan, joka käynnistyi lokakuussa 2022. Ohjelmaan osallistui yli 1 000 esihenkilöä kaikista Ifin toimintamaista. Toistaiseksi koulutusohjelman kustannukset on merkitty Ruotsin alle. Topdanmarkin luvut sisältävät henki- ja eläkevakuutusliiketoiminnan 1.12.2022 asti.

Konserniyhtiöiden sisäisellä koulutuksella on merkittävä rooli työntekijöiden osaamisen kehittämisessä. Lisätietoa sisäisestä koulutuksesta on yhtiökohtaisissa osioissa.

Keskimääräiset koulutuskustannukset työntekijää kohti yhtiöittäin

euroa	2022	2021	2020*
If	942	435	372
Topdanmark	1 187	1 090	1 367
Hastings*	318	454	-
Mandatum	1 074	669	539
Sampo Oyj	901	577	342
Sampo-konserni	852	568	617

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

Keskimääräiset koulutuskustannukset työntekijää kohti maittain

Sampo-konserni

euroa	2022	2021	2020*
Ruotsi	1 919	618	434
Tanska	1 140	1 018	1 200
Suomi	548	379	361
Norja	514	357	390
Liettua	463	226	225
Latvia	440	304	219
Viro	428	278	276
Iso-Britannia	316	454	-
Muut maat	267	233	288

* Pois lukien Hastings

If

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

If pyrkii vakuutusten tarjoamiseen liittyviä ammattipätevyysvaatimuksia koskevalla politiikallaan varmistamaan, että vakuutusten tarjoamiseen osallistuvat henkilöt täyttävät tietyt työhön vaadittavat pätevyysvaatimukset. Politiikkaa täydentävässä pätevyys- ja koulutusohjeessa kuvataan koulutusta koskevat vaatimukset. Henkilöstöhallinto vastaa lakisääteisten vaatimusten noudattamisesta, ja esihenkilöiden vastuulla on luoda vaatimusten saavuttamista tukeva toimintaympäristö. Vaatimusten noudattamisen varmistamiseksi Ifissä on vakuutusten tarjoamisen koulutustoimikunta, joka arvioi säännöllisesti ammattipätevyys- ja koulutusprosessia.

Ifin digitaalinen Workday Learning -oppimisalusta tarjoaa kaikille työntekijöille yhtiötason koulutusta ja yleisiä oppimispolkuja sekä kohdennettua koulutusta eri aiheista. Yhtiötason koulutus keskittyy yrityskulttuuriin, compliance-koulutukseen ja erityisosaamista vaativiin osa-alueisiin. If valvoo koulutuksen laatua esimerkiksi kyselyiden avulla sekä mahdollisuudella kommentoida ja arvioida koulutus suorituksen jälkeen. Saatuja tietoja käytetään koulutusmateriaalien kehittämisessä.

Asiakaskeskeisen osaamisen, kuten myyntitekniikoiden, asiakasviestinnän ja lainsäädännöllisen osaamisen tarve kasvaa Ifissä jatkuvasti. Siksi yhtiöllä on liiketoiminta-alueilla erityisesti henkilöstön kehityksestä vastaavia yksiköitä, jotka toimivat tiiviisti yhdessä liiketoiminnan kanssa. Lisäksi henkilöstön kehityksestä ja yrityskulttuurista vastaava asiantuntija on vastuussa oppimiseen ja kehitykseen liittyvien hankkeiden edistämisestä Ifissä.

If kannustaa esihenkilöitä ja työntekijöitä hyödyntämään intranetistä löytyviä osaamisen kehittämiseen tarkoitettuja työkaluja ja materiaaleja kehitystavoitteiden ja -alueiden sekä henkilökohtaisen työtyytyväisyyden seuraamiseksi ja edistämiseksi. Henkilöstön yleistä näkemystä mitataan HeartBeat-kyselyn kysymyksillä “Työni mahdollistaa oppimisen ja uusien taitojen kehittämisen”, “Työni haastaa minua kasvamaan jatkuvasti” ja “If tarjoaa minulle kehitysmahdollisuuksia”.

Koulutusohjelmat

If tarjoaa yhtiön laajuisen Coming Together -perehdytysprosessin kaikille uusille työntekijöille, kesätyöntekijät mukaan lukien. Perehdytys sisältää englanninkielisiä seminaareja, jotta siihen voivat osallistua myös sellaiset työntekijät, jotka eivät puhu paikallista kieltä.

Ifillä on pakollinen One Responsible If -koulutusohjelma, joka on osa uusien työntekijöiden perehdytystä, ja joka kaikkien työntekijöiden tulee suorittaa vuosittain. Ohjelma kattaa Ifin politiikat liittyen etiikkaan, sosiaali-

seen mediaan, vastuullisuuteen, tietoturvaan, henkilötietojen käsittelyyn, eturistiriitoihin sekä rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen.

Vakuutusten tarjoamisesta annetun direktiivin (IDD) koulutusvaatimukset koskevat noin kolmasosaa Ifin työntekijöistä. IDD-koulutuksen lisäksi liiketoiminta-alueilla on omia räätälöityjä sertifiointiprosesseja. Näin If varmistaa, että johto ja vakuutusmyyjät täyttävät ammattipätevyyttä ja ammatillista koulutusta koskevat vaatimukset.

Työntekijöille tarjotut osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet Ifissä jatkuvasti. Työntekijöillä on mahdollisuus kehittää asiantuntemustaan eri aiheista mielenkiintonsa ja työnsä vaatimusten mukaisesti If-akatemia-koulutusportaalissa. Uusi lisäys If-akatemiaan on Application Programming Interface -akatemia. Muita koulutuskokonaisuuksia ovat esimerkiksi Analytics-akatemia, jossa voi kehittää osaamistaan tiedonhallinnassa ja analytiikassa sekä Analytics Coaching -ryhmä, joka tarjoaa koulutusta liittyen ongelmanratkaisuun ja tiedon analysointiin erilaisten analytiikkatyökalujen avulla. Finance-akatemia on koulutusohjelma, joka on suunnattu kaikille työntekijöille, jotka haluavat ymmärtää Ifin keskeisiä talouslukuja, arvонуontia vakuutuslalla ja riskienhallintaa.

If huolehtii työntekijöiden osaamisesta myös tarjoamalla mahdollisuuksia palkallisiin ja palkattomiin opintovapaisiin. Opintovapaan muoto riippuu sen tarkoituksesta ja pituudesta sekä kansallisesta lainsäädännöstä.

Johtamisen kehittäminen

Ifillä on kaikille uusille esihenkilöille tarkoitettu New Leader in If -koulutusohjelma, joka täydentää muuta uusille esihenkilöille tarjottavaa koulutusta. Ohjelma koostuu useista moduuleista ja seminaareista, joiden avulla koulutetaan uusia esihenkilöitä yhtiön johtamiskäytäntöihin, kulttuuriin, compliance-asioihin, lainsäädäntöön ja henkilöstöhallinnon prosesseihin.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on tarjota järjestelmällisesti koulutusta tietyille työntekijäryhmille vastatakseen liiketoimintaan liittyviin haasteisiin. Lisäksi yhtiö kannustaa kaikkia työntekijöitä kehittämään osaamistaan oma-aloitteisesti omaan vastuualueensa liittyen.

Toimet ja tulokset

Ifin henkilöstön kehityksestä vastaavat yksiköt jatkoivat kasvuaan vuonna 2022. Ifillä on noin 100 oppimiskumppania, joiden lisäksi yhtiö on rekrytoinut useita osaamisen kehittämisestä vastaavia johtajia. If käynnisti vuonna 2022 projektin, jonka tarkoituksena on arvioida ja kehittää henkilöstön suoriutumiseen, urakehitykseen ja palkitsemiseen liittyviä prosesseja, jotta ne tukevat paremmin yhtiön toimintamallia.

Yhteensä 651 Ifin työntekijää vaihtoi työpaikkaa yhtiön sisällä vuoden aikana, ja sai siten uusia taitoja ja osaamista.

Koulutusohjelmat

If tarjosi Workday Learning -oppimisalustan kautta vuonna 2022 noin 1 500 koulutusta, joiden opiskeluun käytettiin yhteensä noin 54 000 tuntia. Workday Learning -alustaa käytti vuoden aikana 8 800 työntekijää. Työntekijöille, joita koskevat IDD-koulutusvaatimukset, annettiin vuonna 2022 sovellettavan maan lainsäädännön vaatimusten mukainen koulutus. Noin 50 prosenttia Workday Learning -alustan koulutuksesta liittyy IDD:hen.

If järjesti vuonna 2022 kuukausittain seminaareja osana Coming Together -perehdytysprosessia. Seminaareja järjestettiin sekä toimistolla että virtuaalisesti, mikä mahdollisti perehdytykseen osallistumisen yli tuhannelle Ifissä vuoden aikana aloittaneelle työntekijälle. Pakollisen One Responsible If -koulutusohjelman suoritti 92 prosenttia yhtiön työntekijöistä vuonna 2022.

Johtamisen kehittäminen

If järjesti vuonna 2022 kuusi New Leader in If -koulutusta Ruotsissa, Norjassa, Suomessa ja Tanskassa. Lisäksi toukokuussa 2022 järjestettiin If Leadership -konferenssi 180 ylimmän johdon työntekijälle. Konferenssin aiheina olivat johtajuus ja teknologia.

If järjesti Leader Forum -tapahtumia kaikille pohjoismaissa työskenteleville esihenkilöille. Tapahtumien aiheena oli joustava työ, joka tukee esihenkilöitä ja työntekijöitä siirtymässä etätyöstä takaisin toimistolle. Noin 300 esihenkilöä osallistui tapahtumiin ja jakoi tietoa sekä parhaita käytäntöjä haasteiden selvittämiseksi. Esihenkilöt saivat koulutusta siitä, miten he voivat tukea tiimejään Ifin joustavan työn ohjeistusten mukaisesti, huomioiden sekä yksilöiden että liiketoiminnan tarpeet.

If käynnisti lokakuussa 2022 Leadership Compass -ohjelman, joka on tarkoitettu kaikille esihenkilöille. Vuonna 2022 yli 1 000 esihenkilöä osallistui ohjelmaan. Leadership Compass auttaa esihenkilöitä ohjaamaan ja kannustamaan tiimejään tavalla, joka tukee yhteistä suuntaa ja Ifin visiota. Ohjelma kehitettiin hyödyntämällä syvähaastatteluja, fokusryhmähaastatteluja ja työpajoja Ifin esihenkilöiden ja johdon keskuudessa. Kaikki ohjelmaan osallistujat saavat myös henkilökohtaista valmennusta, mikä auttaa heitä tunnistamaan vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan yhdessä ulkoisen asiantuntijan kanssa.

If lanseerasi vuonna 2022 Nordic Team Leader -ohjelman pohjoismaisten asiakaspalvelukeskusten tiiminvetäjille. Ohjelman tarkoituksena on linjata tiiminvetäjän työhön liittyvät odotukset, taidot ja esihenkilöosaaminen entistä paremmin. Vastaava ohjelma kehitetään vuonna 2023 korvauskäsittelyorganisaatiolle.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Topdanmarkilla on useita koulutusohjelmia organisaation eri osissa toimiville työntekijöille. Osa koulutuksista on pakollisia kaikille työntekijöille. Lisäksi yhtiö tarjoaa vapaaehtoisia kursseja sekä yhdessä ulkopuolisten kumppaneiden kanssa järjestettävää koulutusta. Myös ne on tarkoitettu kaikille työntekijöille.

Topdanmarkissa kaikkia vakuutusalan koulutuksia ja sertifiointeja hallinnoidaan keskitetysti henkilöstöhallinnossa yhdessä Tanskan vakuutusakatemian (Forsikrings Akademiet, FOAK) kanssa. Jokaisella työntekijällä on FOAKin oppimisen hallintajärjestelmässä yksilöllinen koulutussuunnitelma koulutuksen, kokeiden ja sertifikaattien seurantaan ja dokumentointiin. Koulutussuunnitelmaa käyttävät FOAK, työntekijä itse, hänen valmentajansa (esimerkiksi kokenut kollega tai johtaja) ja hänen esihenkilönsä.

Toimenkuvat ja taitovaatimukset kuuluvat aina Topdanmarkin rekrytointiprosessiin. Kaikki avoimet työpaikat julkaistaan Topdanmarkin sisäisellä rekrytointisivulla, ja yhtiöllä on aktiivinen työnhakutietokanta.

Koulutusohjelmat

Topdanmarkilla on kaikille työntekijöille pakollisia koulutusohjelmia, joissa käsiteltäviä aiheita ovat tietosuoja, toimintaperiaatteet ja tietoturva. Henkilöstökehitysyksikkö valvoo pakollisiin koulutuksiin osallistumista ja niiden suorittamista.

Topdanmark tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden myös kehittää digitaalista osaamistaan vapaaehtoisten verkkokurssien avulla. Tämän tarkoituksena on tukea yhtiön 60/40-hybridityömallia, jossa työntekijät tekevät etätöitä 40 prosenttia työajasta.

Johtamisen kehittäminen

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

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkilla on kolme jatkuvaa tavoitetta osaamisen kehittämiseksi:

- Kaikki työntekijät (tehtävistä riippuen) täyttävät työehtosopimuksissa asetetut standardit sekä yksilöllisen pätevyyden ja osaamisen vaatimukset.
- Kaikki uudet esihenkilöt osallistuvat kahteen kaksipäiväiseen sisäiseen uusille esihenkilöille suunnattuun peruskoulutukseen.
- Kaikki työntekijät suorittavat vuotuisen pakollisten koulutusten syklin.

Toimet ja tulokset

Topdanmark otti vuonna 2022 käyttöön uuden oppimisen hallintajärjestelmän, ja keskittyi siihen, että työntekijät ovat tietoisia järjestelmän tarjoamista lukuisista yhtiön sisäisistä ja ulkoisista koulutuksista. Topdanmark järjesti myös johtamiskoulutusta, kuten General Management for Personnel Managers ja Introduction to Management. Jälkimmäinen koulutus tarjotaan kaikille yhtiön palkatuille esihenkilöille, jotta he omaksuvat Topdanmarkin johtamisperiaatteet. 38 uutta esihenkilöä osallistui johdantokoulutukseen vuonna 2022.

Topdanmarkin kaikille uusille työntekijöille pakollinen johdantokoulutus järjestettiin vuonna 2022, ja 349 uutta työntekijää suoritti sen. Pakollinen koulutus yhtiön toimintaperiaatteista järjestettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2022, ja sen suoritti 95 prosenttia yhtiön työntekijöistä.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hallinnointi

Hastingsin osaamisen kehittämisen strategiaa tuetaan sisäisillä politiikoilla, ja sitä valvoo Hastings-konsernin henkilöstöjohtaja. Yhtiöllä on kattava koulutustarjonta, joka on kaikkien työntekijöiden käytettävissä.

Koulutusohjelmat

Hastings järjestää työntekijöilleen pakollista ja sääntelyn vaatimaa koulutusta. Koulutusohjelma koostuu moduuleista, jotka kaikki uudet ja nykyiset työntekijät suorittavat vuosittain. Ohjelman keskimääräinen oppimiseen käytettävä aika on kaksi tuntia, työtehtävästä riippuen. Pakolliseen koulutuskokonaisuuteen sisältyviä aiheita ovat haavoittuvassa tilanteessa olevat asiakkaat, valitusten

käsittely, talousrikollisuus, asiakkaiden ja työntekijöiden tietoturva, tasa-arvo, monimuotoisuus ja osallisuus, terveys ja turvallisuus, koulutus ja pätevyys, IDD sekä ylin johto ja sertifiointijärjestelmä.

1 038 Hastingsin työntekijän on direktiivin mukaisesti suoritettava ja todistettava 15 tuntia ammatillista kehittymistä vuosittain. Yhtiö seuraa edistymistä ja siitä raportoidaan sisäisen YourCareer-oppimisenhallintajärjestelmän kautta.

Hastings tarjoaa myös jatkokoulutusta, työssäoppimista ja harjoittelupaikkoja varmistaakseen, että sillä on osaavaa työvoimaa myös tulevaisuudessa. Näitä koulutusmenetelmiä hyödynnetään entistä enemmän yhdessä oppisopimuskoulutuksen kanssa osaamisen tukemiseksi ja tulevaisuuden johtajien kehittämiseksi.

Hastings on Women in Data -järjestön jäsen. Yhtiö on koonnut projektiryhmän vastaamaan kehitystyöstä ja aktiviteeteista, joilla tuetaan naisia, jotka työskentelevät tai haluavat työskennellä data-alalla. Aktiviteetit on jaettu kolmeen ryhmään: uran alkuvaihe, urakehitys ja tietoisuuden lisääminen.

Johtamisen kehittäminen

Hastingsissa esihenkilönä kehittymistä tuetaan monin tavoin. Yhtiö varmistaa, että uusille esihenkilöille tarjotaan koulutusta, joka kattaa perustaidot kuten suorituskyvyn johtamisen sekä johdannon valmennustyöhön.

Hastingsin ylemmän johdon on suoritettava samat pakolliset lakisääteiset koulutukset kuin muidenkin työntekijöiden. Hastingsin johdolle ja hallituksen jäsenille on säännöllisiä tiedotustilaisuuksia, jotka antavat heille tarpeellista tietoa ja ymmärrystä asioista, joista voi aiheutua yhtiölle merkittävä riski, kuten kyber- ja tietoturva sekä tietosuoja. Tilaisuuksissa käsitellään myös monimuotoisuutta ja osallisuutta, ilmastonmuutosta ja kestäviä liiketoimintakäytäntöjä.

Hastingsin operatiivisten johtajien osaamista kehitetään sisäisellä johtajakoulutusohjelmalla, joka on osa jokapäiväistä johtamista. Koulutus tarjoaa johtajille edellytykset ja työkaluja tiimiensä tehokkaaseen johtamiseen.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoitteena on esihenkilöiden ja työntekijöiden jatkuva koulutus ja kehitys.

Toimet ja tulokset

Hastings panosti vuonna 2022 merkittävästi koulutukseen ja kehitykseen. Yhtiö painotti erityisesti liiketoiminnan ydinosaamisen ja ydinliiketoimintojen, kuten vakuuttamisen ja hinnoittelun, digitaalisen osaamisen parantamista. Yhtiö auttaa työntekijöitä ja liiketoiminta-alueita tunnistamaan oppimistarpeet hyödyntämällä räätälöityjä oppimismatriiseja. Matriisien avulla voi luoda kehityspolkuja, jotka linkittyvät urapolkuihin, osaamiseen ja ammatillisiin tavoitteisiin.

Hastingsilla on uusi, roolipohjainen urakehitysjärjestelmä asiakaspalvelutoiminnossaan. Vastaava järjestelmä otettiin käyttöön 511 työntekijälle korvauskäsittelytoiminnossa ja petostentorjunnassa vuonna 2022. Nämä järjestelmät tukevat työntekijöiden kehittymistä oppimispolkujen ja palkitsemisen kehityksen kautta, sekä auttavat heitä kartoittamaan uransa seuraavia kehitysaskelia. Vastaavia järjestelmiä on kehitetty osassa Hastingsin teknisistä tiimeistä, kuten data-, hinnoittelu- ja analytiikkatiimi, jotta yhtiö voisi parantaa tulevaisuudessa tarvittavaa ydinosaamistaan entisestään.

Hastingsilla on kattava koulutusvalikoima, ja yhtiö on tunnistanut tarpeen tehdä koulutuksiin hakeutumisesta entistä helpompaa. Hastings keskittyy vuonna 2023 parantamaan viestintää työ- ja koulutusmahdollisuuksista.

Hastings keskittyy vuonna 2023 tukemaan yhtiön muutosta yritykseksi, jossa digitaalisuus on keskiössä. Tähän tähtääviä aloitteita ovat esimerkiksi oppimisteknologiaan ja innovaatioihin liittyvän kanavan perustaminen, keskittyminen 70-20-10-oppimismalliin, valmennus- ja mentorointikumppanuuksien muodostaminen, osaamisperustaisuus, oppimiskokemus ja oppimistiedon analysointi.

Koulutusohjelmat

Hastingsissa sääntelyn vaatiman pakollisen koulutuksen osallistumisaste oli 97 prosenttia vuoden 2022 lopussa, ja IDD-koulutusvaatimusten osallistumisaste 99 prosenttia.

Hastings jatkoi Women in Data -jäsenyyttä vuonna 2022, ja tuki siten naisia, jotka työskentelevät tai haluaisivat työskennellä data-alalla. Yhtiö esimerkiksi palkkasi kaksi naisharjoittelijaa yhtiön datatiimeihin kuudeksi kuukaudeksi edistääkseen heidän uriaan ja kehitystään, julkaisi kerran kuussa data-alalla työskenteleviä naisia käsittelevän blogikirjoituksen ja järjesti kuukausittaisen verkostoitumistilaisuuden kaikille Hastingsissa datan parissa työskenteleville naisille.

Hastings järjestää vuonna 2023 Introduction to Data -nimisen neliviikkoisen kehitysohjelman, jolla tuetaan työntekijöitä, jotka haluavat siirtyä työskentelemään data-alalle. Yhtiö järjestää myös Women in Data -verkostoitumistilaisuuden, johon voivat osallistua sekä Hastingsin työntekijät että yhtiön ulkopuoliset vieraat.

Johtamisen kehittäminen

Hastings käynnisti vuonna 2022 kaikille esihenkilöille suunnatun Leading for Growth -kehitysohjelman, joka lisää tietoa Hastingsin liiketoimintamallista, strategiasta ja kasvutavoitteista. Ohjelma myös kehittää johtamistaitoja, ja sen avulla esihenkilöt oppivat paremmin tunnistamaan työntekijöiden potentiaalin ja siten luomaan kasvuedellytyksiä Hastingsille. Ohjelma koostuu neljästä lähimoduulista, joista kaksi toteutettiin vuonna 2022. 503 esihenkilöä suoritti ensimmäisen moduulin ja 542 toisen moduulin vuoden 2022 loppuun mennessä.

256 esihenkilöä osallistui vuonna 2022 operatiivisille johtajille tarkoitettuun johtajakoulutusohjelmaan.

Mandatum

Yleiset periaatteet

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

Mandatum uskoo, että oppimisen ei pidä olla erillistä toimintaa, vaan jatkuvasti läsnä henkilöstön arjessa. Jotta Mandatum säilyttää ketteryytensä ja kykenee reagoimaan muutoksiin, se tarvitsee moniosaajia, jotka eivät vain toteuta rooliaan vaan ovat joustavia, kekseliäitä ja luovia. Nämä taidot syntyvät vain jatkuvan oppimisen ja opitun käyttämisen tuloksena.

Mandatumin kulttuuri painottaa tekemällä oppimista ja muilta oppimista. Määräaikaista avoimia työtehtäviä, kuten vanhempainvapaisiin liittyviä sijaisuuksia, pyritään esimerkiksi toteuttamaan työkiertona organisaation sisällä. Työssä oppimista kannustetaan mahdollisuuksilla osallistua kehitysprojekteihin ja yksikkörajat ylittäviin työryhmiin.

Mandatum tukee palautteen avulla oppimista 360-palautearvioinnilla, joka toteutetaan joka toinen vuosi

johtamisen kehittämisen tueksi. Arvioinnissa esihenkilö saa palautetta alaisiltaan, kollegoiltaan ja omalta esihenkilöltään. Edellinen arviointi tehtiin vuonna 2022. Myös työtyytyväisyyskysely Siqni on tärkeä palautekanava ja mittari esihenkilön onnistumiselle.

Mandatum varmistaa, että kaikki työntekijät suorittavat lainsäädännön vaatimat pakolliset verkkokoulutukset. Uusille työntekijöille tehdään perehdytyksen aikana henkilökohtainen koulutusohjelma, ja työntekijät seuraavat mahdollisia lisäkoulutustarpeita yhdessä esihenkilöiden kanssa. Mandatum kerää koulutusohjelmien jälkeen palautetta kyselyillä, ja kehittää koulutusta jatkuvasti saadun palautteen perusteella. Erityiskoulutuksen, kuten valmennuskoulutuksen tehokkuutta seurataan myös koulutuksen aikana.

Koulutusohjelmat

Mandatumin uudet työntekijät, määräaikaisten työntekijät mukaan lukien, osallistuvat Mandatum Experience -perehdytysohjelmaan ensimmäisten työssäolokuukausien aikana. Ohjelma koostuu kaksipäiväisestä perehdytyspahtumasta ja Mandatum Mandatories -koulutusvideoista, joissa eri liiketoimintayksiköiden johtajat esittelevät oman yksikkönsä toimintaa. Ohjelman aikana uudet työntekijät tutustuvat Mandatumiin yhtiönä ja työnantajana, ja heillä on mahdollisuus tavata yhtiön johtoa sekä työntekijöitä yhtiön eri osista.

Mandatumilla on mentorointiohjelma, joka tukee oppimista palautteen kautta. Ohjelmassa Mandatum yhdistää yhtiön kokeneita työntekijöitä ja uusia tulokkaita, ja ohjaa heitä käymään keskustelua, jotka hyödyttävät molempien ammatillista kehittymistä.

Johtamisen kehittäminen

Mandatum Management School on valmennusohjelma, jossa käydään läpi esihenkilöiden roolia ja työkaluja sekä vuorovaikutusta esihenkilöiden työn eri tilanteissa. Valmennus antaa valmiuksia tarkastella ja kehittää omia johtamistaitoja ja johtaa tiimin toimintaa. Ohjelman tavoitteena on ylläpitää yhtenäistä johtamiskulttuuria Mandatumissa. Kaikki Mandatumin esihenkilöt osallistuvat valmennukseen ensimmäisen työvuotensa aikana. Valmennuksen toinen osa (Management School II) järjestetään esihenkilöille heidän ensimmäisten työvuosiensa aikana.

Henkilöstöhallinto järjestää koulutusta johtamisen vuosikelloon liittyvistä aiheista, kuten tavoitteiden asettamisesta, suorituskyvyn johtamisesta, rekrytoinnista ja sisäisistä politiikoista.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatumin tavoitteena on, että jokainen työntekijä pystyy kehittämään osaamistaan työssä ja pitämään ammattitaitonsa ajan tasalla.

Toimet ja tulokset

Mandatum perusti vuonna 2022 oppimis- ja osaamisorganisaation, jonka tavoitteena on jäsennellympi osaamisen kehittäminen sekä oppimisen hallinta ja käytännöt. Uusi organisaatio on osa Mandatumin henkilöstöhallintoa, ja sen kehittämistä jatketaan vuonna 2023.

Koulutusohjelmat

Mandatum järjesti yhtiön mentorointiohjelman vuonna 2022 yhdeksästä kertaa. Ohjelma alkoi marraskuussa 2022 ja sen on määrä päättyä kesäkuussa 2023. Meneillään olevaan ohjelmaan osallistuu yhteensä 6 paria eli 12 työntekijää.

Mandatum käynnisti vuonna 2022 Mandatum Academy -ohjelman asiantuntemuksen jakamiseksi yhtiössä. Ohjelma sisältää Mandatumin työntekijöiden pitämiä lyhyitä luentoja, jotka käsittelevät työntekijöiden toiveiden mukaisia aiheita. Luennot järjestetään digitaalisesti, ja niitä on mahdollista katsoa jälkikäteen verkkokoulutus-alustalla.

Mandatum julkaisi lisäksi Mandatum Space -työtilan yhtiön työntekijöille. Työtilassa järjestetään viikoittain verkkokoulutuksia, ja sieltä löytyy ohjeita työkalujen ja ohjelmien käyttöön sekä vinkkejä työskentelytavoista.

Johtamisen kehittäminen

Vuonna 2022 järjestettiin myös kahdestoista Mandatum Management School -valmennusohjelma. Yli 95 prosenttia yhtiön esihenkilöistä on suorittanut ohjelman.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n HR-yksikkö käynnisti vuonna 2022 sisäisen koulutusohjelman, jolla taataan työntekijöiden ajantasainen tuntemus sisäisistä politiikoista sekä muut keskeiset taidot. Sampo Oyj järjesti vuonna 2022 yhdeksän sisäistä koulutustilaisuutta. Työntekijöitä koulutettiin yhteensä 226 tuntia koulutusohjelman puitteissa. Koulutusta tarjottiin muun muassa konsernin toimintaperiaatteista, riskienhallinnasta, sisäisestä valvonnasta, turvallisuudesta, ensiaputaidoista, palautekulttuurista, itsejohtamisesta, tietoturvasta ja tietosuojasta.

Sampo Oyj aloitti vuonna 2022 uuden kehityskeskusteluprosessin, ja työntekijöitä kannustettiin edistämään tietämystään vakuutusalaista ja parantamaan englannin kielen taitojaan tarjoamalla työntekijöille mahdollisuus osallistua vakuutustutkinto-opintoihin ja virtuaalisille englannin kielen tunneille. Sampo Oyj pyrkii vuonna 2023 jatkamaan ammatillisen kehittämisen aloitteitaan.

Palkitseminen

Olennaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet ja toimintaperiaatteet asettavat suuntaviivat palkitsemiselle ja yleisille työsuhte-ehdoille Sampo-konsernissa. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita oman liiketoiminnan tarpeisiin.

Sampo-konsernin käyttämät erilaiset palkitsemismuodot ovat kiinteä ja muuttuva palkitseminen sekä eläke ja muut edut. Kiinteä palkka on työntekijän palkitsemiskokonaisuuden perusta. Muuttuvaa palkitsemista käytetään varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukykyisyys. Muuttuva palkitseminen voi olla joko lyhytaikaista (lyhytaikaiset kannustinohjelmat) tai pitkäaikaista (pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät).

Sampo-konserni käyttää palkka- ja palkkioanalyysihin pääasiassa ulkoisia konsultteja, ja palkitsemiskonsultit ovat aina riippumattomia yhtiöstä, sen hallintoelimistä ja ylimmästä johdosta. Jokaisen konserniyhtiön hallitus valvoo palkitsemista ja siihen liittyviä politiikkoja ja prosesseja. Suurimmissa konserniyhtiöissä hallituksen tueksi on nimetty palkitsemisvaliokunta.

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Sampo-konsernissa suorituskyvyn arviointiin käytetään sekä määrällisiä että laadullisia mittareita. Useimmilla työntekijöillä (ylin johto mukaan lukien), jotka osallistuvat muuttuvan palkitsemisen ohjelmiin, on ESG-kriteereitä muuttuvan palkitsemisen tavoitteissa. Tämä tukee liiketoiminnan vastuullisuutta. Asiakastytytyväisyysmittarit ovat laajalti käytössä kaikille työntekijöille, ja henkilöstötytytyväisyys sisältyy usein esihenkilöiden ja ylimmän johdon vuotuisiin muuttuvan palkitsemisen tavoitteisiin. ESG-kriteerit ovat myös osa konsernijohtajan lyhytaikaista kannustinohjelmaa. Muuttuvaan palkitsemiseen liittyvät vastuullisuustavoitteet päivitetään vuosittain osana vuosittaista suunnitteluprosessia. Yleisesti muuttuvan palkitsemisen ohjelmiin osallistuvien työntekijöiden on täytynyt toimia yhtiön sisäisten ja ulkoisten sääntöjen mukaisesti ollakseen oikeutettuja palkkioon. Hallituksen jäsenet ovat yhtiöistä riippumattomia eivätkä osallistu muuttuvan palkitsemisen ohjelmiin.

Sampo-konsernissa palkitseminen riippuu objektiivisista kriteereistä, kuten työkokemuksesta, osaamisesta, asemasta ja vastuista. Palkka ja muut etuudet eivät perustu sukupuoleen tai muuhun ei-ammattilliseen ominaisuuteen. Konserniyhtiöillä on esimerkiksi työnimike- ja työtehtäväarakenteita, joilla varmistetaan, että samassa tehtävässä työskentelevät työllistyvät samoilla ehdoilla. Lisäksi sisäisiä ja ulkoisia vertailuja käytetään palkkatasojen määrittämisessä. Jotta työntekijän palkitsemisen oikeudenmukaisuudesta ja objektiivisuudesta voidaan varmistua, esihenkilön oman esihenkilön on hyväksyttävä kaikki yksilöllistä palkitsemista koskevat päätökset (grandparent principle).

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisperiaatteet

Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti 2022:

www.sampo.com/vuosi2022

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen

Palkitsemisrakenne

Sampo-konserni, 2022



Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Konsernin toimet ja tulokset

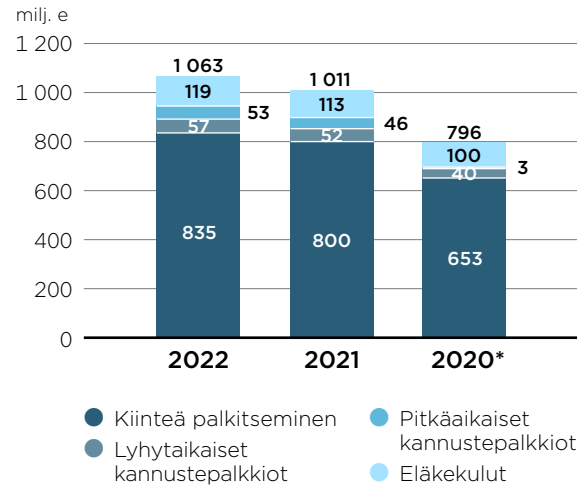
Sukupuolten välinen palkkaero kuvaa miesten ja naisten todellisen maksetun palkan ja palkkioiden eroa. Palkkaeroa voidaan selittää esimerkiksi asemalla yhtiössä, työtehtävillä, vastuilla ja virkavapaalla. Suurimmat syyt naisten ja miesten palkkaeroille Sampo-konsernissa ovat naisten vähäinen määrä ylimmässä johdossa sekä tiettyjen toimintojen, kuten IT-, teknologia- ja henkilöstöhallinnon tehtävien mies- tai naisvaltaisuus.

Sampo-konserni palkkasi vuonna 2022 laajasti IT- ja teknologiaosaajia, jotka ovat pääasiassa miehiä, ja joilla on korkeampi kiinteä ja muuttuva palkitseminen. Tämä on yksi tekijä, joka vaikutti palkkaerojen pieneen nousuun vuoden aikana. Näiden toimintojen tavoitteena on parantaa monimuotoisuutta rekrytoinnissa. Konserni pyrkii kuromaan palkkaeroja umpeen myös esimerkiksi kannustamalla naisia hakemaan ylimmän johdon tehtäviin ja sisällyttämällä useampia naisia seuraajasuunnitelmiin.

Konsernijohtajan palkitsemisen ja työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen suhdelukua seurataan säännöllisesti, jotta voidaan verrata konsernijohtajan palkitsemisen kehitystä Sampo-konsernin työntekijöiden palkitsemiseen. Hastingsista tuli vuonna 2021 Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö, minkä seurauksena Sampo-konsernin henkilöstön keskimääräinen palkitseminen laski tilapäisesti. Muutokset konsernijohtajan palkitsemisessa johtuvat pääasiassa konsernijohtajalle maksettavan muuttuvan palkitsemien vaihteluista. Pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä ei maksettu palkkioita vuonna 2020, koska Sampo Oyj:n osakekurssi oli lähtökurssia alhaisempi. Tämä johti konsernijohtajan palkitsemisen huomattavaan laskuun, koska muuttuva palkitseminen muodostaa merkittävän osan hänen kokonaispalkitsemisestaan. Lyhyt- ja pitkäaikaisilla kannustinjärjestelmillä on suuri vaikutus konsernijohtajan ja konsernin työntekijöiden palkitsemisen suhdeluukuun.

Sampo-konserni alkoi vuonna 2022 raportoida ulkoisesti työntekijöiden keskimääräistä palkitsemista maittain. Vertailun mahdollistamiseksi raporttiin on lisätty myös vuoden 2021 luvut. Henkilöstön keskimääräinen kokonaispalkitseminen nousi kaikissa maissa vuonna 2022 edellisvuoteen verrattuna. Merkittävimmät syyt nousulle ovat palkankorotukset ja suuremmat muuttuvan palkitsemisen palkkiot.

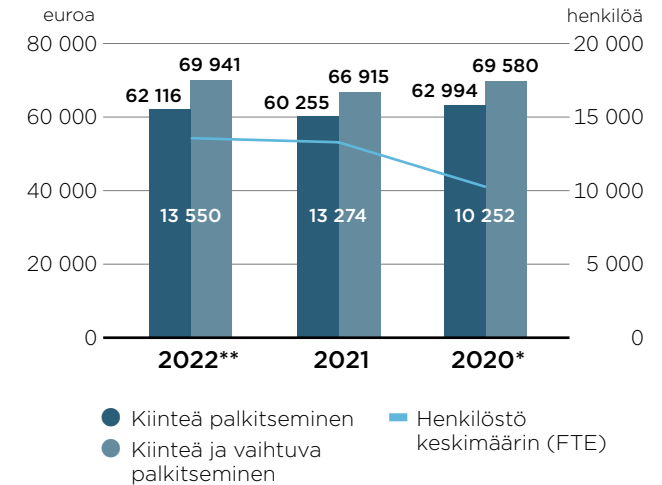
Palkitseminen Sampo-konserni



* Pois lukien Hastings

Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen vaihtelee maittain muun muassa yleisen paikallisen palkkatason ja työeläkejärjestelmien erojen vuoksi. Lisäksi valuuttakurssien vaihtelut vaikuttavat raportoituihin lukuihin. Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen sekä kiinteällä palkitsemisella että kokonaispalkitsemisella mitattuna on korkein Tanskassa ja Norjassa ja alhaisin Baltian maissa ja Isossa-Britanniassa. Muut maat -raportointikategorian luku on melko epävakaa suhteellisen pienen työntekijämäärän vuoksi.

Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen Sampo-konserni



* Pois lukien Hastings

** Topdanmarkin henkivakuutusliiketoiminta ja Luxemburg ovat mukana luvuissa 1.1.-30.11.2022 väliseltä ajalta.

Keskimääräinen palkitseminen binäärisen sukupuolen mukaan

Sampo-konserni

euroa	2022*				2021				2020**			
	Naiset	Miehet	Palkkaero (suhde)	Palkkaero (%)	Naiset	Miehet	Palkkaero (suhde)	Palkkaero (%)	Naiset	Miehet	Palkkaero (suhde)	Palkkaero (%)
Kiinteä palkitseminen	54 352	69 860	0,78	22,2	52 735	67 755	0,78	22,2	55 251	71 052	0,78	22,2
Kiinteä ja muuttuva palkitseminen	58 535	81 316	0,72	28,0	56 361	77 513	0,73	27,3	58 663	80 924	0,72	27,5

* Topdanmarkin eläke- ja henkivakuutusliiketoiminta sisältyy lukuihin ajalta 1.1.–30.11.2022.

** Pois lukien Hastings

2021 ja 2020 luvut on korjattu vuoden 2022 raportoinnissa lissä havaitun raportointivirheen takia.

Luvut eivät sisällä konsernijohtajan palkkioita.

Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen verrattuna konsernijohtajan palkitsemiseen

Sampo-konserni

	2022	2021	2020
Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, euroa*	69 941	66 915	69 580
Konsernijohtajan palkitseminen, euroa**	3 327 858	2 511 459	1 313 694
Palkitsemisen suhde	48:1	38:1	19:1

* Hastings sisältyy lukuihin vuodesta 2021 alkaen.

** Pitkäaikaisesta kannustinjärjestelmästä 2017:1 ei tehty maksuja vuonna 2020.

Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen maittain

Sampo-konserni

euroa	2022		2021	
	Kiinteä palkitseminen	Kiinteä ja vaihtuva palkitseminen	Kiinteä palkitseminen	Kiinteä ja vaihtuva palkitseminen
Tanska	95 649	104 286	91 826	100 327
Norja	71 692	78 617	68 306	74 691
Suomi	60 820	70 854	59 939	68 916
Ruotsi	56 001	62 968	56 080	61 327
Iso-Britannia	40 514	48 293	39 216	44 813
Baltian maat	32 426	36 027	30 483	33 932
Muut maat	50 378	58 815	43 250	48 555

If

Yleiset periaatteet

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Kaikkien Ifin työntekijöiden ja ylimmän johdon muut-
tuvaan palkitsemiseen sisältyy ESG-kriteerejä, jotka on
yhdistetty lyhytaikaisiin kannustinoihin. Muuttuvan
palkitsemisen ohjelman mukaisten palkkioiden maksa-
minen edellyttää lisäksi, että työntekijä on noudattanut
liiketoimintaa koskevia sisäisiä ja ulkoisia sääntöjä.

Palkkatasa-arvoa koskeva selvitys

Ifillä on käytössä yhteinen pohjoismainen malli vuotui-
seen palkkatasa-arvon analysointiin. Mallin tarkoituksena
on tunnistaa, käsitellä ja estää sukupuolesta mahdollisesti
johtuvia perusteettomia palkkaeroja. Malli on suunniteltu
täyttämään kunkin sen piiriin kuuluvan maan paikallinen
sääntely. Se on myös kytketty Ifin ammattiliittojen
edustajiin ja mahdollistaa standardoidun analyysin, jota
hyödynnetään oikeudenmukaisen ja kilpailukykyisen
palkitsemisen vahvistamisessa Ifissä. Palkkatasa-ar-
voanalyysissä If selvittää samaa tai samanarvoista työtä
tekevien miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Analyysi
sisältää toimintasuunnitelman mahdollisten perusteetto-
mien yksittäisten palkkaerojen korjaamiseksi.

Toimet ja tulokset

Yksi Ifin lyhytaikaisissa kannustinoissa vuonna
2022 käytetty yhteinen ESG-mittari henkilöille, jotka
kuuluvat muuttuvan palkitsemisen ohjelmiin, oli
asiakaspysyvyys.

