

2023

Vastuullisuusraportti

Sisällysluettelo

Johdanto	3	Vastuullinen yrityskulttuuri	40	Vastuullisuus yhteisöissä	108
Poimintoja vuodelta 2023	4	Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö	41	Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu	109
Esipuhe	5	Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus	53	Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet ...	114
Sampo-konserni lyhyesti	7	Terveys ja hyvinvointi	62	Verojalanjälki	118
Vastuullisuuden johtaminen	11	Osaamisen kehittäminen	69	Liitteet	122
Riskienhallinta	14	Palkitseminen	73	Liite 1: Laskentaperiaatteet	123
Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	17	Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	78	Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt	127
Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen	18	Sijoitusten hallinnointi Sampo-konsernissa	79	Liite 3: GRI-sisältöindeksi	132
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen	20	Sijoitusten hallinnointi Ifissä	80	Liite 4: TCFD-sisältöindeksi	138
Tietosuoja	22	Sijoitusten hallinnointi Topdanmarkissa	84	Liite 5: SASB-sisältöindeksi	139
Tietoturva ja kyberturvallisuus	25	Sijoitusten hallinnointi Hastingsissa	86	Liite 6: YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ...	140
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	27	Sijoitusten ilmastovaikutukset	88	Riippumaton varmennusraportti	142
Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset	30	Vastuulliset tuotteet ja palvelut	92	Vastuullisuusraportin allekirjoitukset	144
Lakien ja määräysten noudattaminen	39	Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta	93	Yhteystiedot	145
		Vastuullinen toimitusketjun hallinta	96		
		Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt	101		
		Asiakastyytyväisyys	105		

Yleistä raportista

Tämä on Sampo-konsernin 27.3.2024 julkaistu vastuullisuusraportti vuodelta 2023. Raportti kattaa Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt If Skadeförsäkring Holding AB:n (publ) (If), Topdanmark A/S:n (Topdanmark) ja Hastings Group (Consolidated) Ltd:n (Hastings). Raportti luo katsauksen siihen, miten Sampo-konserni varmistaa vastuulliset liiketoimintakäytännöt, integroi vastuullisuusnäkökohdat sijoitustoimintaan ja vakuuttamiseen, tukee henkilöstöään ja toimii yhteisöissä. Raportin tärkeimmät kohderyhmät ovat sijoittajat, Sampo-konsernin 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.

VUOSIRAPORTIT 2023
WWW.SAMPO.COM/VUOSI2023

LISÄTIETOJA VASTUULLISUUDESTA
WWW.SAMPO.COM/VASTUULLISUUS

Johdanto

Poimintoja vuodelta 2023.....	4
Esipuhe	5
Sampo-konserni lyhyesti	7
Vastuullisuuden johtaminen.....	11
Riskienhallinta.....	14

Poimintoja vuodelta 2023

SAMPO GROUP

- Työllisti noin 13 500 henkilöä.
- Päivitti Sampo-konsernin toimintaperiaatteet.
- Sitoutui Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja asettamaan konsernitason tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet sen mukaisesti.



- Sai hyväksynnän tieteeseen pohjautuville ilmastotavoitteilleen SBTi-aloitteelta.
- Ylitti 50 pisteen henkilöstötyytyväisyystavoitteensa (eNPS).
- Kehitti due diligence -prosessin alihankkijoilleen ja liikekumppaneilleen.

Topdanmark

- Paransi asiakastyytyväisyyttään (tNPS) edellisvuoteen verrattuna.
- Sisällytti alihankkijoiden toimintaperiaatteet 76 prosenttiin uusista sopimuksista.
- Lanseerasi johtajuusperiaatteet, jotka keskittyvät hybridityöhön, hyvinvointiin ja henkilöstön sitoutumiseen.

Hastings

- Saavutti 4. sijan Ison-Britannian työnantajien Inclusive Top 50 -listalla.
- Otti käyttöön virallisen listan politiikkoja, jotka alihankkijoiden tulee hyväksyä ennen yhteistyötä.
- Vaihtoi biokaasuun ja pyörittää pääkonttoriaan Bexhillissä 100-prosenttisesti uusiutuvalla energialla.

Esipuhe



Jatkoimme vuonna 2023 vastuullisuustyötä konsernin vastuullisuusohjelman ja strategisten vastuullisuusteemojen mukaisesti. Kestävä kehitys on Sampo-konsernille tärkeä painopistealue ja monet aloitteemme ja kehityshankkeemme tukivat sitä vuoden aikana.

Toimia ilmastonmuutoksen torjumiseksi

Ilmatoon ja ympäristöön liittyvät aktiiviset kehitystoimet säilyttivät tärkeän asemansa vuonna 2023. Sampo sitoutui Science Based Targets -aloitteeseen (SBTi) ja ryhdyimme kehittämään konsernitasoisia tieteeseen perustuvia ilmastotavoitteita omalle toiminnallemme ja sijoituksillemme SBTi-aloitteen metodologian mukaisesti. Tavoitteet tulisi toimittaa SBTi:lle hyväksyttäväksi viimeistään lokakuussa 2025, mutta pyrimme toimittamaan ne eteenpäin hyvissä ajoin ennen määräaikaa.

Myös yksittäiset konserniyhtiöt jatkoivat työtään yhtiökohtaisten tieteeseen perustuvien ilmastotavoitteiden asettamiseksi aikataulun mukaisesti. Ifin tavoitteet vahvistettiin kuluneen vuoden aikana ja ne ovat jo julkisia. Hastings ja Topdanmark toimittavat omat tavoitteensa SBTi-aloitteelle hyväksyttäväksi vuonna 2024.

Vastuullista kehitystä eri toiminnoissa

Sovellettavien lakien, säännösten ja sisäisten politiikkojen noudattaminen on vakiintunut osa Sampo-konsernin kulttuuria. Päivitimme vuonna 2023 konsernin toimintaperiaatteet ja vahvistimme muun muassa ihmisoikeuksia ja työelämän käytäntöjä koskevaa ohjeistusta. Jatkoimme myös vastuulliseen sijoittamiseen keskittymistä päivittämällä sijoituspolitiikkojamme lisäohjeilla ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hallintotavan (ESG) huomioimiseksi sijoitusprosesseissa. Lisäksi esimerkiksi ympäristö- ja ilmastonäkökohtia korostettiin sisäisinä kehityskohteina jatkossa. Edistymme myös vastuullisen sijoittamisen käytäntöjen ja raportoinnin yhdenmukaistamisessa koko konsernissa. Tämä työ jatkuu vuonna 2024.

Paneudumme vuonna 2023 myös toimitusketjujemme vastuullisuuteen. Toimitusketjut ovat tärkeä osa tuotteidemme ja palvelujemme vastuullisuutta, ja Sampo-konserni painottaa vastuullisuustekijöitä toimiessaan alihankkijoiden kanssa. If ja Topdanmark jatkoivat vuoden aikana työtään vapaaehtoisten tieteeseen perustuvien ilmastotavoitteiden asettamiseksi toimitusketjuilleen sekä jo aiemmin asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Hastings puolestaan teki ESG due diligence -arvioinnin kaikille kriittisille alihankkijoilleen ja on sitoutunut laatimaan alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuonna 2024.

Asiakkaiden ja työntekijöiden hyvinvointi

Kuten aina, työntekijämme keskittyivät asettamaan asiakkaamme etusijalle ja palvelemaan heitä parhaalla mahdollisella tavalla koko vuoden. Tukeaksemme työntekijöitämme edistimme vastuullista yrityskulttuuria vuonna 2023. Tähän sisältyi esimerkiksi ohjeiden ja koulutustarjonnan päivityksiä, henkilöstökyselyjä sekä uusia työntekijöiden aloitteita. Työmme tulokset näkyvät siinä, että If, Topdanmark ja Hastings pystyivät kaikki ylittämään vuodelle asetetut henkilöstön sitoutuneisuustavoitteensa.

Pidämme myös tärkeänä, että jokainen työntekijämme voi olla oma itsensä työpaikalla. Siksi korostimme vuonna 2023 henkilöstömme monimuotoisuutta sekä kokemusta oikeudenmukaisuudesta ja osallisuudesta (diversity, equity, and inclusion, DEI). Kehitys näkyi muun muassa rekrytointikäytännöissä, tietoisuuden lisäämisessä ja DEI-työn yleisessä huomioimisessa.

Jatkuva kehitys ja selkeä tulevaisuuden tavoite

Uudet Euroopan unionin vastuullisuusraportointivaatimukset tulevat jatkossa koskemaan myös Sampoa. Ryhdyimme jo vuonna 2023 valmistautumaan yritysten kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) ja siihen liittyvien

eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) toimeenpanoon. Jatkamme tätä työtä vuonna 2024. Lainsäädännöllisten muutosten takia tämä Sampo-konsernin vuoden 2023 vastuullisuusraportti on viimeinen nykyistä raportointirakennettamme noudattava vastuullisuusraportti. Sisällytämme konsernin vastuullisuusraportoinnin CSRD:n mukaisesti osaksi hallituksen toimintakertomusta vuodesta 2024 eteenpäin.