Ifin yleinen tavoite vuonna 2022 oli asettaa johdon
ja yhtiön avainhenkilöiden lyhytaikaisen muuttuvan
palkitsemisen (variable compensation programme for
managers and key specialists, VCPM) tavoitteeksi One If
-strategiaviitekehityksen vahvistaminen. Yleinen tavoite
antoi yhteisen suunnan tiimi- ja henkilökohtaisille
tavoitteille. Suoriutumisen arvioinnissa käytettiin sekä
määrällisiä että laadullisia kriteereitä. Määrällisiin
kriteereihin kuuluivat taloudelliset mittarit ja laadullisiin
muut kuin taloudelliset mittarit, kuten vastuullisuus,
laatu ja tehokkuus. Merkittävällä osalla VCPM-ohjelmaan
kuuluvista työntekijöistä oli myös eNPS-mittareita
vuotuisissa tavoitteissaan vuonna 2022.

If jatkoi vuonna 2022 pohjoismaisen palkkatasa-arvo-
mallin ja siihen liittyvien prosessien kehittämistä. HR
Partnereille ja johtajille tarjottiin koulutusta tasa-arvoi-
sesta palkitsemisesta, sukupuoleen perustuvasta syrjin-
nästä ja Ifin työtehtäväarakenteesta. Työtehtävä rakenne
on viitekehys, jota käytetään samojen ja samanarvoisten
työtehtävien tunnistamiseen objektiivisesti ja järjes-
telmällisesti. Lisäksi If jatkoi palkkauksen avoimuutta
koskevan Euroopan komission direktiivin vaatimusten
seurantaa ja valmistautui sisällyttämään Baltian maat
yhtiön palkkatasa-arvoanalyysiin vuonna 2023.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Topdanmarkin ylimmän johdon palkitsemispolitiikka
takaa vastuullisuuden integroinnin liiketoimintaan. Tämä
tarkoittaa, että käteis- ja osakepohjaisen lyhytaikaisen
kannustinohjelman tuloskriteerit sisältävät vastuullisuus-
aloitteita, jotka perustuvat Topdanmarkin vastuullisuusohjel-
maan. Palkitsemisen yhteydessä aloitteita arvioidaan niiden
strategisen merkityksen ja toteuman perusteella.

Toimet ja tulokset

Vuonna 2022 Topdanmarkin ylin johto palkittiin 34
taloudellisen ja muun kuin taloudellisen aloitteen
perusteella. Esimerkkejä ei-taloudellisista aloitteista
olivat muun muassa alihankkijoiden ja asiakkaiden
ESG-ohjelma, uusi liiketoimintamalli käytettyjen
varaosien prosenttiosuuden kasvattamiseksi, ihmisoike-
uspolitiikka ja työntekijöiden sitoutuneisuutta mittaavan
kyselyn tulokset.

Topdanmark pyrkii vuonna 2023 kehittämään edelleen
lyhytaikaisen kannustinohjelman ja yhtiön strategisten
vastuullisuustavoitteiden välistä yhteyttä.

Hastings

Yleiset periaatteet

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Hastingsin lyhytaikaisissa ja pitkäaikaisissa kannustinjärjestelmissä otetaan huomioon suoritukset suhteessa 4C-tavoitteisiin (colleagues, customers, company, community), joihin sisältyy monimuotoisuutta ja osallistamista koskevat toimet, työntekijöiden sitoutuneisuus, asiakaskokemus, Hastingsin vastuullisuusohjelman edistäminen ja hyvän hallintotavan lujittaminen.

Palkkatasa-arvoa koskeva selvitys

Hastings laatii vuosittain raportin sukupuolten välisistä palkkaeroista Ison-Britannian lainsäädännön mukaisesti. Yhtiö pyrkii aktiivisesti ehkäisemään ongelmia maksamalla saman palkan samanlaisesta työstä sekä parantamalla sukupuolten välistä tasapainoa organisaation kaikilla tasoilla.

Toimet ja tulokset

Elinkustannukset nousivat Isossa-Britanniassa vuonna 2022 ja vuoden 2023 alussa. Tämä vaikutti Hastingsin työntekijöihin, ja yhtiö tuki henkilöstöään seuraavilla tavoilla:

- Työntekijät, jotka ansaitsevat enintään 45 000 puntaa vuodessa, saivat välittömän, vähintään 5 prosentin palkankorotuksen ja 500 punnan bonuksen osana lokakuun palkkaa.
- Palkantarkastuksia aikaistettiin työntekijöille, jotka ansaitsevat yli 45 000 puntaa vuodessa.
- Työntekijät saivat ilmaisia aterioita Bexhillin ja Leicesterin toimistoissa loka-joulukuussa.
- Yhtiö otti uudelleen käyttöön 200 000 punnan Colleague Hardship -rahaston, josta tuetaan taloudellisista vaikeuksista kärsiviä työntekijöitä luottamuksellisesti.

Lisäksi Hastings maksaa myös jatkossa toimeentulon turvaavan palkan, tarjoaa erilaisia tarjouksia kauppoihin Alennukset-sovelluksensa kautta ja on luonut järjestelmän, joka auttaa työntekijöitä säästämään rahaa sähkölaitteissa jakamalla kustannukset 12 kuukaudelle korottomasti.

Hastingsin uusin palkkaeroraportti on saatavilla englanniksi yhtiön verkkosivuilla.

Mandatum

Yleiset periaatteet

ESG-näkökohtien integrointi palkitsemiseen

Mandatum ottaa palkitsemisperusteiden määrittelyssä huomioon, miten valitut kriteerit ja niiden saavuttaminen

tukevat yhtiön arvoja ja tavoitteita, vastuullisuustavoitteet mukaan lukien. Mandatumissa asiakastyytyväisyys on jo useita vuosia kuulunut jokaisen työntekijän sekä ylimmän johdon palkitsemismittareihin. Liiketoimintayksiköillä voi lisäksi olla omia ESG-kriteereitä.

Mandatumin palkitsemisrakenne sisältää myös toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että kestävyysriskit ja haitalliset kestävyysvaikutukset otetaan huomioon palkitsemisessa. Esimerkiksi sijoitushallinnossa työskentelevillä työntekijöillä voi olla vastuullisen sijoittamisen politiikkaan ja sijoitusportfolioon liittyviä lyhytaikaisia tavoitteita.

Palkkatasa-arvoa koskeva selvitys

Mandatum laatii vuosittain raportin sukupuolten tasa-arvosta, jossa kerrotaan keskimääräiset ansiot sukupuolen sekä työntekijän palkkaluokan tai tehtävän mukaan. Raportti on luettavissa yhtiön intranetissä.

Toimet ja tulokset

Vuonna 2022 Mandatum jatkoi yhtiön työtehtävien luokitusjärjestelmän päivittämistä.

Yrityskulttuuri - tärkeimmät tavoitteet ja mittarit

Päämäärä: Sampo-konsernin syrjimätön yrityskulttuuri edistää henkilöstön hyvinvointia, monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta sekä ammatillista kehitystä. Sampo-konsernin yrityskulttuuri ja työnantajakuva houkuttelevat ja sitouttavat ammattitaitoisia työntekijöitä.

Olennaiset aihealueet	Tärkeimmät tavoitteet	Konsernitasolla seurattavat mittarit
Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö	Sampo-konserni - Pitää henkilöstön vaihtuvuus terveellä tasolla If - Pitää henkilöstön vaihtuvuus alle 12 prosentissa - Saavuttaa eNPS-tulos 50 tai yli Topdanmark - Pitää henkilöstön vaihtuvuus alan keskitasolla (Tanska) tai sen alla - Säilyttää vähintään 79 pisteen taso henkilöstön sitoutuneisuutta mittaavassa kyselyssä Hastings - Säilyttää vähintään 73 % tulos koko vuoden Your Voice -kyselyssä Mandatum - Saavuttaa Signi-indeksi 81–86 esihenkilöiden osalta	Sampo-konserni - Henkilöstön vaihtuvuus yhtiön, binäärisen sukupuolen, ikäryhmän ja maan mukaan If - eNPS-tulos Topdanmark - Henkilöstön sitoutuneisuutta mittaavan kyselyn tulos Hastings - Your Voice -henkilöstökyselyn tulos Mandatum - eNPS-tulos
Monimuotoisuus, tasavertaisuus ja osallisuus	Sampo-konserni - Pyrkimys työntekijöiden ja johdon monimuotoisuuteen ja osallisuuteen If - Vähintään 85 % työntekijöistä on samaa mieltä henkilöstökyselyn osallistamista koskevien väitteiden kanssa - Johtoryhmien monimuotoisuuden lisääminen 30 prosentilla vuoteen 2026 mennessä - Sama osuus binääristen sukupuolien edustajia sekä työntekijöiden että esihenkilöiden keskuudessa (+/- 5 prosenttiyksikköä) Topdanmark - Yhtiökokouksen valitsemassa hallituksessa on vähintään kaksi molempien sukupuolten edustajaa - Kaikilla johdon tasoilla on keskimäärin enintään 60 % yhden sukupuolen edustajia - Seuraajasuunnittelussa on enintään 60 % yhden sukupuolen edustajia Hastings - Olla mukana Inclusive Top 50 UK Employers -listalla Mandatum - Kaikilla johdon tasoilla on vähintään 40 % naisia ja miehiä Sampo Oyj - Hallituksessa on vähintään 37,5 % sekä naisia että miehiä	If - Osuus työntekijöistä, jotka ovat samaa mieltä henkilöstökyselyn osallistamista koskevien väitteiden kanssa - Johtoryhmien monimuotoisuuden lisääntyminen - Naisten ja miesten osuus työntekijöiden ja esimiesten keskuudessa Topdanmark - Eri sukupuolten edustajien osuus hallituksessa - Eri sukupuolten edustajien osuus kaikilla johtotasoilla - Eri sukupuolten edustajien osuus seuraajasuunnittelussa Hastings - Sijoitus Inclusive Top 50 UK Employers -listalla Mandatum - Naisten ja miesten osuus kaikilla johdon tasoilla Sampo Oyj - Naisten ja miesten osuus hallituksessa
Terveys ja hyvinvointi	Sampo-konserni - Pitää sairauspoissaolot vähäisinä If - Sairauspoissaoloprosentti alle 3 % Topdanmark - Sairauspoissaoloprosentti alle vakuutusalan keskiarvon (Tanska)	Sampo-konserni Sairauspoissaolot yhtiö- ja maakohtaisesti
Osaamisen kehittäminen	Sampo-konserni Työntekijöiden osaaminen ja käyttäytyminen ovat yhtiön tavoitteiden mukaista ja tuottavat kilpailuetua	Sampo-konserni Keskimääräiset koulutuskustannukset työntekijää kohti yhtiö -ja maakohtaisesti
Palkitseminen	Sampo-konserni Turvata konsernin pitkän aikavälin taloudellinen vakaus ja arvonaluonti sekä noudattaa eettisiä periaatteita ja lainsäädännön vaatimuksia	Sampo-konserni - Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen - Keskimääräinen palkitseminen binäärisen sukupuolen ja maan mukaan - Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen verrattuna konsernijohtajan palkitsemiseen

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sijoitusten hallinta Ifissä, Mandatumissa ja Sampo Oyj:ssä.....	116
Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa.....	123
Sijoitusten hallinta Hastingsissa	125
Sijoitusten hiilijalanjälki	127
Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi.....	130

Sijoitusten hallinta Ifissä, Mandatumissa ja Sampo Oyj:ssä

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n vastuullisen sijoittamisen käytännöissä näkyy Sampo-konsernin sitoumus YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin (PRI) ja YK:n Global Compact -periaatteisiin. Yhtiöt tukevat myös Pariisin ilmastopimusta ja If on sitoutunut SBTi-aloitteeseen.

Mandatum Asset Management (MAM) hallinnoi Mandatumin oman taseen sijoituksia ja tekee yhteistyötä Ifin sijoitustoiminnan ja sijoitushallinnon kanssa. MAMin ESG-tiimi tukee yhtiötä vastuullisessa sijoittamisessa ja koordinoi sijoituksista raportointia konsernitasolla.

Ifin vastuullisen sijoittamisen politiikka:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi/if

Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikka ja vaikuttamisperiaatteet:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi/mandatum

Sijoitusallokaatio yhtiöittäin ja omaisuusluokittain

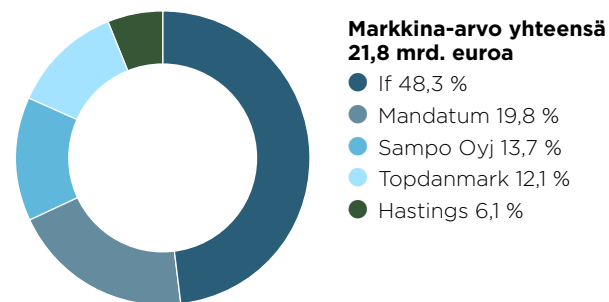
Sampo-konserni, 31.12.2022

	If	Topdanmark	Hastings	Mandatum*	Sampo Oyj
Julkinen sektori	10 %	3 %	5 %	0 %	0 %
Rahamarkkinat	1 %	20 %	18 %	9 %	76 %
Muut korkosijoitukset	54 %	1 %	74 %	53 %	4 %
Katetut joukkovelkakirjalainat	24 %	65 %	0 %	0 %	0 %
Osakkeet	11 %	4 %	0 %	20 %	13 %
Private equity	0 %	1 %	0 %	7 %	7 %
Kiinteistöt	0 %	4 %	0 %	4 %	0 %
Muut	0 %	2 %	2 %	7 %	0 %
Yhteensä, mrd. euroa	10,5	2,6	1,3	3,6	3,1

* Pois lukien Mandatumin eriytetyn kannan varat 0,7 miljardia euroa.

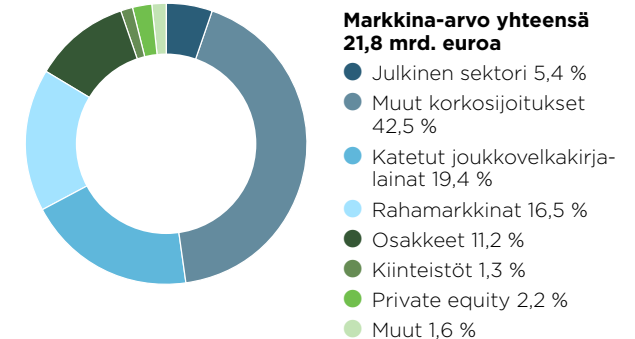
Sijoitukset yhtiöittäin

Sampo-konserni, 31.12.2022



Sijoitukset omaisuusluokittain

Sampo-konserni, 31.12.2022



Ifin ja MAMin salkunhoitajat vastaavat sijoitusten hallinnoinnista Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikkojen mukaisesti. Poliitiikat päivitetään ja hyväksytetään yhtiöiden hallituksilla vuosittain. Sampo Oyj:llä ei sen sijoitusportfolion luonteen ja strategisten sijoitusten takia ole samanlaista vastuullisen sijoittamisen politiikkaa kuin sen tytäryhtiöillä.

ESG-integrointi

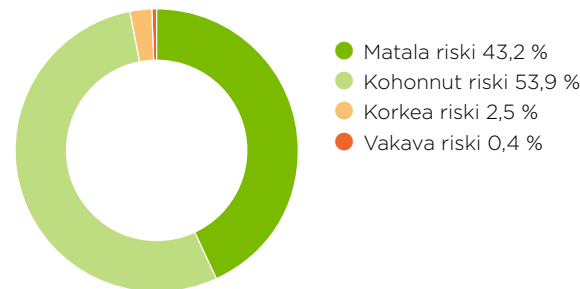
If, Mandatum ja Sampo Oyj ovat integroineet ESG-näkökohdat systemaattisesti sijoituspäätöksentekoon ja -analyysiin. ESG-näkökohdista nousevia riskejä arvioidaan käyttämällä sisäistä ESG-liikennevalomallia, joka perustuu ulkoisen palveluntarjoajan ESG-riskiluokituksiin. Riskiluokituksilla mitataan yhtiöiden altistumista ESG-riskeille, ilmastonmuutos mukaan lukien, ja olennaisten ESG-näkökohtien hallintaa. Sijoituskohteet luokitellaan riskiluokitusten perusteella riskikategorioihin: matala riski, kohonnut riski, korkea riski ja vakava riski. Mahdolliset toimet riippuvat riskikategoriasta sekä ESG-riskien perusteellisesta analysoinnista ja riskien seurauksista sijoituskohteelle.

Toimet ja tulokset

Liikennevalomallin kattamista sijoituksista 0,4 prosenttia (0,2) oli 31.12.2022 vakavaan ESG-riskikategoriaan kuuluvissa yhtiöissä. Yhtiöitä oli yhteensä kolme kappaletta (3).

Sijoitusallokaatio ESG-riskikategorioiden mukaan

If, Mandatum ja Sampo Oyj, 31.12.2022



Toimialakohtainen seulonta

Tietyillä toimialoilla katsotaan olevan muita enemmän kestävyysriskejä. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi maine-, ympäristö-, ilmasto- ja sääntelyriskit. Sijoituksia näille sensitiivisille toimialoille seurataan tarkasti ja sekä suora osallistuminen että välillinen osallistuminen otetaan huomioon. Toimialatiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan analyysiin. Ifin ja Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikat käydään läpi vuosittain, mikä tarkoittaa, että sensitiivisten toimialojen lista ja toimialaloille asetetut sisäiset kynnysarvot voivat muuttua ja kehittyä ajan myötä. Joillakin toimialoilla (esim. kivihiili, öljy) asetettuihin kynnysarvoihin voidaan tehdä poikkeuksia sellaisten yhtiöiden kohdalla, joilla on uskottava siirtymäsuunnitelma vastuullisempaan liiketoimintamalliin.

Toimet ja tulokset

If ja Mandatum muokkasivat sensitiivisten toimialojen listaa vuoden 2022 lopussa vastuullisen sijoittamisen politiikkajen päivityksen yhteydessä. Sensitiiviset toimet ovat kiistanalaiset aseet (ml. biologiset ja kemialliset aseet, ydinaseet ja rypälepommit), aikuisviihde, kivihiili, uhkapelit, sotilaskalusto, öljy ja tupakka. Kivihiilen ja öljyn seulonnan avulla If, Mandatum ja Sampo Oyj voivat entistä paremmin seurata ja hallita fossiilisista polttoaineista aiheutuvia riskejä vähähiiliseen talouteen siirryttäessä, sillä sensitiivisen toimialan kynnysarvon ylittävät yhtiöt arvioidaan huolellisesti sisäisesti määriteltujen kriteerien perusteella. Arvioinnissa huomioidaan muun muassa kohdeyhtiön energiatuotannon jakauma ja uusiutuvan energian osuus, suunnitelmat uusiutuvaan energiaan perustuvan liiketoiminnan kasvattamiseksi sekä päästövähennystavoitteet.

Yksi prosentti Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n kaikista sijoituksista oli 31.12.2022 sijoitettu sensitiivisille toimialoille. Tämä tarkoittaa, että yhtiöt olivat vuoden lopussa sijoittaneet yhteensä kuuteen sensitiivisellä toimialalla suoraan tai välillisesti toimivaan yhtiöön.

Sensitiiviset toimialat

If, Mandatum ja Sampo Oyj, 31.12.2022

Toimiala	Sensitiivisyyden mahdolliset syyt	Yhtiöiden lukumäärä 31.12.2022	Analyysi
Kiistanalaiset aseet	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit - Ihmisoikeusriskit	Suora osallistuminen: 0	-
Aikuisviihde	- Maineriski - Työkäytäntöihin liittyvät riskit - Ihmisoikeusriskit	Suora osallistuminen: 0 Välillinen osallistuminen: 0	-
Kivihiili	- Maineriski - Teknologiaan liittyvät riskit - Siirtymäriskit - Sääntelyyn liittyvät riskit	Suora osallistuminen: 1 Välillinen osallistuminen: 0	-
Uhkapelit	- Maineriski - Hallintoon liittyvät riskit	Suora osallistuminen: 0 Välillinen osallistuminen: 0	-
Sotilaskalusto	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit	Suora osallistuminen: 1 Välillinen osallistuminen: 1	Yksi yhtiö, jolla on sekä suoraa että välillistä osallistumista toimialalle.
Öljy	- Maineriski - Teknologiaan liittyvät riskit - Siirtymäriskit - Sääntelyyn liittyvät riskit	Suora osallistuminen: 3 Välillinen osallistuminen: 2	Kaksi yhtiötä, joilla on sekä suoraa että välillistä osallistumista toimialalle.
Tupakka	- Maineriski - Sääntelyyn liittyvät riskit - Ihmisoikeusriskit	Suora osallistuminen: 1 Välillinen osallistuminen: 0	-

Normipohjainen seulonta

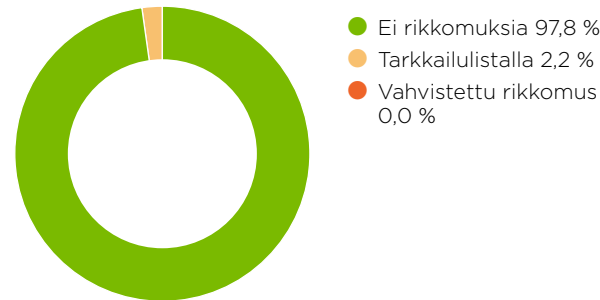
If, Mandatum ja Sampo Oyj seuloivat nykyisten ja potentiaalisten sijoitustensa mahdollisia kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia ulkopuolisen palveluntarjoajan analyysin avulla. Tässä yhteydessä huomioon otettavia kansainvälisiä sopimuksia ovat muun muassa YK:n Global Compact -periaatteet, OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet sekä Pariisin ilmastopöytäkirja. Jos nykyisten omistusten joukosta paljastuu rikkomus, ryhdytään rikkomuksen vakavuuden, luonteen ja laajuuden mukaisesti toimenpiteisiin, kuten vuoropuheluun yhtiön johdon kanssa tai osallistutaan yhteisvaikuttamiseen. Viimeisenä keinona sijoitus voidaan myydä, jos sijoituskohte ei ryhdy korjaaviin toimiin kohtuullisessa ajassa.

Toimet ja tulokset

Ifillä, Mandatumilla ja Sampo Oyj:llä ei ollut 31.12.2022 sijoituksia (0) normeja rikkoneissa yhtiössä. Tiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan toimittamiin tietoihin.

Normipohjainen seulonta

If, Mandatum ja Sampo Oyj, 31.12.2022



Aktiivinen omistajuus

Aktiivisena omistajana If, Mandatum ja Sampo Oyj pyrkivät varmistamaan, että salkkuyhtiöt ottavat kestävyysnäkökohdat huomioon toiminnassaan. Aktiivisen omistajuuden olennaisia teemoja ovat esimerkiksi kansainvälisten standardien ja normien noudattami-

nen, hallinnointiin ja complianceen liittyvät aiheet, vastuullinen liiketoiminta sekä ympäristönäkökohdat ja ilmastomuutos.

Aktiivisen omistajuuden käytäntöjä ovat muun muassa suora vaikuttaminen, yhtiökokouksissa äänestäminen ja yhteisvaikuttaminen muiden sijoittajien kanssa. If, Mandatum ja Sampo Oyj pyrkivät aktiivisella omistajuudella vaikuttamaan ensisijaisesti yhtiöihin, joihin ne ovat sijoittaneet. Muita mahdollisia tekijöitä, joita otetaan huomioon ennen vaikuttamista, ovat esimerkiksi esille nousseen ESG-kysymyksen olennaisuus, sijoituksen koko, kohdeyhtiön tekemät korjaustoimet ja kohdeyhtiön maantieteellinen sijainti.

Toimet ja tulokset

If, Mandatum ja Sampo Oyj ottivat osaa yhteen yhteisvaikuttamistapahtumaan (1) ja osallistuivat 41 (35) yhtiökokoukseen vuonna 2022.

Osallistuminen yhtiökokouksiin

If, Mandatum ja Sampo Oyj

	2022	2021	2020
Yhtiökokousten lukumäärä, joihin osallistuttiin	41	35	21
Äänestäminen hallituksen ehdotusten mukaisesti	41	34	21
Äänestämättä jättäminen	0	1	-

Yhteisvaikuttaminen

If, Mandatum ja Sampo Oyj

	Sisäisesti arvioitujen mahdollisten yhteisvaikuttamistapausten määrä	Osallistuttujen yhteisvaikuttamistapausten määrä	Yhteisvaikuttamisen syy	Yhteisvaikuttamisten tilanne 31.12.2022
				Vaikuttaminen on keskeytetty väliaikaisesti kohdeyhtiön käynnistämien korjaavien toimenpiteiden arvioinnin ajaksi.
Q1/2022	3	1	Ihmisoikeudet	-
Q2/2022	1	0	-	-
Q3/2022	1	0	-	-
Q4/2022	3	0	-	-
Yhteensä	8	1	-	-

Suorat kiinteistösijoitukset

Mandatum suoraa kiinteistösijoituksia hallinnoi MAM. Ifillä ja Sampo Oyj:llä ei ole suoraa kiinteistösijoituksia. Mandatumin kiinteistöjen lisäksi MAM vastaa Mandatum Life Vuokratontit I Ky:n, Keskinäisen Vakuutusyhtiö Kalevan, Erikoissijoitusrahasto Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II:n ja Mandatum AM Hiilinielukiinteistöt I Ky:n suorista kiinteistösijoituksista. Kyseiset yhtiöt eivät ole osa Sampo-konsernia.

MAM keskittyy suorien kiinteistösijoitusten hallinnassa energiatehokkuuteen, ilmastomuutoksen torjuntaan, vesitehokkuuteen, kierrätykseen, jätteen määrän vähentämiseen sekä kestävien, terveellisten ja turvallisten kiinteistöjen tarjoamiseen vuokralaisille. MAM on myös asettanut vastuullisuustavoitteet kiinteistösijoituksille. Tavoitteet on esitetty Suorien kiinteistösijoitusten vastuullisuustavoitteet -taulukossa.

Toimet ja tulokset

Mandatumilla oli 31.12.2022 yhteensä 18 (18) rakennettua kiinteistöä. Lisäksi Mandatum omistaa tyhjiä tontteja ja joitakin vähemmistöosuuksia muista kiinteistöistä.

Mandatumin suorien kiinteistösijoitusten sähkönkulutus laski vuonna 2022 yhteensä 3,4 prosenttia (-4,4) edellisvuoteen verrattuna. Kaukolämmön energiankulutus kasvoi 1,1 prosenttia (0,6) ja vedenkulutus 4,2 prosenttia (4,9). MAM tehosti energiakriisin takia kiinteistöjen asetuksia vuonna 2022 esimerkiksi optimoimalla ilmastointilaitteiden asetuksia ja laskemalla huonelämpötiloja, mikä vähensi sähkönkulutusta. Vedenkulutuksen kasvuun vaikutti ihmisten paluu työpaikoille, lounasravintoloihin ja muiden palvelujen pariin koronapandemian jälkeen. Kaukolämmön kulutus kasvoi kehitystoimenpiteistä huolimatta, sillä kahden kiinteistön lämmitettävä pinta-ala kasvoi mittavien remonttien seurauksena.

MAM jatkoi vuonna 2022 energiatehokkuuden parantamista hallinnoimissaan kiinteistöissä. Energiansäästöä syntyi muun muassa vaihtamalla valaistusta LED-valoihin ja lämmitys- ja jäähdytysjärjestelmiä ilma-vesilämpöpumppuihin. Kaikkiin kiinteistöihin on vuodesta 2020 lähtien ostettu 100 prosenttia sertifioitua uusiutuvaa sähköä. MAM osti vuonna 2022 uusiutuvaa kaukolämpöä 13 kiinteistöön ja tällä hetkellä 81 prosenttia energiasta tulee uusiutuvista lähteistä.

Mandatum osallistui jälleen vuonna 2022 GRESB Real Estate Assessment -arvioon saaden arvosanaksi tavoitteen mukaisesti neljä tähteä viidestä. Mandatumin suorat kiinteistösijoitukset saivat 85 pistettä (84) asteikolla 0–100. Se on kolmanneksi paras tulos Mandatumin verrokkiryhmässä Euroopassa ja Mandatumin tulos ylitti verrokkiryhmän keskiarvon jokaisessa kysymys-kategoriassa. Verrokkiryhmän keskiarvo koko arviossa oli 74 (67) pistettä.

MAM toteutti hallinnoimiensa suorien kiinteistösijoitusten ilmatoriskiarvioinnin vuonna 2021 ja arviota päivitettiin vuonna 2022. Sähkön saatavuus Euroopan energiakriisin aikana lisättiin uutena riskinä. Lisäksi arvioon kirjattiin, että lämpöaaltojen ja sateiden todennäköisyys on kasvanut vuoden 2021 jälkeen.

Kolmella Mandatumin kiinteistöllä oli vuonna 2022 kansainvälinen BREEAM®-ympäristösertifikaatti, mikä vastaa 16 (28) prosenttia Mandatumin kokonaan omistamista kiinteistöistä.

Suorien kiinteistösijoitusten vastuullisuustavoitteet

Mandatum

Tavoite	Vertailuvuosi	Tavoitevuosi	Tilanne 31.12.2022
Vedenkulutuksen vähentäminen 10 prosentilla	2018	2022	Vedenkulutus laski 25,4 (26,3) prosenttia vertailuvuoteen nähden.
Hiilineutraalius kiinteistöjen oman energian-kulutuksen osalta (sähkö ja lämmitys/jäähdytys)	2019	2025	Hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2 -päästöt): 1 638,8 (2 599,2) tCO ₂ e
55 prosentin kierrätysasteen saavuttaminen	2020	2025	Kierrätysaste oli 47 (49*) prosenttia ja datan kattavuus 100 (99) prosenttia.
Energiankulutuksen vähentäminen 20 prosentilla (laskennallinen energiatehokkuus) Energiatehokkuussopimuksen mukaisesti**	2015	2025	Energiankulutus on vähentynyt 13 (19) prosenttia. Saka Hallikiinteistöt Ky myytiin 1.7.2022, mikä vaikutti vuoden 2022 tulokseen. Muutoksen myötä Mandatum asetti vuonna 2023 uuden tavoitteen, joka on 15 prosenttia.
Neljä tähteä GRESB-raportoinnissa	2020	2025	Neljä tähteä vuonna 2022.

* 2021 vuoden lukua on korjattu. Laskennasta on jätetty pois yksi kylmänä vuokrattu kohde, jossa vuokralaisella on oma jätesopimus, johon Mandatum ei voi vaikuttaa.

** Energiatehokkuussopimus ja siihen liittyvät luvut sisälsivät myös Mandatum Life Vuokratontit I Ky:n ja Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kalevan kiinteistöt vuonna 2022.

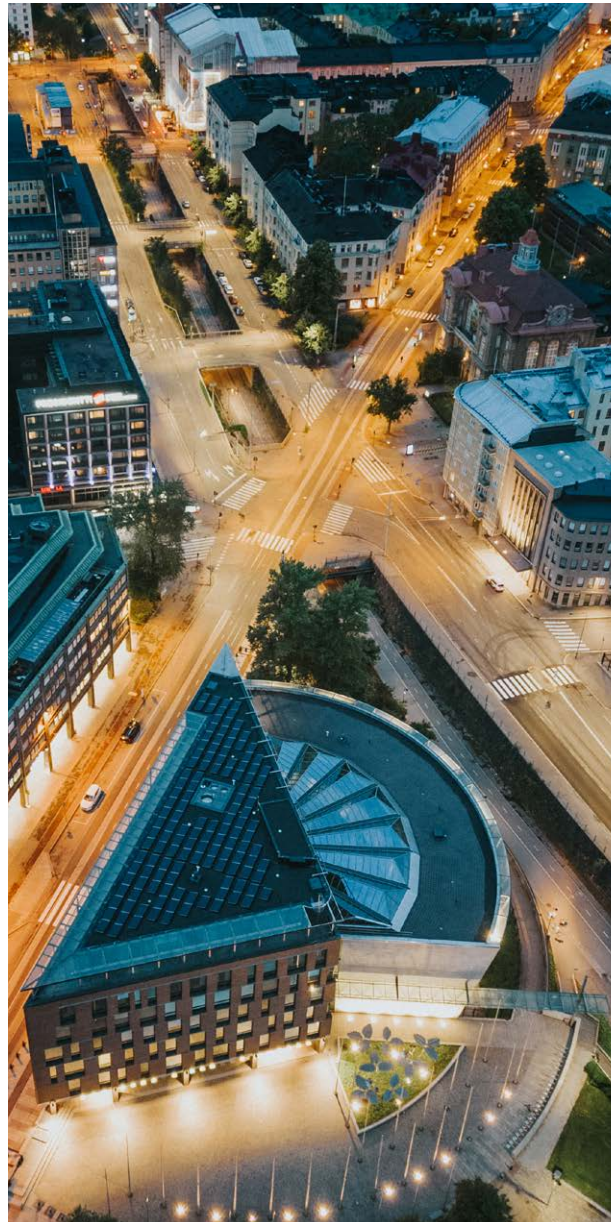
Suorien kiinteistösijoitusten hiilijalanjälki

Mandatum

tCO ₂ e	2022	2021	2020	Muutos 2022/2021, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	0,0	0,0	0,0	0
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	1 638,8	2 599,2	3 105,6	-37,0
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	139,1	261,6	248,0	-46,8
Scope 1–3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	1 777,9	2 860,8	3 353,5	-37,9

Ulkoisten varainhoitajien hallinnoimat sijoitukset

Ifillä, Mandatumilla ja Sampo Oyj:llä on sijoituksia rahastoissa (esim. osake-, pääoma- ja korkorahastoissa) sekä pörssinoteeratuissa ja vaihtoehtoisissa rahastoissa), pankkitileillä ja johdannaisinstrumenteissa. Ulkoiset rahastonhoitajat hallinnoivat kaikkia rahastosijoituksia. Ulkoisia rahastonhoitajia kannustetaan tukemaan PRI:n ja Global Compactin kaltaisia aloitteita ja ottamaan käyttöön vastuullisen sijoittamisen politiikkoja. Uusia ulkoisia rahastonhoitajia valittaessa salkunhoitajat määrittelevät due diligence -prosessin aikana asiaankuuluvat kestävyysnäkökohdat, kuten vastuullisuusraportoinnin laajuuden ja yksilöidyt kestävyysriskit ja mahdollisuudet sekä rahastonhoitajan sitoutumisen vastuulliseen sijoittamiseen.



Toimet ja tulokset

Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n osakerahastosijoituksista ja pörssinoteerattujen rahastojen (ETF-rahastot) sijoituksista 97,6 prosenttia (97,1) oli 31.12.2022 PRI:n allekirjoittaneiden rahastonhoitajien hoidossa. Lisäksi 75,8 prosenttia (61,2) osake- ja ETF-rahastojen hoitajista oli allekirjoittanut YK:n Global Compact -periaatteet. Pääomasijoituksia hoitavista yhtiöistä 36,9 prosenttia (34,5) oli allekirjoittanut PRI:n, joten kestävyysnäkökohtien pitäisi sisältyä niiden sijoitusprosesseihin. Tiedot on saatu suoraan pääomarahastojen hoitajilta.

Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa

Topdanmark Liv Holding A/S:n myynti marraskuussa 2022 aiheutti muutoksia Topdanmarkin sijoitushallinnossa ja sijoitussalkussa. Sijoitushallinto tulee jatkossa keskittymään ylhäältä alaspäin suuntautuvaan lähestymistapaan esimerkiksi sijoittamalla ETF-rahastoihin ja käyttämällä ulkoisen varainhoitajan palveluja. Topdanmarkin politiikka ja lähestymistapa vastuulliseen sijoittamiseen ovat kuitenkin säilyneet ennallaan. Topdanmark jatkaa vastuullisen sijoittamisen käytäntöjen järjestelyä vuonna 2023 vahinkovakuuttamiseen keskittyvän yhtiön näkökulmasta.

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Topdanmarkilla on vastuullisen sijoittamisen ja aktiivisen omistajuuden politiikat, joissa on kerrottu yhtiön vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Yleisvastuu näistä politiikoista on Topdanmarkin hallituksella. Topdanmarkin sijoitus-tiimi (front office) vastaa politiikkojen implementoinnista sijoitusstrategiaan ja middle office puolestaan seuraa, että sijoitustoiminta on niiden mukaista.

Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen viitekehys koskee kaikkia omaisuusluokkia. Yhtiö kuitenkin arvioi eri omaisuusluokkien analysoinnin suhteellista hyötyä, jotta se voi varmistua, että huomiota kiinnitetään niihin osa-alueisiin, joilla kestävyysriski nähdään suurimmaksi.

Topdanmark liittyi vuonna 2022 SBTi-aloitteeseen ja sen Net-Zero-standardiin. Tämä tarkoittaa, että yhtiön sijoitusten on määrä olla hiilineutraaleja vuoteen 2050 mennessä. Topdanmark määrittelee työlle lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet vuonna 2023 ja toimittaa ne SBTi:lle ulkoista validointia varten viimeistään kesäkuussa 2024.

Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen politiikat (englanniksi):

www.topdanmark.com/en/sustainability/sustainability-in-topdanmark/policies

ESG-integrointi

Topdanmark arvioi sijoitustensa kestävyysriskejä neljännesvuosittain ulkoisen palveluntarjoajan ESG-datan perusteella. Neljännesvuosittaisen analyysin lisäksi ulkopuolinen palveluntarjoaja arvioi Topdanmarkin sijoituksia säännöllisesti sekä yhtiötasolla että portfoliotasolla niiden ESG-riskin mukaan. Vaikka Topdanmark ei ole asettanut tavoitetta ESG-riskiluokitukselle, sitä arvioidaan ja seurataan tarpeettoman riskin välttämiseksi ja yhtiön altistumisen ymmärtämiseksi.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin sijoitussalkun keskimääräinen ESG-riskiluokitus oli vuoden 2022 lopussa 20,5 ja vertailukohteen (MSCI ACWI) 21,5. Tulos osoittaa, että Topdanmarkin sijoituksilla on matalampi ESG-riski kuin vertailukohteella.

Toimialakohtainen seulonta

Tiettyjä toimialoja voidaan pitää luonteeltaan kiistanalaisina, ja ne voivat aiheuttaa merkittäviä kustannuksia ympäröivälle yhteiskunnalle. Topdanmarkin näkemyksen mukaan tämä koskee Kiistanalaiset toimialat -taulukossa lueteltuja toimialoja. Topdanmark ei sulje pois yrityksiä, joilla on vain rajallinen altistuminen kiistanalaisille toimialoille. Sen sijaan Topdanmark seuraa osallisuutta näille toimialoille ja on asettanut kynnysarvot liikevaihdolle, joka sijoituskohteena olevien yhtiöiden liikevaihdosta syntyy kyseisiltä toimialoilta.

Kiistanalaiset toimialat

Topdanmark

Toimiala	Kynnysarvo (prosenttia liikevaihdosta)
Öljyhiikkaan perustuvan polttoaineen tuotanto	Enintään 5 prosenttia
Termisen kivihiilen tuotanto	Enintään 5 prosenttia
Poltettavan tupakan tuotanto	Enintään 1 prosentti
Kiistanalaisten aseiden tuotanto	Enintään 1 prosentti

Toimet ja tulokset

Topdanmark seuloo sijoituksiaan sensitiivisten toimialojen suhteen kvartaaleittain. Topdanmarkin sijoitukset eivät ylittäneet vuoden 2022 lopussa mitään edellä mainituista kynnysarvoista.

Normipohjainen seulonta

Topdanmark haluaa sulkea pois sijoituskohteet, jotka rikkovat YK:n Global Compact -periaatteita.

Toimet ja tulokset

Topdanmark sijoitti vuonna 2022 ulkoisen varainhoitajan hallinnoimiin ETF:iin. Sijoitusprosessissa huomioitiin YK:n Global Compact -periaatteet. Jatkossa ulkoinen varainhoitaja seuraa normirikkomuksia.

Aktiivinen omistajuus

Topdanmark pyrkii tukemaan pitkäaikaista arvonluontia salkkuyhtiöissään. Ulkoinen varainhoitaja harjoittaa aktiivista omistajuutta Topdanmarkin puolesta äänestämällä sijoituskohteena olevien yritysten yhtiökokouksissa ja käymällä vuoropuhelua sellaisten yritysten kanssa, jotka ovat rikkoneet YK:n Global Compact -periaatteita. Jos vuoropuhelu ei johda toimintatapojen muutokseen, sijoitus voidaan myydä.

Toimet ja tulokset

Ulkoinen varainhoitaja harjoitti vaikuttamista Topdanmarkin puolesta vuonna 2022 muun muassa äänestämällä yhtiökokouksissa.

Ilmastovaikutusten arviointi

Topdanmark teetti vuonna 2022 ilmastoarvioinnin sijoitussalkustaan. Arvioinnin tuloksiin voi tutustua englanniksi Topdanmarkin vuoden 2022 vastuullisuusraportissa.

Sijoitusten hallinta Hastingsissa

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Hastingsissa sijoitustoimintaa hallinnoi Hastingsin vakuutustytär-yhtiö Advantage Insurance Company Limited (Advantage). Neljännesvuosittainen raportointi vakuutustytär-yhtiön sijoituskomitealle sisältää sijoitusten ESG-luokitukset sekä mahdolliset altistumiset pois-suljetuille tai sensitiivisille toimialoille. Komitea avustaa ohjeiden päivityksessä ja voi myös raportoida Hastingsin hallitukselle rikkomuksista tai suositella muutosta vastuullisen sijoittamisen viitekehykseen.

Hastingsissa vastuullista sijoittamista pidetään jatkuvasti kehittyvänä prosessina. Advantage allekirjoitti PRI:n vuonna 2022 ja osallistuu ensimmäistä kertaa PRI-arviointiin vuonna 2023. Arvioinnin tulokset tulevat määrittämään yhtiön lähtötason ja mahdollistavat tavoitteiden asettamisen tulevaisuudessa. Sitoutuminen PRI:hin tukee kestävyysnäkökohtien sisällyttämistä sijoituspäätöksentekoon tulevina vuosina.