Vastuullisuus osa-alueena jatkaa kehitystään ja muuttuu nopeasti, mutta kun katsomme eteenpäin, oma tavoitteemme on selkeä. Vastuullisuusstrategiamme on ja tulee olemaan sidoksissa konsernin kokonaisstrategiaan, joka keskittyy laadukkaaseen vahinko-vakuutustoimintaan. Vastuullisuus on olennainen osa liiketoimintaamme, ja olemme sitoutuneet vahvistamaan kestäväen kehityksen toimiamme tiiviissä yhteistyössä laajan sidosryhmämme kanssa myös jatkossa.

Torbjörn Magnusson

Konsernijohtaja

Sampo-konserni lyhyesti

Sampo-konserni on Pohjoismaiden suurin vahinkovakuuttaja ja merkittävä toimija Ison-Britannian kasvavilla digitaalisilla vahinkovakuutusmarkkinoilla. Sampo Oyj on konsernin emoyhtiö, ja tuotemerkit vakuutustoiminnassa ovat If, Topdanmark ja Hastings.

Sampo-konsernilla on yli seitsemän miljoonaa asiakasta ja noin 13 500 työntekijää. Konsernin vuotuinen bruttomaksutulo oli 8,9 miljardia euroa vuonna 2023, ja tästä noin 77 prosenttia tuli Pohjoismaista.

Sampo-konsernin liiketoiminnot ovat maantieteellisesti, toimialoittain ja asiakasryhmittäin hajautettuja. Konsernin pääasialliset toimintamaat ovat Suomi, Ruotsi, Norja, Tanska, Iso-Britannia ja Baltian maat. Lisäksi yhtiöllä on toimintoja tai toimipisteitä Espanjassa, Gibraltarilla, Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Yhdysvalloissa. Sampo-konsernin suurin asiakasryhmä ovat henkilöasiakkaat, joiden osuus vuosittaisesta bruttomaksutulosta on 64 prosenttia. Konserni on vahinkovakuuttamisessa johtava yhtiö myös pohjoismaisilla yritysakuutusmarkkinoilla.

Sampo Oyj

Sampo Oyj on Sampo-konsernin emoyhtiö, joka on listattu Nasdaq Helsingissä ja Tukholmassa. Sampo Oyj kontrolloi konsernin strategiaa, pääoman allokoointia, sijoituspolitiikkaa, riskienhallintaa, konsernilaskentaa, sijoittajasuhteita, vastuullisuutta sekä laki- ja veroasioita. Yhtiö työllistää noin 60 henkilöä, ja sen pääkonttori on Helsingissä.

If

If tarjoaa vakuutusratkaisuja yksityishenkilöille, yrityksille ja kansainvälisille suuryrityksille. Yhtiöllä on noin neljä miljoonaa asiakasta Pohjoismaissa ja Baltiassa, ja se on suurin vahinkovakuuttaja Pohjoismaiden alueella. Ifillä on lisäksi toimipisteet Espanjassa, Ranskassa, Saksassa, Alankomaissa ja Isossa-Britanniassa. Ifin toiminnot on jaettu neljään liiketoiminta-alueeseen: Henkilöasiakkaat, Yritysiakkaat, Suurasiakkaat ja Baltia. If on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö, ja yhtiössä työskentelee noin 7 900 henkilöä. Ifin pääkonttori on Tukholmassa, Ruotsissa.

Topdanmark

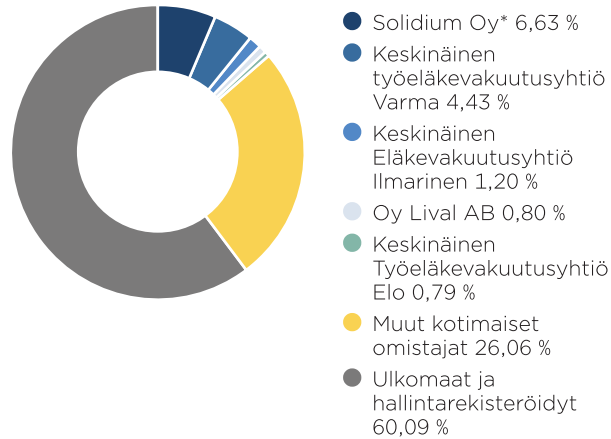
Topdanmark on Tanskan johtavia vahinkovakuutusyhtiöitä. Yhtiö keskittyy henkilö-, maatalous- ja pk-yritysiakkeisiin. Topdanmarkin pääkonttori on Ballerupissa, Tanskassa, ja yhtiö työllistää noin 2 200 henkeä. Topdanmarkin osakkeet on listattu Nasdaq Kööpenhaminassa. Sampo Oyj omisti vuoden 2023 lopussa 48,9 prosenttia yhtiön osakkeista..

Hastings

Hastings on yksi johtavista vakuuttajista Ison-Britannian auto-, pakettiauto-, pyörä- ja kotivakuutusmarkkinoilla. Yhtiöllä on yli 3,2 miljoonaa asiakasta ja noin 3 300 työntekijää. Hastingsin pääkonttori sijaitsee Bexhillissä, Isossa-Britanniassa. Lisäksi yhtiöllä on toimistot Leicesterissä, Gibraltarilla ja Lontoossa. Hastings on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö.

Omistusrakenne

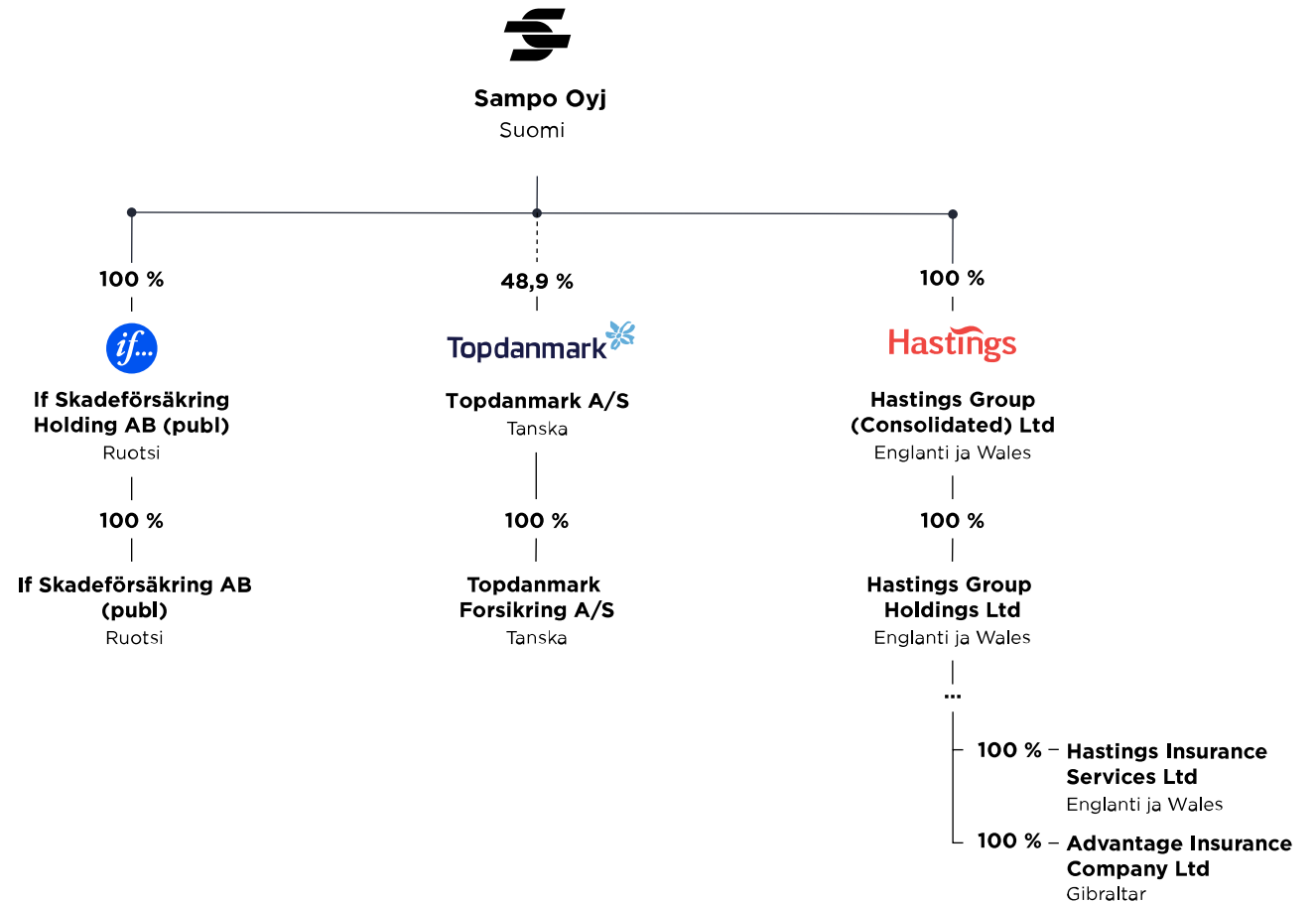
Sampo Oyj, 31.12.2023



* Solidium Oy on kokonaan Suomen valtion omistama.

Konsernin rakenne

Sampo-konserni, 31.12.2023



Konsernin virallinen juridinen rakenne 31.12.2023 on esitetty vuoden [2023 hallituksen toimintakertomuksessa](#).

Strategia

Sampo-konsernin strategiana on keskittää yhtiön 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-konserni luo arvoa ja tarjoaa turvallisuutta sidosryhmilleen laadukkailla vahinkovakuutusratkaisullaan, joita kehitetään ymmärtämällä riskejä ja hallitsemalla niitä vastuullisesti.