Hastings on sitoutunut vähentämään sijoitussalkkunsu ympäristövaikutuksia ja hiili-intensiteettiä 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä sekä saavuttamaan hiilineutraaliuden vuoteen 2050 mennessä. Yhtiön sijoituskomitea seuraa ja tarkastelee näiden tavoitteiden saavuttamista ja siihen tähtäävää toimintasuunnitelmaa. Hastingsin sijoitussalkku ylitti vuonna 2022 vuosittaisen hiili-intensiteetin kuuden prosentin vähennystavoitteen, mikä on linjassa yhtiön vuoden 2030 vähennystavoitteen kanssa.

Lisäksi Hastings sitoutui SBTi-aloitteeseen vuonna 2022. Sijoitusten nykyiset ilmastotavoitteet arvioidaan uudestaan SBTi:n metodologian mukaisesti vuonna 2023.

Hastingsin vastuullisen sijoittamisen politiikka:
www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi/hastings

ESG-integrointi

Hastingsin tavoitteena on ottaa kestävyysnäkökohdat huomioon yhtiön sijoituksissa vaikuttamatta negatiivisesti tuottoihin, hajautukseen tai sijoitussalkun laatuun. Hastings on sitoutunut säilyttämään korkosalkkunsu keskimääräisen ESG-luokituksen A-tasolla MSCI:n ESG-luokitusten mukaan (asteikko CCC–AAA).

Toimet ja tulokset

Hastingsin korkosijoitusten keskimääräinen MSCI ESG-luokitus oli vuonna 2022 "AA" ja ylitti siten tavoitteen.

Toimialakohtainen seulonta ja normipohjainen seulonta

Hastingsissa toimialakohtainen seulonta keskittyy kolmeen toimialaan: tupakkaan, kiistanalaisiin aseisiin ja hiileen. Nämä toimialat on suljettu pois sijoitussalkusta. Lisäksi Hastings suorittaa säännöllisiä arviointeja tunnistukseen altistumisia muille sensitiivisille toimialoille.

Hastings käyttää myös normipohjaista seulontaa ja sijoituskomitealle raportoidaan neljännesvuosittain salkkuyhtiöistä, jotka eivät täytä YK:n Global Compact -periaatteita. Sijoituskomitea tekee päätöksiä jatko-toimista yhdessä salkunhoitajien kanssa.

Toimet ja tulokset

Hastings ei tehnyt vuonna 2022 sijoituksia poissuljetuille toimialoille. Kaikki nykyiset sijoitukset kyseisille toimialoille on tehty ennen ESG-strategian käyttöönottoa. Hastingsin sijoitussalkussa oli 31.12.2022 kaksi tupakkaa tuottavaa yhtiötä, yksi yhtiö, jonka liikevaihdosta alle 3 prosenttia tulee tupakasta ja kaksi yhtiötä, jotka saavat liikevaihtoa termisen hiilen louhinnasta. Kyseisten sijoitusten eräännyttyä Hastings ei tee uusia sijoituksia näille toimialoille.

Aktiivinen omistajuus ja ulkoisten varainhoitajien valinta

Hastingsilla ei ole suoria osakesijoituksia, joten se ei osallistu äänestyksiin. Ulkoisten varainhoitajien valintaprosessissa huomioidaan varainhoitajan PRI-jäsenyys sekä ESG-käytännöt. Kaikki Hastingsin nykyiset ulkoiset varainhoitajat ovat PRI:n allekirjoittajia ja heillä on vastuullisen sijoittamisen ja vaikuttamisen politiikat.

Toimet ja tulokset

Hastings tarkastelee vuonna 2023 ulkoisten varainhoitajien aktiivisen omistajuuden ja vaikuttamisen politiikkoihin liittyviä vaatimuksia ja seuranta.

Sijoitusten hiilijalanjälki

Sampo Oyj mittasi konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjäljen jälleen vuonna 2022. Analyysi kattoi Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2022 lopussa.

Hiilijalanjälkilaskennassa oli mukana 94,8 prosenttia Sampo-konsernin suorista osakesijoituksista ja 76,7 prosenttia suorista korkosijoituksista 31.12.2022 tilanteen mukaan. Hiilijalanjälkiraporttiin sisältyvien osakesijoitusten markkina-arvo oli 1 181 miljoonaa euroa ja korkosijoitusten 10 803 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että hiilijalanjälkianalyysi kattoi noin 55 prosenttia Sampo-konsernin koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2022 lopussa.

Vertailukohtina (benchmark) käytettiin globaaleja ETF-rahastoja: osakeinstrumentteihin iShares MSCI World ETF ja korkoinstrumentteihin Xtrackers iBoxx EUR Corporate Bond Yield Plus UCITS ETF. On kuitenkin huomattava, että benchmarkien tarkoitus on antaa analyysille yleinen lähtökohta, ja niitä on pidettävä vain suuntaa antavina. Käytetyt ETF-rahastot eivät suoraan heijasta Sampo-konsernin osake- tai korkosijoituksia.

Osakesijoitukset

Sampo-konsernin suorien osakesijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2) oli vuoden 2022 lopussa 92 059 CO₂e-tonnia (**sivu 128**). Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 98,20 CO₂e-tonnia miljoonaa euroa liikevaihtoa kohti. Hiilijalanjälki oli 48,8 prosenttia suurempi kuin vertailukohteen ja painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti puolestaan 37,1 prosenttia pienempi.

Korkosijoitukset

Sampo-konsernin suorien korkosijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2) oli vuoden 2022 lopussa 378 840 CO₂e-tonnia (**sivu 129**). Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 51,11 CO₂e-tonnia miljoonaa euroa liikevaihtoa kohti. Hiilijalanjälki oli 58,0 prosenttia ja painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti 64,5 prosenttia alle vertailukohteen.

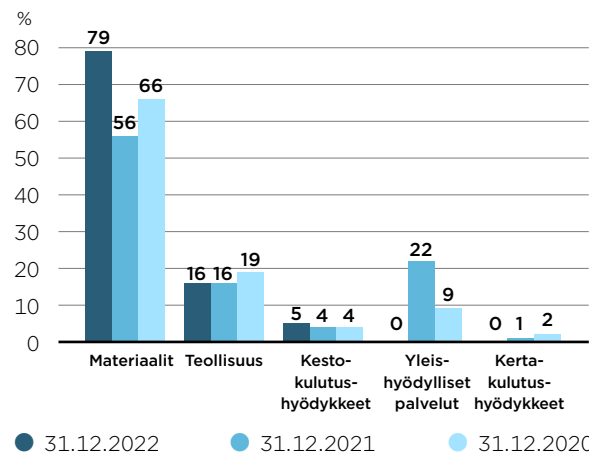
Suorien osakesijoitusten hiilijalanjälki

Sampo-konserni

	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	Osake- sijoitukset	Vertailu- kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu- kohde), %	Osake- sijoitukset	Vertailu- kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu- kohde), %	Osake- sijoitukset	Vertailu- kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu- kohde), %
Rahoitetut Scope 1 ja 2:n mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	92 059	61 850	48,8	150 791	112 015	34,6	172 505	144 010	19,8
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	2 061 710	617 040	234,1	2 339 007	962 172	143,1	497 076	611 660	-18,7
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	77,92	52,35	48,8	61,82	45,92	34,6	76,27	63,67	19,8
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	92,72	157,31	-41,1	117,97	173,54	-32,0	133,12	182,72	-27,1
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	98,20	156,15	-37,1	105,74	159,17	-33,6	134,68	169,54	-20,6

Suorat osakesijoitukset, toimialan osuus päästöistä

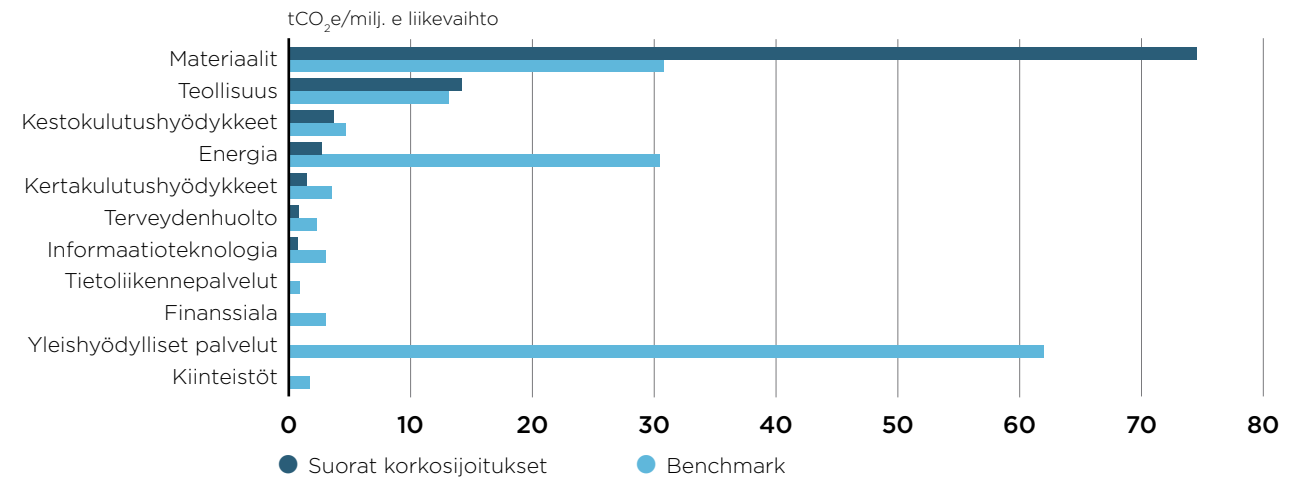
Sampo-konserni



Kaikkien muiden toimialojen osuus päästöistä on alle yksi prosenttia.

Suorat osakesijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2022



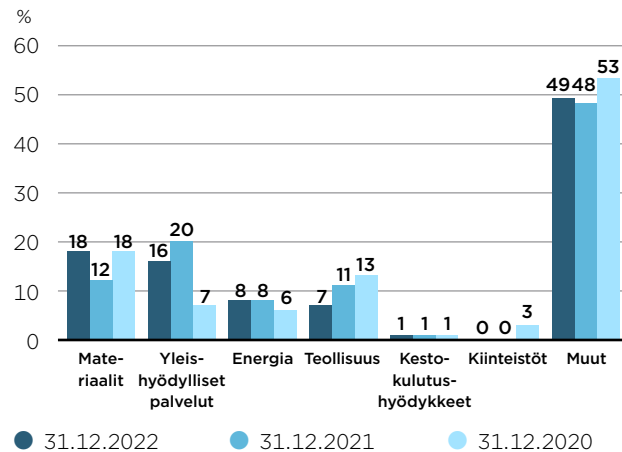
Suorien korkosijoitusten hiilijalanjälki

Sampo-konserni

	31.12.2022			31.12.2021			31.12.2020		
	Osake- sijoitukset	Vertailu- kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu- kohde), %	Osake- sijoitukset	Vertailu- kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu- kohde), %	Osake- sijoitukset	Vertailu- kohde	Nettotulos (osakesijoitukset vs. vertailu- kohde), %
Rahoitetut Scope 1 ja 2:n mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	378 840	901 059	-58,0	450 478	1 286 662	-65,0	652 206	2 058 618	-68,3
Rahoitetut päästöt ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	4 963 145	6 262 119	-20,7	3 950 191	8 366 788	-52,8	2 042 254	9 381 340	-78,2
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	35,07	83,40	-58,0	35,89	102,52	-65,0	44,47	140,38	-68,3
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e /milj. e liikevaihto)	140,38	180,04	-22,0	167,48	240,51	-30,4	193,23	221,22	-12,7
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/milj. e liikevaihto)	51,11	143,90	-64,5	55,06	196,85	-72,0	57,84	179,35	-67,7

Suorat korkosijoitukset, toimialan osuus päästöistä

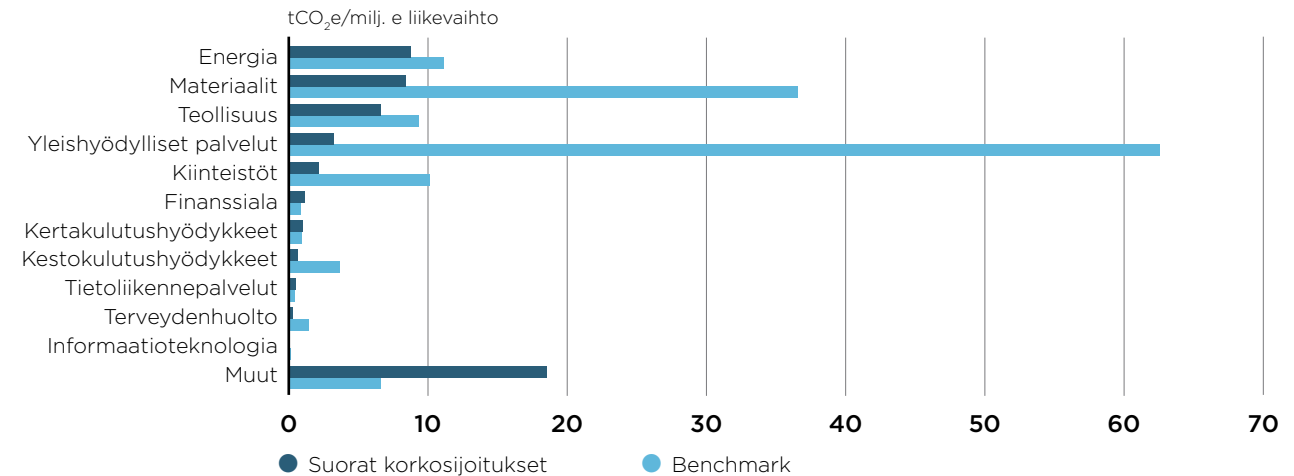
Sampo-konserni



Kaikkien muiden toimialojen osuus päästöistä on alle yksi prosenttia per toimiala.

Suorat korkosijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2022



Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi

Sampo Oyj teetti vuonna 2022 arvion Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten vaikutuksesta ilmastoon. Ulkoisen palveluntarjoajan toteuttamaan ilmastovaikutusten arviointiin sisältyivät Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2022 lopussa. Laskennassa oli mukana 94,8 prosenttia Sampo-konsernin suorista osakesijoituksista ja 76,7 prosenttia suorista korkosijoituksista 31.12.2022 tilanteen mukaan. Arviointiin sisältyvien osakesijoitusten markkina-arvo oli 1 181 miljoonaa euroa ja korkosijoitusten 10 803 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että ilmastoarviointi kattoi noin 55 prosenttia Sampo-konsernin koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2022 lopussa.

Ilmastoskenaarioanalyysi

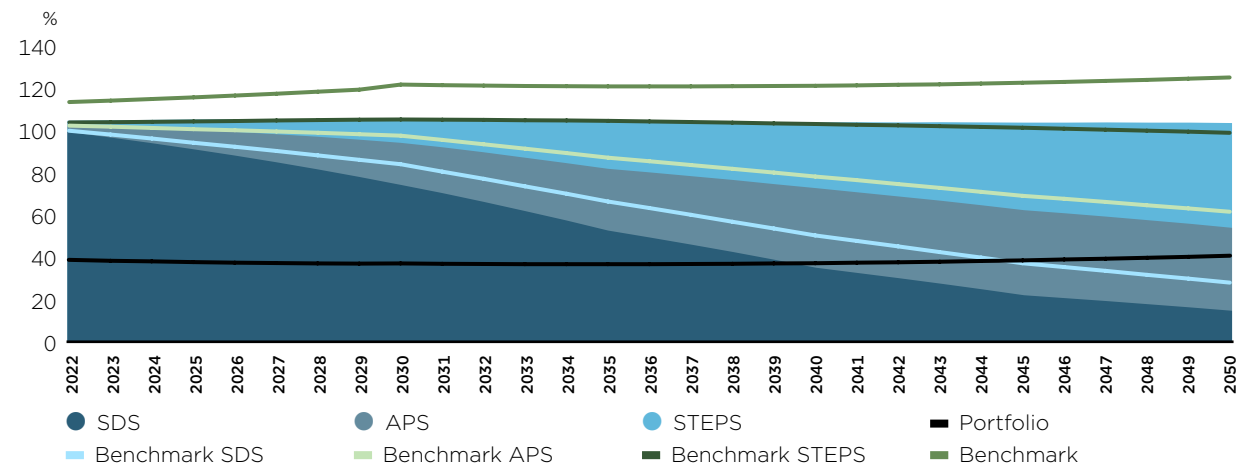
Osana ilmastovaikutusten arviointia selvitettiin, miten Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosijoitukset ovat linjassa kansainvälisen energiajärjestön (IEA) skenaarioiden kanssa. Skenaarioanalyysissä verrataan salkun nykyisiä ja tulevia kasvihuonekaasupäästöjä IEA:n kestävän kehityksen skenaarion (Sustainable Development Scenario, SDS), julkistettujen sitoumusten skenaarion (Announced Pledges Scenario, APS) ja ilmoitettujen linjausten skenaarion (Stated Policies Scenario, STEPS) hiilibudjetteihin. Tulos on esitetty viereisessä kaaviossa prosenttiosuutena portfolion ja benchmarkin käyttämästä budjetista.

Portfolion ja vertailukohteen vertailu kestävän kehityksen skenaarion (SDS) budjettiin Sampo-konserni

	2022	2030	2040	2050
Sampo-konsernin portfolio	-61,12 %	-50,62 %	+5,37 %	+176,93 %
Vertailukohde (iShares MSCI World ETF)	+13,02 %	+44,62 %	+140,81 %	+347,66 %

Punainen merkitsee budjetin ylitystä.

Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin Sampo-konserni, 31.12.2022



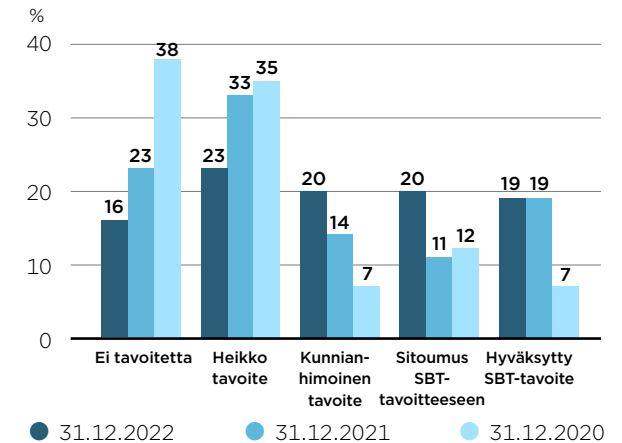
Palveluntarjoajan analyysin mukaan Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosijoitukset eivät ole linjassa kestävä kehityksen skenaarion (SDS) eli 1,5 asteen skenaarion kanssa vuoteen 2050 mennessä. Salkku ylittää SDS-budjettinsa vuonna 2040 ja se liittyy ilmastoon mahdolliseen 1,9 asteen lämpenemiseen vuoteen 2050 mennessä. Vertailukohteen, iShares MSCI World ETF, mahdollinen lämpötilan nousu oli 2,8 astetta. Salkku ylitti vuoden 2021 vastaavassa analyysissä SDS-budjettinsa vuonna 2042 ja se liittyi ilmastoon mahdolliseen 1,7 asteen lämpenemiseen vuoteen 2050 mennessä. Sampo-konsernin sijoitukset ovat kuitenkin edelleen linjassa alle 2 asteen skenaarion kanssa.

Ilmastotavoitteiden arviointi

Siirtymä vähähiiliseen maailmaan vaatii sijoituskohteena olevilta yhtiöiltä kansainvälisten ilmastotavoitteiden omaksumista ja edistämistä. Osana ilmastoarviointia tehdyn ilmastotavoiteanalyysin mukaan 59 prosenttia (44) Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten arvosta oli sitoutunut ilmastotavoitteeseen vuoden 2022 lopussa. Tähän sisältyvät salkkuyhtiöiden asettamat kunnianhimoiset tavoitteet sekä sitoumukset tieteeseen pohjautuviin ilmastotavoitteisiin (SBT) ja hyväksytyt tieteeseen pohjautuvat tavoitteet. Tulokset parantuivat selvästi vastaavaan vuonna 2021 toteutettuun analyysiin verrattuna. Sampo-konsernin yhtiöt seuraavat myös jatkossa salkkuyhtiöiden ilmastotoimia hallitakseen ilmastoriskiään.

Ilmastotavoitteiden arviointi (%-osuus sijoituksista)

Sampo-konserni



Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Päämäärä: Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat (mukaan lukien ilmastonmuutos) osaksi sijoitustoimintaa ja sijoitusten hallinnointia.

Olennaiset aihealueet	Tärkeimmät tavoitteet	Konsernitasolla seurattavat mittarit
Vastuullisen sijoittamisen strategiat kaikissa omaisuuslajeissa	Sampo-konserni - Varmistaa konserniyritysten tarkoituksiin sopivat vastuullisen sijoittamisen strategiat kaikissa omaisuusluokissa Hastings - Säilyttää korkosalkun keskimääräinen ESG-luokitus A-tasolla MSCI:n ESG-luokitusten mukaan (asteikko CCC-AAA) Mandatum (suorat kiinteistösijoitukset) - Vedenkulutuksen vähentäminen 10 % (2018–2022) - Saavuttaa hiilineutraalius kiinteistöjen oman energiankulutuksen osalta (2019–2025) - Saavuttaa 55 % kierrätysaste (2020–2025) - Vedenkulutuksen vähentäminen 20 % (2015–2025) - Säilyttää neljä tähteä GRESB-raportoinnissa (2020–2025)	If, Mandatum ja Sampo Oyj - Sijoitukset ESG-riskikategorioiden mukaan - Sijoitukset sensitiivisille toimialoille - Sijoitukset yrityksiin, joilla on kansainvälisten normien rikkomuksia - Yhteisvaikuttamistapausten määrä - Yhtiökokousten lukumäärä, joihin osallistuttu - PRI:n ja Global Compact -periaatteet allekirjoittaneet rahastonhoitajat Topdanmark - ESG-riskiluokitus (palveluntarjoajan analyysin perusteella laskettu painotettu ESG-riskiluokitusten keskiarvo) - Sijoitukset kiistanalaisille toimialoille Hastings - Keskimääräinen MSCI:n ESG-luokitus - Sijoitukset sensitiivisille toimialoille - Sijoitukset yrityksiin, joilla on kansainvälisten normien rikkomuksia - PRI:n allekirjoittaneet rahastonhoitajat Mandatum (suorat kiinteistösijoitukset)) - Veden- ja energiankulutuksen vähentäminen - Kiinteistöjen oman energiankulutuksen aiheuttamat kasvihuonekaasupäästöt - Kierrätysaste - Tähtien määrä GRESB-raportoinnissa
Sijoitusten hiilijalanjälki ja ilmastovaikutusten arviointi	Sampo-konserni - Tukea lämpötilan nousun rajoittamista reilusti alle 2 asteen (Pariisin ilmastopopimus) If - Asettaa SBTi:n hyväksymät tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet sijoituksille lokakuuhun 2023 mennessä Topdanmark - Asettaa SBTi:n hyväksymät tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet sijoituksille kesäkuuhun 2024 mennessä Hastings - Asettaa SBTi:n hyväksymät tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet sijoituksille syyskuuhun 2024 mennessä - Vähentää sijoitussalkun hiili-intensiteettiä 50 % vuoteen 2030 mennessä ja saavuttaa hiilineutraali sijoitussalkku vuoteen 2050 mennessä	Sampo-konserni - Suorien osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjälki - Suorien osake- ja korkosijoitusten ilmastovaikutusten arviointi Hastings - Sijoitusten hiili-intensiteetti

Vastuulliset tuotteet ja palvelut

Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta	134
Vastuullinen toimitusketjun hallinta	142
Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt	150
Asiakastyytyväisyys	155

Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta

Olenaisuus

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet määrittävät konsernitason suuntaviivat vastuulliselle tuote- ja palvelutarjonnalle. Toimintaperiaatteissa todetaan, että konserniyhtiöiden olisi pyrittävä ottamaan ESG-näkökohdat huomioon tuote- ja palvelukehityksessä ja vakuuttamisessa. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentävät omaan toimintaan sopivat yksityiskohtaisemmat politiikat, ohjeet ja prosessit.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-vakuutusliiketoiminta/vastuullinen-vakuuttaminen

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tavoitteena on tarjota tuotteita ja palveluja, joita asiakkaat tarvitsevat ja haluavat, ja ottaa ESG-näkökohdat huomioon tuote- ja palvelutarjonnassa ja vakuuttamisessa.

If

Yleiset periaatteet

Vastuullisuus on olennainen osa Ifin ydinliiketoimintaa ja integroitu yhtiön strategiaan. Ifin One If -strategiaviitekehys koostuu neljästä peruspilarista: asiakas, riski, ihmiset ja kulttuuri sekä vastuullisuus. Näistä vastuullisuus puolestaan koostuu kolmesta sitoumuksesta, jotka ovat sitoumus asiakkaisiin, sitoumus työntekijöihin ja sitoumus yhteiskuntaan.

Sitoumus asiakkaisiin tarkoittaa esimerkiksi sitä, että If tarjoaa vahingontorjuntapalveluja, jotka vähentävät riskejä ja kustannuksia, lisäävät turvallisuutta ja vähentävät ympäristövaikutuksia; If varmistaa, että korvaukset käsitellään kestäväällä tavalla; ja If odottaa yritysasiakkaidensa noudattavan kansainvälisiä normeja ja standardeja.

Vahingontorjuntapalvelut kiinteistöissä

Ifillä on noin 1 200 eri puolilla maailmaa toimivaa suurta yritysasiakasta (vähintään 500 työntekijän yritykset). If tarjoaa yritysasiakkailleen vaativia riskienhallintapalveluja, jotka ottavat huomioon jokaisen asiakkaan yksilölliset vakuutus- ja riskienhallintatarpeet. Ifillä on noin 45 omaa kiinteistöriskiasiantuntijaa, minkä lisäksi yhtiöllä on käytössä ulkoisten riskiasiantuntijoiden verkosto. Normaalina vuonna Ifin kiinteistöriskiasiantuntijat käyttävät yli 1 300 työpäivää riskienhallintapalvelujen tarjoamiseen yritysasiakkaille näiden kohteissa.

Lisäksi Ifillä on noin 360 000 pientä ja keskisuurta yritysasiakasta, joista 25 prosenttia omistaa kiinteistöjä, jotka If on vakuuttanut. Ifin pyrkimyksenä on varmistaa, että mahdollisimman monelle sen asiakkaalle on asennettu palohälyttimet ja sprinklerit. Auttaakseen asiakkaitaan välttämään vahinkoja, If ei keskity ainoastaan paloalttiin segmentteihin, vaan tarjoaa myös korvauspalveluja, jotka voivat estää monenlaisia vahinkoja.

If tarjoaa yhdessä kumppaninsa Anticimexin kanssa kodin kuntotarkastuksia laajan kotivakuutuksen omaaville omakotitaloasiakkaille. Asiakas saa tarkastuksesta raportin, joka auttaa kodin kunnossapidon suunnittelussa ja minimoi epämiellyttävien yllätysten riskin. Asiakkailla on oikeus kuntotarkastukseen neljän vuoden välein.

Vastuullinen vakuuttaminen

If on integroinut vastuullisuusnäkökohdat suoraan yritysasiakkaita koskeviin vakuutusstandardeihinsa ja osaksi asiakkaan tuntemisvelvollisuutta koskevaa selvitysprosessia (Customer Due Diligence). Ifin vakuutuspolitiikka sisältää yritysasiakkaille ihmisoikeuksia, työkäytäntöjä, ympäristöä ja korruption ehkäisemistä koskevat velvoitteet YK:n Global Compact -periaatteisiin pohjautuen.

If hyödyntää ulkoisen kumppanin analyysijä ja luokituksia arvioidessaan, kuinka hyvin sen asiakkaat noudattavat YK:n Global Compact -periaatteita. Jos luokitus ylittää Ifin sisäisesti asettaman kynnysarvon, asia välitetään Ifin sisäiselle ESG-tiimille arviointia varten. ESG-tiimi tekee arvion ja päätöksen ulkoisen palveluntarjoajan analyysin ja muun olennaisen tiedon perusteella. ESG-arviointiryhmä voi hyväksyä asiakkaan vakuuttamisen, mutta pitää asiakkaan tarkkailun alla, antaa ehdollisen hyväksynnän vakuutukselle, mutta velvoittaa asiakasta parantamaan toimintaansa tai päättää vakuutushakemuksen hylkäämisestä tai sopimuksen purkamisesta seuraavan sopimusuusinnan yhteydessä.

Tuotteiden ja palvelujen kehitys

Ifin vakuutuspolitiikassa todetaan, että vastuullisia tuotteita on kehitettävä asiaankuuluvien lakisääteisten vaatimusten ja sisäisten vastuullisuusvaatimusten mukaisesti.

Toimet ja tulokset

Vahingontorjuntapalvelut kiinteistöissä

If toteutti vuonna 2022 Pohjoismaissa noin 30 000 kodin kuntotarkastusta, mikä oli noin 15 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. If odottaa tämän kehityksen jatkuvan, koska asiakasviestinnässä on painotettu entistä enemmän kyseistä palvelua. Ifin tavoitteena on tehdä 35 000 kodin kuntotarkastusta vuonna 2023.

If ryhtyi vuonna 2022 tarjoamaan If-rakennustarkastuksia Norjassa asuinrakennuksia omistaville pienille ja keski-suurille yritysasiakkaille. Fyysisen tarkastuksen jälkeen If auttaa asiakkaita määrittämään tärkeimmät huolto- ja paloturvallisuustoimenpiteiden kohteet. Sekä If-rakennus-tarkastusasiakkaat että suuremmat pk-yritysasiakkaat saavat ilmatoriskeitä ja muita riskejä koskevia käytännön neuvoja sekä ehdotuksia riskienhallintatoimenpiteiksi. If tarjoaa rakennustarkastuksia viiden vuoden välein.

If tarjosi vuosina 2021 ja 2022 kaikille työntekijöilleen, jotka työskentelivät suoraan pienten ja keski suurten yritysasiakkaiden kanssa, räätälöityä koulutusta riskineuvojina (esim. koulutusta digitaalisen riskitarkastustyökälun ja mobiilialustan käytöstä).

Jatkossa If pyrkii parantamaan digitaalista riskienhallintatyötä niiden asiakkaiden osalta, joiden edustajia ei tavata tai joiden kanssa ei käydä keskustelua. Työssä hyödynnetään digitaalisia kanavia ja kirjautumista edellyttäviä ratkaisuja, joiden avulla asiakkaille voidaan antaa vinkkejä vahinkojen välttämiseksi. Lisäksi asiakkaille kerrotaan positiivisista ympäristövaikutuksista, joita toimintatapojen muutoksella voidaan saavuttaa.

Vastuullinen vakuuttaminen

Kesäkuusta 2021, jolloin If integroi vastuullisuusnäkökohdat vakuutusstandardeihinsa, joulukuuhun 2022 If on arvioinut yhteensä 677 yritysasiakasta. Näistä 19 tapausta lähetettiin edelleen ESG-tiimille arvioitavaksi. Kaikkiin ESG-tiimin arvioimiin asiakkaisiin oltiin yhteydessä ja heille kerrottiin, että If on tietoinen rikkomusepäilyksistä ja seuraa epäilysten korjaamiseksi tehtäviä toimia. Vuoden aikana viisi asiakasta paransi ESG-luokitustaan, joten ne eivät ole enää ESG-tiimin seurannassa.

Joissakin ESG-tiimin arvioitavana olleissa tapauksissa If on ryhtynyt lisätoimiin. Yhdelle potentiaaliselle asiakkaalle, jota syytettiin useista rikkomuksista, annettiin ehdollinen hyväksyntä. Tämä tarkoittaa, että If edellytti asiakkaalta lisätietoja ja -toimia ennen vakuutuksen tarjoamista. Toinen tapaus koski kahta asiakasta, joiden samassa yhteisyrityksessä mukana olleet globaalit emoyhtiöt eivät ole vielä korjanneet aiempia ympäristövahinkojaan asianmukaisesti. Vahvistettujen tietojen mukaan yhtiöt eivät ole toteuttaneet tarvittavia toimia, joten If päätti, että asiakkaiden vakuutussopimukset puretaan seuraavan sopimusuusinnan yhteydessä, ellei asiakkaiden ESG-luokitus parane.

Tuotteiden ja palvelujen kehitys

If pyrkii sisällyttämään vastuullisuuden ja EU:n taksonomia-asetuksen liiketoimintastrategioihinsa ja tuotteidensa suunnitteluprosesseihin. If aloitti vuonna 2022 projektin, jossa arvioidaan, missä määrin Ifin taksonomiakelpoinen vakuutus- ja sijoitustoiminta täyttää tekniset kriteerit, jotka koskevat i) tavoitteiden merkittävää edistämistä, ii) merkittävän haitan aiheuttamista ja iii) vähimmäistason sosiaalisten suojatoimien noudattamista. Lisäksi If valmistautuu raportoimaan taksonomian mukaisuudesta.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Vastuullisuus on osa Topdanmarkin ydinliiketoimintaa ja yhtiön vastuullisuusohjelma on integroitu liiketoimintastrategiaan. Ohjelmassa on kolme teemaa: vihreä muutos, terveys ja hyvinvointi jokapäiväisessä elämässä sekä vastuullinen perusta. Ohjelma käsittää kaikki arvoketjun osa-alueet, kuten tuotteiden ja palvelujen kehityksen, vahingontorjunnan, korvausten käsittelyn, uusasiakashankinnan, nykyisten asiakkaiden palvelun ja sijoitukset.

Vastuullinen vakuuttaminen

Topdanmarkilla on Tanskassa noin 61 500 yritysasiakasta (pääasiassa pk-yrityksiä) ja 58 000 maatalousasiakasta. Yhtiö on sitonut vastuullisuuden suoraan asiakassuhteisiin ESG-ohjelmansa avulla. Ohjelma perustuu YK:n Global Compact -periaatteisiin, jotka Topdanmark on integroinut yritysasiakkaiden due diligence -prosessiin. Tämä tarkoittaa, että ulkoinen palveluntarjoaja seuloa julkisesti saatavilla olevien tietojen perusteella Topdanmarkin nykyisiä asiakkaita YK:n Global Compact -periaatteita vasten. Mikäli seulonassa havaitaan vahvistettu periaatteiden rikkomus, Topdanmark on yhteydessä

asiakkaaseen toiminnan parantamiseksi. Jos asiakas ei ryhdy korjaaviin toimenpiteisiin, Topdanmark harkitsee lisätoimia, myös asiakassuhteen päättämistä.

Topdanmarkin yritys- ja maatalousasiakasliiketoiminnasta vastaava johtaja on vastuussa ESG-ohjelmasta, ja vakuutustoiminnan johtaja vastaa vuoropuhelusta asiakkaan kanssa sekä päättää asiakassuhteen mahdollisesta lopettamisesta. Topdanmarkin vastuullisuustiimi arvioi palveluntarjoajan toimittamien tietojen perusteella, voidaanko tapaus luokitella YK:n Global Compact -periaatteiden rikkomukseksi.

Topdanmark sulkee vakuutuspäätöksissään myös pois samat toimialat kuin sijoitustoiminnassaan. Toimialat ovat hiilen, tervahiekan, kiistanalaisten aseiden ja tupakan tuotanto.

Tuotteiden ja palvelujen kehitys

Ilmastomuutos ja siihen liittyvät äärimmäiset sääilmiöt ovat haasteita, jotka ajavat Topdanmarkin kehittämään jatkuvasti uusia tuotteita ja palveluja. Topdanmarkin tavoite vuodelle 2025 on kehittää viisi uutta tuotetta, vakuutusturvaa tai palvelua, jotka tukevat asiakkaita kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisessä ja muissa vastuullisuustoimissa. Tämä koskee sekä henkilö- että yritysasiakkaita.

Topdanmarkin vastuullisuustiimi tekee arvion siitä, täyttääkö tuote vähimmäisvaatimukset, kun taas EU-taksonomian täytäntöönpanosta vastaava työryhmä arvioi, täyttääkö tuote taksonomian vaatimukset. Lopullisen päätöksen siitä, voidaanko tuotetta, vakuutusturvaa tai palvelua pitää vastuullisena, tekee tuote- ja palveluyksikkö.

Toimet ja tulokset

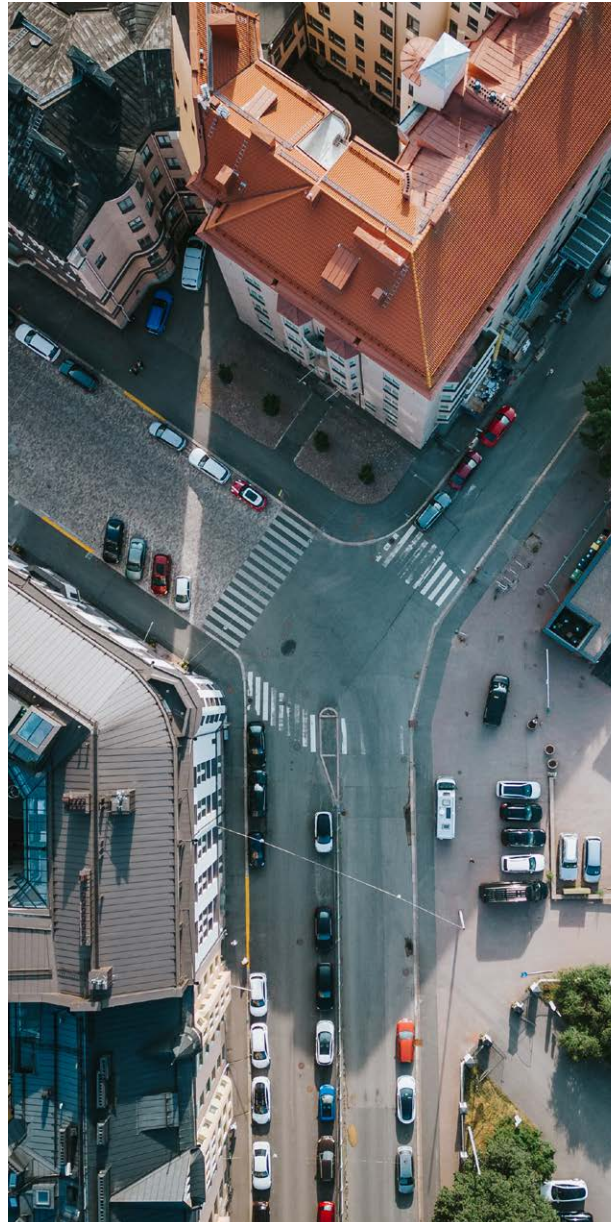
Vastuullinen vakuuttaminen

Topdanmark laati vuonna 2022 sisäiset toimintatavat yritys- ja maatalousasiakkaiden ESG-seulontaa varten ja ensimmäinen seulonta tehtiin joulukuussa 2022. Seulonassa havaittiin noin 200 yritystä, joilla on ollut pieniä ESG-poikkeamia kahden viime vuoden aikana. Yhdessäkään tapauksessa ei kuitenkaan rikottu YK:n Global Compact -periaatteita. Topdanmark analysoi vuoden 2023 alussa tapaukset yksityiskohtaisesti harkitakseen, onko joku kyseisistä yrityksistä tarpeen lisätä sisäiselle tarkkailulistalle.

Tuotteiden ja palvelujen kehitys

Topdanmark määritteli vuonna 2022 ilmaston ja ympäristön kannalta kestävän tuotteen, vakuutusturvan ja palvelun vähimmäisvaatimukset. Vaatimukset perustuvat Tanskan kuluttaja-asiamiehen ohjeisiin, jotka koskevat tuotteen markkinointia vihreänä:

- Tuotteella, vakuutusturvalla tai palvelulla tulisi olla merkittäviä myönteisiä vaikutuksia ilmastoon ja/tai ympäristöön.
- Ilmastoon tai ympäristöön kohdistuvat myönteiset vaikutukset on dokumentoitava ja varmennettava riippumattomalla asiantuntijalla.
- Tuotteen tai palvelun muut ominaisuudet eivät saisi merkittävästi vähentää ilmastoon ja/tai ympäristöön kohdistuvia myönteisiä vaikutuksia.
- Tuote tai palvelu ei saa lanseerattaessa olla markkinoille tyypillinen tai samanlainen kuin markkinoilla olevat tuotteet.



Yksi Topdanmarkin vakuutusturvista täyttää edellä mainitut kriteerit. Se on vuonna 2021 lanseerattu vakuutusturva, jonka mukaan asiakkaalle maksetaan korvausta, jos asiakas valitsee tavanomaista korjausta ilmasto- ja ympäristöystävällisemmän korjausratkaisun. Esimerkiksi ikkunan rikkoutumisen jälkeen voidaan käyttää tavallisen lasin sijaan energialasia, jolloin lämmitysenergian kulutus ja kasvihuonekaasupäästöt vähenevät. Toinen esimerkki on kierrätettyjen tai kierrätettävien rakennusmateriaalien käyttö. Topdanmarkin tavoitteena on kannustaa ilmasto- ja ympäristöystävällisten ratkaisujen valintaan.

Asiakkaan on dokumentoitava ilmasto- ja ympäristöhyöty, ja tarvittaessa kolmannen osapuolen tulee todentaa se. Topdanmark maksaa jopa 20 prosenttia ilmasto- ja ympäristöystävällisemmän ratkaisun kustannuksista sekä kolmannen osapuolen suorittamaan arviointiin liittyvän palkkion.

Topdanmarkin tavoitteena on, että vastaisuudessa tuotteet, vakuutusturvat ja palvelut olisivat EU-taksonomian mukaisia.