Sampo-konsernin keskeisimmät sidosryhmät ovat sen asiakkaat, sijoittajat, työntekijät, alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit sekä yhteiskunta laajemmin. Sampo-konsernin asiakkaiden toiveet vaikuttavat ensisijaisesti yhtiön liiketoimintamalliin, sillä asiakkaille vahinkovakuutustuotteita ja liitännäisiä palveluita tarjoavat konsernin työntekijät ottavat asiakkaiden toiveet jatkuvasti huomioon. Asiakkaiden toiveet täydentyvät Sampo-konsernin työntekijöiden sekä alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden näkemyksillä ja toiveilla, jotka myös omalta osaltaan vaikuttavat konsernin liiketoimintamalliin (-malleihin) ja strategiaan. Lisäksi Sampo Oyj:n liikkeeseen laskemiin arvopapereihin sijoittaneiden, kuten yhtiön osakkeenomistajien, näkemykset vaikuttavat Sampo-konsernin strategiaan ja liiketoimintamalliin yhtiön johdon ja sijoittajasuhdeyksikön kanssa käydyn vuoropuhelun kautta. Sampo-konserni ottaa kaikki sidosryhmät huomioon kehittäessään strategiaansa ja liiketoimintamalliaan (-mallejaan). Tähän kuuluu laajemmin myös koko yhteiskunta, koska Sampo-konserni on aktiivinen toimija paikallisissa yhteisöissään.

Lisätietoa sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2023 on Sidosryhmäyhteistyö- ja vuoropuhelu -osiossa.

Strategia: www.sampo.com/fi/konserni/strategia

Toimintaympäristö: www.sampo.com/fi/konserni/toimintaymparisto

Liiketoimintamalli: www.sampo.com/fi/konserni/liiketoimintamalli

Periaatteet ja politiikat:
www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset

Konsernin liiketoimintamalli

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

Myös Topdanmark on ottanut käyttöön Sampo-konsernin konsernitasoiset periaatteet ja politiikat. Sammon ja Topdanmarkin välinen dialogi keskittyy ensisijaisesti tulos-, riski- ja pääomitusraportointiin, eikä se ole yhtä yksityiskohtaista kuin yhteydenpito Sammon ja sen täysin omistamien tytäryhtiöiden välillä. Topdanmarkin kuudesta yhtiökokouksen valitsemasta

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

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 konserniyhtiö vastaa periaatteiden noudattamisen seurannasta ja valvonnasta.

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, sisäpiiriohje, tietosuojaohje, rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen ohje, tiedonantopolitiikka, tietoturvaperiaatteet, eturistiriitaperiaatteet jne.

Yhtiötason ohjeistus

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

Arvonluonti ja kuvaus arvoketjusta

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

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

luoda arvoa arvoketjunsä kautta, jotka ovat Sampo-konsernin tarjoamien vakuutusten turvaamia.

Sampo-konsernin suurimman asiakasryhmän muodostavat henkilöasiakkaat. Henkilöasiakkaiden suurimmat tuotesegmentit ovat moottoriajoneuvo- ja kotivakuutukset, mutta Sampo-konsernin valikoimiin kuuluu myös muita vakuutuksia, kuten matkavakuutuksia ja tapaturmavakuutuksia. Sampo-konsernin toiseksi suurin liiketoiminta-alue on yritysasiakkaat. Vaikka omaisuus- ja moottoriajoneuvovakuutukset ovat suosituimpia yritysasiakkaat-liiketoiminta-alueella, myös tietyillä vastuuvakuutuksilla on merkittävä asema. Lisäksi Sampo-konserni on lfin kautta johtava suurasiakkaiden vahinkovakuutusten tarjoaja Pohjoismaissa. Suurasiakasliiketoiminta-alue palvelee yrityksiä, joiden liikevaihto on yli 50 miljoonaa euroa vuodessa ja jotka työllistävät yli 500 henkilöä. Ison-Britannian vahinkovakuutusmarkkinoilla Sampo-konserni toimii digitaalisella alustalla toimivan vakuutusyhtiö Hastingsin kautta. Hastings on Ison-Britannian suurimpia moottoriajoneuvovakuutusten tarjoajia.

Sampo-konsernilla on laajat alihankkija- ja kumppaniverkostot, joissa esimerkiksi ajoneuvo- ja kiinteistöalumppanit sekä terveys- ja matkapalvelukumppanit ovat suuressa roolissa. Lisäksi esimerkiksi tietotekniikan alihankkijat ja ulkoiset datatoimittajat tukevat liiketoimintaa ja sen sujuvuutta.

Sampo-konsernin pääasiallisessa toimialassa vahinkovakuuttamisessa, sen arvoketjussa ja liikesuhteissa ei tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden aikana tai edelliseen katsauskauteen verrattuna. Sampo Oyj saattoi vuoden aikana onnistuneesti loppuun yhtiön osittaisjakautumisen, jossa Mandatum eriytettiin Sampo-konsernista omaksi listayhtiökseen. Tämä strateginen kehitysaskel mahdollistaa Sampo-konsernin keskittymisen entistä enemmän vahinkovakuuttamiseen ja tarjoaa Mandatumille joustavuutta tavoitella omia kasvuhankkeitaan varainhoidon ja henkivakuutuksen saralla.

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 vastuullisuustoimintaa ja -raportointia. 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 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 konsernitasolla. Vastuullisuusyksikkö valmistelee vastuullisuusraportit ja vastuullisuusohjelman, joka määrittää vastuullisuustyön suunnan. Lisäksi yksikkö asettaa aikatauluja ja toiveita, tarjoaa ohjeistusta tytäryhtiöille, ja järjestää säännöllisiä vastuullisuustapaamisia.

Sampo Oyj:n hallitus

- Kantaa kokonaisvastuun konsernin vastuullisuustyöstä, 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 Sampo-konsernin vastuullisuustyön toteutuksesta.

Konsernin talousjohtaja

- Ohjaa Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikköä.
- Varmistaa vastuullisuusasioiden asianmukaisen raportoinnin konsernijohtajalle.

Sampo Oyj:n vastuullisuusyksikkö

- Kehittää ja koordinoi konsernin vastuullisuustyötä.
- Valmistelee konsernitason vastuullisuusohjelman mukaan lukien päämäärät ja tavoitteet.
- Asettaa aikatauluja ja toiveita sekä tarjoaa konsernitason ohjeistusta tytäryhtiöille.

If, Topdanmark ja Hastings

- Jokaisessa tytäryhtiössä eri liiketoiminta-alueet, osastot ja yksiköt ovat aktiivisesti mukana Sampo-konsernin vastuullisuustyössä.
- 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 2023 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 päätöksentekoa.

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. Hallitus sai esimerkiksi helmikuussa 2024 koulutusta yritysten kestävyysraportointidirektiivistä (CSRD) ja siihen liittyvistä Euroopan kestävyysraportointistandardeista (ESRS).

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 ja Hastingsin vastuullisuuden hallinnointirakenteista löytyy yhtiöiden omista vastuullisuusraporteista.

Vastuullisuusohjelma ja olennaisuusanalyysi

Sampo-konsernilla on vastuullisuusohjelma, joka ohjaa vastuullisuustyötä konsernitasonlailla. 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 vakuutusalaalla 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 kestävä kehityksen raportointia koskevat sääntelyvaatimukset, palaute sijoittajilta ja henkilöstöltä, alan parhaat käytännöt, raportointiviihtekehetykset (esim. GRI, TCFD) ja eri ESG-luokittajien näkemykset. Ohjelma linkittää lisäksi konsernin vastuullisuustyön YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin.

Hallitus:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus

Sampo-konsernin yhtiöiden vastuullisuusraportit:

www.sampo.com/vuosi2023

Tässä vastuullisuusraportissa Sampo-konsernin olennaisimmat vastuullisuusaiheet on esitetty omista osioistaan. 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-konserni toteutti vuonna 2023 kaksoisolennaisuusanalyysin (double materiality analysis) vastaamaan CSRD:n ja ESRS:n vaatimuksia. Analyysi on tarkoitus viimeistellä vuonna 2024 ja julkaista osana Sampo-konsernin Hallituksen toimintakertomusta vuodelta 2024. Sampo-konserni aikoo myös päivittää vastuullisuusohjelmansa vuonna 2024 kaksoisolennaisuusanalyysin tulosten perusteella.

Vastuullisuusohjelma

Sampo-konserni

**Yhteys konsernin
valitsemiin
kestävän
kehityksen
tavoitteisiin**

Strategiset vastuullisuusteemat	Olennaiset aihealueet	Päämäärä	Esimerkkejä yhteydestä liiketoimintaan	
Liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen Tietosuoja Tietoturva ja kyberturvallisuus Ihmisoikeudet ja työkäytännöt Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset Poliittinen toiminta ja lobbaus Lakien ja määräysten noudattaminen	Sampo-konserni varmistaa hallinnoinnin ja liiketoiminnan vastuullisuuden.	Compliance Riskienhallinta Sidosryhmien odotukset	  
Yrityskulttuuri	Mahdollisuuksia tarjoava 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 ilmastovaikutukset	Sampo-konserni integroi ESG-näkökohdat (mukaan lukien ilmastonmuutos) osaksi sijoitustoimintaa ja sijoitusten hallinnointia.	Riskienhallinta Taloudellinen tulos Sidosryhmien odotukset	 
Tuotteet ja palvelut	Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta Vastuullinen toimitusketjujen hallinnointi Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt Asiakastyytyväisyys	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 toimet Verojalanjälki	Sampo-konserni edistää turvallisuutta sekä luo hyvinvointia ja taloudellista turvaa yhteiskunnassa.	Riskienhallinta Työnantajakuva Sidosryhmien odotukset	 