Hastings

Yleiset periaatteet

Vastuullinen vakuuttaminen

Hastingsilla on vakuutusperiaatteet ja toimintamalli, joka varmistaa, että päätökset perustuvat dataan, ja yhtiö pystyy reagoimaan nopeasti markkinoiden muutoksiin. Hastings seuraa aktiivisesti muutoksia asiakkaiden tarpeissa ja asenteissa, ja tutkii aloitteita, jotka tukevat ajoneuvojen polttoainetyyppien ja käytön muutoksia. Hastings hyödyntää myös keskeisiä tietolähteitä, jotka tunnistavat kunkin kiinteistön tulvariskin ja tarjoavat näin mahdollisuuden tarkastella lämpötilan nousun vaikutuksia vakuutussääntöihin pitkällä aikavälillä.

Vastuullinen korvausten käsittely

Hastingsin korvausosasto keskittyy tarjoamaan asiakkaille heidän tarvitsemaa apua ja madaltamaan kynnystä, joka saattaa estää asiakasta tekemästä korvaushakemusta nopeasti. Hastingsin korvauskäsittelijät tukevat asiakasta heidän korvausprosessinsa aikana ja pyrkivät lisäämään asiakkaille suunnattua proaktiivista viestintää koko prosessin ajan. Hastings haluaa, että korvaushakemuksen tekeminen on asiakkaille positiivinen kokemus ja mahdollisimman suoraviivainen prosessi, jossa heitä kohdellaan oikeudenmukaisesti.

Toimet ja tulokset

Vastuullinen korvausten käsittely

Hastingsin korvausosasto keskittyi vuonna 2022 varmistamaan, että asiakkaat saavat tarvitsemansa palvelun ja tuen kaikissa korvaushakemusvaiheissa, olipa kyse sitten korvaushakemuksen tekemisestä verkossa tai soittamisesta yhtiön asiakaspalvelukeskukseen. Hastings ottaa vuonna 2023 käyttöön uusia digitaalisia ratkaisuja, jotka tarjoavat asiakkaille lisää viestintäkanavia ja mahdollisuuksia saada tietoa korvaushakemuksensa tilanteesta.

Hastings otti vuonna 2022 käyttöön uuden ajoneuvojen lunastusprosessin, joka on asiakkaiden kannalta entistä selkeämpi, nopeampi ja suoraviivaisempi. Yhtiö käy parhaillaan läpi myös muita asiakaspolkujaan ja prosessejaan, ja on suunnitellut lisää parannuksia vuodelle 2023.

Hastings loi vuonna 2022 toimintatavan, jolla arvioidaan korvauspuolen asiakaspolkujen asiakasviestintää. Prosessissa arvioidaan asiakkaan kussakin vaiheessa saamat tiedot ja keskitytään toiminnan parantamiseen. Tavoitteena on varmistaa, että asiakkailla on aina riittävästi tietoa oikean valinnan tekemiseen.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Rahat ja henki ovat Mandatumin erityisosaamisalueita. Yhtiön liiketoiminta perustuu varainhoidon ja omaisuudenhoidon palveluihin, riskeihin varautumisen palveluihin (esim. henkilövakuutukset), yritysasiakkaille tarjottuihin palveluihin (esim. palkitsemispalvelut) sekä sijoittamisen ja säästämisen palveluihin.

Varainhoito ja omaisuudenhoito

Kaikkia Mandatumin sijoitustuotteita hallinnoidaan vastuullisen sijoituspolitiikan mukaisesti, joka päivitetään vuosittain ja jonka sekä Mandatum Lifen että MAMin hallitus hyväksyy. MAMin ja Mandatum Lifen johtoryhmät valvovat vastuullisen sijoittamisen käytännön toteutusta ja vastaavat vastuullisen sijoittamisen politiikan noudattamisesta.

Mandatumilla on Senior ESG Manager, jolla on kokonaisvastuu vastuullisen sijoittamisen koordinoinnista koko Mandatumissa. ESG-komitea vastaa hänen johdollaan Mandatumin ESG-lähestymistavan kehittämisestä. ESG-komitea on asiantuntijaelin, joka vastaa vastuullisen sijoittamisen koordinoinnista, työkalujen kehittämisestä ja toimintatapojen jalkauttamisesta koko organisaatioon. Komitea valmistelee vastuullisen sijoittamisen linjaukset,

tukee salkunhoitajia vastuulliseen sijoittamiseen liittyvissä kysymyksissä ja raportoi vastuullisen sijoittamisen toteuttamisesta MAMin ja Mandatum Lifen johtoryhmille.

Lisäksi Mandatumilla on ESG-tiimi, jonka ensisijaisena tehtävänä on tukea sijoitustoimintoja vastuulliseen sijoittamiseen liittyvissä asioissa. Tiimi seuraa myös vastuullisen sijoittamisen politiikan noudattamista ja avustaa tarvittaessa salkunhoidossa. Seurannassa tukevat MAMin riskienhallinta- ja raportointitiimit.

Palkitsemispalvelut

Mandatum auttaa yritysasiakkaitaan sovittamaan kokonaispalkitsemisensa yrityksen strategiaan, ja tekemään siitä oikeudenmukaisen ja tehokkaan. Man-

Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikka:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi/mandatum

Mandatumin ja Sampo-konsernin PRI-raportit (englanniksi):

www.unpri.org/signatories/reporting-and-assessment/public-signatory-reports

Mandatumin sijoitussidonnaisten sijoitusten hiilijalanjälki:

www.mandatumlife.fi/tiedotteet/mandatumin-sijoitusten-hiilijalanjalki-pieneni-jalleen-vuonna-2021

datum suunnittelee ja toteuttaa vastuullisuusmittareita sisältäviä muuttuvan palkitsemisen järjestelmiä sekä peruspalkka-, sitouttamis- ja palkitsemisjärjestelmiä ja tarjoaa niihin liittyviä konsultointipalveluja. Vastuullinen palkitseminen tarkoittaa, että palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät ovat hyvin suunniteltuja, organisaation strategian ja arvojen mukaisia, syrjimättömiä ja avoimesti viestitty kaikille työntekijöille. Kun yrityksen palkitsemisjärjestelmä on vastuullinen, työntekijät kokevat palkkansa oikeudenmukaiseksi, mikä lisää työmotivaatiota, tyytyväisyyttä ja tuottavuutta.

Mandatum tarjoaa yrityksille erilaisia palkkakartoituksia, jotka auttavat organisaatioita suunnittelemaan ja auditoimaan palkka- ja palkitsemisjärjestelmiään. Esimerkiksi organisaation tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus on Suomessa pakollinen kaikille työnantajille, joilla on vähintään 30 työntekijää.

Mandatumin tarjoamia palkitsemisratkaisuja ovat esimerkiksi asiakasyrityksen koko henkilöstölle suunnatut henkilöstörahasot sekä eläke- ja henkilövakuutukset. Mandatumin perustamat henkilöstörahasot mahdollistavat pitkäjänteisen sijoittamisen sen asiakasyritysten henkilöstölle ja parantavat henkilöstön taloudellista turvaa. Ammattimainen varainhoito pitää huolen siitä, että varat sijoitetaan luotettavasti ja vastuullisesti, mikä kasvattaa Suomen työssäkäyvän väestön kokonaisvarallisuutta.

Toimet ja tulokset

Varainhoito ja omaisuudenhoito

Ensimmäinen MAMin hallinnoima rahasto, jonka tavoitteena on kestävyteen liittyvien tietojen antamisesta rahoituspalvelusektorilla annetun asetuksen (SFDR) 9 artiklan mukaisesti kestävien sijoitusten tekeminen, lanseerattiin vuonna 2022. Mandatum Global Investment Fund SCSp SICAV-RAIF – UI-Mandatum AM Senior Secured Loan -rahasto sijoittaa eurooppalaiseen yrityslainamarkkinaan, ja sen pääpaino on eurooppalaisissa ja pohjoismaisissa syndikoiduissa ja vakuudellisissa lainoissa. Rahaston tavoitteena on positiivinen nettovaikeus yhteiskuntaan.

Vastuullisen sijoittamisen politiikan vuoden 2022 päivityksessä Mandatum uudisti ilmastopolitiikkaansa ja asetti tavoitteeksi luopua vaiheittain hiilestä suorissa osake-, joukkovelkakirja- ja lainasijoituksissaan vuoteen 2030 mennessä ja öljystä vuoteen 2040 mennessä.

Mandatum on sitoutunut mittaamaan ja julkaisemaan sijoitustensa hiilijalanjäljen vuosittain. Tavoitteena on vähentää sijoitusten hiili-intensiteettiä ajan myötä hallitsemalla ilmastoriskejä tehokkaasti asiakkaiden edun mukaisesti. Mandatumin sijoitussidonnaisten sijoitusten hiilijalanjälki vuodelta 2022 ei ollut vielä valmistunut raportin kirjoittamishetkellä. Vuoden 2021 tulokset ovat nähtävillä Mandatumin verkkosivuilla.



Palkitsemispalvelut

Mandatum auttoi vuonna 2022 useita asiakkaitaan määrittämään asianmukaiset ESG-mittarit avaintyöntekijöiden ja koko henkilöstön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Muuttuvassa palkitsemisessa käytetyt ESG-mittarit liittyvät yleensä ympäristökysymyksiin, kuten energian säästämiseen ja päästöjen vähentämiseen, asiakastytytyvyyteen ja työntekijöiden hyvinvointiin.

Mandatum hallinnoi vuonna 2022 noin 230:tä koko asiakasyrityksen henkilöstön palkitsemiseen tarkoitettua palkkiorahastoa, joiden piiriin kuului kaikkiaan 76 978 työntekijää eli jäsentä. Uusia palkkiorahastoja perustettiin vuonna 2022 ennätykselliset 52 ja kokonaisuusjäsenmäärä kasvoi 14 873 henkilöllä. Henkilöstörahastoilta edellytetään vastuullisia bonuskäytäntöjä ja tunnuslukuja, jotka työ- ja elinkeinoministeriö tarkastaa vuosittain.

Mandatum korosti vuonna 2022 vastuullista palkitsemista useissa sisäisissä ja ulkoisissa tapahtumissa. Esimerkkejä ovat HENRY ry:n, FIBSin, Director's Institute Finlandin ja MPS Enterprisesin webinaarit. Mandatum keräsi vuonna 2022 myös tietoa vastuullisesta palkitsemisesta esimerkiksi suomalaisen yritysjohdon tulosbonustavoitteiden näkökulmasta (Palkitsemistutkimus 2022) sekä pörssiyritysten johdon palkkioissa käytetyistä ESG-mittareista.

Vastuullinen toimitusketjun hallinta

Olenaisuus

Toimitusketjut ovat tärkeä osa tuotteiden ja palvelujen vastuullisuutta, ja Sampo-konsernin yhtiöt painottavat vastuullisuustekijöitä toimiessaan alihankkijoiden kanssa. Vastuullisuusnäkökohdat voivat aiheuttaa merkittäviä maine- ja operatiivisia riskejä, ellei niitä hallita oikein. Sampo-konsernin yhtiöt ostavat merkittäviä määriä tuotteita ja palveluja erityisesti korvausten käsittelyn yhteydessä, joten yhtiöillä on vaikutusta talouteen, ympäristöön ja ihmisiin.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet asettavat konsernitason vaatimukset vastuulliselle toimitusketjujen hallinnalle. Toimintaperiaatteiden mukaan konserniyhtiöt edellyttävät myös alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien noudattavan konsernin toimintaperiaatteita omassa toiminnassaan ja alihankintaketjuissaan. Lisäksi konserniyhtiöiden tulisi pyrkiä ottamaan ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, huomioon toimitusketjun hallinnassa. Jokaisella konserniyhtiöllä on myös täydentäviä ja yksityiskohtaisempia politiikkoja, ohjeita ja prosesseja.

Sampo-konsernin yhtiöiden tuotteisiin ja palveluihin voi liittyä esimerkiksi alihankkijoiden toteuttamia kiinteistö-, ajoneuvo- ja irtaimistokorjauksia, terveys- ja sairaalapalveluja sekä matkustamiseen liittyviä palveluja. Lisäksi konserniyhtiöt hankkivat muun muassa ulkopuolisia konsultointipalveluja, toimistotarvikkeita ja IT-laitteita oman toimintansa tarpeisiin.

Suhteet alihankkijoihin vaihtelevat ostetun tuotteen tai palvelun tyyppin mukaan, ja ne voivat olla pitkäaikaisia tai lyhytaikaisia, sopimukseen perustuvia tai perustumattomia taikka projektiin tai tapahtumaan perustuvia. Sampo-konsernin yhtiöillä voi esimerkiksi olla korjaamoverkostoja, joilla on pitkäaikainen sopimussuhde konserniyhtiöiden kanssa. Toisaalta tietyt alihankkijat, kuten ulkopuoliset konsultit, palkataan tyypillisesti

projektikohtaisesti, ja sopimukset voivat olla joko pitkä- tai lyhytaikaisia.

Sampo-konsernin yhtiöiden alihankkijoilla voi olla toimialakohtaisia ominaisuuksia, mutta ne vaihtelevat ostetun tuotteen ja palvelun mukaan. Esimerkiksi jälleenrakentaminen on yleensä erittäin työvoimavaltaista. Irtaimistovahinkojen korvaaminen on puolestaan pääomavaltaista, kun esine korvataan uudella vastaavalla esineellä, mutta työvoimavaltaista, jos esine korjataan.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät siihen, että niiden toimitusketjut ovat korkeatasoisia.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-vakuutusliiketoiminta/vastuullinen-toimitusketju

If

Yleiset periaatteet

If on sitoutunut kannustamaan ja tukemaan alihankkijoi-
taan ja kumppaneitaan vastuullisten liiketoimintamallien
käyttöönnotossa. Vaatimalla aktiivisesti innovatiivisia
ratkaisuja, resurssitehokkuutta, läpinäkyvyyttä ja vastuul-
lisuutta alihankkijoilta If pyrkii minimoimaan kielteiset
vaikutuksensa ja edistämään kestävä ja vastuullista
tuotantoa ja kulutusta. Tiukat vaatimukset ja läheinen
yhteistyö alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppa-
neiden kanssa antavat Ifille mahdollisuuden kehittää
liiketoimintaansa ja edistää samalla kestävä kehitystä.
If sekä sen alihankkijat ja liikekumppanit pyrkivät
aina minimoimaan energian, veden ja raaka-aineiden
kulutuksen toiminnoissaan sekä käyttämään uudelleen
ja kierrättämään mahdollisimman paljon. Materiaalin
käytön vähentäminen kulkee usein käsi kädessä sekä
rahan että ajan säästämisen kanssa.

Alihankkijoiden toimintaperiaatteet

Ifillä on alihankkijoiden toimintaperiaatteet, joissa
määritellään vähimmäisvaatimukset, joiden noudatta-
mista If edellyttää yhteistyökumppaneiltaan. YK:n Global
Compact -aloitteen kymmeneen periaatteeseen ja niiden
taustalla oleviin sopimuksiin ja julistuksiin perustuvat

toimintaperiaatteet kattavat esimerkiksi ihmisoikeudet,
työkäytännöt, ympäristönsuojelun ja ilmastomuutoksen
sekä korruption vastaisen työn. Ifin korvauskäsittelyn
urakoitsijoiden, kuten ajoneuvo- tai kiinteistökorjaus-
urakoitsijoiden, on noudatettava Ifin alihankkijoiden
toimintaperiaatteita. Urakoitsijoiden on esimerkiksi
varmistettava kaikkien työntekijöiden oikeudenmukainen
ja tasapuolinen kohtelu, toteutettava asianmukaisia
toimenpiteitä yksityisyydensuojasta ja salassapidosta
huolehtimiseksi, edistettävä ympäristöystävällisten
teknologioiden kehittämistä ja käyttöä sekä kilpailtava
reilusti ja rehellisesti.

Kaikkien työntekijöiden, jotka hankkivat tuotteita tai
palveluja Ifin toimistoihin sekä korvausten käsittelyyn ja
selvittelyyn liittyen, on sisällytettävä toimintaperiaatteet
hankintasopimuksiinsa. Vaatimus koskee sekä uusia että
uusittavia sopimuksia. Toimintaperiaatteet koskevat
alihankkijoita, joiden kanssa If harjoittaa liiketoimintaa,
mukaan lukien tytäryhtiöt ja alihankkijoiden alihankkijat.
Ne koskevat myös kaikkia alihankkijoiden kokoaikaisia ja
osa-aikaisia työntekijöitä.

Toimialakohtaiset vaatimukset

Ifin kiinteistö- ja ajoneuvokorjausurakoitsijat eivät ainoas-
taan noudata yhtiön alihankkijoiden toimintaperiaatteita
vaan myös sen toimialakohtaisia ympäristövaatimuksia,
jotka sisällytetään ostosopimuksiin. Vaatimukset koske-

vat kuljetuksia, energiankulutusta, materiaalien käyttöä,
vedenkulutusta sekä kemikaalien, vaarallisten aineiden
ja jätteiden käsittelyä. Korjausprosessien yhteydessä syn-
tyvän jätteen ja materiaalien asianmukainen käsittely on
yksi Ifin prioriteeteista. Siksi If kannustaa urakoitsijoita
minimoimaan resurssien ja materiaalien kulutuksen ja
käyttämään uudelleen ja kierrättämään mahdollisimman
paljon.

Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

If tekee tiivistä yhteistyötä alihankkijoidensa kanssa ja
seuraa niiden toimintaa säännöllisesti raportoinnin ja
tapaamisten avulla. If arvioi kaikki uudet ja nykyiset
suuret alihankkijat ja tekee tarkastuksia varmistaakseen,
että yhtiön käytäntöjä, kuten alihankkijoiden toiminta-
periaatteita, noudatetaan. Jos tarkastuksissa havaitaan
Ifin periaatteiden vastaisuutta, seuraamuksena voi olla
alihankkijan tarkempi auditointi. Ensimmäinen askel
säännösten noudattamatta jättämisen korjaamiseksi
on varmistaa mitä on tapahtunut, ja selvittää tapahtu-
neeseen johtaneet syyt. Analyysin tuloksista riippuen
korjaavia toimiva voivat olla esimerkiksi prosessien
parantaminen, virheiden korjaaminen (esim. laskutusvir-
heet) tai rahallinen hyvitys. Jos virhe tai sopimusrikko-
mus on suuri, se voi johtaa sopimuksen purkamiseen.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin alihankkijoiden tulee noudattaa Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteita. Ifin kiinteistö- ja ajoneuvokorjauspalvelujen alihankkijoiden on lisäksi noudatettava yhtiön toimialakohtaisia ympäristövaatimuksia. If on myös asettanut yksittäisille alihankkijoille vaatimustasot muoviosien korjauksille ja käytettyjen varaosien uudelleen käytölle.

Toimet ja tulokset

Ifin korvauskäsittelyyn liittyvien hankintojen arvo oli vuonna 2022 yli 16 miljardia Ruotsin kruunua. If käsitteli vuoden aikana yhdessä alihankkijoidensa kanssa 496 000 omaisuusvahinkoa, 685 000 ajoneuvovahinkoa ja 617 000 henkilövahinkoa.

Alihankkijoiden toimintaperiaatteet

If kehitti vuonna 2022 alihankkijoille tarkoitetun itsearviointikyselyn. Kysely on osa Ifin toimintatapaa, jossa arvioidaan, noudattavatko yhtiön yhteistyökumppanit Ifin toimintaperiaatteita. If lähetti keväällä 2022 kyselyn 919 kiinteistö- ja ajoneuvokorjausurakoitsijalle. Koko kyselyyn vastasi yhteensä 461 urakoitsijaa eli noin 50 prosenttia urakoitsijoista. Lisäksi 115 urakoitsijaa vastasi osaan kyselystä.

Suurin osa urakoitsijoista antoi kyselyssä riittäviä vastauksia. If ottaa seuraavaksi yhteyttä puutteellisia vastauksia antaneisiin urakoitsijoihin, ja kyseisiä urakoitsijoita pyydetään toimittamaan Ifille lisätietoja. Jos annetut tiedot ovat edelleen puutteellisia, If käy tekemässä tarkastuksen paikan päällä. Jos If havaitsee, että alihankkija ei toimi Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteiden mukaisesti, yhtiö pyytää alihankkijaa toimittamaan suunnitelman tilanteen korjaamiseksi ja Ifin hyväksyttäväksi. If pidättää oikeuden irtisanoa sopimus alihankkijan kanssa, jos alihankkija rikkoo toimintaperiaatteiden velvoitteita.

Vuoden 2022 lopussa noin 97 prosenttia Ifin korvauspalvelujen alihankkijoista oli allekirjoittanut alihankkijoiden toimintaperiaatteet.

Alihankkijat, jotka ovat allekirjoittaneet alihankkijoiden toimintaperiaatteet

If

	2022	2021	2020
Osuus alihankkijoista	97 %	87 %	40 %

Toimialakohtaiset vaatimukset

If etsii jatkuvasti uusia tapoja vähentää materiaalien käyttöä, lisätä uudelleenkäyttöä ja kierrätystä sekä minimoida jätettä. Vuonna 2022 If kierrätti Pohjoismaissa yli 10 000 tonnia jätettä vaurioituneista kiinteistöistä ja ajoneuvokorjauksissa käytettiin uudelleen 3 438 tonnia

metallia ja muovia. If on asettanut muovikorjauksille ja käytetyille osille tavoitetasot, joita seurataan ja joista raportoidaan säännöllisesti.

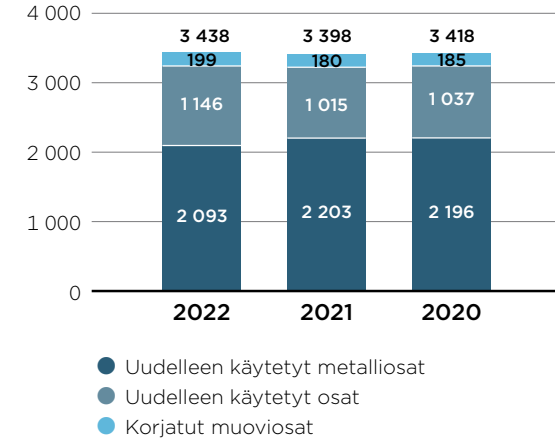
If suoritti vuonna 2022 lähes 53 000 valokuvatarkastusta ajoneuvokorjaamoissa tehtävien tarkastusten sijaan. Näin välttyttiin arviolta 2,1 miljoonalta ajokilometriltä.

Ifin kiinteistökorjausurakoitsijoilla on käytössään kaksi mobiilityökalua, In4mo ja MEPS, joilla he voivat raportoida ja laskea omaisuusvahinkoja digitaalisesti paikan päällä. Ifin tavoitteena on, että vuoden 2023 lopussa Pohjoismaissa olisi käytössä enää vain yksi yhteinen työkalu, joka olisi yhdistetty entistä paremmin vastuullisuuden mittaamiseen ja raportointiin.

Materiaalien uudelleenkäyttö ajoneuvokorjauksissa

If

tonnia



Alihankkijoiden riskinarvioinnit ja auditoinnit

If kehitti vuonna 2022 alihankkijoiden riskinarviointeihin ja auditointeihin liittyviä prosessejaan. Jotta Ifin toimintaan, toimitusketjuihin ja liikekumppaneihin liittyviä ihmisoikeuksiin, työntekijöiden oikeuksiin, ympäristöön ja korruption torjuntaan kohdistuvia mahdollisia haitallisia vaikutuksia voidaan välttää ja käsitellä, yhtiö kehitti due diligence -prosessin monikansallisille yrityksille tarkoitettujen OECD:n ohjeiden mukaisesti. Due diligence -prosessi sisällytetään Ifin ostoprosesseihin ja se koostuu neljästä päävaiheesta: hankinta, vaatimukset, seuranta ja alihankkijoiden kehittäminen. Työ alkoi Norjassa 1.7.2022 Norjan avoimuuslain myötä, ja prosessia koskevien tarkempien ohjeiden kehittäminen jatkuu vuonna 2023. If järjesti syksyllä 2022 aiheesta kaksi sisäistä koulutustilaisuutta, ja jatkokoulutusta on tarkoitus antaa vuonna 2023. Due diligence -prosessia sovellettiin heinä–joulukuussa 2022 yhteensä 182 ostosopimukseen. If seuraa due diligence -prosessin käyttöä neljännesvuosittaisen sisäisen raportoinnin avulla.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Yli 95 prosenttia Topdanmarkin alihankkijoista toimii Tanskassa, ja loput, lähinnä IT-ohjelmistotoimittajat, sijaitsevat ympäri maailmaa. Topdanmark kartoittaa suorat (taso 1) alihankkijat palvelu-/tuotekategorian ja kustannusten mukaan. Tietyissä sopimuksissa, joissa on muita oikeudellisia varotoimia tai määräyksiä (esim. ulkoistaminen), on myös kartoitettu henkilötietoja käsittelevät tason 2 alihankkijat tai vastaavat.

Topdanmark arvioi toimitusketjunsä alihankkijoita YK:n Global Compact -periaatteiden perusteella. YK:n Global Compact -periaatteiden noudattamatta jättäminen ei ole ainoastaan ristiriidassa Topdanmarkin vastuullisuuspolitiikan kanssa, vaan se voi myös vahingoittaa yhtiön mainetta ja siten vaikuttaa tulokseen.

Topdanmark saa alihankkijoilta palautetta tarjouskilpailujen ja sopimusneuvottelujen yhteydessä (esimerkiksi alihankkijoiden toimintaperiaatteista). Topdanmarkin alihankkijoiden toimintaperiaatteet koskevat myös kolmansia osapuolia.

Toimitusketjun vastuullisuusohjelma

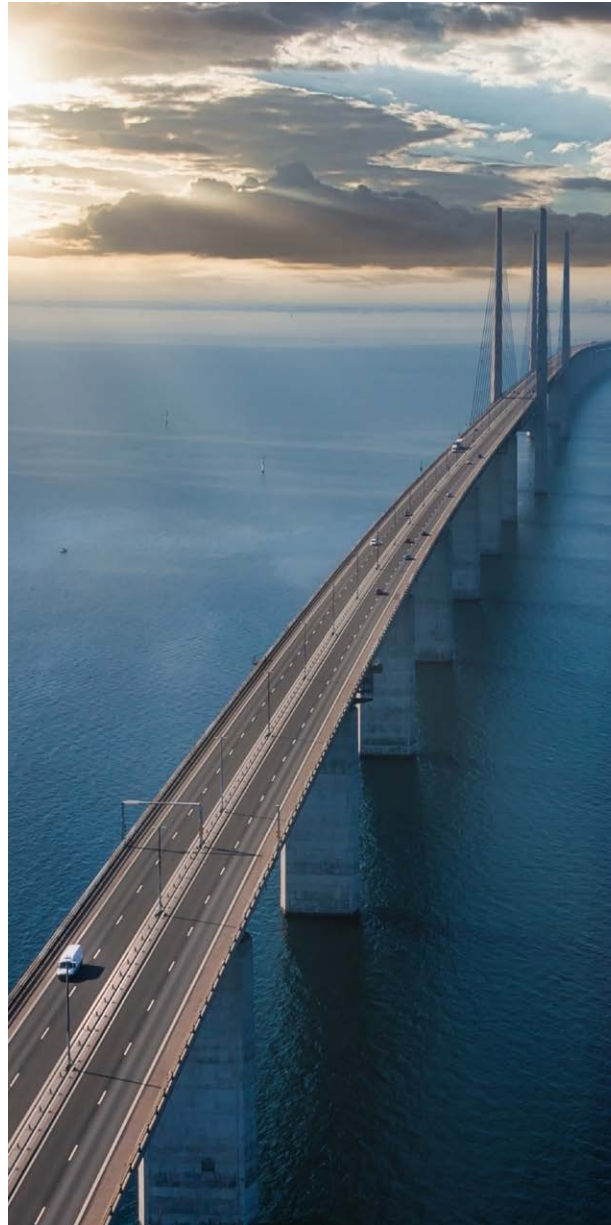
Topdanmarkilla on toimitusketjun vastuullisuusohjelma. Siihen kuuluvat:

- Alihankkijoiden toimintaperiaatteet, joissa asetetaan vähimmäisvaatimukset alihankkijoille, jotka toimittavat tavaraa ja palveluja Topdanmarkille sopimussuhteella, ja jotka on sisällytettävä uusiin sopimuksiin ja neuvoteltava mukaan olemassa oleviin sopimuksiin.
- Valittuja alihankkijoita koskevat sopimuksiin sisällytettävät lisävaatimukset (esim. kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen, kiertotalous), mikäli sitä pidetään tarpeellisena kokonaisanalyysin perusteella.
- Alihankkijoista koostuva ESG-kohderyhmä, jossa on edustajia useista alihankkijaryhmistä.
- Sellaisten valittujen alihankkijoiden auditointi, joihin sovelletaan erityisiä sopimusperusteisia ESG-vaatimuksia.
- Toimistotarvikkeiden (esim. kynien, paperien, messutarvikkeiden) hankinnan ohjaaminen vastuullisempaan suuntaan.

Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

Topdanmarkilla on alihankkijoista koostuva ESG-kohderyhmä, jossa on edustajia useista alihankkijaryhmistä, jotka on valittu esimerkiksi alakohtaisten vastuullisuusriskien, maantieteellisen sijainnin, toimitusketjun, markkinadynamiikan, menojen ja koon perusteella. Topdanmark suorittaa ryhmän alihankkijoille ESG-seulonnan käyttäen kyselylomaketta. Kyselyssä tarkastellaan ympäristö- ja ihmisoikeusasioita sekä työkäytäntöjä. Kaikki alihankkijat pisteytetään kyselylomakkeen vastausten perusteella ja pisteet ilmoitetaan alihankkijoille. Tarvittaessa Topdanmark käy myös vuoropuhelua alihankkijan kanssa. ESG-seulonta on integroitu alihankkijoiden valintaprosessiin.

Topdanmark ei ole havainnut yhtään suoraa alihankkijaa, johon liittyisi erityisen suuri pakkotyön, modernin orjuuden tai ihmiskaupan riski. Riskejä voi mahdollisesti esiintyä tasoilla 2 tai 3 (esim. varaosien ja elektroniikan tuotanto), mutta Topdanmarkilla ei ole suoria suhteita tasojen 2 ja 3 alihankkijoihin.



Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark on asettanut tavoitteita toimitusketjujen hallinnalle sekä kierrätykselle ja korjauksille korvauskäsittelyssä. Tavoitteet on esitetty taulukoissa Vastuullinen toimitusketju sekä Kierrätys ja korjaukset korvauskäsittelyssä (**sivu 147**).

Topdanmark liittyi kesäkuussa 2022 SBTi-aloitteeseen ja sen Net-Zero -standardiin. Sitoumuksen myötä yhtiö suunnittelee asettavansa vapaaehtoiset ilmastotavoitteet myös toimitusketjulle.

Toimet ja tulokset

Topdanmark jatkoi vuonna 2022 vastuullisuuden sisällyttämistä hankintaprosesseihinsa ja toimitusketjuunsa. Yhtiö teki ESG-seulontoja seitsemässä tarjouskilpailussa, joihin osallistui alihankkijoita yhtiön ESG-kohderyhmästä. Tämä vastaa sataa prosenttia kaikista seulontojen soveltamisalaan kuuluvista tarjouskilpailuista.

Topdanmark integroi alihankkijoiden toimintaperiaatteet tai alihankkijoiden omat toimintaperiaatteet 66 prosenttiin uusista sopimuksista vuonna 2022. Sopimukset, joihin yhtiö ei ole toistaiseksi onnistunut integroimaan toimintaperiaatteita, ovat tyypillisesti globaaleja IT- ja ohjelmistokumppaneja sekä riippumattomia konsultteja.

Topdanmark käynnisti vuonna 2022 prosessin varasto- tuotteiden vaihtamiseksi tuotteisiin, joilla on ympäristö- merkki (esim. EU:n ympäristömerkki, Rainforest Alliance, Cradle to Cradle, TCO Certified ja OCS 100). Uusia tuotteita hankittaessa Topdanmark ostaa ympäristö- merkittyjä tuotteita aina, kun se on mahdollista. Kaikkia jo hankittuja tuotteita kuitenkin käytetään, kunnes niiden korvaaminen on tarpeen. Vuoden 2022 lopussa 53 prosenttia kaikista varastotavaroista oli ympäristömerkittyjä.

Topdanmark ei havainnut raportointivuoden aikana yhtään yhtiön alihankkijoiden toimintaperiaatteisiin liittyvää rikkomusta.

Vastuullinen toimitusketju, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite 2025	Yksikkö	Vertailuvuosi	2022	2021
Kaikki ESG-kohderyhmän alihankkijat, joiden kanssa Topdanmark tekee sopimuksen, on seulottu ESG-riskien, compliancen ja vastuullisuuden suhteen hankintaprosessin tarjousvaiheessa	%	2021	100	-
Toimintaperiaatteet on sisällytetty kaikkiin uusiin alihankintasopimuksiin (joko Topdanmarkin alihankkijoiden toimintaperiaatteet tai alihankkijan omat toimintaperiaatteet)*	%	2021	66	< 5
70 prosenttia kaikista varastotavaroista on ympäristömerkittyjä**	%	2021	53	-

* Luku käsittää Topdanmarkin hankintaosaston tekemät sopimukset.

** Laskelma perustuu menoihin.

Kierrätys ja korjaus korvauskäsittelyssä (autot), tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite 2025	Yksikkö	Vertailuvuosi	2022	2021
Kasvattaa korjattavien puskurien osuutta	%	2021	31,9	28,0
Kasvattaa korjattavien tuulilasien osuus 45 prosenttiin	%	2021	39,9	40,9
Kasvattaa käytettyjen varaosien osuus 4 prosenttiin	%	2021	2,53	2,05

Kierrätys ja korjaus korvauskäsittelyssä (elektroniikka), tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite 2025	Yksikkö	Vertailuvuosi	2022	2021
Pitää korjattavien puhelimien, tietokoneiden ja tablettien osuus 72 prosentissa*	%	2021	66	72

* Topdanmarkin pääyhteistyökumppanille lähetettyjen vahingoittuneiden laitteiden osuus.

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings tekee yhteistyötä alihankkijoidensa kanssa painottaakseen toimitusketjun vastuullisuuden merkitystä. Viestimällä yhtiön arvoista ja periaatteista alihankkijoille Hastingsin tarkoituksena on yhdenmukaistaa alihankkijan omat vastuullisuusstrategiat Hastingsin strategioiden kanssa ja varmistaa, että asiakkaille pystytään tarjoamaan parhaat palvelut, tuotteet ja hinnat.

Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

Hastings tekee alihankkijoiden due diligence -arviointeja yhtiön hankinta- ja alihankkijasuhteiden hallintapolitiikan mukaisesti. Yksittäisille alihankkijoille tehtävä arviointi suhteutetaan alihankkijan kokoon ja alihankkijan mahdolliseen vaikutukseen Hastingsin liiketoimintaan. Vastuullisuus on keskeinen osa Hastingsin due diligence -prosessia. Kriittisiä alihankkijoita tarkastellaan läpi vuoden, kuukausittain ja vuosineljänneksittäin.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoitteena on ottaa käyttöön toimitusketjun vastuullisuusstrategia ja laatia vuonna 2023 alihankkijoiden toimintaperiaatteet, jotka tukevat yhtiön pitkän aikavälin hiilineutraaliustavoitteita.

Toimet ja tulokset

Hastings lisäsi vuonna 2022 ESG-näkökohdat kaikkien kriittisten ja strategisten alihankkijoiden viralliseen neljännesvuosittaiseen liiketoimintakatsaukseen. Näin varmistetaan, että Hastings voi viestiä ESG-asioista johdonmukaisella tavalla. Samalla yhtiö voi keskustella alihankkijoiden kanssa, ja nämä voivat tarvittaessa tehdä parannuksia omiin ESG-politiikkoihinsa.

Hastings otti vuonna 2022 käyttöön kaikille uusille ja nykyisille alihankkijoille tarkoitetun ESG due diligence -kyselylomakkeen. Kyselylomake sisältyy jatkossa kaikkiin Hastingsin esittämiin tarjouspyyntöihin, joten yhtiö voi asettaa alihankkijoille vastuullisuusvaatimuksia heti tarjousprosessin alussa. Myös kaikki nykyiset alihankkijat vastaavat kyselylomakkeeseen osana alihankkijoiden vuo-

sittaista arviointia. Toimintatavasta tulee osa pakollisia vuosittaisia due diligence -prosesseja.

Hastings saattaa kaikkien alihankkijoiden ESG due diligence -arvioinnit päätökseen vuoden 2023 ensimmäisen puoliskon aikana. Niiden perusteella saadaan käsitys alihankkijoiden ESG-pisteiden lähtötasosta ja suunnitellaan toimia yhdessä niiden alihankkijoiden kanssa, joiden pisteet jäävät alle hyväksyttävän vertailuarvon. Hastings tukee alihankkijoitaan ja auttaa näitä parantamaan toimintaansa ESG-näkökohtien osalta tarjoten tarvittaessa tukea ja ohjausta. Tämän seurauksena yhtiön toimitusketjussa on tapahtunut myönteisiä muutoksia. Yksi palveluntarjoaja esimerkiksi vaihtoi kaikki työsuhteautonsa sähköautoiksi ja liittyi Real Living Wage Foundation -järjestöön, jonka jäsenet sitoutuvat maksamaan työntekijöilleen toimeentuloon riittävän palkan.

Hastings ottaa vuonna 2023 käyttöön alihankkijoille tarkoitetun alustan, joka helpottaa yhtiön toimitusketjun hallintaa ja tehostaa toimintaa. Alustan avulla on tarkoitus hallita ESG due diligence -prosessia automatisoidusti ja edistää toimitusketjun vastuullisuuden reaaliaikaista seurantaa.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Useimmat Mandatumin alihankkijoista ovat suoria (taso 1) alihankkijoita. Niistä osa käyttää maailmanlaajuisesti toimivia epäsuoria (taso 2) alihankkijoita. Noin 50 prosenttia Mandatumin kaikista hankinnoista on ICT-konsultointipalveluja ja -lisenssejä. Muita hankintoja ovat markkinointi, HR, juridinen konsultointi ja toimitiloihin liittyvät palvelut. Sopimuksista noin 30 prosenttia on määräaikaista. Pitkäaikaisia yhteistyösopimuksia Mandatumilla on kriittisiä ICT-palveluja tarjoavien kumppaneiden ja rahoituspalvelujen tarjoajien kanssa.

Mandatumilla on ulkoistus- ja hankintapolitiikat, joita ulkoistamisesta ja hankinnoista vastaavien työntekijöiden on noudatettava. Mandatum noudattaa toimitusketjun hallintaa koskevia sääntelyvaatimuksia ja päivittää yhtiön politiikkoja niiden mukaan.

Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

Mandatum tekee alustavan riskiarvioinnin kaikille alihankkijoille. Lisäksi liiketoiminnan kannalta kriittiset kumppanit käyvät läpi perusteellisen arviointiprosessin ennen yhteistyön alkua. Arvioinnissa tarkastellaan esimerkiksi alihankkijan rahoitusta ja vakavaraisuutta, operatiivista sietokykyä ja liiketoiminnan jatkuvuutta, oikeudellisia riskejä (mukaan lukien pakoteseulonta), vaatimustenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä, tietosuoja, maineeseen liittyviä riskejä sekä eturistiriitoja. Kaikkia alihankkijoita pyydetään noudattamaan Sampo-konsernin toimintaperiaatteita.

Mandatum tekee myös alihankkijoiden auditointeja, jotka perustuvat alustavaan riskiarviointiin. Mandatum hyödyntää sekä etänä (off-site) että paikan päällä (on-site) tehtäviä auditointeja. Etänä tehtävissä auditoinneissa Mandatum käyttää kyselylomakkeita. Etänä tehtyihin auditointeihin voi sisältyä myös aineiston läpikäyntiä ja haastatteluja. Paikan päällä suoritettavia auditointeja ovat esimerkiksi haastattelut, vierailut ja aineiston läpikäynnit.

Auditointien tiheys riippuu alkuperäisestä riskiarvioinnista ja/tai viimeisimmän auditoinnin tuloksista. Jos tuloksissa havaitaan puutteita, tarkastuksen laajuutta ja kattavuutta voidaan kasvattaa. Mandatum ei aloita yhteistyötä alihankkijan kanssa, jos alihankkija ei täytä Mandatumin asettamia vaatimuksia. Jos alihankkijan huomataan toimivan vaatimusten vastaisesti yhteistyön aikana, alihankkijalle annetaan mahdollisuus korjata ongelmakohtat. Jos alihankkija ei korjaa ongelmia, Mandatum vaihtaa alihankkijaa.

Toimet ja tulokset

Mandatum siirsi vuonna 2022 vastuun hankintaprosesseista sisäiselle laskennalle. Tavoitteena on vuonna 2023 luoda selkeä toimintatapa, joka kattaa kaikki vastuullisen hankinnan näkökohdat. Lisäksi Mandatumin verkko-pohjaisesta hankintakoulutuksesta tulee vuonna 2023 pakollinen kaikille hankintoihin osallistuville yhtiön työntekijöille.

Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt

Olenaisuus

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

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

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet asettavat konsernitason vaatimukset vastuullisille myynti- ja markkinointikäytännöille. Jokaisella konserniyhtiöllä on lisäksi täydentäviä ja yksityiskohtaisempia politiikkoja, ohjeita ja prosesseja omiin tarpeisiinsa.

Sampo-konsernin yhtiöissä toteutetaan jatkuvasti erilaisia koulutusohjelmia, joiden tarkoituksena on varmistaa lakien, säännösten ja sisäisten periaatteiden noudattaminen, parantaa henkilöstön toimintaa ja lisätä myynti- ja muun asiakaspalveluhenkilöstön osaamista. Asiakkaille on myös tarjolla palautekanavia, jotta he voivat helposti antaa palautetta tuotteista ja palveluista ja kertoa, jos he ovat tyytymättömiä.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/vastuulliset-myynti-ja-markkinointikaytannot

Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät kertomaan asiakkailleen selkeästi erilaisista valitusvaihtoehdoista ja varmistamaan oikeudenmukaisen ja avoimen valitusprosessin. Konserniyhtiöt pyrkivät ensin keskustelemaan asiakkaan kanssa ja löytämään molempien osapuolten kannalta tyydyttävän ratkaisun. Jos asiasta ei päästä yhteisymmärrykseen, asiakas voi viedä asian ulkoisen vakuutuslautakunnan tai vastaavan ratkaistavaksi kunkin toimintamaan paikallisten käytäntöjen mukaisesti. Lisäksi tietyillä Sampo-konsernin yhtiöillä on lain edellyttämä sisäinen asiakasvaltuutettu, jolle asiakkaat voivat esittää valituksensa. Tapausten lopputuloksesta riippumatta Sampo-konsernin yhtiöt analysoivat aina, miten ne voivat parantaa myynti- ja markkinointikäytäntöjään.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden tavoitteena on toimia asiakkaiden edun mukaisesti vastuullisiin myynti- ja markkinointikäytäntöihin sitoutuen.

If

Yleiset periaatteet

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

Toimet ja tulokset

If jatkoi vuonna 2022 aktiivista yhteydenpitoa asiakkaisiin varmistaakseen, että he ovat oikein vakuutettuja.

Riippumattomille vakuutuslautakunnille tehtyjen valitusten kokonaismäärä laski vuonna 2021 edelliseen vuoteen verrattuna. Suomessa valitusten määrä tosin kasvoi hieman. Ifin osuus kaikista vakuutuslautakunnissa käsitellyistä tapauksista pysyi ennallaan. Laskua oli nähtävissä myös sisäiselle asiakasvaltuutetulle tehtyjen valitusten määrässä vuonna 2021.

Sisäinen asiakasvaltuutettu, valitusten määrä

If

	2022	2021	2020
Ruotsi	1 444	1 301	1 412
Norja	1 053	1 022	1 306
Suomi	1 067	878	956
Tanska	217	178	268

Vakuutuslautakuntien päätökset

If

	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnissa, 2021	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnissa, 2020	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2021	Ifin osuus kaikista käsitellyistä tapauksista, 2020	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2021	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2020
If, Ruotsi	69	122	8 %	10 %	99 %	98 %
If, Suomi	124	116	19 %	17 %	85 %	72 %
If, Norja	414	497	12 %	12 %	82 %	79 %
If, Tanska	30	35	2 %	3 %	80 %	69 %

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

Vuoden 2022 tietoja ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä. Norjassa ja Tanskassa toimii kummassakin vain yksi riippumaton vakuutuslautakunta, kun taas Ruotsissa ja Suomessa on useita lautakuntia, joilla kaikilla on erilainen rooli. Siksi kunkin maan sisäisten lukujen ja kehityssuuntien vertailu on mielekkäämpää kuin maiden vertailu toisiinsa.

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark haluaa tarjota asiakkailleen heidän tarpeitaan ja toiveitaan vastaavan vakuutusturvan. Yhtiö tiedostaa, että se edellyttää myynti- ja neuvontatilanteissa ammattitaitoisen henkilökunnan antamaa laadukasta ja paikkansapitävää asiakasneuvontaa.

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

Topdanmark tarjoaa asiakkailleen helposti saatavilla olevaa tietoa yhtiön tuotteista, hinnoista ja vakuutusturvasta. Näin asiakkaat saavat hyvän kokonaiskäsityksen siitä, mitä heidän vakuutukseltaan voi odottaa. Kaikkien Topdanmarkin asiakasviestinnässä käytettyjen tekstien yleistajuisuus myös tarkastetaan. Topdanmark kehittää tuotetietojaan jatkuvasti asiakaspalautteen perusteella.

Toimet ja tulokset

Topdanmark keskittyi vuonna 2022 aiempaa enemmän ennakoivaan ja olennaiseen asiakasviestintään. Topdanmark vieraili kaikkien suurten maatalous- ja pk-yritysassiakkaidensa luona ja soitti kaikille kyseisen asiakassegmentin pienille asiakkaille. Yhtiö sovelsi samaa ennakoivaa lähestymistapaa myös henkilöasiakkaisiinsa ja soitti vuonna 2022 lähes 230 000 henkilöasiakkaalle. Yhteydenottojen tarkoituksena oli varmistaa, että asiakkailla on heidän tarpeitaan vastaava vakuutusturva. Lisäksi asiakkaille kerrottiin Topdanmarkin tarjoamista lisäpalveluista.

Topdanmark laajensi vakuutusturviensa kattavuutta vuonna 2022 Ukrainassa käytävän sodan vuoksi ja tarjosi kriisineuvontaa ukrainalaisille ja näiden sukulaisille, jotka ovat asettautuneet Tanskaan ja jotka ovat Topdan-

markin asiakkaiden palveluksessa maatalous-, rakennus-, tai kaupan alalla. Myös työntekijöiden luona asuvat sukulaiset ja ystävät, jotka ovat tulleet Tanskaan sodan seurauksena, kuuluvat turvan piiriin. Lisäksi Topdanmark laajensi kotivakuutuksensa irtaimisto- ja vastuuvakuutuksen koskemaan myös ukrainalaisia pakolaisia silloin, kun he asuvat Topdanmarkin kotivakuutusasiakkaiden luona.

Topdanmark kehitti vuonna 2022 useita itsepalveluratkaisuja. Asiakkaiden on nyt esimerkiksi mahdollista irtisanoa vakuutus digitaalisesti itsepalvelulla. Yhtiö loi myös räätälöidyn vakuutuspaketin itsenäisille ammatinharjoittajille, jotta he saavat heti tietoa hinnoista ja vakuutusturvasta.

Vakuutuslautakunnassa käsiteltyjen Topdanmarkia koskevien tapausten määrä ja yhtiön hyväksi ratkaistujen tapausten osuus pysyivät vakaina vuonna 2022.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Topdanmark

	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2022	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2021	Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa, 2020	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2022	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2021	Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2020
Topdanmark	108	111	127	86 %	86 %	86 %

Lähde: Ankenævnet for Forsikring

Hastings

Yleiset periaatteet

Hastingsin asiakkaat voivat ostaa tuotteita digitaalisesti tai asiakaspalvelukeskuksen kautta. Kanavasta riippumatta asiakkaille annetaan selkeästi ja avoimesti tietoa ennen vakuutuksen ostamista esimerkiksi tuotteiden kattavuudesta, vakuutusturvan rajoituksista, omavastuista ja mahdollisista maksuista, jotka liittyvät vakuutuksen hoitoon.

Hastingsin vastuullisten myynti- ja markkinointikäytäntöjen toimintamalli perustuu Ison-Britannian Finanssivalvonnan (Financial Conduct Authority, FCA) kuuteen periaatteeseen. Yhtiö myös arvioi jokaisen tuotteen vähintään vuosittain varmistaakseen, että se pysyy tarkoituksenmukaisena.

Hastings seuraa omaa toimintaansa varmistaakseen, että asiakkaille annettu tieto on olennaista, ajantasaista ja selkeästi saatavilla ennen kuin asiakas sitoutuu ostokseen, ja että yhtiö täyttää kaikki sääntely- ja toimintavelvoitteet. Hastings arvioi omia toimiaan säännöllisesti, ja tuloksista raportoidaan yhtiön johdolle ja hallitukselle. Raportoinnissa Hastings keskittyy asiakkaan käyttäytymiseen mukaan lukien lopputulos, kokemus ja arvon mittarit.

Hastingsilla on haavoittuvassa asemassa olevia asiakkaita varten käyttökokemuksen ja käyttöliittymän suunnitteluprosessi. Suunnitteluperiaatteiden avulla vältetään tietoisesti käyttämästä dark pattern -tekniikkaa (verkkosivustoilla ja sovelluksissa käytettävä suunnittelutekniikka, jolla saadaan käyttäjät tekemään jotakin, jota he eivät aikoneet tehdä, kuten ostamaan jotakin tai rekisteröitymään johonkin). Tämä eliminoi riskit tai aiomukset harhauttaa asiakkaita.

Toimet ja tulokset

Hastings keskittyi vuonna 2022 uuden asiakasmarkkinointialustan käyttöönottoon. Alusta helpottaa asiakasviestintää ja tukee sitä asiakkuuden kaikissa vaiheissa. Alustan ansiosta Hastings voi lisätä markkinointiaan vuonna 2023.

Hastings lanseerasi vuonna 2021 verkkosivuillaan uuden Quote and Buy -asiakaspolun autovakuutukselleen. Vuonna 2022 vuorossa olivat uudet verkkosivut yhtiön moottoripyörä- ja pakettiautovakuutuksille sekä Insure Pink- ja People's Choice -brändeille. Uusista sivustoista saatu asiakaspalaute on ollut yleisesti ottaen positiivista. Helppokäyttöisyyden osalta asiakkaat antoivat autovakuutuksen ostokokemuksen arvosanaksi 4,3/5.

Hastingsin tavoitteena on saavuttaa verkkosisällön saavutettavuusohjeiden (WCAG 2.1) AA-taso. Korkean tason ylläpitämiseksi Hastings otti vuonna 2022 käyttöön

kaikkien asiakkaille suunnattujen digitaalisten alustojen vuotuiset saavutettavuustarkastukset. Näin varmistetaan, että yhtiö pysyy ajan tasalla uusimmista WCAG-ohjeista ja tunnistaa mahdolliset saavutettavuusriskit. Lisäksi Hastings laati projektiohjeet, jotka auttavat huomioimaan saavutettavuuden jokaisen kehitysprojektin alusta alkaen aina sen toimitukseen asti.

Ison-Britannian vakuutuslautakunta (Financial Ombudsman Service, FOS) on kiistanratkaisupalvelu asiakkaille, jotka ovat tyytymättömiä Hastingsin antamaan vakuutuspäätökseen. Lautakunnassa käsiteltyjen Hastingsia koskevien tapausten määrä kasvoi vuonna 2022, koska korvaushakemusten määrä kasvoi liikenteen palaututtua normaalille tasolle pandemian jälkeen.

Hastings kehittää vuonna 2023 myynnin ja markkinoinnin toimintaperiaatteitaan mukauttamalla ne FCA:n antamiin uusiin kuluttajasuojasääntöihin (Consumer Duty). Säännöissä on kolme pääperiaatetta, joiden mukaan Hastingsin on toimittava reilusti asiakkaita kohtaan, vältettävä asiakkaille aiheutuvaa ennakoitavissa olevaa haittaa ja autettava ja tuettava asiakkaita saavuttamaan taloudelliset tavoitteensa.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Hastings

	2022	2021
Hastingsia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa	1 305	778
Hastingsin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	68,9 %	72,6 %

Lähde: Financial Ombudsman Service

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatum on Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden ja yhtiön sisäisten ohjeiden mukaisesti sitoutunut siihen, että sen myynti- ja markkinointiviestintä on läpinäkyvää ja helpposti ymmärrettävää, eikä se koskaan ole harhaanjohtavaa. Yhtiö on myös sitoutunut tarjoamaan asiakkailleen kattavaa ja paikkansapitävää tietoa tuotteista sekä niiden hinnoista, ehdoista ja riskeistä. Mandatumilla on myös sisäisiä markkinointi- ja asiakasviestintäohjeita, joissa muun muassa määritellään asiakasryhmät, joille ei saa kohdistaa tiettyjen tuotteiden markkinointia tai kampanjoita.

Mandatumilla on laaja luparakenne markkinointiin ja asiakasviestintään liittyvien yksittäisten käyttöoikeuksien käsittelyä varten. Lisäksi GDPR-prosessit ovat osa markkinointiprosesseja (esim. henkilötietojen poisto). Mandatumin markkinointi- ja asiakasviestintä noudattavat määräyksiä ja keskeisiä periaatteita, ja yhtiön lakiosasto tarkistaa ne ennen julkaisua.

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

Toimet ja tulokset

Mandatumin asiakasviestintä lisääntyi merkittävästi vuonna 2022, jotta asiakkaat saivat ajantasaista tietoa epävakaasta markkinatilanteesta. Mandatum lähetti

viikoittain tai joka toinen viikko markkinakatsauksia suurelle asiakasryhmälle koko vuoden ajan. Lisäksi asiakkaille oli mahdollisuus käydä läpi kaikki mahdolliset huolensa ja kysymyksensä Mandatumin sijoitusasian-tuntijoiden ja varainhoitajien kanssa. Asiakkaat olivat erittäin tyytyväisiä siihen, että Mandatum reagoi nopeasti geopolitiittiseen tilanteeseen.

Mandatum järjesti vuonna 2022 yhteensä 112 asiakas-tapahtumaa, joista 41 oli webinaareja. Tapahtumista 16 oli kaikille avoimia. Tapahtumat ovat Mandatumille tärkeä tapa tavoittaa asiakkaita ja tarjota heille tietoa ajankohtaisista trendeistä ja markkinatilanteesta sekä käydä vuoropuhelua.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Mandatum

	2022	2021	2020
Mandatun koskevien ratkaistujen tapausten lukumäärä FINEn riidanratkaisussa	4	9	7
Mandatumin sovittelmien tapausten osuus	25 %	11 %	57 %
Mandatumin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	75 %	78 %	29 %

Lähde: FINE Vakuutus- ja rahoitusneuvonta

Asiakastyytyväisyys

Olennaisuus

Tyytyväiset asiakkaat ovat Sampo-konsernin liiketoiminnan kulmakivi, sillä he ovat uskollisia ja suosittelevat yhtiön tuotteita ja palveluja todennäköisesti muille. Mittaamalla asiakastyytyväisyyttä järjestelmällisesti konserniyhtiöt haluavat tunnistaa ne tekijät, joita asiakkaat arvostavat. Samalla yhtiöt haluavat tunnistaa asiakaspalvelustaan ne kohdat, joita pitäisi parantaa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaan konserniyhtiöiden tulee aina pyrkiä toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat asianmukaisia, ymmärrettäviä sekä suunniteltuja vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Näiden periaatteiden toteutumista seurataan konserniyhtiöissä keräämällä jatkuvasti asiakaspalautetta. Sekä positiiviset että negatiiviset palautteet analysoidaan huolellisesti ja niitä hyödynnetään tuotteiden ja palvelujen kehittämisessä.

Kaikki konserniyhtiöt käyttävät Net Promoter Score (NPS) -mittaria asiakastyytyväisyyden mittaamiseen. NPS on -100:sta 100:aan vaihteleva indeksi, joka mittaa asiakkaiden halukkuutta suositella yrityksen tuotteita tai palveluja muille. Sitä käytetään yleisesti arvioitaessa asiakkaan tyytyväisyyttä yrityksen tuotteeseen tai palveluun sekä arvioitaessa asiakkaan uskollisuutta brändiä kohtaan.

Transactional NPS (tNPS) puolestaan arvioi asiakkaan tyytyväisyyttä yksittäistä palvelutapahtumaa kohtaan. tNPS-luku kertoo, haluavatko asiakkaat suositella yritystä muille sen jälkeen, kun he ovat olleet yhteydessä yritykseen. Se lasketaan pyytämällä asiakkaita vastaamaan kysymykseen, missä määrin suosittelevat yhtiötä muille, ja vähentämällä arvostelijoiden (asiakkaat, jotka vastasivat 0–6) prosenttiosuus suosittelevien (asiakkaat, jotka vastasivat 9–10) prosenttiosuudesta.

NPS:n ja tNPS:n lisäksi yksittäiset konserniyhtiöt käyttävät myös muita asiakastyytyväisyyden mittareita.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:
www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden keskeinen tavoite on tarjota erinomaisia asiakaskokemuksia.

Konsernin toimet ja tulokset

Asiakastyytyväisyys pysyi vuonna 2022 hyvällä tasolla kaikissa Sampo-konsernin yhtiöissä. Asiakastyytyväisyys parani hieman Ifissä ja Hastingsissa, ja Topdanmarkin

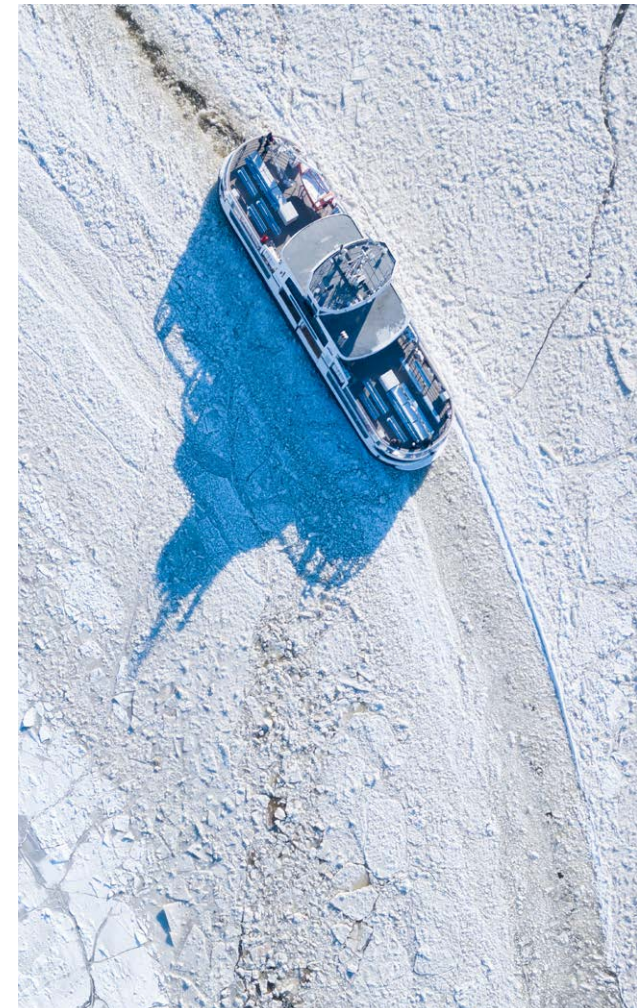
tulos pysyi ennallaan. Mandatum on kehittänyt asiakastyytyväisyyden mittaamista kolmen viime vuoden aikana. Siksi luvut eivät ole vertailukelpoisia. Vuoden 2020 tulos perustuu palvelutapahtumakohtaiseen asiakastyytyväisyyskyselyyn. Vuosien 2021 ja 2022 tuloksissa otetaan huomioon sekä palvelutapahtumakohtainen että yleinen asiakastyytyväisyys (asiakassuhde), mutta asiakassuhdetta painotetaan vuoden 2022 kyselyssä enemmän kuin vuoden 2021 kyselyssä.

Asiakastyytyväisyys, tavoitteet ja tulokset

Sampo-konserni

Konserniyhtiö ja kysely	Tavoite	Asteikko	2022	2021	2020
If					
tNPS, henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue	2022: 62 2023: 62	-100-100	62	61	60
Topdanmark					
tNPS	2025: 70	-100-100	56,4	56,4	55,4
Hastings					
NPS	2022: 55 2024: 58	-100-100	55	54	-
Mandatum					
NPS (palvelutapahtumakohtainen ja yleinen asiakastyytyväisyys)	2022: 65-70 2023: 65-67	-100-100	65,6	71,9*	72,5

* Korjattu tähän raporttiin. Vuoden 2021 raportissa oli virhe.



If

Yleiset periaatteet

Ifilla on asiakaskokemusohjelma, joka kulkee läpi koko organisaation ja ulottuu eri asiakaskontaktipisteisiin. Ohjelman avulla If voi kerätä tietoja ja seurata tuloksia, joita käytetään edelleen asiakaskokemuksen parantamiseen.

Tärkeää on myös laadunvarmistus, joka seuraa asiakaspalautetta. If seuraa asiakkaan matkaa, etsii palautteen perimmäisiä syitä ja pyrkii korjaamaan asiakassuhdetta tarvittaessa. Saatua tietoa hyödynnetään sekä koulutuksissa että tuotteiden, prosessien ja asiakaspolun parantamisessa.

If käyttää NPS-mittaria sisäisesti asiakastytyväisyyden mittaamiseen ja suorituskyvyn arvioimiseen useimmilla yhtiön liiketoiminta-alueilla. Eri liiketoimintayksiköt asettavat tavoitteet tapahtumatasolla, ja keskeisiä tuloksia seurataan asiakaskokemusohjelman avulla tNPS-mittaria käyttäen. Lisäksi If vertailee suoriutumistaan muihin toimialan yhtiöihin kaikissa Pohjoismaissa. Tähän If käyttää vuosittain julkaistavaa ulkoista EPSI-indeksiä (Extended Performance Satisfaction Index).

Kaikki asiakastytyväisyystulokset raportoidaan ylimmälle johdolle ja ne ovat osa liiketoiminnan seurantakokouksia, joissa keskustellaan keskeisistä mittareista, tuloksista, aloitteista ja parannuksista. Tulokset ovat myös osa Ifin johdon palkitsemisjärjestelmää.

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on, että yhtiö tunnetaan huolehtivimpana vakuutusyhtiönä. Tämän mittaamiseen Ifin henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue käyttää tNPS:ää. Ifin tNPS-tavoite vuodelle 2022 oli henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueella 62. Tavoite pidetään samana vuonna 2023.

Toimet ja tulokset

tNPS:n positiivinen kehitys jatkui vuonna 2022 Ifin henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueella. tNPS-luvussa on mukana sekä korvausten käsittelystä kerätty palaute että

puhelut Ifin asiakaspalvelukeskuksiin. EPSI vahvisti sekä yritysasiakkaat- että henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueiden osalta, että If säilytti vuoden aikana vahvan asemansa tai paransi tuloksiaan useimmilla markkinoilla suhteessa alan keskiarvoihin.

Ifin johto jatkoi vuonna 2022 ketterän organisaatiokenteen kehittämistä, jotta yhtiö voi vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin entistä nopeammin, olla huolehtivien vakuutusyhtiö ja omata tyytyväisimmät asiakkaat. If keskittyy jatkossa edelleen asiakaslähtöisyyteen erinomaisen asiakaskokemuksen, organisaatiokulttuurin ja kumppanuuksien avulla.

EPSI-tulokset, henkilöasiakkaat (B2C)

If

	2022	Toimialan keskiarvo, 2022	2021	Toimialan keskiarvo, 2021	2020	Toimialan keskiarvo, 2020
If, Ruotsi	71,1	71,2	72,9	73,0	71,1	72,8
If, Norja	74,5	72,7	73,3	71,4	73,9	72,8
If, Suomi	73,3	72,1	74,5	72,9	70,3	70,1
If, Tanska	78,1	77,5	76,6	76,4	75,8	75,7

Lähde: EPSI

EPSI-tulokset, yritysasiakkaat (B2B)

If

	2022	Toimialan keskiarvo, 2022	2021	Toimialan keskiarvo, 2021	2020	Toimialan keskiarvo, 2020
If, Ruotsi	69,0	68,1	68,8	68,8	66,8	70,2
If, Norja	72,1	69,7	69,5	69,1	71,3	69,7
If, Suomi	68,2	69,4	69,3	69,1	62,6	66,2
If, Tanska	72,8	69,5	70,9	70,8	-	70,3

Lähde: EPSI

Topdanmark

Yleiset periaatteet

Topdanmark mittaa asiakastyytyväisyyttä sisäisten ja ulkoisten asiakastyytyväisyyskyselyjen avulla. Sisäiset kyselyt ovat tNPS (yhteydenotot puhelimitse ja digitaalisen itsepalvelun kautta) ja Top Promise. tNPS:ää seurataan jatkuvasti, ja tulokset raportoidaan Topdanmarkin hallitukselle kuukausittain. tNPS on myös osa ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustinohjelmaa ja palkitsemista. Top Promise on jatkuvasti käynnissä oleva asiakastyytyväisyyskysely, jossa Topdanmark kysyy asiakkailta, joihin on oltu yhteydessä, kysymyksen: ”Ajattele Topdanmarkia yleisesti – kuinka avuliaina pidät meitä?”. Lisäksi Topdanmark hyödyntää kahta ulkoista kyselyä asiakastyytyväisyyden mittaamisessa: EPSI ja Trustpilot. Trustpilot on verkkosivu, joka julkaisee yleisesti arvioita yrityksistä. Topdanmark seuraa tiiviisti kaikkien asiakastyytyväisyyskyselyjen tuloksia tavoitteenaan oppia ja parantaa palvelua.

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on, että asiakkaat ovat niin tyytyväisiä yhtiön tuotteisiin ja palveluihin, että he haluavat suositella yhtiötä muille. Topdanmark mittaa tätä tNPS:n avulla. Topdanmarkin tNPS-tavoite vuodelle 2025 on 70.

EPSI-tulokset

Topdanmark

Kysely	Asteikko	2022	2021	2020
EPSI, henkilöasiakkaat, Topdanmark	0–100	76,7	74,6	73,7
EPSI, yritysasiakkaat, Topdanmark	0–100	70,9	70,8	70,3

Top Promise

Topdanmark

Kysymys asiakkaille	Kanava	Asteikko	Yksikkö	2022	2021	2020
”Ajattele Topdanmarkia yleisesti – kuinka avuliaina pidät meitä?”	Puhelu	1–5	Niiden asiakkaiden osuus, jotka antoivat parhaan arvosanan 5.	70 %	71 %	69 %
	Digitaalinen itsepalvelu	1–5	Niiden asiakkaiden osuus, jotka antoivat parhaan arvosanan 5.	60 %	59 %	58 %

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin tNPS pysyi vuonna 2022 samana kuin vuonna 2021. Vaikka kokonaistulos on tyydyttävä, se ei täysin vastaa Topdanmarkin tavoitteita parantaa jatkuvasti tNPS:ää.

Muiden sekä sisäisten että ulkoisten asiakastyytyväisyys-tutkimusten tulokset osoittivat joko kasvua tai tilanteen pysymistä ennallaan vuoden 2021 tuloksiin verrattuna. Yksityisasiakkaiden EPSI-kyselyn osalta Topdanmark siirtyi erittäin tyytyväisten asiakkaiden luokkaan 76,7 pisteellään.

TrustScore*

Topdanmark

Kysely	Asteikko	2022	2021	2020
Trustpilot, yleisarvosana	1–5	4,2	4,2	4,4

* TrustScore mittaa asiakastyytyväisyyttä Trustpilot-sivustolle kerättävien asiakasarvostelujen perusteella.

Vuonna 2023 ja siitä eteenpäin Topdanmark pyrkii varmistamaan, että yhtiön asiakkaana oleminen on mahdollisimman helppoa. Yhtiö haluaa varata enemmän aikaa ja resursseja kriittisessä elämäntilanteessa olevista asiakkaista huolehtimiseen, ja näin ollen yksinkertaisten ja suoraviivaisten korvausasioiden automatisointia jatketaan ja tehostetaan edelleen. Yhtiö sekä nopeuttaa korvauskäsittelyä ja -prosessia näiden asiakkaiden osalta että antaa heille mahdollisuuden käyttää resursseja henkilökohtaista palvelua edellyttäviin monimutkaisempiin korvaushakemuksiin, kuten vakaviin henkilövahinkoihin, stressiin tai suuriin tulipaloihin.

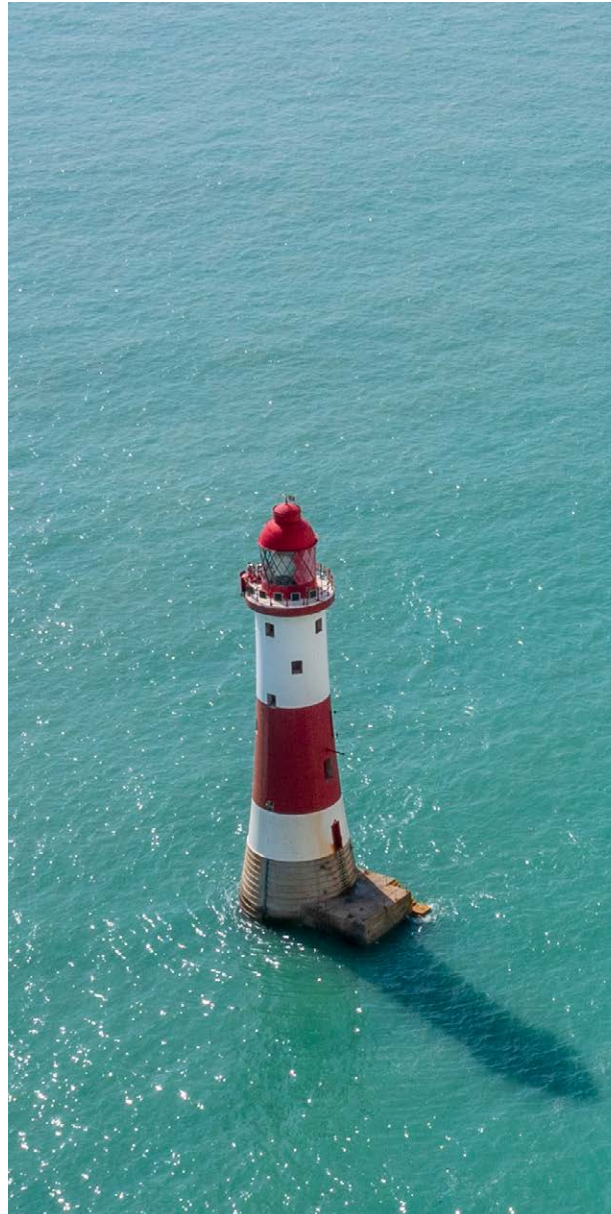
Hastings

Yleiset periaatteet

Hastings mittaa asiakastyytyväisyyttä jatkuvasti arvioi-
dessaan yhtiön suoriutumista tavoitteiden mukaisesti ja
pyrkinessään tunnistamaan osa-alueita tulosten paran-
tamiseksi. Hastingsin Voice of the Customer -ohjelma
käsittää erilaisia palautevirtoja, mukaan lukien aktiivisen
palautteen keräämisen asiakkailta asiakaskohtaamisen
päätyttyä mittaamalla sekä NPS:ää että asiakastyytyväi-
syyttä (customer satisfaction, CSAT).

Hastingsin laadunvarmistusviitekehys mittaa asiakastu-
loksia ja -kokemuksia. Tuloksia hyödynnetään työnteki-
joiden henkilökohtaisen kehityksen tukemisessa, sekä
asiakaspolkujen, tuotteiden ja prosessien kehityksessä.
Hastings analysoi myös perimmäisiä ongelmakohtia
keskittyen asiakaspolkuun kokonaisuutena. Analyysi
mahdollistaa asiakkaan elinkaaren kaikkien vaiheiden
tarkastelun keskeisten ongelmakohtien tunnistamiseksi.

Erillinen asiakastietotiimi tuottaa ja arvioi määritellyt
asiakasmittarit, kuten asiakastyytyväisyys ja NPS sekä
laadunvarmistuksesta saatavat ja valituksiin liittyvät
mittarit. Tiimi varmistaa säännöllisellä raportoinnilla,
että koko organisaatio asiakaspalveluhenkilöstöstä aina
johtoryhmään ja hallitukseen asti ymmärtävät tulokset.



Sisäisten tietojen ja palautteen täydentämiseksi Hastings
osallistuu myös ulkoisiin vertailuanalyysihin arvioi-
dakseen suorituskykyään verrokkeihin ja kilpailijoihin
nähdén.

Tavoitteet ja päämäärät

Hastings asettaa vuosittaiset NPS- ja CSAT-tavoitteet,
jotka yhtiön hallitus hyväksyy. Tavoitteet olivat vuonna
2022 NPS yli 55 ja CSAT 90 prosenttia. Hastingsin uusi
tavoite on saavuttaa NPS 58 vuoteen 2024 mennessä.

Toimet ja tulokset

Hastings saavutti vuonna 2022 CSAT-tavoitteensa ja
ylitti sen, kun vuoden lopussa tulos oli 92 prosenttia.
NPS-tulos oli tavoitteen mukainen 55. Näin ollen molem-
mat tulokset paranivat vuodesta 2021: NPS:n kasvu oli 1
pistettä ja CSAT:n 2 prosenttia.

Hastings kehittää vuonna 2023 edelleen Voice of the
Customer -ohjelmaansa ja laadunvarmistusmittareitaan
lisäämällä automaatiota.

Mandatum

Yleiset periaatteet

Mandatumissa asiakastyytyväisyyttä mitataan käyttämällä NPS:ää, joka on yksi yhtiön avainmittareista ja yhdistetty myös henkilöstön ja johdon palkitsemiseen. Mandatumin NPS:ssä otetaan huomioon sekä palvelutapahtumakohtainen että yleinen asiakastyytyväisyys. Asiakastyytyväisyyttä mitataan esimerkiksi asiakastapaamisten, puheluiden, verkkoviestien ja asiakastapahtumien yhteydessä. Asiakastyytyväisyyden tilaa ja kehitystä seurataan viikoittain yksilö- ja yksikkötasolla, ja siitä raportoidaan kuukausittain ylimmälle johdolle ja neljännesvuosittain hallitukselle.

Tavoitteet ja päämäärät

Mandatumin tavoitteena oli NPS 65,0–70,0 vuoden 2022 loppuun mennessä. Uusi tavoite vuodelle 2023 on 65,0–67,0.

Toimet ja tulokset

Mandatumin asiakastyytyväisyys pysyi vuonna 2022 hyvällä tasolla. Sekä palvelutapahtumakohtaisen että yleisen asiakastyytyväisyyden kattava NPS oli 65,6. Mandatum päätti vuonna 2022 kunnianhimoisesti nostaa yleisen asiakastyytyväisyyden painoarvoa NPS-laskelmassa 20 prosenttiin (10 prosenttia vuonna 2021), mikä korostaa yleisen asiakastyytyväisyyden merkitystä Mandatummille. Tämän vuoksi vuoden 2021 NPS ei ole täysin vertailukelpoinen vuoden 2022 tuloksen kanssa.

Mandatum pyrki varmistamaan asiakaspalautteen riittävän määrän ottamalla vuonna 2022 käyttöön mahdollisuuden vastata asiakastyytyväisyyskyselyyn tekstiviestillä. Asiakas voi jatkossa valita sähköposti- ja tekstiviestikyselyn välillä.

Mandatum toteutti vuonna 2022 haastattelututkimuksen selvittääkseen asiakkaiden odotuksia yhtiötä kohtaan. Vastaava kysely tehtiin myös vuonna 2019. Vaikka uusi tekstiviestikanava on lisännyt asiakastyytyväisyyskyselyihin saatujen vastausten määrää, erityisesti yritysasiakkaiden vastauksia on edelleen vähän. Siksi Mandatum arvioi vuonna 2023 mahdollisuutta tehdä haastatteluja jatkuvasti kyseiselle asiakassegmentille.

Muuntaakseen asiakaspalautteen todelliseksi kehitystyöksi entistä johdonmukaisemmin Mandatum perusti vuonna 2021 yhtiön asiantuntijoista koostuvan asiakaskokemustyöryhmän. Se valmistelee ehdotuksia asiakaskokemusohjausryhmälle, joka perustettiin vuonna 2022. Ohjausryhmään kuuluu asiakaspalvelun, liike-toiminnan kehityksen ja liiketoimintayksiköiden johtajia. Asiakaskokemustyöryhmä ja -ohjausryhmä kokoontuvat molemmat neljännesvuosittain.

Mandatumin asiakaskokemusanalyysi laajennettiin vuonna 2022 kattamaan asiakkaiden tyytyväisyys vakuutustuotteisiin. Muutos perustui osittain lakisääteeseen velvoitteeseen varmistaa henkivakuutusyhtiöiden tuotteiden soveltuvuus ja riittävyys asiakkaille. Jatkossa Mandatumin liiketoiminnan kehitysyksikkö ottaa asiakaspalautteen huomioon uusiessaan ja kehittäessään yhtiön henkivakuutustuotteita. Lisäksi tuotteisiin liittyvä asiakastyytyväisyys parantaa yhtiön yleistä ymmärrystä asiakkaiden tarpeista uusia tuotteita ja palveluja kehitettäessä.

Tuotteet ja palvelut

Päämäärä: Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat (mukaan lukien ilmastonmuutos) osaksi tuote- ja palvelutarjontaa sekä toimitusketjujen hallinnointia.

Olennaiset aihealueet	Tärkeimmät tavoitteet	Konsernitasolla seurattavat mittarit
Vastuullinen vakuuttaminen	Sampo-konserni - ESG-näkökulmien sisällyttäminen vakuutustoimintaan Topdanmark - Kehittää vuoteen 2025 mennessä viisi uutta tuotetta, vakuutusturvaa tai palvelua, jotka tukevat asiakkaita kasviuonekaasupäästöjen vähentämisessä ja muissa vastuullisuustoimissa	If - Yritysassiakkaat, joille on tehty ESG-arviointi - Tapaukset, jotka on lähetetty ESG-tiimille arvioitavaksi Topdanmark - Yritysassiakkaat, joilla on tunnistettu ESG-ongelmia tai jotka ovat rikkoneet YK:n Global Compact -periaatteita - Sisäisellä tarkkailulistalla olevat yritysasiakkaat
Vastuullinen toimitusketjujen hallinta	Sampo-konserni - Varmistaa, että toimitusketjut ovat korkeatasoisia If - Saavuttaa muovikorjauksille ja käytetyille osille määritetyt tavoitetasot Topdanmark - Kaikki kriittiset alihankkijat seuloaan ESG-riskien, compliancen ja vastuullisuuden suhteen vuoteen 2025 mennessä - Toimintaperiaatteet on sisällytetty kaikkiin uusiin alihankintasopimuksiin vuonna 2025 - Kasvattaa korjattujen puskureiden osuutta vuoteen 2025 mennessä - Kasvattaa korjattujen tuulilasiens osuutta 45 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä - Kasvattaa käytettyjen varaosien osuutta 4 prosenttiin vuoteen 2025 mennessä - Säilyttää korjattujen puhelinten, tietokoneiden ja tablettien osuus 72 prosentissa vuoteen 2025 asti	If - Alihankkijat, jotka ovat allekirjoittaneet alihankkijoiden toimintaperiaatteet - Ajoneuvokorjauksissa uudelleenkäytetyt materiaalit Topdanmark - ESG-seulotut alihankkijat - Alihankintasopimukset, joihin on sisällytetty toimintaperiaatteet - Korjatut puskurit ja tuulilasit - Käytetyt varaosat - Korjatut puhelimet, tietokoneet ja tabletit
Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt	Sampo-konserni Toimia asiakkaiden edun mukaisesti vastuullisiin myynti- ja markkinointikäytäntöihin sitoutuen	If - Valitusten määrä sisäiselle asiakasvaltuutetulle - Vakuutuslautakunnissa käsitellyt tapaukset Topdanmark - Vakuutuslautakunnassa käsitellyt tapaukset Hastings - Vakuutuslautakunnassa käsitellyt tapaukset Mandatum - Vakuutuslautakunnassa käsitellyt tapaukset
Asiakastyytyväisyys	Sampo-konserni - Tarjota erinomaisia asiakaskokemuksia If - Saavuttaa tNPS-tulos (henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alue) 62 vuosina 2022 ja 2023 Topdanmark - Saavuttaa tNPS-tulos 70 vuonna 2025 Hastings - Saavuttaa NPS-tulos 55 vuonna 2022 ja 58 vuonna 2024 Mandatum - Saavuttaa NPS-tulos 65–70 vuonna 2022 ja 65–67 vuonna 2023	If - tNPS-tulos Topdanmark - tNPS-tulos Hastings - NPS-tulos Mandatum - NPS-tulos

Vastuullisuus yhteisöissä

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu.....	163
Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet.....	169
Verojalanjälki.....	176

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu

Olenaisuus

Sidosryhmäyhteistyö auttaa Sampo-konsernia huomioimaan sen sidosryhmien tarpeet ja toiveet ennakoivasti. Kun konserniyhtiöt panostavat sidosryhmäyhteistyöhön ja vuoropuheluun, ne voivat lieventää mahdollisia riskejä, kuten epävarmuuden tai tyytymättömyyden aiheuttamista niiden keskeisille sidosryhmille. Sidosryhmäyhteistyöllä Sampo-konsernin yhtiöt huolehtivat maineestaan, rakentavat luottamusta ja varmistavat hyväksynnän keskeisille hankkeilleen.

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu ovat myös arvokkaita tiedon lähteitä konserniyhtiöille. Yhtiöiden sidosryhmät ovat omien alojensa asiantuntijoita ja voivat tarjota konsernille tietoa ja asiantuntemusta. Konserniyhtiöt voivat tarvittaessa myös tukea sidosryhmiään tarjoamalla aikaansa ja osaamistaan näiden käyttöön.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin keskeisimmät sidosryhmät ovat sijoittajat, asiakkaat, henkilöstö, alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit sekä paikalliset yhteisöt. Jokaisella sidosryhmällä on lisäksi lukuisia alaryhmiä.

Konserniyhtiöt tekevät yhteistyötä sidosryhmiensä kanssa erilaisten aiheiden parissa. Tarkoituksena on toimia sellaisilla tavoilla ja käydä vuoropuhelua sellaisista asioista, jotka tukevat parhaiten kunkin konserniyhtiön ja sen sidosryhmien pyrkimyksiä. Sampo-konsernin yhtiöt pyrkivät merkitykselliseen yhteistyöhön sidosryhmiensä kanssa esimerkiksi tunnistamalla olennaiset sidosryhmät, huolehtimalla jatkuvasta ja säännöllisestä viestinnästä sekä tarjoamalla erilaisia keskustelukanavia.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sidosryhmäyhteistyön tarkoituksena on rakentaa luottamusta konserniyhtiöiden ja niiden sidosryhmien välille, ja löytää yhteisiä etuja.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin yhtiöt käyvät joka vuosi keskusteluja keskeisten sidosryhmiensä kanssa. Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu -taulukossa (**sivu 164**) on lueteltu tärkeimpiä keskustelupaikkoja ja esimerkkejä vuoden 2022 keskusteluaiheista.