Riskienhallinta

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 konsernin ja tytäryhtiöiden taloudelliset tavoitteet sekä hyväksyy konsernitason periaatteet, jotka ohjaavat tytäryhtiöiden toimintaa. Tarkastusvaliokunta vastaa hallituksen nimissä Sampo-konsernin riskienhallinnan periaatteiden ja niihin liittyvien ohjeistusten laatimisesta. Tarkastusvaliokunta varmistaa, että toiminnot noudattavat kyseisiä ohjeistuksia, valvoo Sampo-konsernin riskejä ja riskikeskittymiä sekä valvoo, että konserniyhtiöiden riskienhallinta on laadukasta ja kattavaa.

Riskienhallintaraportti 2023:

www.sampo.com/vuosi2023

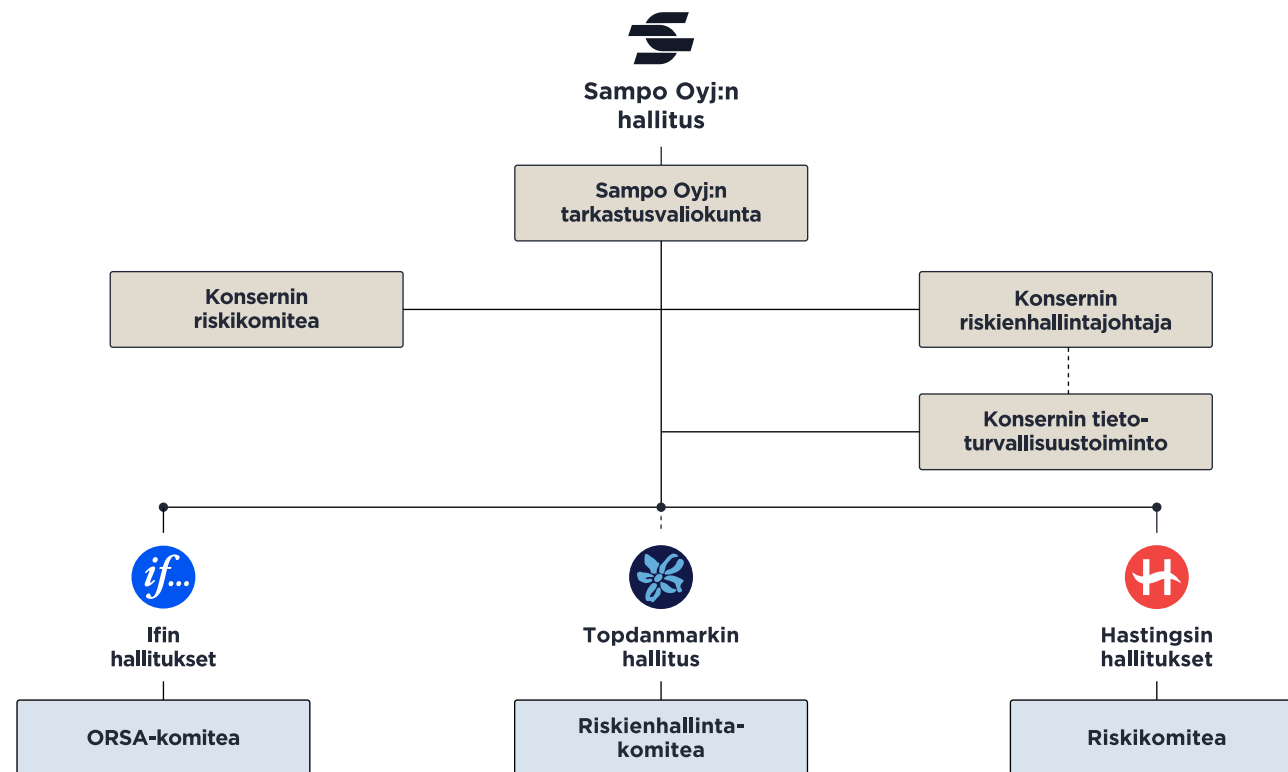
Riskienhallinnan periaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset

Sampo-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 konsernihoitajaa riskienhallintajärjestelmän tehokkaassa toiminnassa.