Konserniyhtiöt pyrkivät kehittämään toimintaansa sidosryhmäyhteistyön pohjalta. Vuonna 2022 yhtiöt esimerkiksi kehittivät ulkoista viestintäänsä, asiakaspalveluaan ja sisäistä raportointiaan.

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu

Sampo-konserni, 2022

Sidosryhmä	Keskustelupaikka ja keskustelutiheys	Esimerkkejä vuoden 2022 keskustelunaiheista
Sijoittajat (nykyiset ja potentiaaliset osakkeenomistajat ja velkasijoittajat)	- Yhtiökokous (vuosittainen) - Pääomamarkkinapäivä (vuosittainen) - Roadshowt (neljännesvuosittainen) - Seminaarit (neljännesvuosittainen) - Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset (viikoittainen)	- Taloudellinen tulos - Strategia - Lainsäädännön kehitys - Ilmastotavoitteet - Johdon palkitseminen - Vastuullisuustyön tavoitteet
Asiakkaat	- Yleiset asiakaskontaktipisteet, esim. verkkosivut, chat, asiakaspalvelukeskus (24/7 tai päivittäinen) - Asiakaspalautekanavat (24/7) - Asiakastytytyväisyyskyselyt (24/7 tai päivittäinen) - Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset (päivittäinen) - Asiakasvaltuutettu (päivittäinen) - Tapahtumat (vaihteleva) - Yritysjulkaisut, esim. lehdet (vaihteleva)	- Tuotteiden ja palvelujen laatu - Vahingontorjunta ja korvausten käsittely - Vastuullisuustyön tavoitteet - Yleinen markkinatilanne - Vastuullinen sijoittaminen - Henkilöriskivakuutukset - Palkitsemis- ja palkkauspalvelut ja -tuotteet
Henkilöstö	- Työtyytyväisyyskyselyt (vuosittainen tai puolivuositainen) - Kehityskeskustelut ja muu vuoropuhelu esihenkilöiden kanssa (vaihteleva) - Työympäristöneuvostot (vaihteleva) - Tapaamiset ammattiliittojen ja henkilöstön edustajien kanssa (vaihteleva) - Työntekijöiden edustus- ja kuulemisfoorumit (vaihteleva) - Työntekijöiden roadshow-tapahtumat (tarvittaessa) - Sosiaaliset tapahtumat (vaihteleva)	- Taloudellinen tulos - Syrjimättömyys - Monimuotoisuus ja osallisuus - Muutokset konsernirakenteessa - Henkilöstökyselyt - Suoriutuminen ja kehittämissuunnitelmat
Alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit (esim. analytikot, luokituslaitokset)	- Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset (päivittäinen) - Tapahtumat (vaihteleva) - Yritysjulkaisut, esim. lehdet (vaihteleva)	- Taloudellinen tulos - Toimitusketjun hallinta (esim. tavoitteet, tulos) - Muutokset konsernirakenteessa - Tulevaisuuden suunnitelmat - Tuotteet ja palvelut
Paikalliset yhteisöt (esim. viranomaiset, valvojat, toimialajärjestöt, oppilaitokset, kansalaisjärjestöt, suuri yleisö, media)	- Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset (viikoittainen) - Tapahtumat (vaihteleva) - Yritysjulkaisut, esim. lehdet (vaihteleva)	- Taloudellinen tulos - Lainsäädännön kehitys - Vastuullisuustyön tavoitteet - Ilmastonmuutos - Vastuullinen sijoittaminen - Palkkiot ja vastuullinen palkitseminen

If

Ohessa on esitetty esimerkkejä Ifin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2022.

SUPER-tutkimushanke

If tuki yhdessä Norjan tiedeneuvoston kanssa CICERO:n ja Leedsin yliopiston ilmastotutkijoiden viisivuotista SUPER-tutkimushanketta. Hankkeessa tutkittiin rankkasateiden kehitystä hyödyntämällä tietoa aerosoleista ja kaupunkisaarekeilmiöstä yhdessä ilmastomallien ja säähavaintojen kanssa. Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli mitata ihmisen vaikutusta lyhytaikaisiin rankkasateisiin tiiviisti asutuilla alueilla ja selvittää, kuinka merkittävä ilmiö niistä voi tulla tulevaisuudessa aina vuoteen 2100 asti. Hanke päättyi vuonna 2022.

SafeBESS-tutkimushanke

If liittyi vuonna 2022 nelivuotiseen norjalaiseen SafeBESS-tutkimushankkeeseen. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa teoreettista ja käytännön tietoa laajamittaisten litiumioniakkujärjestelmien turvallisesta käytöstä rakennuksissa. Hankkeen muita tutkimuskumppaneita ovat SINTEF Energi, SINTEF Community, RISE Fire Research ja NTNU Institutt for bygg- og miljøteknikk.

Yhteistyö ICEYE:n kanssa

If osallistui vuonna 2022 yksivuotiseen pilottihankkeeseen, jossa tutkitaan ICEYE-nimisen yrityksen satelliittidatan hyödyntämistä korvaustilanteissa. Hankkeen tavoitteena on selvittää, voisiko If toimia ennakoivammin ja ennustaa mahdollisia tulvia entistä paremmin sekä lisätä viestintää ja yhteistyötä asiakkaidensa kanssa mahdollisen tulvan lähestyessä.

Yhteistyö SAFER-osaamiskeskuksen kanssa

If on SAFER-osaamiskeskuksen jäsen Ruotsissa. Osaamiskeskuksessa Ruotsin autoalan yhteistyökumppanit, yliopistot ja viranomaiset tekevät yhteistyötä liikenneturvallisuuden tutkimuksen ja turvallisen liikkumisen parissa.

Yhdessä käynnissä olevista hankkeista kehitetään sekä fyysisiä että virtuaalisia varmennusmenetelmiä ajoneuvojen turvajärjestelmille, jotka estävät törmäyksiä auton ohittaessa pyöräilijän. If tuo hankkeeseen kattavaa tietoa yhtiön autojen ja pyöräilijöiden sekä autojen ja jalankulkijoiden välisiä törmäyksiä koskevasta tietokannoista. Tietokantoja hyödynnetään myös useissa Ruotsin liikenneviraston johtamaan kansallisen turvallisen tieliikenteen toimintasuunnitelmaan 2022–2025 kuuluvissa sitoumuksissa.

Yhteistyön puitteissa tehdään myös käyttö- ja hyväksymistutkimuksia turvavarusteiden kehittämisen tueksi. Yksi esimerkki on vuosittainen Child Safety in Cars -tutkimus, joka kartoittaa ruotsalaisten vanhempien tietämystä lasten ajoneuvoturvallisuudesta. Tutkimuksessa selvitetään, miten kuljettajat suhtautuvat lasten turvaistuimiin ja korokkeisiin ja käyttävät niitä. Tutkimuksen 12. painos julkaistiin vuonna 2022.

If osallistuu Ruotsissa myös koulumatkojen turvallisuutta ja ympäristöystävällisyyttä edistävään hankkeeseen. Koulujen lähiliikenneolosuhteiden mahdollisia kehityskohteita kartoitettiin toukokuussa 2022 rehtoreille suunnatussa valtakunnallisessa kyselyssä.

Yhteistyö Viron metsästysliiton kanssa

Virossa tapahtuu joka päivä noin 15 liikenneonnettomuutta, joihin liittyy villieläimiä, kuten metsäkauriita, hirviä tai villisikoja. If on aloittanut yhteistyön Viron metsästysliiton kanssa selvittääkseen, voisiko kevyiden heijastinesteiden asentaminen teille estää villieläimiin liittyviä onnettomuuksia ja kuinka tehokkaasti. Konseptia on kokeiltu asentamalla heijastinesteitä kaikkein riskialtteinimmille tieosuuksille kaikkialla Virossa. Heijastimien tehokkuutta selvitetään vertailututkimuksella, jossa osia teistä on varustettu heijastimilla ja osia ei. Kolmivuotisesta tutkimuksesta vastaa Viron maatalousyliopisto. Hanke alkoi vuonna 2021 ja on jo tuottanut erittäin lupaavia tuloksia. Koko Virossa on sattunut vain hyvin vähän onnettomuuksia kevyillä heijastinesteillä varustetuilla tieosuuksilla.

Topdanmark

Ohessa on esitetty esimerkkejä Topdanmarkin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2022.

Vakuutusalan koulutuksen tukeminen

Topdanmark haluaa tukea nuorten kouluttautumista vakuutusosalalle. Siksi yhtiö työllistää vuosittain rahoitusalan harjoittelijoita kaksivuotiseen koulutusohjelmaan ja tarjoaa työharjoittelupaikkoja taloustieteen opiskelijoille.

Harjoittelijoille on laadittu koulutusohjelma, joka sisältää sekä teoria- että käytännönkoulutusta. Tällä Topdanmark haluaa varmistaa, että kaikki harjoittelijat suoriutuvat koulutuksesta hyvin ja ovat valmistautuneita vakuutusalan tehtäviin. Topdanmark järjestää myös harjoittelijoiden hyvinvointiin ja henkilökohtaiseen kehitykseen keskittyviä tapahtumia tukeakseen heidän kouluttautumistaan. Yhtiöllä on pitkät perinteet harjoittelijoiden työllistämisestä ja kouluttamisesta, ja monet yhtiön nykyisistä työntekijöistä ovat olleet itsekin harjoittelijoita.

Vuonna 2022 Topdanmarkin kaksivuotisesta koulutusohjelmasta valmistuneista rahoitusalan harjoittelijoista 14 sai pysyvän työpaikan koulutuksen päätyttyä.

Koulutus vakuutusosalalla, tavoitteet ja tulokset

Topdanmark

Tavoite	2022	2021	2020
Tukea vakuutusalan kouluttautumista työllistämällä vuosittain vähintään 20 rahoitusalan harjoittelijaa – työharjoittelijoiden lisäksi	Rahoitusalan harjoittelijat: 17 Rahoitusalan ekonomit: 20 Tutkinto-opiskelijoita työharjoittelussa: 3	Rahoitusalan harjoittelijat: 16 Rahoitusalan ekonomit: 28 Tutkinto-opiskelijoita työharjoittelussa: 11	Rahoitusalan harjoittelijat: 23 Rahoitusalan ekonomit: 29 Tutkinto-opiskelijoita työharjoittelussa: 8

Hastings

Ohessa on esitetty esimerkkejä Hastingsin sidosryhmä-yhteistyöstä vuonna 2022.

Futuready-koulutusohjelma

Hastings jatkoi vuonna 2022 Bexhillin ja Leicesterin paikallisten oppilaitosten opiskelijoiden tukemista Futuready-koulutusohjelmansa kautta. Kolmipäiväisen ohjelman aikana Hastingsin työntekijät tukevat 13–14-vuotiaita opiskelijoita parempien elämänvalintojen tekemisessä valmennuksen, mentoroinnin ja fasiliteettien keinoin. Mentorit kertovat opiskelijoille omasta kehityksestään, onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan, ja siten tarjoavat yhtymäkohtia työelämän ja nuorten oman elämän välille. Osana ohjelmaa 72 Hastingsin työntekijää tarjosi vuonna 2022 tukea 213 opiskelijalle. Hastings aikoo jatkaa Futuready-ohjelmaa vuonna 2023, ja yhtiön suunnitelmissa on kehittää ja toteuttaa työpajoja paikallisille oppilaitoksille yhteistyössä eri alojen asiantuntijoiden kanssa.

Women in Data -yhteistyö

Hastings arvostaa data-ammattilaistensa osaamista ja tukee sukupuolten välisen tasapainon parantamista alalla esimerkiksi tekemällä yhteistyötä Women in Data -järjestön kanssa. Osana yhteistyötä Hastings suunnitteli ja toteutti vuonna 2022 yhtiön Bexhillin toimiston lähellä sijaitsevan oppilaitoksen 12–13-vuotiaille tytöille Careers in Data -työpajan, jossa esiteltiin data-alaa ja mahdollisia uravaihtoehtoja.

The Source -yhteisön tukeminen

Hastings tuki vuonna 2022 kyberturvallisuuden parissa työskentelevien naisten maailmanlaajuisesta The Source -yhteisöstä. The Source pyrkii innostamaan naisia ja lisäämään heidän mahdollisuuksiaan uran kaikissa vaiheissa tarjoamalla mentorointia, resursseja ja tukea verkostoitumiseen. Yhteisön visiona on tehdä naisista kyberturvallisuuden alalla sääntö eikä poikkeus. Hastings pyrkii yhdessä The Sourcen kanssa tekemään kyberturvallisuuden työtehtävistä naisille kiinnostavampia ja helpommin lähestyttäviä sekä Hastingsissa että koko toimialalla.

Yhteistyö vakuutussektorin kyberkoordinaatioryhmässä

Hastings teki myös vuonna 2022 töitä koko rahoitusalan hyväksi johtamalla vakuutussektorin kyberkoordinaatioryhmää (ISCCG). Hastingsin työstä Ison-Britannian finanssivalvontaviranomaisen (FCA) rahoittamassa ISCCG:ssä raportoidaan FCA:n julkaisemassa kyberkoordinaatioryhmän toimintakertomuksessa, jota jaetaan laajasti koko rahoitusalan käyttöön. ISCCG toimii markkinoiden välisen sopeutumisryhmän (CMORG) yhteydessä, ja sen jäsenet jakavat tietoa, tunnistavat riskejä, kehittävät ratkaisuja ja parantavat yhdessä rahoitussektorin kybersietokykyä.

Mandatum

Ohessa on esitetty esimerkkejä Mandatumin sidosryhmä-yhteistyöstä vuonna 2022.

Yhteistyö Aalto-yliopiston kanssa

MAM ja Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu toteuttivat vuonna 2022 tutkimuksen finanssialan monimuotoisuuden kehittämisestä. Hankkeen tavoitteena oli selvittää i) tärkeimmät tekijät, jotka vaikuttavat opiskelijoiden kandidaattiohjelman pääaineen valintaan, ii) näiden tekijöiden mahdolliset erot mies- ja naisopiskelijoiden välillä ja iii) millaiset opiskelijat yleensä valitsevat rahoituksen pääaineekseen.

Ratkaisevimaksi tekijäksi pääaineen valinnassa todettiin henkilökohtainen kiinnostus aiheeseen. Tässä ei esiintynyt eroja binääristen sukupuolten tai pääaineiden välillä. Tutkimus kuitenkin osoitti, että naiset valitsevat miehiä harvemmin rahoituksen pääaineekseen ja urakseen. Kaikkia sukupuolia ja pääaineita edustavilla opiskelijoilla oli lisäksi negatiivisia käsityksiä rahoitusalaista. Opiskelijat halusivat parempaa tasapainoa työ- ja yksityiselämän välillä ja monimuotoisempia esimerkkejä ja roolimalleja alan yrityksiltä. Tutkimuksen pohjalta annettiin suosituksia sekä Mandatumille että koko rahoitusosalalle. Mandatum etsii näiden havaintojen perusteella keinoja lisätä finanssialan houkuttelevuutta erityisesti naisten keskuudessa.

Yhteistyö Directors' Institute Finlandin kanssa

Mandatum tekee yhteistyötä Directors' Institute Finlandin kanssa lisätäkseen tietoisuutta vastuullisista palkitsemiskäytännöistä. Yhdessä organisaatiot parantavat suomalaisten johtajien ja hallitusten jäsenten tietoisuutta siitä, kuinka vastuullinen johtaminen ja palkitseminen vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen, ja kuinka vastuullisuutta voidaan edistää liittämällä siihen liittyviä tavoitteita johdon palkitsemisjärjestelmiin. Mandatum järjesti vuonna 2022 useita johtajille ja hallitusammattilaisille suunnattuja tilaisuuksia vastuullisesta palkitsemisesta.

Yhteistyö sosiaali- ja terveysministeriön kanssa

Mandatum oli mukana sosiaali- ja terveysministeriön Samanarvoinen työ -palkkatasa-arvohankkeessa, joka toteutettiin 2021–2022. Hankkeen tavoitteena oli tutkia ja kehittää työn vaativuuden arviointia palkkatasa-arvon näkökulmasta. Mandatumin palkitsemispalvelut oli kokonaisvastuussa hankkeesta yhteistyökumppaniensa Haaga-Helian ammattikorkeakoulun ja Työelämän sopimus- ja lakipalvelu Sopla Ky:n kanssa. Tutkimuksen joulukuussa 2022 julkaistussa loppuraportissa esitetään suosituksia yksittäisillä työpaikoilla toteutettaviksi toimenpiteiksi. Raportissa tarkasteltiin asiaa myös lainsäädännön ja työehtosopimusten näkökulmasta.

Tulokset julkistettiin myös sosiaali- ja terveysministeriön järjestämässä julkisessa webinaarissa.

Yhteistyö WWF Suomen kanssa

Mandatum on tehnyt vuodesta 2017 lähtien yhteistyötä WWF Suomen kanssa. Yhteistyön tavoitteena on ohjata sijoitusala mukauttamaan toimintaansa Pariisin ilmastopöytäkirjassa mainitun 1,5–2,0 asteen lämpötilatavoitteen saavuttamiseksi. WWF Suomi ja Mandatum julkaisivat vuonna 2022 sijoittajille ja yrityksille suunnatun artikkelin luonnon monimuotoisuudesta. Mandatum osallistui marraskuussa 2022 WWF Suomen 50-vuotisjuhlaseminaariin osallistuakseen keskusteluun ilmastomuutoksesta ja luonnon monimuotoisuuden köyhtymisestä.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n sidosryhmäyhteistyön pääpaino oli vuonna 2022 konsernin taloudellisessa tuloksessa, strategiassa ja konsernirakenteen muutoksissa. Vastuullisuuteen liittyen keskusteltiin muun muassa ilmastotavoitteista, johdon palkitsemisesta ja sääntelyn kehityksestä. Sampo Oyj järjesti sijoittajille vuonna 2022 myös erityisesti hyvään hallintotapaan keskittyvän roadshown, jonka tarkoituksena oli saada palautetta muun muassa vastuullisiin palkitsemiskäytäntöihin liittyen.

Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet

Olellisuus

Sampo-konsernin yhtiöt haluavat tehdä lahjoituksia ja osallistua humanitaarisiin toimiin tukeakseen yhteisöjä, joissa konserniyhtiöt ja niiden työntekijät ovat läsnä. Samalla lahjoitukset voivat tarjota esimerkiksi maine-hyötyä konserniyhtiöille, auttaa houkuttelemaan ja säilyttämään työntekijöitä sekä tarjota mahdollisuuksia yhteistyöhön nykyisten tai potentiaalisten asiakkaiden kanssa.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernilla on konsernitason viitekehys yhteisö-työlle. Viitekehyksessä on kolme teemaa, jotka ohjaavat konsernin lahjoituksia ja muita humanitaarisia toimia. Sampo-konserni haluaa tukea lahjoituksillaan ja muilla humanitaarisilla toimillaan myös konsernin valitsemia YK:n kestävän kehityksen tavoitteita.

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullisuus-yhteisoissa/lahjoitukset-ja-muut-humanitaariset-toimet

Kukin Sampo-konsernin yhtiö päättää itsenäisesti vuosittain, mitä hankkeita se haluaa tukea ja minkälaisiin muihin humanitaarisiin toimiin se haluaa ryhtyä. Yhteistyö voi olla yksittäisiä tekoja (esim. lahjoitukset tai katastrofiapu) tai pidempiaikaisia projekteja (esim. monivuotiset kumppanuudet). Lisäksi joillakin konserniyhtiöillä on työntekijöille suunnattuja vastuullisuusaloitteita, kuten yhteislahjoituksia ja vapaaehtoistyömahdollisuuksia.

Sampo-konsernin yhtiöt tukevat erilaisia hyväntekeväisyys- ja kansalaisjärjestöjä sekä paikallisesti että kansainvälisesti. Lahjoituksia ja muita humanitaarisia toimia seurataan ja arvioidaan tytäryhtiötasolla. Jokaista toimea ja kumppanuutta arvioidaan tapauskohtaisesti yhteistyön luonteen ja laajuuden mukaisilla kriteereillä.

Yhteisötyön viitekehys

Sampo-konserni



Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin yhtiöiden ensisijainen tavoite on tehdä lahjoituksia ja osallistua humanitaarisiin toimiin, joilla pyritään luomaan muutosta yhteiskunnassa. Konserni-yhtiöt ovat sitoutuneet parantamaan toimintaansa vuosi vuodelta muun muassa kehittämällä raportointia ja mittareita, luomalla uusia aloitteita ja lisäämällä työntekijöiden osallistumista.

Lahjoitukset yhtiöittäin

euroa	2022	2021	2020
If*	298 327	65 020	5 000
Topdanmark	118 061	60 506	55 845
Hastings	114 313	169 400	-
Mandatum**	126 870	56 789	33 366
Sampo Oyj	76 800	69 000	68 366
Sampo-konserni	734 372	420 715	162 577

* Ifissä sponsorointi- ja lahjoituskustannukset on aiemmin merkattu samalle tilille. If avasi lahjoituksille omat tilit vuonna 2020, joten sponsorointi- ja lahjoituskustannukset voidaan erotella kirjanpidossa. Vuonna 2020 joitakin lahjoituksia merkattiin vielä sponsoroinnin alle, mikä selittää pienen luvun.

** Sisältää Kalevan vuosina 2020 ja 2021, koska Mandatum ja Kaleva tekevät osan lahjoituksista yhdessä (esim. joululahjoitus).

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konsernin yhtiöt tekivät vuonna 2022 lahjoituksia 734 372 eurolla. Summa on 75,6 prosenttia edellisvuotta suurempi. Lukuun vaikuttivat muun muassa konserni-yhtiöiden lahjoitukset Ukrainaan.

If

Ohessa on esitetty esimerkkejä Ifin lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2022.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

Keltanokka-kampanja

Ifin kyselyn mukaan suomalaisten mielestä tärkeimpiä tapoja varmistaa turvallinen koulumatka ovat vanhempien antama hyvä esimerkki turvallisesta liikennekäyttäytymisestä, kevyen liikenteen väylien ja alikulkujen rakentaminen sekä heijastimien ja heijastavien materiaalien käyttö.

Suomessa If tukee Keltanokka-kampanjaa ja on lahjoittanut heijastavia keltaisia lippalakkeja kaikille 1. luokan aloittaneille joka syksy vuodesta 2006 lähtien. Kampanjan tarkoituksena on tukea lasten liikenneturvallisuutta. Seitsemäntoista vuoden aikana yli miljoona suomalaislasta on saanut oman keltaisen lippalakin. Vuonna 2022 koulutaipaleensa aloitti noin 57 000 lasta, ja kouluihin lähetettiin lähes 55 000 lippalakkaa.

Ruotsin sydän- ja keuhkosäätiö

If rakentaa yhteistyössä Ruotsin sydän- ja keuhkosäätiön kanssa joukkorahoitusallustaa, jolla hankitaan defibrillaattoreita asuinalueille. Defibrillaattorit lisäävät sydänpysähdyksestä selviytymisen todennäköisyyttä merkittävästi. Defibrillaation tarve on erityisen suuri ensimmäisten viiden minuutin aikana sydänpysähdyksen jälkeen, ja koska suurin osa sydänpysähdyksistä tapahtuu kotona, defibrillaattoreita on oltava saatavilla myös asuinalueilla. Alusta lanseerattiin syyskuussa 2022, ja vuoden loppuun mennessä 1 300 lahjoittajalta oli kerätty yhteensä yli 600 000 Ruotsin kruunua.

Nuorisojärjestöt

If tukee Ruotissa vuosittain 360 000 kruunulla järjestöjä ja tapahtumia, jotka tukevat lasten ja nuorten liikunta-harrastusta. If arpoo joka kuukausi kolme työntekijää, jotka saavat ohjata 10 000 kruunua valitsemalleen järjestölle.

Norjan paloturvallisuusyhdistys

Norjassa If tekee yhteistyötä Norjan paloturvallisuusyhdistyksen kanssa. Yhteistyö keskittyy yksityisasuntoihin ja erityisesti perheisiin. If ja Norjan paloturvallisuusyhdistys ovat yhdessä kertoneet sadoille tuhansille norjalaisille,

miten tulipaloja ennaltaehkäistään. Osa yhteistyötä on myös vuosittain järjestettävä paloturvallisuusviikko. Vuonna 2022 sosiaalisen median kanavissa opetettiin ihmisiä lataamaan digitaalisia laitteitaan, kodinkoneitaan ja sähköpotkulautojaan paloturvallisesti kotona.

If ja Norjan paloturvallisuusyhdistys tarjoavat Ifin kurssi- ja osaamiskeskuksessa Norjan Hobølissa kursseja ja harjoituksia riskien ennaltaehkäisystä, pääasiassa palontorjunnasta, työturvallisuudesta ja ensiavusta. Kohderyhmänä ovat ensisijaisesti yritykset, joilla on erityisiä työturvallisuusvaatimuksia ja jotka tarvitsevat sertifikaatteja erilaisten turvallisuusjärjestelmien puitteissa ja dokumentoitua osaamista, sekä poliisin ja palokuntien koulutuslaitokset. Turvallisuuskeskuksen kursseille osallistuu vuosittain 3 000–3 500 ihmistä.

If ja Norjan paloturvallisuusyhdistys tekevät myös yhteistyötä Norjan liikenneturvallisuusneuvoston kanssa norjalaislasten turvallisuuden parantamiseksi autoissa.

Tuki Ukrainalle

Ukrainassa käytävä sota vaikuttaa Ifin toimintaan vakuutusyhtiönä. Yhtiö esimerkiksi vakuuttaa asiakkaita, joilla on toimintaa Ukrainassa. Sota vaikuttaa myös Ifin työntekijöihin Baltiassa ja Pohjoismaissa. Siksi If käynnisti vuonna 2022 yhteislahjoitusohjelman Ukrainan tukemiseksi.

Yhteislahjoittaminen tarkoittaa, että If vastaa työntekijöidensä tekemiin lahjoituksiin samansuuruisella lahjoituksella. If päätti kanavoida avun useiden Ukrainassa tai sen lähialueilla toimivien avustajajärjestöjen kautta. Lisäksi kaikilla työntekijöillä oli mahdollisuus valita lahjoitus joululahjan sijaan. If vastasi myös henkilöstön joululahjoituksiin samansuuruisella summalla. If ja sen työntekijät lahjoittivat Ukrainalle vuonna 2022 yhteensä noin 4,1 miljoonaa Ruotsin kruunua eri avustajajärjestöjen kautta, ja ohjelma jatkuu vuonna 2023.

Työntekijöiden vapaaehtoistyö

Yhteisöpäivät

Joiissakin Ifin toimintamaissa työntekijät voivat tehdä työaikana vapaaehtoistyötä valitsemansa asian hyväksi. Työaikaa voi lahjoittaa esimerkiksi Punaisen Ristin, Caritaksen, ruoka-avun sekä paikallisten mielenterveys-, kotouttamis- ja vanhustenhoitojärjestöjen tukemiseen. Aloitteet ovat työntekijälähtöisiä sekä kunkin maan henkilöstöosaston ja johdon koordinoimia.

Muu työntekijöiden vapaaehtoistoiminta

Ifillä on useita yhteistyö- ja sponsorointihankkeita, joista osa on yhtiön vuosittain järjestämiä, toiset taas työntekijöiden itsensä aloittamia ja vetämiä. Ifin työntekijät tukevat aktiivisesti yhtiön hyväntekeväisyystoimia lahjoittamalla joulu- tai syntymäpäivälahjojaan yrityksen vuosittain valitsemalle hyväntekeväisyysjärjestölle. Monet lahjoituksista käytettiin vuonna 2022 Ukrainan auttamiseen.

Yrityslähtöisen toiminnan lisäksi työntekijät ovat toimineet omasta aloitteestaan ja tehneet myös vapaaehtoistyötä Ukrainan tukemiseksi. Työntekijät keräsivät esimerkiksi välttämättömyystarvikkeita ja varoja myyjäisten ja ruokatoimitusten avulla sekä toimittivat tarvikkeita Punaiselle Ristille ja vastaanottokeskuksiin.

Topdanmark

Ohessa on esitetty esimerkkejä Topdanmarkin lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2022.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

Tanskan syöpäsäätiö

Topdanmark osallistui vuonna 2022 yhdeksättä kertaa Tanskan syöpäsäätiön Knæk Cancer -kampanjaan. Kampanjasta on tullut olennainen osa Topdanmarkin yrityskulttuuria, ja siihen osallistui vuonna 2022 enemmän työntekijöitä kuin koskaan aikaisemmin. Kaikkiaan 923 työntekijää osallistui erilaisiin liikunta-aktiviteetteihin, kuten tanssiin, kävelyyn, juoksuun ja pyöräilyyn, joilla kerättiin rahaa kampanjan tueksi. Topdanmark ja sen työntekijät ja yhteistyökumppanit keräsivät vuonna 2022 yhteensä 625 307 Tanskan kruunua, mikä on kaikkien aikojen ennätys. Kampanjan keräämät rahat käytetään Tanskan syöpäsäätiön syöpätutkimukseen.

Lääkärit ilman rajoja

Topdanmark on tehnyt yhteistyötä Lääkärit ilman rajoja -järjestön kanssa vuodesta 1996 lähtien. Yhtiö on valinnut Lääkärit ilman rajoja -järjestön, koska luottaa siihen, että lahjoitukset käytetään vastuullisesti kriisikohteissa ympäri maailman. Lääkärit ilman rajoja tekee työtä myös terveyden edistämiseksi ja sairauksien ennaltaehkäisemiseksi, erityisesti alueilla, joilla sairaanhoidon ja terveydenhuollon saatavuus on huonoa.

Topdanmarkin työntekijät voivat halutessaan osallistua Lääkärit ilman rajoja -järjestön tukemiseen suoraan palkastaan, ja Topdanmark lahjoittaa vastaavan summan. Lisäksi vuonna 2022 Topdanmarkin työntekijöilleen antamaan joululahjaan kuului 100 Tanskan kruunun lahjoitus järjestölle. Työntekijöillä oli myös mahdollisuus lahjoittaa koko joululahjaan käytetty summa. Topdanmark ja sen työntekijät lahjoittivat vuonna 2022 Lääkärit ilman rajoja -järjestölle yhteensä 414 060 Tanskan kruunua.

Lahjoitukset Tanskan syöpäsäätiölle ja Lääkärit ilman rajoja -järjestölle

Topdanmark, 2022

	Topdanmarkin tekemät lahjoitukset (Tanskan kruunua)	Topdanmarkin työntekijöiden tekemät lahjoitukset (Tanskan kruunua)	Osallistuneiden työntekijöiden lukumäärä	Hallintokustannukset (Tanskan kruunua)
Tanskan syöpäsäätiö	179 167	446 140	923	200 553
Lääkärit ilman rajoja	330 030	84 030	64	0

Veripankki

Topdanmarkin pääkonttorin työntekijät ovat vuodesta 1963 lähtien voineet luovuttaa verta veripankille työpäivän aikana. Tämä toiminta tukee Topdanmarkin pyrkimyksiä riskien ennaltaehkäisyyn. Topdanmarkin työntekijät luovuttivat vuonna 2022 yhteensä 239 pussia verta.

Buddha Bikes

Topdanmark tekee yhteistyötä Buddha Bikesin kanssa. Pienyritys kunnostaa vanhoja polkupyöriä ja lahjoittaa ne apua tarvitseville ihmisille, kuten pakolaisille ja pienituloisille perheille. Jos varastetusta pyörästä on maksettu vakuutuskorvaus, mutta pyörä saadaan sen jälkeen takaisin, pyörä on Topdanmarkin omaisuutta. Tällaiset pyörät lahjoitetaan Buddha Bikesille. Yhteistyö on jatkunut vuodesta 2019 lähtien. Topdanmark lahjoitti vuonna 2022 kaikkiaan 109 pyörää Buddha Bikesille.

Kertaluonteiset toimet

Topdanmark keräsi vuonna 2022 varoja ukrainalaisille yhteistyössä Tanskan Punaisen Ristin kanssa. Sekä yritys että sen työntekijät tekivät lahjoituksia. Kerätyt varat käytettiin koulutuksen tukemiseen, elintarvikkeisiin, ensiapupaketteihin ja muuhun turvallisuuteen liittyvään hätäapuun.

Hastings

Ohessa on esitetty esimerkkejä Hastingsin lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2022.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

Yhteisöavustukset

Hastingsilla on yhteisöille suunnattu avustusohjelma, jonka puitteissa yhtiö tarjoaa tukea hyväntekeväisyysjärjestöille ja yhteisöille sekä muihin hyviin tarkoituksiin lähiympäristössään. Tuki voi olla käytännöllistä tai ammatillista apua, tai se voidaan myöntää rahallisena avustuksena. Kuka tahansa paikallisyhteisöstä voi pyytää yhtiöltä tukea, ja yhtiön työntekijät voivat esittää pyynnön tuen saajan puolesta.

Hastings jatkoi vuonna 2022 paikallisten hyväntekeväisyysjärjestöjen ja yhteisöjen tukemista avustusohjelmansa kautta. Tukeen sisältyi humanitaarista apua ukrainalaisia pakolaisia auttaville kansallisille ja paikallisille ryhmille. Ohjelman kautta myönnettiin vuonna 2022 kaikkiaan 85 avustusta, joiden yhteissumma oli 97 000 punttaa.

Hastings tuki myös paikallisia yhteisöjä Bexhillissä ja Leicesterissä sponsoroimalla tapahtumia, kuten Hastingsin ja Leicesterin Pride sekä avustamalla paikallisia hoivakoteja yhteensä 40 000 punnalla.

Hastings jatkoi lisäksi ympäristönsuojelun tukemista vuonna 2022 auttamalla Bexhillin ja Leicesterin aluevaltuustoja rantojen käyttöönotossa ja siivoamisessa, puiden istutuksessa ja puistojen kunnostuksessa.

Kansalliset varainhankintapäivät

Hastings tuki vuonna 2022 kahta kansallista varainhankintapäivää, Comic Relief ja Macmillan Cancer Support, keräten yhteensä 7 000 punttaa niiden tueksi. Yhtiö järjesti myös toisen Hastings Golf Day -päivänsä, jolla kerättiin 9 000 punttaa Roosa nauha -säätiölle.

Yhtiön työntekijät keräsivät yli 27 500 punttaa hyväntekeväisyyteen vuonna 2022. Työntekijöiden palautteen pohjalta varainhankinnan painopistettä siirretään jatkossa kansallisista tapahtumista Hastingsin lähellä toimiviin hyväntekeväisyysjärjestöihin ja yhteisöihin.

Työntekijöiden vapaaehtoistyö

Yhteisöpäivät

Hastingsilla on työntekijöiden vapaaehtoistyötä tukeva Colleague community days -ohjelma. Työntekijöille annetaan joka vuosi vähintään yksi palkallinen työpäivä, jonka aikana he voivat työskennellä yhteisön hyväksi joko ryhmänä tai yksin. Yli 1 300 Hastingsin työntekijää tarjosi paikallisille yhteisöilleen yli 10 000 tuntia käytännön tukea ohjelman kautta vuonna 2022. Työntekijät muun muassa toimivat mentoreina kouluissa, istuttivat puita, kävivät sponsorikävelyillä hyväntekeväisyysjärjestöjen hyväksi ja puhdistivat rantoja.

Hastings aikoo kasvattaa yhteisöpäiviin osallistuvien työntekijöiden määrää vuonna 2023 ja pyrkii tarjoamaan heille enemmän mahdollisuuksia vapaaehtoistyöhön. Hastings aikoo myös jatkaa ympäristöön ja vastuullisuuteen liittyvien yhteisöpäiviensä kehittämistä. Suunnitteilla on yhteistyötä ympäristökasvatusohjelmia tarjoavien hyväntekeväisyysjärjestöjen kanssa kestävä kehityksen sisällyttämiseksi koulujen opetussuunnitelmiin.

Mandatum

Ohessa on esitetty esimerkkejä Mandatumin lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2022.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

UNICEF ja Suomen Punainen Risti

Mandatum käynnisti vuonna 2022 sisäisen lahjoituskampanjan humanitaarisen avun tarjoamiseksi Ukrainalle. Mandatum teki kampanjan osana 116 870 euron lahjoituksen, joka jaettiin UNICEFin ja Suomen Punaisen Ristin katastrofirahaston kesken.

Lisäksi Mandatum antoi vuosittaisen 10 000 euron joululahjoituksensa Ukrainalle UNICEFin kautta. UNICEF auttaa ukrainalaisia lapsia ja perheitä toimittamalla apua ja mahdollistamalla terveyspalvelujen, puhtaan veden, koulutuksen ja kriittisten tukipalvelujen saannin.

Tukikummit-säätiö

Mandatum tekee yhteistyötä Tukikummit-säätiön kanssa auttaakseen taloudellisista syistä syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria Suomessa. Yhtiö lahjoittaa vaikeassa tilanteessa olevien perheiden lapsille tapaturmavakuutuksia säätiön kautta.

Vakuuttamalla itsensä Mandatumin tuotteilla voi auttaa turvaamaan vähäosaisen lapsen tai nuoren elämän tapaturman sattuessa. Mandatum lahjoittaa jokaisesta myydyistä uudesta henkivakuutuksesta noin prosentin ensimmäisen vuoden vakuutusmaksuista tapaturmavakuutuksen järjestämiseen. Vakuutus myönnetään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Yhteistyö alkoi vuonna 2014 ja tähän mennessä lähes 4 000 lasta on saanut tapaturmavakuutuksen.

Työntekijöiden vapaaehtoistyö

Yhteisöpäivät

Koko Mandatumin henkilöstöllä oli vuonna 2022 mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä haluamassaan hyväntekeväisyysjärjestössä. Vapaaehtoistyöhön sai vuoden aikana käyttää kahdeksan työtuntia, joiden aikana työntekijät tukivat valitsemaansa asiaa joko omalla osaamisellaan tai muulla tavoin. Yhtiön työntekijät tekivät vuoden aikana vapaaehtoistyötä muun muassa Hope-hyväntekeväisyysjärjestössä, Sekaisin-chatissa ja Nyyti ry:ssä. Lisäksi kolmen työntekijän ryhmä keräsi yhden päivän aikana yli 200 litraa roskia Helsingin ja Espoon rannikolta.

Muu työntekijöiden vapaaehtoistoiminta

Mandatum järjesti keväällä 2022 lahjoituskampanjan Ukrainan tukemiseksi ja haastoi kaikki työntekijänsä mukaan kasvattamaan kokonaislahjoitusta. Mandatum lupasi 100 000 euron pohjalahjoituksen lisäksi kaksinkertaistaa kaikki Mandatumin työntekijöiden tekemät lahjoitukset. Lahjoituksen kokonaissummaksi muodostui 133 740 euroa. Mandatumin työntekijöiden lahjoituksilla tuettiin humanitaarista avustustyötä eri järjestöjen kautta.

Sampo Oyj

Ohessa on esitetty esimerkkejä Sampo Oyj:n lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2022.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

UNICEF

Sampo Oyj:n teki vuonna 2022 yhteensä 50 000 euron joululahjoituksen UNICEFille. Lahjoitus kohdistettiin UNICEFin globaaliin lastenrahastoon, josta varoja käytetään avun tarvitsijoiden hyväksi siellä, missä apua eniten tarvitaan. UNICEFin mukaan juuri nyt 40 miljoonaa lasta on joutunut jättämään kotinsa sodan, konfliktien tai ilmaston ääri-ilmiöiden takia. Lahjoitusten avulla järjestö pystyy tuomaan lapsille terveyttä, turvaa ja koulunkäyntimahdollisuuksia.

Invalidiliitto

Sampo Oyj lahjoitti 10 000 euroa Invalidiliitolle vuonna 2022. Invalidiliitto edistää ja kehittää fyysisesti vammaisten ja toimintaesteisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua, liikkua ja elää täysipainoista elämää. Kyseessä oli seitsemäs peräkkäinen vuosi, kun Sampo Oyj teki lahjoituksen liitolle.

Korpikuusikon hunaja

Sampo Oyj teki vuonna 2022 yhteistyötä Korpikuusikon hunajan kanssa ostamalla kaksi mehiläispesää, joista Korpikuusikon hunajan mehiläishoitajat huolehtivat. Mehiläispesät sijoitettiin Nuuksion kansallispuistoon, jonka luonnon monimuotoisuutta pesien noin 100 000 mehiläistä jatkossa suojelevat. Jokainen Sampo Oyj:n työntekijä sai vuoden päätteeksi purkin Sampo Oyj:n omien mehiläisten tuottamaa hunajaa. Yhteistyö Sampo Oyj:n ja Korpikuusikon hunajan kanssa alkoi vuonna 2021.

Työntekijöiden vapaaehtoistyö

Sampo Oyj ja sen työntekijät ovat osallistuneet Joulupuu-keräykseen vuodesta 2016 lähtien. Keräyksen tarkoituksena on kerätä joululahjoja vähävaraisten perheiden lapsille ja nuorille, jotka jäisivät muuten ilman joululahjaa. Sampo Oyj:n työntekijöillä oli vuonna 2022 mahdollisuus tehdä rahalahjoitus suoraan keräykseen. Keräys ja lahjoitusohjeet nostettiin esille Sampo Oyj:n intranetissä. Henkilöstö on arvostanut mahdollisuutta tehdä lahjoitus keräyksen kautta. Yhteistyö tarjoaa myös työntekijöille konkreettisen tavan tukea omaa yhteisöään.

Verojalanjälki

Olennaisuus

Sampo-konsernin yhtiöt ovat merkittäviä ja vastuullisia veronmaksajia, ja verovelvoitteiden noudattaminen on tärkeä osa konserniyhtiöiden liiketoimintaa ja vastuullisuutta. Sampo-konsernin yhtiöiden maksamilla veroilla on myös laajempi taloudellinen ja sosiaalinen vaikutus, ja niillä on merkittävä rooli konserniyhtiöiden toimintamaiden kehityksessä.

Konserniyhtiöt toimivat avoimesti ja vastuullisesti kaikissa veroasioissa ja tekevät tiivistä yhteistyötä veroviranomaisten kanssa varmistaakseen, että kaikki veronmaksut ovat oikeudenmukaisia ja noudattavat lainsäädäntöä. Sampo-konserni voi kohdata maineriskejä, operatiivisia riskejä ja liiketoimintariskejä, jos veroja ei makseta tehokkaasti ja täsmällisesti.

Konsernin hallintotapa

Sampo-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet noudattamaan verolakien ja -määräysten henkeä ja kirjainta niissä maissa, joissa niillä on toimintaa. Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa kerrotaan konsernitason veroperiaatteet. Toimintaperiaatteet käydään läpi vuosittain ja Sampo Oyj:n hallitus hyväksyy ne.

Veroasiat on sisällytetty osaksi taloushallintoa, ja ne kuuluvat siten konsernin talousjohtajan vastuulle. Konsernin talousjohtaja raportoi tarvittaessa hallitukselle strategisesti merkittävistä veroasioista. Yksittäiset konserniyhtiöt ja niiden talous- ja veroasiantuntijat kantavat vastuun päivittäisistä verotukseen liittyvistä asioista. Lisäksi sisäisen hallinnon malleilla, pakollisilla oikeudellisilla ja lakisääteisillä vaatimuksilla sekä finanssivalvontaviranomaisten suorittamalla valvonnalla varmistetaan, että Sampo-konsernin yhtiöt noudattavat verosääntöjä.

Sampo-konsernin tapa hallita veroriskejä on johdonmukainen ja osa yleistä riskienhallintaa. Sampo-konserni tunnistaa, arvioi, valvoo ja hallinnoi veroriskejä aktiivisesti varmistaakseen, että ne pysyvät liiketoiminnan ja strategisten tavoitteiden mukaisina ottaen huomioon konserniyhtiöiden halun ottaa veroriskejä.

Sampo-konserni tukee kansallisella ja kansainvälisellä tasolla tehtävää työtä paremman ja oikeudenmukaiseman verojärjestelmän kehittämiseksi yhteiskunnan,

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:
www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

politiikan ja liike-elämän eri tarpeisiin. Sampo Oyj tytäryhtiöineen kuuluu myös eri toimialajärjestöihin (mm. Finanssiala, Svensk Försäkring, Finans Norge, Forsikring & Pension, Elinkeinoelämän keskusliitto). Yritykset pyrkivät vaikuttamaan politiikkaan ja lainsäädäntöön ja käymään verotusta koskevaa vuoropuhelua ensisijaisesti osallistumalla aktiivisesti toimialajärjestöjen komiteoiden työhön.

Konsernin toimet ja tulokset

Sampo-konserni maksoi sekä keräsi ja tilitti veroja vuonna 2022 yhteensä 2 162,1 miljoonaa euroa. Ifin osuus kokonaismäärästä oli 50,7 prosenttia (45,1), Topdanmarkin 14,8 prosenttia (28,7), Hastingsin 11,0 prosenttia (9,7) ja Mandatumin 7,3 prosenttia (8,9). Emoyhtiö Sampo Oyj:n osuus oli 16,1 prosenttia (7,7), joka koostuu suurilta osin osingosta pidätetystä verosta, koska emoyhtiöllä ei yleensä ole merkittävää muuta verotettavaa tuloa.

Topdanmarkin henkivakuutusliiketoiminnan myynnistä vuonna 2022 saatu voitto vaikutti Topdanmarkin ja Sampo-konsernin efektiivisiin veroasteisiin.

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt eivät saaneet vuonna 2022 taloudellista tukea (esim. apurahoja tai verohelpotuksia) yksittäisiltä valtioilta.

Maksetut ja tilitetyt verot

Sampo-konserni

Milj. e	2022	2021	2020*
Konsernin maksamat verot			
Yhteisövero	326,4	365,4	286,8
Työnantajamaksut	172,6	146,1	118,7
Muut verot	6,0	5,2	10,5
Yhteensä	505,0	516,7	416,0
Konsernin keräämät ja tilitämät verot			
ALV	57,5	54,4	43,8
Vakuutusmaksuvero	643,8	594,0	430,0
Muut verot ja maksut	573,3	832,9	716,7
Ennakonpidätys	382,5	181,1	124,3
Yhteensä	1 657,0	1 662,3	1 314,8
Kaikki verot yhteensä	2 162,1	2 179,1	1 730,8

* Pois lukien Hastings

Maksetut ja tilitetyt verot yhtiöittäin

	If		Topdanmark		Hastings		Mandatum		Sampo Oyj	
Milj. e	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Maksetut verot										
Yhteisövero	267,1	214,3	32,6	81,2	7,6	15,8	18,9	53,0	0,3	1,2
Työnantajamaksut	114,0	90,3	38,2	39,0	17,5	13,9	0,7	1,1	2,2	1,7
Muut verot	3,7	3,1	0	0	0,8	0,7	1,5	1,4	0	0
Yhteensä	384,8	307,7	70,7	120,2	25,8	30,5	21,2	55,5	2,5	2,9
Kerätyt ja tilitetyt verot										
ALV	39,7	39,0	4,8	5,3	6,0	5,0	3,7	1,4	3,2	3,7
Vakuutusmaksuvero	464,6	438,2	12,6	12,6	166,6	143,1	0	0	0	0
Muut verot ja maksut	207,9	198,2	183,7	460,3	39,4	31,7	134,0	136,3	8,2	6,3
Ennakonpidätys	0	0	48,5	27,2	0	0	0	0	334,0	153,9
Yhteensä	712,2	675,3	249,6	505,5	212,0	179,9	137,7	137,8	345,4	163,9
Kaikki verot yhteensä	1 097,0	983,0	320,4	625,7	237,8	210,3	158,9	193,2	348,0	166,8

Maksetut ja tilitetyt verot maittain

Sampo-konserni

	Suomi		Tanska		Norja		Ruotsi		Iso-Britannia		Muut maat	
Milj. e	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Maksetut verot												
Yhteisövero	139,5	97,4	32,1	92,3	57,0	71,3	84,4	83,9	-1,3	4,7	14,8	15,7
Työnantajamaksut	2,3	2,4	47,3	48,4	27,5	26,5	68,3	45,9	17,5	13,9	9,7	8,9
Muut verot	4,5	4,1	0,1	-0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8	0,4	0,3
Yhteensä	146,2	103,9	79,5	140,7	84,6	97,8	152,8	129,9	17,0	19,5	24,9	25,0
Kerätyt ja tilitetyt verot												
ALV	17,3	14,7	8,8	9,1	6,1	5,5	18,4	18,8	6,2	5,2	0,6	1,2
Vakuutusmaksuvero	185,7	178,1	39,2	36,4	193,1	177,7	49,6	50,4	168,2	144,5	7,9	6,9
Muut verot ja maksut	207,5	205,6	210,7	486,4	41,5	39,2	62,7	59,0	38,5	31,1	12,4	11,6
Ennakonpidätys	334,0	153,9	48,5	27,2	0	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	744,5	552,3	307,3	559,1	240,7	222,5	130,8	128,2	212,9	180,7	20,9	19,6
Kaikki verot yhteensä	890,8	656,1	386,8	699,8	325,3	320,4	283,5	258,1	229,9	200,2	45,7	44,6

Efektiivinen veroaste

%	2022	2021	2020
If	21,0	21,0	21,6
Topdanmark	10,0	27,9	22,7
Hastings	14,1	29,5	-
Mandatum	21,3	20,6	23,9
Sampo-konserni*	17,0	23,7	24,5

* Konsernin efektiivinen veroaste pois lukien osakkuusyhtiöt

Yritysveroprosentti suurimmissa toimintamaissa

Sampo-konserni

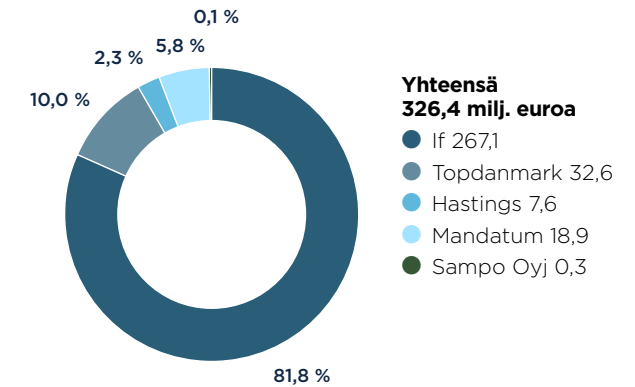
%	2022	2021	2020*
Tanska	22,0	22,0	22,0
Norja**	25,0/22,0	25,0/22,0	25,0/22,0
Ruotsi	20,6	20,6	21,4
Suomi	20,0	20,0	20,0
Iso-Britannia	19,0	19,0	-

* Pois lukien Hastings

** Vakuutusalan työnantajiin sovelletaan korkeampaa veroastetta.

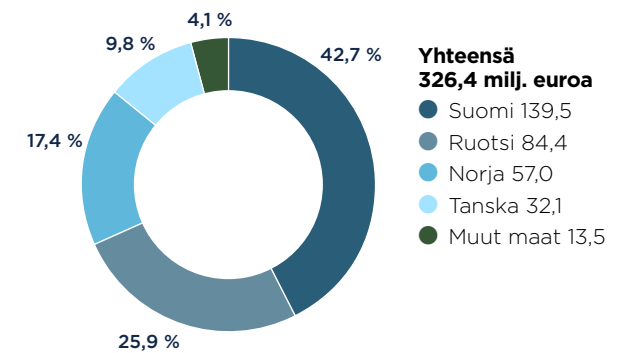
Yhteisöverot yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2022



Yhteisöverot maittain

Sampo-konserni, 2022



Yhteisöt

Päämäärä: Sampo-konserni edistää turvallisuutta sekä luo hyvinvointia ja taloudellista turvaa yhteiskunnassa.

Olennaiset aihealueet	Tärkeimmät tavoitteet	Konsernitasolla seurattavat mittarit
Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu	Sampo-konserni • Osallistua sidosryhmäyhteistyöhön	Sampo-konserni • Keskustelupaikat ja -aiheet
Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet	Sampo-konserni • Osallistua humanitaarisiin toimiin	Sampo-konserni • Lahjoitusten määrä
Verojalanjälki	Sampo-konserni • Olla vastuullinen veronmaksaja	Sampo-konserni • Maksetut ja tilitetyt verot yhtiö- ja maakohtaisesti sekä veroasteet

Liitteet

Liite 1: Laskentaperiaatteet	181
Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt.....	188
Liite 3: GRI-sisältöindeksi.....	194
Liite 4: TCFD-sisältöindeksi.....	200
Liite 5: SASB-sisältöindeksi.....	201
Liite 6: YK:n kestävän kehityksen tavoitteet.....	202
Riippumaton varmennusraportti.....	204
Vastuullisuusraportin allekirjoitukset.....	206
Yhteystiedot.....	207

Liite 1: Laskentaperiaatteet

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2022, ellei toisin mainita. Raportti on saatavilla vain digitaalisessa muodossa.

Rajaus ja raportin rakenne

Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Mandatumin. Raportti tarjoaa konsernitason tietoa muutamin poikkeuksin, jotka johtuvat lähinnä konsernin ja konserniyhtiöiden luonteesta aiheutuvasta tietojen saatavuudesta.

Raportti on jaettu viiteen osioon Sampo-konsernin strategisten vastuullisuusteemojen mukaisesti. Teemat ovat Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt, Vastuullinen yrityskulttuuri, Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi, Vastuulliset tuotteet ja palvelut ja Vastuullisuus yhteisöissä. Jokaisen teeman alla tarkastellaan aiheeseen liittyviä olennaisimpia vastuullisuusnäkökohtia.

Raportin keskeisiin aiheisiin tai niiden rajauksiin ei ole tehty muutoksia edelliseen raportointivuoteen verrattuna. Aiempiin raportteihin verrattuna tietojen saatavuus parani (esim. kasvihuonekaasupäästöt) ja uusia indikaattoreita otettiin käyttöön (esim. konsulttina työskentelevät työntekijät yhtiöittäin; nollatuntisopimuk-sella työskentelevät työntekijät yhtiöittäin, maittain ja binäärisen sukupuolen mukaan; vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus yhtiöittäin ja maittain; binäärinen sukupuoli maittain; työperäiset tapaturmat; lakien ja määräysten noudattaminen ja maksetut sakot).

Laatimisperusta

Vastuullisuusraportoinnin laatimisperiaatteet noudattavat Sampo-konsernin tilinpäätösraportoinnissa käytettyjä periaatteita. Vastuullisuusraportti sisältää Sampo Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuustiedot. Tytäryhtiön määritelmä perustuu konsernin taloudelliseen raportointiin.

Avainlukujen laskentaan on käytetty suurimmaksi osaksi konsernin laskentaperiaatteita ja tästä syystä luvut voivat erota paikallisesti julkaistuista, yhtiökohtaisista luvuista.

Taloudellisessa raportoinnissa sijoitukset osakkuus-yhtiöihin käsitellään pääomaosuusmenetelmällä. Osakkuusyhtiöt eivät ole osa Sampo-konsernin vastuullisuusraportointia.

Vähemmistöosuuksia koskevien tietojen oikaisuja ei tehty vuonna 2022.

Yritysjärjestelyjen, kuten fuusioiden, yritysostojen ja yksiköiden tai niiden osien myynnin osalta lähestymistapaa tarkastellaan tapauskohtaisesti. Se riippuu esimerkiksi kyseisen järjestelyn ajoituksesta, koosta ja vaikutuksista. Hastings on vuonna 2020 mukana luvuissa, jotka lasketaan vuoden lopun tilanteen mukaan, sillä Hastingsista tuli Sampo Oyj:n tytäryhtiö vasta marraskuussa 2020. Mandatum sai Baltian henkivakuutustoimintansa myynnin päätökseen heinäkuussa 2022. Kaupan vuoksi Mandatumin Baltian toiminnot eivät sisälly vuoden 2022 vastuullisuusraporttiin. Kauppa saatiin päätökseen hyvissä ajoin ennen vuoden loppua, ja Baltian liiketoiminta on jätetty pois myös konsernin

taloudellisesta raportoinnista. Lisäksi Topdanmark myi henki- ja eläkevakuutusliiketoimintansa joulukuussa 2022. Koska kauppa saatiin päätökseen vasta vuoden loppupuolella, henkivakuutustoiminta on otettu mukaan keskimääräisiin lukuihin, ellei toisin mainita, mutta ei vuoden lopun tilannetta kuvaaviin lukuihin ja tietoihin.

Vertailun mahdollistamiseksi aiempien vuosien luvut on esitetty sikäli kun ne ovat saatavilla tai katsottu olennaisiksi. Pyörityksen johdosta raportissa esitetyt luvut eivät välttämättä täsmää kokonaismääriin. Sama koskee prosenttiosuuksia. Vastuullisuusraportoinnissa käytetyt valuuttakurssit ovat samat, joita käytetään Sampo-konsernin taloudellisessa raportoinnissa.

Jos laatimisperusta eroaa tässä esitetyistä menetelmistä, asiasta on mainittu toisaalla näissä laskentaperiaatteissa ja/tai kunkin olennaisen aiheen ja siihen liittyvien indikaattoreiden yhteydessä.

Yhteenvedo Sampo-konsernin merkittävistä tilinpäätöksen laatimisperiaatteista on saatavilla **Hallituksen toimintakertomuksessa ja tilinpäätöksessä**.

Raportointiviitekehykset

Raportti on kirjanpitolain 3a luvun 5 pykälän mukainen selvitys muista kuin taloudellisista tiedoista. Lain mukaan Sampo Oyj julkaisee konsernin vastuullisuusraportin vuosittain mahdollisimman pian hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen jälkeen, kuitenkin viimeistään kesäkuun loppuun mennessä. Raportti täyttää myös EU-taksonomian mukaiset raportointivaatimukset.

Raportti on laadittu GRI-standardien mukaisesti. GRI-sisältöindeksi on esitetty liitteessä 3. Raportissa on käytetty myös Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ja Sustainability Accounting Standards Board (SASB) -viitekehyksiä. TCFD- ja SASB-sisältöindeksit on esitetty liitteissä 4 ja 5. Lisäksi raportti on laadittu vastaamaan Global Compact -aloitteen vaatimuksia ja viestimään Sampo-konsernin toiminnasta YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden hyväksi.

Sampo-konserni integroi konsernin vastuullisuusraportoinnin hallituksen toimintakertomukseen yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) vaatimusten mukaisesti vuonna 2025 koskien raportointivuotta 2024.

Varmennus

Raportin on varmentanut (rajallinen varmennus) riippumaton kolmannen osapuolen varmennuspalvelujen tarjoaja.

EU-taksonomia

Uprightin tuottamat sijoitusten taksonomiakelpoisuuteen liittyvät tunnusluvut ovat joko (1) yritysten omaan taksonomiakelpoisuusraportointiin perustuvia tai (2) Uprightin muun käytettävissä olevan tiedon pohjalta tuottamia arvioita. Uprightin arvioiden tuottamisessa käyttämiä julkisia tietolähteitä ovat muun muassa yritysten vuosiraportit, vastuullisuusraportit, yritysten raportointi Yhdysvaltojen finanssimarkkinoita valvovalle SEC:lle (U.S. Securities and Exchange Commission), yritysten verkkosivut, markkinatilastot ja muu markkinatutkimus. Julkisesti käytettävissä olevan tiedon lisäksi osa yrityksistä luovuttaa tunnuslukujen tuottamista tukevaa tietoa myös suoraan Uprightille.

Uprightin tuottamissa taksonomiakelpoisuutta koskevilla tunnusluvuissa kunkin aktiviteetin suhteellinen osuus määräytyy kuhunkin aktiviteettiin liittyvän liikevaihdon perusteella. Tämä edellyttää yritysten aktiviteettien luokittelua taksonomiasääntelyssä määritettyihin luokkiin ja kuhunkin aktiviteettiin liittyvän liikevaihto-osuuden määrittelyä. Suurin osa yrityksistä raportoi liikevaihtonsa vain karkealla alajaottelulla (tai kokonaan ilman alajaottelua), joka on riittämätön EU-taksonomian aktiviteetteihin liittyvien liikevaihto-osuuksien määrittämiseen. Upright tuottaa arviot aktiviteettien osuuksista käyttämällä yrityksen raportoimaa karkeaa ositusta lähtökohtana ja tarkentamalla sitä hyödyntäen markkinatilastoja, muuta markkinatutkimusta ja yhtiön julkaisuista (vuosiraportit, verkkosivut, viranomaisraportointi) luonnollisen kielen-prosessoinnin avulla muodostettavia liikevaihto-osuuksien kanssa korreloivia metriikoita.

Upright määrittää yrityksen NFRD-statuksen ottaen huomioon sekä EU:n laajuiset perustason kriteerit että kansalliset säännöt.

Uprightin metodologia taksonomian mukaiseen raportointiin (englanniksi):

<https://docs.uprightplatform.com/methodology/eu-taxonomy>

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Korruption ja lahjonnan ehkäisy

Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset ovat vakavia tapauksia, joista konserniyhtiöt ilmoittivat Sampo Oyj:lle osana vastuullisuus-, compliance- ja/tai riskienhallintaraportointia.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen

Viranomaisille ilmoitetut rahanpesu- ja terrorismin rahoitusepäilyt ovat asiakastapahtumiin liittyviä epäilyjä.

Ihmisoikeudet ja työkäytännöt

Sisäisesti raportoitujen ihmisoikeustapausten määrä kattaa kaikki vakavat ihmisoikeus- ja työoikeuslain-säädännön loukkaukset. Raportoituihin syrjintä- ja häirintätapauksiin kuuluvat Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa määritellyt syrjintä- ja häirintätapaukset, jotka ovat johtaneet virallisiin seuraamuksiin (esim. varoitus tai irtisanominen).

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset -osiossa on esitetty tiivistetysti Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöt. Laskennassa on mukana If (Pohjoismaiden ja Baltian toimistot), Topdanmark (kaikki toimistot), Hastings (kaikki toimistot), Mandatum (kaikki toimistot Suomessa) ja Sampo Oyj (Suomen toimisto). Kasvihuonekaasupäästöt ja niihin liittyvät muut tiedot on raportoitu konserni- ja yhtiötasolla. Konsernin yhteisiä laskentaperiaatteita käytettiin kautta linjan. Laskennan suoritti ulkopuolinen palveluntarjoaja, South Pole, konserniyhtiöiden toimittamien tietojen perusteella.

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

If raportoi Scope 1 -päästöt yhtiön omistamissa ja leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen, lämmityksen ja jäähdytyksen perusteella. Kaikki Ifin Pohjoismaiden suurimmissa toimistoissa käytetty sähkö on kokonaan peräisin

uusiutuvista energialähteistä. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset, junamatkat, linja-automatkat, taksimatkat, vuokra-autot ja hotelliyöt), IT-laitteiden (kaikki käytössä olevat laitteet) ja pilvipalvelujen, paperinkulutuksen, painotuotteiden ja markkinointiaineiston, vedenkulutuksen, työntekijöiden työmatkojen, jätteiden sekä polttoaineen ja energiankulutuksen perusteella. Työntekijöiden työmatkojen kasvi-huonekaasupäästöt on laskettu Deedsterin toteuttaman kyselyn perusteella.

Topdanmark raportoi Scope 1 -päästöt kaikkien toimistojen kiinteiden ja liikkuvien polttolähteiden perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen ja lämmityksen perusteella. Pienempien toimistojen (Herning, Odense, Vejle, Næstved, Ringsted ja Aalborg) sähkönkulutus, lämmitys, jätemäärä ja vedenkulutus perustuivat joko henkilöstömäärän (FTE) tai toimiston pinta-alan mukaan laskettuun kesikulutukseen. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset ja taksimatkat), vedenkulutuksen, paperinkulutuksen, IT-laitteiden (vuoden aikana hankitut IT-laitteet sekä jälleenmyydyt IT-laitteet) ja pilvipalvelujen, työntekijöiden työmatkojen, jätteiden sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella. Tietoa työntekijöiden työmatkoista kerättiin kyselyllä. Kyselyn vastausprosentti oli 39 prosenttia ja tulokset ekstrapoloitiin kattamaan kaikki työntekijät.

Hastings raportoi Scope 1 -päästöt kiinteissä poltto-lähteissä käytetyn polttoaineen ja jäähdytysaineiden perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset, junamatkat ja hotelliyöt), vedenkulutuksen, paperinkulutuksen, IT-laitteiden (kaikki IT-laitteet) ja pilvipalvelujen, työntekijöiden etätyöskentelyn, jätteiden sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella.

Mandatum raportoi Scope 1 -päästöt leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen ja lämmityksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset, taksimatkat, junamatkat ja hotelliyöt), IT-laitteiden (vuoden aikana hankitut IT-laitteet) ja pilvipalvelujen, vedenkulutuksen, paperinkulutuksen, ruokapalvelujen, muiden ostettujen tuotteiden ja palvelujen, työntekijöiden työmatkojen ja etätyöskentelyn sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella. Tiedot sähkönkulutuksesta olivat saatavilla kaikkien muiden toimipisteiden paitsi Vantaan osalta. Vantaan toimiston sähkönkulutus on ekstrapoloitu. Vantaan toimistoa lukuun ottamatta kaikkien toimistojen sähkö on peräisin uusiutuvista lähteistä. Muu sähkönkulutus tulee sähköautojen lataamisesta. Tiedot lämmityksestä ja vedenkulutuksesta olivat saatavilla vain Helsingin toimipaikalle. Lämmityskuluja ei ekstrapoloitu muille toimipisteille, sillä

niiden lämmitykseen käytetään sähköä. Vedenkulutus ekstrapoloitiin Helsingin toimiston kulutuksen ja työntekijöiden määrän perusteella. Tietoa työntekijöiden työmatkoista kerättiin kyselyllä. Kyselyn vastausprosentti oli 34 prosenttia ja tulokset ekstrapoloitiin kattamaan kaikki työntekijät.

Sampo Oyj raportoi Scope 1 -päästöt yhtiön omistamissa ja leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen, lämmityksen ja jäähdytyksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset, taksimatkat ja hotelliyöt), paperinkulutuksen, vedenkulutuksen, ruokapalvelujen, IT-laitteiden (vuoden aikana hankitut IT-laitteet) ja pilvipalvelujen, tulosteisiin ja julkaisuihin käytetyn rahan, työntekijöiden työmatkojen ja etätyöskentelyn, jätteiden sekä polttoaineen ja energiankulutuksen perusteella. Tietoa työntekijöiden työmatkoista kerättiin kyselyllä. Kyselyn vastausprosentti oli 70 prosenttia ja tulokset ekstrapoloitiin kattamaan kaikki työntekijät.

Kaiken kaikkiaan datankeräys, päästökertoimet ja oletukset perustuivat GHG Protocol -ohjeistukseen. Olettamissa ja päästökertoimissa käytettiin konservatiivista lähestymistapaa. Jos tiedot olivat puutteellista, laskennassa käytettiin yleistyksiä ja arvioita. Lisätietoa kulutuksesta ja päästöistä on liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt.

Lakien ja määräysten noudattaminen

Vastuullisuusraportoinnissa compliance-rikkomuksia pidetään merkittävänä, jos niistä aiheutuu esimerkiksi sakkoja tai niihin liittyy rajoituksia, joita hallitukset, sääntelyviranomaiset tai julkiset tahot ovat asettaneet konserniyhtiöiden toiminnalle (esim. kaupankäyntilupien tai toimintalupien peruuttaminen). Niihin voi kuulua myös valvontaviranomaisten korjaavia valtuuksia ja direktiivejä lainvastaisen toiminnan lopettamiseksi tai korjaamiseksi.

Vastuullinen yrityskulttuuri

Henkilöstöluvut on raportoitu kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna (FTE) pois lukien konsulttina tai nollatuntisopimuksella työskentelevät työntekijät, henkilöstön vaihtuvuus (ulkoinen, vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus), uudet työntekijät ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät, jotka on laskettu pääluvun mukaan. Laskennassa on käytetty pääosin vuoden lopun lukuja. Henkilöstön vaihtuvuus (ulkoinen, vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus), sairauspoissaolot, uudet työntekijät, työperäiset tapaturmat ja kuolemantapaukset sekä koulutuskustannukset on kuitenkin laskettu vuoden keskiarvoja käyttäen. Myös palkitsemisluvut on

laskettu FTE-keskiarvoista. Valuuttakurssivaihtelulla on vaikutusta raportissa esitettyihin palkitsemislukuihin.

Suurin osa Sampo-konsernin työntekijöistä työskentelee Suomessa, Ruotsissa, Norjassa, Tanskassa, Isossa-Britanniassa, Virossa, Latviassa ja Liettuaissa. Lisäksi pieni määrä työntekijöitä työskentelee muissa maissa, joka on raportoinnissa käytetty termi. Kyseiset maat on laskettu raportoinnissa yhteen konserniyhtiöiden toiminnan suuruuden ja näissä maissa työskentelevien Sampo-konsernin työntekijöiden määrän vuoksi. Muita maita ovat Espanja, Gibraltar, Ranska, Saksa, Alankomaat, Luxemburg ja Yhdysvallat.

Naisten osuus johdon eri tasoilla -lukuihin on sovellettu yhtiökohtaisia laskentaperiaatteita kunkin yhtiön organisaatorakennetta mukaillen. Myös henkilöstötyytyväisyys on raportoitu ja mitattu yhtiökohtaisia menetelmiä käyttäen. Edellä mainitut luvut eivät ole vertailukelpoisia, koska jokaisella konserniyhtiöllä on omat raportointitavat.

Työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan työntekijöille tarjoamia terveyspalveluja. Järjestelmä voi olla lakisääteinen tai vapaaehtoisesti tarjottu. Täydentävät työterveyspalvelut taas tarkoittavat vain sellaisia terveyspalveluja, joita työnantaja tarjoaa vapaaehtoisesti ilman lakisääteistä velvoitetta.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sijoitusten hallinta Ifissä, Mandatumissa ja Sampo Oyj:ssä

Ifin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n sijoituksista raportoidaan yhdessä, sillä yhtiöillä on yhteinen sijoitusten hallinnan infrastruktuuri ja niillä on käytössään samantyyppiset vastuullisen sijoittamisen käytännöt. MAM tuottaa ESG-integroitua, sektoripohjaista seulontaa, normipohjaista seulontaa, aktiivista omistajuutta ja ulkoisten varainhoitajien hallinnoimia varoja koskevat tiedot. Data saadaan ulkoisilta palveluntarjoajilta ja varainhoitajilta.

Ulkopuolinen palveluntarjoaja, Colliers International Finland, tukee MAM:ä täysin omistettujen suorien kiinteistösijoitusten hallinnassa. Colliers vastaa myös raportissa esitettyjen numeeristen tietojen tuottamisesta. Suorien kiinteistösijoitusten hiilijalanjälkilaskennassa ei ole tunnistettuja Scope 1 -päästöjä. Scope 2 -raportoinnissa on mukana sähkö, lämmitys ja jäähdytys. Scope 3 -päästöihin sisältyy vuokralaisten ostama sähkö. Laskelmat tehdään markkinaperusteisesti.

Osio ei kata Mandatumin sijoitussidonnaista liiketoimintaa, koska Mandatum ei kanna näiden sijoitusten riskiä, vaan sijoitukset tehdään asiakkaiden toiveiden mukaisesti.

Sijoitusten hallinta Topdanmarkissa ja Hastingsissa

Topdanmark ja Hastings hoitavat sijoituksiaan muista konserniyhtiöistä erillään. Raportin otsikon mukaisissa osioissa esitetyt tiedot laaditaan Topdanmarkilta ja Hastingsilta saatujen tietojen perusteella. Topdanmarkin raportointi kattaa nykymuotoisen yhtiön sijoitukset 31.12.2022 tilanteen mukaisesti.

Sijoitusten hiilijalanjälki

Sijoitusten hiilijalanjälkilaskennassa on mukana Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset. Mandatumin sijoitussidonnaiset sijoitukset ja valtioiden lainat on jätetty laskennan ulkopuolelle. Hiilijalanjälkilaskennan toteutti ISS ESG.

ISS ESG:n metodologia perustuu kahteen pilariin: 1) ISS ESG kerää yrityksen itse raportoimat kasvihuonekaasupäästöt koskevat tiedot kaikista saatavilla olevista lähteistä, kuten vastuullisuusraporteista, CDP-raporteista, Bloomberg-palvelusta, sijoittajaviestinnästä ja yrityksen muusta viestinnästä. Kun yritysten itse raportoimat päästötiedot on kerätty, ISS tarkistaa tietojen luotettavuuden. 2) Jos yritys ei raportoi kasvihuonekaasupäästöjään, ISS ESG mallintaa tiedot kehittämiensä mallien avulla.

Rahoitetut päästöt ilmaisevat salkun hiilijalanjäljen, jossa on huomioitu Scope 1, 2 ja 3 mukaiset päästöt. Suhteellinen hiilijalanjälki on normalisoitu mittari, joka kertoo salkun kokonaishiilipäästöt miljoonaa euroa liikevaihtoa kohden. Hiili-intensiteetti on mittari, joka soveltaa omistuselähestymistapaa siten, että se määrittää sijoittajan osuuden tuotoista ja jakaa ne lopulta toinen toisella. Tuloihin yhdistettynä mittarin tarkoituksena on kuvata taustalla olevien omistusten hiilidioksidipäästöjä. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti tulee suoraan TCFD:n suosituksista, joissa kasvihuonekaasupäästöt jaetaan salkun painotusten eikä omistusperiaatteen mukaan.

Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi

Sijoitusten ilmastovaikutusten arvioinnissa on mukana Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin, Mandatumin ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset. Mandatumin sijoitussidonnaiset sijoitukset ja valtioiden lainat on jätetty laskennan ulkopuolelle. Laskennan toteutti ISS ESG.

Ilmastoskenaarioanalyysi

Raportissa esitellään kolme Kansainvälisen energiajärjestön (International Energy Agency, IEA) World Energy Outlook 2021 -raportissaan esittämää ilmastoskenaariota: kestävä kehityksen skenaario (Sustainable Development Scenario, SDS), julkistettujen sitoumusten skenaario (Announced Pledges Scenario, APS) ja ilmoitettujen linjausten skenaario (Stated Policies Scenario, STEPS). Kukin skenaario odottaa tiettyä lämpötilan nousua vuoteen 2100 mennessä ja on siten sidottu hiilibudjettiin.

Hiilibudjetti määrittelee hiilidioksidipäästöjen kumulatiivisen määrän, joka sallitaan, jotta pysytään tietyssä lämpötilassa vuosisadan loppuun mennessä. Esimerkiksi pysyäkseen kestävä kehityksen skenaarion (SDS) rajoissa, hiiltä voidaan polttaa vähemmän verrattuna skenaarioihin, joissa lämpötilan on odotettu nousevan merkittävästi, esimerkiksi ilmoitettujen linjausten skenaario (STEPS).

ISS ESG:n skenarioanalyysi yhdistää IEA:n skenaariot SDA-lähestymistapaan (Sectoral Decarbonization Approach) varaamalla hiilibudjettia yhtiölle perustuen sen markkinaosuuteen ja kyseisen sektorin odotettuihin kehityskaaren mukaisiin päästöihin. Useimpien sektorien kohdalla analyysi perustuu suoran ja epäsuoran päästöintensiteetin ja liikevaihdon suhteeseen. Tiettyjä sektoreita (esim. yleishyödylliset palvelut ja fossiilisten polttoaineiden tuottajat) analysoidaan käyttäen kuitenkin sektorikohtaisia lähestymistapoja.

Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin -graafissa on esitetty sijoitussalkun päästöt vuosittain. Varjostetut alueet havainnollistavat päästöbudjetteja vuotta kohti vastaavien skenaarioiden mukaan. Sijoitussalkusta kertovan viivan jyrkkyyteen vaikuttavat sijoitussalkun luonne ja omistussuhde kussakin salkkuyhtiössä. Päästövähennystavoitteet on otettu huomioon, ja yhtiöiden odotettuja kehityskaaria säädetty alaspäin, jos yhtiöt ovat asettaneet kunnianhimoisia tavoitteita tai sitoutuneet asettamaan tai asettaneet hyväksytyjä tieteeseen pohjautuvia tavoitteita.

Ilmastotavoitteiden arviointi

Ilmastotavoitteiden arviointi -kuvaaja antaa osviittaa siitä, miten hyvin yritykset tukevat omalla toiminnallaan kansainvälisiä ilmastotavoitteita. Liikkeeseenlaskijat on ryhmitelty viiteen luokkaan: ei tavoitetta, heikko tavoite, kunnianhimoisen tavoite, sitoumus tieteeseen pohjautuvaan ilmastotavoitteeseen ja hyväksytty tieteeseen pohjautuva ilmastotavoite. Heikkoja tavoitteita ja kunnianhimoisia tavoitteita analysoidaan osana ISS ESG:n

kasvihuonekaasupäästöjen vähentämistavoitteita ja toimintasuunnitelmia koskevia luokitustekijöitä. Tämä tekijä tunnistaa yritykset, jotka ovat asettaneet muita kuin SBTi-aloitteen mukaisia ilmastotavoitteita.

Vastuulliset tuotteet ja palvelut

Tiedot tuotteista ja palveluista, toimitusketjujen hallinnasta, myynti- ja markkinointikäytännöistä ja asiakas-tyytyväisyydestä on raportoitu yhtiötasolla. Kyseisissä osioissa esitetyt mittarit ja laskentamenetelmät eivät ole vertailukelpoisia konserniyhtiöiden välillä. Raportointi on muokattu kunkin yhtiön yksilöllisiin tarpeisiin.

Vastuullisuus yhteisöissä

Verotiedot ja lahjoitukset on raportoitu konsernitasolla konsernin laskentaperiaatteita käyttäen. Veroluvut ovat tilintarkastamattomia ja perustuvat ennakkotietoihin.

Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni

	Päästöt (tCO ₂ e) 2022	Päästöt (tCO ₂ e) 2021	Muutos 2021-2022
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 188,0	1 867,9	-36,4 %
Kiinteät polttolähteet	801,4	1 302,7	-38,5 %
Maakaasu	800,1	1 301,6	-38,5 %
Kaasuöljy	1,3	1,0	26,2 %
Liikkuvat polttolähteet	383,9	562,3	-31,7 %
Diesel	281,1	423,4	-33,6 %
Bensiini	102,8	139,0	-26,1 %
Jäähdytysaineet	2,7	2,8	-1,9 %
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	4 066,1	2 458,5	65,4 %
Sähkö	2 996,5	1 995,3	50,2 %
Uusiutuva	0,0	0,0	-
Verkko	2 996,5	1 995,3	50,2 %
Lämmitys ja jäähdytys	1 069,6	463,2	130,9 %
Kaukolämpö	992,4	458,3	116,5 %
Kaukokylmä	0,7	4,9	-85,1 %
Kaukolämpö/kaukokylmä	76,4	0,0	-
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	15 586,0	6 314,9	146,8 %
Liikematkustaminen	5 945,1	2 743,2	116,7 %
Lennot	3 437,7	893,9	284,6 %
Kilometrikorvaukset	2 187,0	1 763,7	24,0 %
Vuokra-autot	20,5	9,4	118,7 %
Taksi	45,1	13,6	231,2 %
Taksi	18,6	0,0	-
Juna	46,4	15,1	207,6 %
Bussi	1,9	0,0	-
Majoitus	187,8	47,5	295,4 %

	Päästöt (tCO ₂ e) 2022	Päästöt (tCO ₂ e) 2021	Muutos 2021-2022
Ostetut tuotteet ja palvelut	2 102,4	2 348,0	-10,5 %
Vesi	23,7	14,2	67,5 %
Paperi	80,0	93,6	-14,5 %
Ruokapalvelut	74,6	24,7	202,4 %
Pilvipalvelut	102,0	96,5	5,7 %
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	28,5	2,2	1 191,6 %
IT-laitteet	1 793,6	2 116,9	-15,3 %
Tuotantohyödykkeet	248,5	0,0	-
IT-laitteet	204,5	0,0	-
Muut	44,0	0,0	-
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	5 521,1	11,9	46 289,5 %
Työntekijöiden työmatkat	5 024,0	2,8	177 841,4 %
Kävely tai pyöräily	0,0	0,0	-
Sähköpyörä, mopo tai moottoripyörä	8,3	0,0	-
Julkisen liikenne	456,3	1,1	40 747,7 %
Taksi	0,0	0,1	-100,0 %
Auto	4 547,4	1,7	275 501,2 %
Lentokone	12,0	0,0	-
Etätyö	497,1	9,1	5 376,0 %
Oman toiminnan jätteet	281,0	80,2	250,3 %
Elinkaarensa loppuun tulleet tuotteet	0,1	0,0	-
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	1 487,7	1 131,5	31,5 %
Maakaasu	136,3	222,8	-38,8 %
Kaasuöljy	0,3	0,3	19,3 %
Diesel	54,7	99,1	-44,8 %
Bensiini	11,0	18,5	-40,8 %
Sähkö, uusiutuva	288,3	302,6	-4,7 %
Sähkö, verkko	773,4	324,5	138,3 %
Kaukolämpö	199,5	160,2	24,5 %
Kaukokylmä	8,3	3,7	121,6 %
Kaukolämpö/kaukokylmä	16,0	0,0	-
Yhteensä	20 840,1	10 641,3	95,8 %

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni, 2022

	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- päästöistä
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt			1 188,0	5,7 %
Kiinteät polttolähteet			801,4	3,8 %
Maakaasu	4 383 737	kWh	800,1	3,8 %
Kaasuöljy	473	litraa	1,3	0,0 %
Liikkuvat polttolähteet	197 244	litraa	383,9	1,8 %
Diesel	150 552	litraa	281,1	1,3 %
Bensiini	46 692	litraa	102,8	0,5 %
Jäähdytysaineet	1	kg	2,7	0,0 %
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			4 066,1	19,5 %
Sähkö	21 832 089	kWh	2 996,5	14,4 %
Uusiutuva	15 943 984	kWh	0,0	0,0 %
Verkko	5 888 105	kWh	2 996,5	14,4 %
Lämmitys ja jäähdytys	13 752 236	kWh	1 069,6	5,1 %
Kaukolämpö	11 448 465	kWh	992,4	4,8 %
Kaukokylmä	1 798 264	kWh	0,7	0,0 %
Kaukolämpö/kaukokylmä	505 507	kWh	76,4	0,4 %
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			15 586,0	74,8 %
Liikematkustaminen	30 960 062	(p)km	5 945,1	28,5 %
Lennot	15 438 419	pkm	3 437,7	16,5 %
Kilometrikorvaukset	11 476 970	km	2 187,0	10,5 %
Vuokra-autot	133 000	pkm	20,5	0,1 %
Taksi	307 439	pkm	45,1	0,2 %
Taksi	50 802	euroa	18,6	0,1 %
Juna	3 581 902	pkm	46,4	0,2 %
Bussi	22 332	km	1,9	0,0 %
Majoitus	15 861	Öiden lukumäärä	187,8	0,9 %

	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- päästöistä
Ostetut tuotteet ja palvelut			2 102,4	10,1 %
Vesi	56 394	m ³	23,7	0,1 %
Paperi	200	tonnia	80,0	0,4 %
Ruokapalvelut	366 950	euroa	74,6	0,4 %
Pilvipalvelut	50 939	Käyttäjien lukumäärä	102,0	0,5 %
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	67 686	euroa	28,5	0,1 %
IT-laitteet	31 445	Laitteiden lukumäärä	1 793,6	8,6 %
Tuotantohyödykkeet			248,5	1,2 %
IT-laitteet	1 912	Laitteiden lukumäärä	204,5	1,0 %
Muut	161 800	euroa	44,0	0,2 %
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö			5 521,1	26,5 %
Työntekijöiden työmatkat	45 864 032	pkm	5 024,0	24,1 %
Kävely tai pyöräily	2 565 023	pkm	0,0	0,0 %
Sähköpyörä, mopo tai moottoripyörä	445 465	pkm	8,3	0,0 %
Julkinen liikenne	12 594 514	pkm	456,3	2,2 %
Taksi	0	pkm	0,0	0,0 %
Auto	30 215 030	pkm	4 547,4	21,8 %
Lentokone	44 000	pkm	12,0	0,1 %
Etätyö	710 787	Päivää etänä	497,1	2,4 %
Oman toiminnan jätteet	1 083	tonnia	281,0	1,3 %
Elinkaarensa loppuun tulleet tuotteet	4	tonnia	0,1	0,0 %
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot			1 487,7	7,1 %
Maakaasu	4 383 737	kWh	136,3	0,7 %
Kaasuöljy	473	litraa	0,3	0,0 %
Diesel	150 552	litraa	54,7	0,3 %
Bensiini	46 692	litraa	11,0	0,1 %
Sähkö, uusiutuva	15 943 984	kWh	288,3	1,4 %
Sähkö, verkko	5 888 105	kWh	773,4	3,7 %
Kaukolämpö	11 448 465	kWh	199,5	1,0 %
Kaukokylmä	1 798 264	kWh	8,3	0,0 %
Kaukolämpö/kaukokylmä	505 507	kWh	16,0	0,1 %
Yhteensä			20 840,1	100,0 %

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin

Sampo-konserni

tCO ₂ e	Sampo-konserni		If		Topdanmark		Hastings		Mandatum		Sampo Oyj	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 188,0	1 867,9	65,9	77,2	886,5	1 458,3	185,9	253,8	42,5	70,4	7,3	8,2
Kiinteät polttolähteet	801,4	1 302,7	0,0	0,0	618,3	1 051,6	183,2	251,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Maakaasu	800,1	1 301,6			618,3	1 051,6	181,9	250,0				
Kaasuöljy	1,3	1,0					1,3	1,0				
Liikkuvat polttolähteet	383,9	562,3	65,9	77,2	268,2	406,6	0,00	0,0	42,5	70,4	7,3	8,2
Diesel	281,1	423,4	23,5	27,4	240,7	386,2			15,0	4,9	2,0	4,9
Bensiini	102,8	139,0	42,4	49,8	27,5	20,4			27,5	65,5	5,3	3,2
Jäähdytysaineet	2,7	2,8					2,7	2,8				
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	4 066,1	2 458,5	1 174,2	281,9	2 637,5	2 019,8	118,7	25,1	109,8	124,8	25,8	6,9
Sähkö	2 996,5	1 995,3	334,5	14,8	2 533,5	1 924,1	118,7	25,1	9,8	31,2	0,0	0,1
Uusiutuvat	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verkko	2 996,5	1 995,3	334,5	14,8	2 533,5	1 924,1	118,7	25,1	9,8	31,2		0,1
Lämmitys ja jäähdytys	1 069,6	463,2	839,7	267,1	104,0	95,8	0,0	0,0	100,0	93,6	25,8	6,8
Kaukolämpö	992,4	458,3	763,1	262,5	104,0	95,8			100,0	93,6	25,2	6,5
Kaukokylmä	0,7	4,9	0,1	4,6							0,6	0,3
Kaukolämpö/kaukokylmä	76,4	0,0	76,4									
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	15 586,0	6 314,9	9 069,9	3 278,9	4 188,2	1 993,4	1 478,0	664,9	696,3	313,6	153,7	64,2
Liikematkustaminen	5 945,1	2 743,2	3 635,6	1 327,6	1 677,7	1 252,5	294,8	67,4	255,3	74,8	81,7	20,9
Lennot	3 437,7	893,9	2 748,3	793,8	321,5	19,9	113,1	24,8	176,5	37,4	78,3	18,1
Kilometrikorvaukset	2 187,0	1 763,7	676,8	474,8	1 349,9	1 232,6	104,8	20,0	55,5	35,1	0,0	1,3
Vuokra-autot	20,5	9,4	20,5	9,4								
Taksi	45,1	13,6	42,7	13,1	0,7						1,8	0,6
Taksi	18,6	0,0							18,6			
Juna	46,4	15,1	20,5	0,7			25,5	14,3	0,4	0,1		
Bussi	1,9	0,0	1,9									
Majoitus	187,8	47,5	125,0	35,8	5,5		51,5	8,3	4,3	2,3	1,6	1,0

tCO ₂ e	Sampo-konserni		If		Topdanmark		Hastings		Mandatum		Sampo Oyj	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Ostetut tuotteet ja palvelut	2 102,4	2 348,0	1 362,4	1 670,8	14,0	3,1	610,7	459,3	83,4	189,8	31,9	25,0
Vesi	23,7	14,2	16,5	8,4	4,0	3,1	2,4	2,3	0,6	0,4	0,1	0,1
Paperi	80,0	93,6	64,4	70,6	8,5		0,5	1,2	6,4	21,4	0,2	0,4
Ruokapalvelut	74,6	24,7							57,5	24,7	17,1	
Pilvipalvelut	102,0	96,5	33,2	31,3	1,5		62,5	61,0	2,0	4,0	2,8	0,2
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	28,5	2,2							16,8		11,7	2,2
IT-laitteet	1 793,6	2 116,9	1 248,3	1 560,5			545,3	394,9		139,4		22,1
Tuotantohyödykkeet	248,5	0,0	0,0	0,0	110,7	0,0	0,0	0,0	124,5	0,0	13,3	0,0
IT-laitteet	204,5	0,0			110,7				80,8		13,0	
Muut	44,0	0,0							43,7		0,3	
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	5 521,1	11,9	3 454,6		1 445,3		418,7		185,4		17,1	11,9
Työntekijöiden työmatkat	5 024,0	2,8	3 454,6	0,0	1 445,3	0,0	0,0	0,0	112,0	0,0	12,1	2,8
Kävely tai pyöräily	0,0	0,0	0,0		0,0				0,0		0,0	0,0
Sähköpyörä, mopo tai moottoripyörä	8,3	0,0	7,8		0,4				0,0		0,0	0,0
Julkinen liikenne	456,3	1,1	374,2		40,6				37,3		4,3	1,1
Taksi	0,0	0,1										0,1
Auto	4 547,4	1,7	3 072,6		1 392,3				74,7		7,8	1,7
Lentokone	12,0	0,0			12,0							
Etätyö	497,1	9,1					418,7		73,4		4,9	9,1
Oman toiminnan jätteet	281,0	80,2	193,9	15,9	66,1	49,2	20,1	15,1			1,0	
Elinkaarensa loppuun tulleet tuotteet	0,1	0,0			0,1							
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	1 487,7	1 131,5	423,4	264,6	874,3	688,6	133,6	123,1	47,6	48,9	8,7	6,4
Maakaasu	136,3	222,8			105,3	180,0	31,0	42,8				
Kaasuöljy	0,3	0,3					0,3	0,3				
Diesel	54,7	99,1	4,6	3,5	46,8	93,8			2,9	0,6	0,4	1,2
Bensiini	11,0	18,5	4,5	5,1	2,9	5,7			2,9	6,8	0,6	0,9
Sähkö, uusiutuva	288,3	302,6	153,4	149,1	48,8	58,9	63,5	77,2	19,7	14,6	2,9	2,7
Sähkö, verkko	773,4	324,5	78,6	2,2	653,2	315,0	38,9	2,8	2,7	4,6		0,0
Kaukolämpö	199,5	160,2	158,0	101,0	17,3	35,3			19,3	22,4	4,9	1,5
Kaukokylmä	8,3	3,7	8,3	3,7							0,0	0,0
Kaukolämpö/kaukokylmä	16,0	0,0	16,0									
Yhteensä	20 840,1	10 641,3	10 310,0	3 638,0	7 712,2	5 471,5	1 782,6	943,8	848,7	508,7	186,7	79,2

Päästölaskennassa mukana olevat toimipaikat

Sampo-konserni, 2022

Sijainti	Maa	Konserniyhtiö
Tukholma	Ruotsi	If
Göteborg	Ruotsi	If
Sundsvall	Ruotsi	If
Muut toimistot	Ruotsi	If
Turku	Suomi	If
Espoo	Suomi	If
Muut toimistot	Suomi	If
Stamholmen	Tanska	If
Muut toimistot	Tanska	If
Vækerø	Norja	If
Muut toimistot	Norja	If
Tallinna	Viro	If
Riika	Latvia	If
Vilna	Liettua	If
Ballerup	Tanska	Topdanmark
Viby	Tanska	Topdanmark
Herning	Tanska	Topdanmark
Vejle	Tanska	Topdanmark
Odense	Tanska	Topdanmark
Næstved	Tanska	Topdanmark
Ringsted	Tanska	Topdanmark
Aalborg	Tanska	Topdanmark
Työntekijät, joita ei ole yhdistetty tiettyyn toimipaikkaan	-	Topdanmark

Sijainti	Maa	Konserniyhtiö
Leicester	Iso-Britannia	Hastings
Bexhill-on-Sea	Iso-Britannia	Hastings
Gibraltar	Iso-Britannia	Hastings
Lontoo	Iso-Britannia	Hastings
Cardiff	Iso-Britannia	Hastings
Työntekijät, joita ei ole yhdistetty tiettyyn toimipaikkaan	-	Hastings
Helsinki	Suomi	Mandatum
Oulu	Suomi	Mandatum
Turku	Suomi	Mandatum
Tampere	Suomi	Mandatum
Jyväskylä	Suomi	Mandatum
Vantaa	Suomi	Mandatum
Muut toimistot	Suomi	Mandatum
Helsinki	Suomi	Sampo Oyj

Päästökertoimet

Sampo-konserni, 2022

Toiminta	Päästökertoimen lähde
Kiinteät polttolähteet	Bilan Carbone v.8.8; French Environment and Energy Management Agency, 2022; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2022
Liikkuvat polttolähteet	Swedish Energy Agency, 2021; Swedish Environmental Protection Agency, 2021
Jäähdytysaineet	UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2022
Sähkö	Association of Issuing Bodies, 2022; Bilan Carbone v.8.8; Ecoinvent v.3.9.1; French Environment and Energy Management Agency, 2022; If P&C Insurance, 2023; International Energy Agency, 2022; IPCC, 2014; Swedenergy, 2021; Swedish Energy Markets Inspectorate, 2022
Kaukolämpö	Euroheat & Power, 2017; Energiategollisuuden tilastot, 2021; International Energy Agency; Swedish Environmental Protection Agency, 2022; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2022
Kaukokylmä	Helen, 2018, 2020 & 2021; Swedish district cooling suppliers; Turku Energia, 2017
Liikematkustus	Comprehensive Environmental Data Archive, 2019; Cornell Hotel Sustainability Benchmarking Index, 2019; NTM Method, 2015; Swedish Environmental Protection Agency, 2021; Swedish Transport Administration, 2019; Statistics Norway, 2020; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2021 & 2022
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	Anthesis, 2020; Ecoinvent v.3.9.1; European Union; International Energy Agency, 2022; South Polen tietokanta, 2023; Swedish Energy Markets Inspectorate, 2022; Swedish Environmental Protection Agency, 2021; Swedish Transport Administration, 2019; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2022
Jätteet	Ecoinvent v.3.9; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2021
Ostetut tuotteet ja palvelut	Amazon, 2021; Apple 2016–2022; Comprehensive Environmental Data Archive, 2019; Dell, 2014 & 2021; Ecoinvent v.3.9.1 & v.3.3.8; Google, 2012 & 2017–2022; HP, 2021–2022; Huawei, 2019; IPCC, 2014; Lenovo, 2021; Microsoft, 2021–2022; Ortviken, 2021; Salesforce, 2021; Samsung, 2020; South Polen tietokanta, 2023; Staples; Swedish Energy Markets Inspectorate, 2022; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2021 & 2022
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	Association of Issuing Bodies, 2022; Bilan Carbone v.8.8; Ecoinvent v.3.9.1; Euroheat & Power, 2017; Finnish Energy Statistics, 2021; French Environment and Energy Management Agency, 2022; International Energy Agency, 2022; Swedish Energy Markets Inspectorate, 2022; Swedish Energy Agency, 2022; Swedish Environmental Protection Agency, 2022; Swedish district cooling suppliers; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2022; Värmeforsk, 2011
Tuotantohyödykkeet	Apple, 2016–2022; Casio, 2006; Comprehensive Environmental Data Archive, 2019; Dell 2014 & 2018–2022, 2018–2022; HP, 2022; Konica Minolta, 2018; Lenovo, 2015–2020 & 2021; Samsung, 2020; Seagate, 2013–2020; South Pole database, 2023; UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2022
Elinkaarensa loppuun tulleet tuotteet	UK Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 2021

Liite 3: GRI-sisältöindeksi

Tiedonanto käytöstä	Sampo-konserni on raportoinut GRI-viitekehyksen mukaisesti jaksolta 1.1.2022–31.12.2022.
Sovellettu GRI 1 -viitekehys	GRI 1: Foundation 2021
Sovelletut toimialakohtaiset standardit	Ei sovelleta

GRI standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
Yleiset tiedot					
GRI 2: Yleiset tiedot 2021	2-1 Organisaation tiedot	s. 7–8			
	2-2 Organisaation vastuullisuusraportoinnin kattamat yksiköt	s. 181–182			
	2-3 Raportointijakso, julkaisutiheys ja yhteystiedot	Raportti julkaistiin 10. toukokuuta 2023, ja siinä viitataan ajanjaksoon 1.1.2022–31.12.2022, ellei toisin mainita. Sampo-konserni julkaisee vastuullisuusraportin vuosittain. s. 207			
	2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei merkittäviä muutoksia aiemmin raportoiduissa tiedoissa.			
	2-5 Ulkoinen varmennus	Raportti on ulkoisesti varmennettu (rajoitettu varmennus). s. 204–205			
	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	s. 7–10, 24, 44–50, 142–149 s. 35, 44–45 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös: www.sampo.com/vuosi2022			
	2-7 Henkilöstö	s. 65–71			
	2-8 Muut työntekijät	s. 66, 69			
	2-9 Hallintomalli ja -rakenne	s. 11–13 ja 90–91 s. 3–4 ja 7–12 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2022	Osittain 2-9-c	Ei sovelleta	Sampo-konserni ei kerää tietoja rodusta tai etnisestä identiteetistä.
	2-10 Hallituksen jäsenten nimeäminen ja valinta	s. 90–91 s. 8 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2022 Sampo-konsernin hallituksen monimuotoisuus: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-monimuotoisuus			
	2-11 Hallituksen puheenjohtaja	s. 7–12 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2022			
	2-12 Hallituksen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	s. 11–18, 163–164			
	2-13 Vastuunjako vaikutusten hallinnassa	s. 11–13, 163–164			

GRI standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
GRI 2: Yleiset tiedot 2021	2-14 Hallituksen rooli yritysvastuuraportoinnissa	s. 11-13			
	2-15 Eturistiriidat	Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet Sampo-konsernin johdon liiketoimet: https://www.sampo.com/fi/media/tiedotteet/?s=transactions-release			
	2-16 Merkittävien epäkohtien kommunikointi	s. 13, 24, 28-29, 32-33, 38, 44-45			
	2-17 Hallituksen yritysvastuuosaaminen	s. 11-13 Hallituksen kokemus ja taidot: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus/hallituksen-kokemus-ja-taidot			
	2-18 Hallituksen suorituksen arviointi	s. 11 s. 7-14 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2022			
	2-19 Palkitsemispolitiikat	s. 108-113 Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/palkitsemisperiaatteet Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti: www.sampo.com/vuosi2022 Konsernijohtaja: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/konsernijohtaja Konsernin johtoryhmä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/konsernin-johtoryhma	Osittain 2-19-a	Luottamuk- sellisuutta koskevat rajoitukset	Henkilöstön palkitsemispolitiikka ei ole julkinen.
	2-20 Palkitsemisprosessit	s. 108-110 s. 14 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2022 Palkitseminen: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen			
	2-21 Kokonaisvuosiansion suhde	s. 111			
	2-22 Kestävän kehityksen strategiaa koskeva lausunto	s. 5-6			
	2-23 Toimintaperiaatteita koskevat sitoumukset	s. 9 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet			
	2-24 Toimintaperiaatteiden vieminen käytäntöön	s. 24, 28, 32, 38, 44, 51 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet			
	2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten välttämiseksi	s. 13			
	2-26 Neuvonanto ja väärinkäytösten ilmoittaminen	s. 24-31			

GRI standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
GRI 2: Yleiset tiedot 2021	2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen	s. 62			
	2-28 Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	Sampo-konsernin poliittinen toiminta ja lobbaus: www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/poliittinen-toiminta-ja-lobbaus			
	2-29 Sidosryhmädialogi	s. 11-13, 163-164			
	2-30 Työehtosopimukset	s. 44-45			
Olennaiset aiheet					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-1 Olennaisten aiheiden määrittely	s. 11-14			
	3-2 Luettelo olennaisista aiheista	s. 14			
Taloudelliset tulokset					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös: www.sampo.com/vuosi2022			
GRI 201: Taloudelliset tulokset 2016	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. 43 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös: www.sampo.com/vuosi2022			
	201-2 Ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset sekä riskit ja mahdollisuudet	s. 15-18, 51-61, 116-126, 130-131			
	201-3 Organisaation eläkesitoumusten kattavuus		201-3	Ei sovelleta	
	201-4 Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen tuki	Sampo-konserni ei saanut taloudellista tukea miltyään julkiselta hallinnolta vuonna 2022.			
Korruption vastaisuus					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 24			
GRI 205: Korruption vastaisuus 2016	205-1 Korruption liittyvien riskien varalta arvioitut toimet	s. 15-18, 24-27			
	205-2 Korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	s. 24-27	205-2 d-e	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Pyrkimyksenä on parantaa raportointia työntekijöistä, jotka ovat saaneet koulutusta korruption ehkäisemiseen liittyen.
	205-3 Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimet	s. 24, ei vahvistettuja tapauksia			

			Raportoimatta jätetyt tiedot		
GRI standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportointivaatimus	Syy	Selite
Kilpailuoikeus					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet			
GRI 206: Kilpailuoikeus 2016	206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	Ei oikeustoimia raportointivuoden aikana.			
Päästöt					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 51-52 , 116, 123, 125			
GRI 305: Päästöt 2016	305-1 Suorat (Scope 1) kasvihuonepäästöt	s. 51-61, 120-121, 127-129, 183-193			
	305-2 Epäsuorat energiankulutuksen (Scope 2) kasvihuonepäästöt	s. 51-61, 120-121, 127-129, 183-193			
	305-3 Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonepäästöt	s. 51-61, 120-121, 128-129, 183-193			
	305-4 Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti	s. 126-129			
	305-5 Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	s. 51-61, 121			
	305-6 Otsonia tuhoavien yhdisteiden päästöt		305-6	Ei sovelleta	
	Typen oksidien (NOx) ja rikkioksidien (SOx) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan		305-7	Ei sovelleta	
Työterveys ja -turvallisuus					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 92			
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018	403-1 Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	s. 92-99			
	403-2 Vaaratilanteiden tunnistaminen, riskien arviointi ja vaaratilanteiden tutkiminen	s. 15-18, 92-99			
	403-3 Työterveyspalvelut	s. 15-18, 92-99			
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja työturvallisuudesta	s. 92-99			
	403-5 Työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuuskoulutus	s. 92-99			
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	s. 92-99			

GRI standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018	403-7 Liiketoimintasuhdeiden kautta suoraan organisaatioon liittyvien työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten ehkäiseminen ja torjuminen	s. 92-99			
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018	403-8 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	s. 93	Osittain 403-8-a	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tiedot henkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden osalta eivät ole toistaiseksi saatavilla.
	403-9 Työhön liittyvät tapaturmat	s. 92-93	403-9-b	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tiedot henkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden osalta eivät ole toistaiseksi saatavilla.
	403-10 Työperäiset sairaudet		403-10	Ei sovelleta	
Koulutus					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 100			
GRI 404: Koulutus 2016	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohti		404-1	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tietoa ei toistaiseksi kerätä. Sen sijaan on raportoitu koulutus-kustannukset työntekijää kohti vuodessa.
	404-2 Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja siirtymävaiheen avustusohjelmat	s. 100-107, ei siirtymävaiheen avustusohjelmia			
	404-3 Säännöllisten suoritusarvointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus		404-3	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tietoa ei toistaiseksi kerätä.
Monimuotoisuus ja tasa-arvo					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 79			
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasa-arvo 2016	405-1 Hallituksen ja työntekijöiden monimuotoisuus	s. 79-91			
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisten suhde	s. 109-111			

GRI standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot	
			Raportointivaatimus Syy	Selite
Syrjimättömyys				
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 44		
GRI 406: Syrjimättömyys 2016	406-1 Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet	s. 44-45		
Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet				
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 44		
GRI 407: Järjestäytymis- ja työehtosopimus- oikeudet 2016	407-1 Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta oikeudet järjestäytymisvapauteen ja työehtosopimusneuvotteluihin voivat olla uhattuna	s. 44-50 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet		
Lapsityövoima				
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 44		
GRI 408: Lapsityövoima 2016	408-1 Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen lapsityövoimaan	s. 44-50 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet		
Pakkotyö				
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 44		
GRI 409: Pakkotyö 2016	409-1 Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen pakkotyöhön	s. 44-50 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet		
Asiakkaiden yksityisyyden suoja				
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 32, 38		
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja	418-1 Valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista tai asiakastietojen menetyksistä	s. 33, 38		

Liite 4: TCFD-sisältöindeksi

Alla olevassa taulukossa on tämän raportin ja verkkosivuilla mainittujen tietojen viitteet, joissa esitetään konsernitasoisia ilmastomuutokseen liittyviä tietoja Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) -viitekehyksen suositusten mukaisesti. Lisätietoa yksittäisten konserniyhtiöiden ilmastotyöstä TCFD:n suositusten mukaisesti on saatavilla englanniksi yhtiöiden omista raporteista.

TCFD:n raportointi-suositusten aihealue	TCFD:n raportointisuositus	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti tässä raportissa	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti verkkosivuilla	Sampo-konsernin muu olennainen raportointi
Hallinto				
Raportoi ilmastoriskeihin ja -mahdollisuuksiin liittyvästä hallinnosta organisaatiossa.	a) Kuvaile hallituksen valvontaa ilmastoon liittyviin riskeihin ja -mahdollisuuksiin liittyen.	s. 11–13, 15–16	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/hallinnointi	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
	b) Kuvaile johdon roolia ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa ja hallinnassa.	s. 11–13, 15–18	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/hallinnointi	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
Strategia				
Raportoi kaikki olennaiset todelliset ja mahdolliset vaikutukset, joita ilmastoon liittyvillä riskeillä ja mahdollisuuksilla on organisaation liiketoiminnalle, strategialle ja taloussuunnittelulle.	a) Kuvaile ilmastoon liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia, joita organisaatio on tunnistanut lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä.	s. 15–18	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/strategia	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
	b) Kuvaile ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien vaikutusta organisaation liiketoimintaan, strategiaan ja taloussuunnitteluun.	s. 14, 16–18, 116–131, 134–141, 163–168, 203	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/yritysvastuun-johtaminen ; www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/strategia	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
	c) Kuvaile organisaation strategian kestävyys huomioiden ilmastoon liittyvät eri skenaarit, sisältäen 2 asteen tai alemman skenaarion.	s. 16–18, 130–131	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/strategia	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
Riskienhallinta				
Raportoi, kuinka organisaatio tunnistaa, arvioi ja hallinnoi ilmastoon liittyviä riskejä.	a) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskein tunnistamisessa ja arvioinnissa.	s. 15–18	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/riskienhallinta	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
	b) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskien hallinnassa.	s. 15–18, 116–126, 130–131	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/riskienhallinta	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
	c) Kuvaile, kuinka ilmastoon liittyvien riskien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan liittyvät prosessit on integroitu osaksi organisaation yleistä riskienhallintaa.	s. 15–18	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/riskienhallinta	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2022
Mittarit ja tavoitteet				
Raportoi ne mittarit ja tavoitteet, joita on käytetty olennaisten ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointiin ja hallintaan.	a) Raportoi strategian ja riskienhallinnan prosessien kanssa linjassa olevat mittarit, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointiin.	s. 51–61, 127–131, 188–193	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/mittarit-ja-tavoitteet	-
	b) Raportoi Scope 1, Scope 2, ja mikäli tarkoituksenmukaista Scope 3, mukaiset hiilidioksidipäästöt ja niihin liittyvät riskit.	s. 51–61, 127–129, 188–193	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/mittarit-ja-tavoitteet	-
	c) Kuvaile tavoitteita, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien hallintaan sekä suoriutumista näiden tavoitteiden suhteen.	s. 14, 51–61, 63, 120–121, 125, 132	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/mittarit-ja-tavoitteet	-

Liite 5: SASB-sisältöindeksi

Alla oleva taulukko esittää tämän raportin ja muiden mainittujen raporttien sivuviitteet tai URL-osoitteen, joilla esitetään Sustainability Accounting Standards Board (SASB) -viitekehyksen toimialakohtaisten standardien mukaisia tietoja liittyen varainhoitoon ja arvopapereiden säilytykseen sekä vakuutustoimintaan.

Aihe	Avaintunnusluku	Koodi	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti tässä raportissa	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti verkkosivuilla
Varainhoidon ja arvopapereiden säilytyspalveluiden toimialakohtainen standardi				
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Sijoitustuotteiden markkinointiin ja viestintään uusille ja nykyisille asiakkaille liittyvien oikeudenkäyntien seurauksena syntyvien tappioiden kokonaismäärä	FN-AC-270a.2	s. 62	Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 124-125: www.sampo.com/vuosi2022 . Konserniin kuuluvien yhtiöiden arvioiden mukaan ei ole todennäköistä, että yhtiöille olisi tulossa merkittäviä menetyksiä.
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Kuvaus käytännöistä miten asiakkaille tiedotetaan tuotteista ja palveluista	FN-AC-270a.3	s. 150-154	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/vastuulliset-myynti-ja-markkinointikaytannot
Työntekijöiden monimuotoisuus ja osallisuus	Sukupuolen ja rodun/etnisen taustan edustuksen prosenttiosuus seuraavissa ryhmissä: (1) hallitus, johtoryhmä ja ylin johto (2) muu johto, (3) asiantuntija ja (4) muu henkilöstö	FN-AC-330a.1	s. 79-91, mutta Sampo-konserni ei raportoi rodun/etnisen taustan mukaan. Tietoja ei ole saatavilla muun sukupuolisista.	-
ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusten hallintaan ja neuvontapalveluihin	Kuvaus ESG-näkökohtien sisällyttämisestä sijoitustoiminnan ja/tai varainhoidon prosesseihin ja strategioihin	FN-AC-410a.2	s. 116-131, 140-141	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi
ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusten hallintaan ja neuvontapalveluihin	Kuvaus valtakirjaäänestyksestä ja sijoituskohteen sitouttamispolitiikasta ja -menettelyistä	FN-AC-410a.3	s. 119-120, 124, 126	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi
Eettinen liiketoiminta	Kuvaus väärinkäytös- sekä rikosepäilyjen ilmentämistä koskevista periaatteista ja menettelytavoista	FN-AC-510a.2	s. 13	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/whistleblowing
Vakuutustoiminnan toimialakohtainen standardi				
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Vakuutustuotteiden markkinointiin ja viestintään uusille ja nykyisille asiakkaille liittyvien oikeudenkäyntien seurauksena syntyvien tappioiden kokonaismäärä	FN-IN-270a.1	s. 62	Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 124-125: www.sampo.com/vuosi2022 . Konserniin kuuluvien yhtiöiden arvioiden mukaan ei ole todennäköistä, että yhtiöille olisi tulossa merkittäviä menetyksiä.
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Korvausvaatimusten ja valituksien määrien suhde	FN-IN-270a.2	s. 150-154	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/vastuulliset-myynti-ja-markkinointikaytannot
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Kuvaus käytännöistä miten asiakkaille tiedotetaan tuotteista ja palveluista	FN-IN-270a.4	s. 150-154	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/vastuulliset-myynti-ja-markkinointikaytannot
ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Sijoitetut varat yhteensä toimialoittain ja omaisuusluokittain	FN-IN-410a.1	s. 116	Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2022 s. 95, 130 ja Sampo-konsernin Riskienhallintaraportti 2022 s. 17-125: www.sampo.com/vuosi2022
ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Kuvaus ESG-näkökohtien sisällyttämisestä sijoitustoiminnan ja/tai varainhoidon prosesseihin ja strategioihin	FN-IN-410a.2	s. 116-131	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi

Liite 6: YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

Sampo Oyj on arvioinut YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja niiden alatavoitteet löytääkseen niistä ne, joihin Sampo-konsernin yhtiöt voivat vaikuttaa eniten. Kaikki 17 kestävän kehityksen tavoitetta ja 169 alatavoitetta käytiin läpi suhteessa konserniyhtiöiden liiketoimintaan ja konsernin vastuullisuusteemoihin.

Arvioinnin mukaan Sampo-konsernin toiminnalla on suuri vaikutus kestävän kehityksen tavoitteisiin 3, 5, 8, 12 ja 13. Siksi Sampo-konserni on päättänyt keskittyä

kyseisiin tavoitteisiin. Konserniyhtiöt pyrkivät myötävaikuttamaan kestävän kehityksen tavoitteisiin muun muassa parantamalla omaa toimintaansa, toimimalla aktiivisesti omissa yhteisöissään ja sitoutumalla arvoketjujensa kehittämiseen.

Koko konsernia koskevien kestävän kehityksen tavoitteiden lisäksi Sampo Oyj:n tytäryhtiöt ovat määrittäneet itsensä kannalta keskeisimmät kestävän kehityksen tavoitteet. Lisätietoa Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja

Mandatumin työstä kestävän kehityksen tavoitteiden hyväksi on yhtiöiden omissa vastuullisuusraporteissa.

Konserniyhtiöiden vastuullisuusraportit:

www.sampo.com/vuosi2022

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/aloitteet-ja-sitoumukset/ykn-kestavan-kehityksen-tavoitteet

Strateginen vastuullisuus- teema	Yhteys kestävän kehityksen tavoitteisiin	Olellaiset alatavoitteet
Liikkeenjohto ja liiketoiminta- käytännöt	  	(8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Konserniyhtiöt pyrkivät tarjoamaan turvallisen työympäristön kaikille työntekijöilleen. (12.5) Vähentää merkittävästi jätteiden syntymistä ennaltaehkäisyn, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin - Konserniyhtiöt ovat esimerkiksi asettaneet vaatimuksia ja tavoitteita omalle toiminnalleen. (12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävää kehitystä koskevat yritys vastuutiedot raportointiinsa - Konserniyhtiöt julkaisevat vastuullisuusraportointia. (13.2) Integroida ilmastonmuutosta koskevat toimenpiteet politiikkaan, strategiaihin ja suunnitteluun - Konsernin vahinkovakuutusyhtiöt ovat sitoutuneet SBTi-aloitteeseen ja asettavat tieteeseen pohjautuvia ilmastotavoitteita.
Yrityskulttuuri	  	(3.4) Edistää psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia - Konserniyhtiöt edistävät työntekijöidensä terveyttä ja hyvinvointia sekä tarjoavat ennaltaehkäiseviä- ja hoitopalveluja. (5.1) Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva syrjintä kaikkialla - Konserniyhtiöt työskentelevät kaikenlaista syrjintää vastaan. (5.5) Taata naisille yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla - Konserniyhtiöt edistävät yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille. (8.5) Saavuttaa täysi ja tuottava työllisyys ja säälinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä - Konserniyhtiöt työskentelevät kaikenlaista syrjintää vastaan ja ovat sitoutuneet maksamaan samaa palkkaa samanarvoisesta työstä. (8.6) Vähentää merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy työssä tai opiskele - Konserniyhtiöt tarjoavat koulutusta, osaamisen kehittämistä ja harjoittelujaksoja toimialallaan. (8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Konserniyhtiöt pyrkivät tarjoamaan turvallisen työympäristön kaikille työntekijöilleen.
Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	 	(8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Konserniyhtiöiden sijoituskohteena olevien yritysten tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia, työoikeuksia ja ympäristöä sekä työskennellä korruptiota vastaan. (12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävää kehitystä koskevat yritys vastuutiedot raportointiinsa - Konserniyhtiöt vaikuttavat sijoituskohteena oleviin yrityksiin tarvittaessa. (13.2) Integroida ilmastonmuutosta koskevat toimenpiteet politiikkaan, strategiaihin ja suunnitteluun - Konserniyhtiöt seuloivat sijoituksiaan ja ovat sitoutuneet SBTi-aloitteeseen ja pyrkivät asettamaan tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet
Tuotteet ja palvelu	   	(3.4) Edistää psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia - Konserniyhtiöt kehittävät esimerkiksi ennaltaehkäiseviä palveluja fyysisen ja psyykkisen terveyden saralla. (8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Konserniyhtiöiden yritysasiakkaiden ja alihankkijoiden on kunnioitettava ihmisoikeuksia, työntekijöiden oikeuksia ja ympäristöä sekä torjuttava korruptiota. (12.5) Vähentää merkittävästi jätteiden syntymistä ennaltaehkäisyn, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin - Konserniyhtiöt ovat esimerkiksi asettaneet vaatimuksia ja tavoitteita alihankkijoilleen sekä koko toimitusketjun hallintaan. (12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävää kehitystä koskevat yritys vastuutiedot raportointiinsa - Konserniyhtiöt ovat esimerkiksi asettaneet vaatimuksia ja tavoitteita alihankkijoilleen sekä koko toimitusketjun hallintaan. (13.1) Parantaa kaikkien maiden kykyä sopeutua ilmastoon liittyviin riskitekijöihin ja luonnonkatastrofeihin - Konserniyhtiöt kehittävät esimerkiksi riskienhallintapalveluja ja ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, jotka lisäävät sietokykyä ja ilmastonmuutokseen sopeutumista. (13.3) Parantaa ilmastonmuutoksen hidastamiseen, sopeutumiseen, vaikutusten lievittämiseen ja ennakkoarvoituksiin liittyvää koulutusta, tietämyksen lisäämistä sekä kansalaisten ja instituutioiden valmiuksia - Konserniyhtiöt ovat esimerkiksi asettaneet vaatimuksia ja tavoitteita alihankkijoilleen sekä koko toimitusketjun hallintaan.
Yhteisöt	 	(3.4) Edistää psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia - Konserniyhtiöt tekevät lahjoituksia ja osallistuvat muuhun humanitaariseen toimintaan. (13.3) Parantaa ilmastonmuutoksen hidastamiseen, sopeutumiseen, vaikutusten lievittämiseen ja ennakkoarvoituksiin liittyvää koulutusta, tietämyksen lisäämistä sekä kansalaisten ja instituutioiden valmiuksia - Konserniyhtiöt esimerkiksi rahoittavat tutkimusta, lisäävät tietoisuutta ja käyvät vuoropuhelua sidosryhmien kanssa ilmastonmuutoksesta.

Riippumaton varmennusraportti

Sampo Oyj:n johdolle

Laajuus

Sampo Oyj:n (jatkossa Sampo) johdon pyynnöstä olemme suorittaneet ISAE 3000 -standardin mukaisen rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat Sampo-konsernin Vastuullisuusraportissa vuodelta 2022 esitetyt yritys vastuutiedot raportointiajanjaksolta 1.1.–31.12.2022 (jatkossa yritys vastuutiedot).

Sammon määrittämät raportointiperiaatteet

Sampo on laatinut yritys vastuutiedot noudattaen Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) ja Sustainability Accounting Standards Board (SASB) -raportointiviitekehysten ohjeistuksia sekä Sammon omia sisäisiä raportointiperiaatteita (jatkossa raportointiperiaatteet). Yritys vastuutiedot eivät välttämättä sovellu muihin tarkoituksiin.

Sammon velvollisuudet

Sammon johto on vastuussa raportointiperiaatteiden valinnasta ja vuoden 2022 yritys vastuutietojen esittämisestä valitsemiensa raportointiperiaatteiden mukaisesti. Tämä sisältää velvollisuuden laatia ja ylläpitää sisäistä valvontaa, ylläpitää tarvittavia asiakirjoja sekä tehdä yritys vastuutietoihin liittyviä arvioita, jotka he katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia yritys vastuutiedot, jossa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyttä.

Ernst & Youngin velvollisuudet

Velvollisuutenamme on esittää johtopäätös yritys vastuutietojen esittämisestä hankkimamme aineiston perusteella.

Toimeksianto on suoritettu kansainvälisen varmennustoimeksiantostandardin (ISAE 3000) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin menneen aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus” mukaisesti ja sen ehdot on sovittu Sammon kanssa 16.6.2022. ISAE 3000 -standardi edellyttää varmennustoimeksiannon suunnittelua ja suorittamista siten, että saadaan rajoitettu varmuus siitä, ovatko yritys vastuutiedot olennaisilta osin esitetty rapor-

toimintaperiaatteiden mukaisesti, ja raportin antamista. Valittujen varmennustoimenpiteiden luonne, ajoitus ja laajuus perustuvat ammatilliseen harkintaan sisältäen arvioinnin väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvasta olennaisesta virheellisyydestä.

Uskomme, että hankkimamme aineisto on riittävää ja asianmukaista rajoitetun varmuuden johtopäätöksellemme.

Varmentajan riippumattomuus ja laadunvalvonta

Olemme säilyttäneet riippumattomuutemme ja vahvistamme, että olemme noudattaneet IESBA:n (International Ethics Standards Board for Accountants) määrittämiä eettisiä vaatimuksia. Meillä on tämän toimeksiannon toteuttamiseen vaadittavaa osaamista ja kokemusta.

Ernst & Young soveltaa kansainvälistä ISQC 1-laadunvalvontastandardia ja näin ollen ylläpitää kattavaa laadunvalvontajärjestelmää, johon sisältyy dokumentoituja toimintaperiaatteita ja menettelytapoja eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettavien säädösten ja määräysten noudattamista varten.

Kuvaus suoritetuista toimenpiteistä

Rajoitetun varmuuden toimeksiannossa aineiston hankkimismenetelmät ovat rajoitetumpia kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa, minkä vuoksi saadaan rajoitetumpi varmuus kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa.

Olemme suunnitelleet ja suorittaneet toimeksiannon siten, että saamme riittävästi asianmukaista aineistoa rajoitetulle varmuudelle, johon perustaa johtopäätöksemme, eikä se siten vastaa kaikkea aineistoa jota vaaditaan kohtuullisen varmuuden saamiseksi.

Vaikka huomioimme sisäisen valvonnan tehokkuutta määrittäessämme toimenpiteidemme luonnetta ja laajuutta, varmennustoimeksiantomme ei ole suunniteltu varmentamaan sisäistä valvontaa. Toimenpiteemme eivät sisältäneet kontrollitestausta tai toimenpiteiden suorittamista liittyen datan yhdistelyyn ja laskemiseen IT-järjestelmien sisällä.

Rajoitetun varmuuden toimeksianto koostuu kyselyistä henkilöille, jotka ovat vastuussa yritysvastuutiedon sekä siihen liittyvän tiedon laatisemisesta, sekä analyttisen ja muiden toimenpiteiden suorittamisesta.

Toimenpiteemme sisälsivät:

- a) päivityksen tietoihimme ja ymmärrykseemme Sammon olennaisista yritysvastuun raportointi-aiheista,
- b) Sammon ylimmän johdon haastattelut ymmärtääksemme yritysvastuun johtamistapaa yhtiössä,
- c) yritysvastuutiedon keräämisestä ja yhdistelystä vastuussa olevien henkilöiden haastattelut ymmärtääksemme järjestelmiä, prosesseja sekä kontrolleja liittyen tietojen keräämiseen ja yhdistelyyn,
- d) yritysvastuutietojen läpikäyntiä sisäisistä ja ulkoisista lähteistä ja otospohjaisia tarkastuksia raportointi-aineistoon varmentuaksemme tietojen oikeellisuudesta,
- e) tarkastuslaskemien tekemistä raportoidulle tiedolle sekä raportin tekstien perustana olevan tiedon oikeellisuuden arviointia.

Teimme myös muita tarpeelliseksi katsomiamme toimenpiteitä.

Johtopäätös

Tekemämme varmennustyön ja hankkimamme aineiston perusteella tietoomme ei ole tullut seikkoja, jotka antaisivat aiheen olettaa, ettei yritysvastuutietoihin raportointiajanjaksolla 1.1.–31.12.2022 olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Helsingissä, 10. toukokuuta 2023

Ernst & Young Oy
Tilintarkastusyhteisö

Terhi Mäkinen
KHT

Vastuullisuusraportin allekirjoitukset

Helsingissä, 10.5.2023

Sampo Oyj

Hallitus

Björn Wahlroos

Puheenjohtaja

Jannica Fagerholm

Varapuheenjohtaja

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Christian Clausen

Fiona Clutterbuck

Georg Ehrnrooth

Johanna Lamminen

Steve Langan

Risto Murto

Markus Rauramo

Yhteystiedot

Sampo Oyj

Fabianinkatu 27
00100 Helsinki

Y-tunnus

0142213-3

Rekisteröity kotipaikka

Helsinki

Puhelin

010 516 0100

Sähköposti

etunimi.sukunimi@sampo.fi

Internet

www.sampo.com

Kysymyksiä ja palautetta raporttiin
liittyen ottaa vastaan

Johanna Tynkkynen

Vastuullisuusjohtaja
Sampo Oyj

johanna.tynkkynen@sampo.fi

010 516 0067



2022

SAMPO  GROUP

Sampo Oyj, Fabianinkatu 27, 00100 Helsinki
Puhelin: 010 516 0100 | Y-tunnus: 0142213-3
www.sampo.com

 **Sampo_plc**  **sampo_oyj**  **in sampo-plc**