Riskienhallinnan hallintokehikko

Sampo-konserni, 31.12.2023



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 ja Hastingsin hallituksilla on yhtiöidensä ylimpinä päätöksentekijöinä kokonaisvaltainen vastuu yhtiöiden riskienhallintaprosesseista. Yhtiöiden hallitukset nimittävät asiaankuuluvat riskikomiteat sekä vastaavat riskienhallintaan liittyvien politiikkojen, periaatteiden ja ohjeiden muutostarpeiden tunnistamisesta.

Vastuullisuuskysymykset liiketoimintariskien ajurina

Vastuullisuuteen liittyvät keskeiset liiketoimintariskit voidaan Sampo-konsernissa jakaa viiteen pääryhmään:

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

ovat Sampo-konsernin 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 lahjakkaiden työntekijöiden houkuttelemiseen ja pitämiseen liittyvät tekijät. Sampo-konserni haluaa tarjota asiakkailleen parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Ammattitaitoiset ja motivoituneet työntekijät ovat siten konsernille keskeinen menestystekijä. Osaamisen menettäminen tai huono työnantajakuva voivat aiheuttaa suuria riskejä liiketoiminnalle. Siksi Sampo-konserni pyrkii 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-konsernille, joka on sitoutunut 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-konserni ottaa ESG-näkökohdat huomioon arvioidessaan sijoitusten turvallisuutta, laatua, likviditeettiä ja kannattavuutta. Mahdolliset sijoituskohteet tutkitaan huolellisesti ennen kuin sijoituksia tehdään, ja ESG-näkökohtia tarkastellaan yhdessä muiden yksittäisen sijoituksen riskituottosuhteeseen mahdollisesti vaikuttavien tekijöiden kanssa. Sampo-konserni käyttää 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-konserni pyrkii ottamaan ESG-näkökohdat 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-konserni hallitsee 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 ilmastositomuksen mukaisessa 1,5 asteen skenaariossa vaikutukset olisivat lievät. Skenaarioissa, joissa lämpötila nousee 3–5 astetta, vaikutukset teollisuudelle, infrastruktuurille ja kansanterveydelle olisivat vakavat.

Fyysiset riskit ovat riskitekijöitä, jotka vaikuttavat erityisesti Sampo-konsernin 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-konserni käyttää

herkkyysanalyysissaan skenaarioita, joissa oletetaan luonnonkatastrofien muuttuvan vakavimmiksi. Sampo-konserni auttaa myös yritys- ja yksityisasiakkaitaan hallitsemaan ilmastoriskejä. Äärimmäiset sääilmiöt voivat esimerkiksi tuhota omaisuutta sekä aiheuttaa satovahinkoja ja toiminnan keskeytyksiä. Vahinkojen torjunta on olennainen osa vakuutuspalveluita, sillä se auttaa asiakkaita vähentämään taloudellisia riskejä ja ilmastomuutoksen vaikutuksia.

Sampo-konsernin 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 siirtymäriskeä 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 käyttämiä menetelmiä ovat muun muassa vuosittainen sijoitusten hiilijalanjälkianalyysi ja ilmastoarvio, toimialakohtainen seulonta ja ESG-integraatio, maantieteellisen jakauman seuranta, vuoropuhelu sijoituskohteiden kanssa sekä sijoituksia koskevat ilmastotavoitteet.

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
	Liiketoiminnan laatu	- Operatiiviset riskit - Kulut
	Seuraamusmaksut	- Operatiiviset riskit - Kulut
Vastuullinen yrityskulttuuri (esim. mahdollisuuksia tarjoava työympäristö, monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus, terveys ja hyvinvointi, osaamisen kehittäminen, palkitseminen)	Maine	- Vakuutusvolyymit - Hyvin toimiva henkilöstö - Vakuutustoiminnan tulos
	Liiketoiminnan laatu	- Operatiiviset riskit - Kulut
Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	Maine	- Vakuutusvolyymit - Vakuutustoiminnan tulos
	Liiketoiminnan laatu	- Operatiiviset riskit - Kulut
	Sijoituskohteena olevien yritysten suoriutuminen	- Markkinariski - Sijoitusten tuotot
Vastuulliset tuotteet ja palvelut (esim. vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta, vastuullinen toimitusketjun hallinta, vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt)	Maine	- Vakuutusvolyymit - Vakuutustoiminnan tulos
	Vahinkojen tiheys ja vakavuus	- Vakuutustoiminnan riskit - Vakuutustoiminnan tulos
	Maine	- Vakuutusvolyymit - Hyvin toimiva henkilöstö - Vakuutustoiminnan tulos
Ympäristökysymykset ja ilmastomuutos	Vahinkojen tiheys ja vakavuus	- Vakuutustoiminnan riskit - Vakuutustoiminnan tulos
	Sijoituskohteena olevien yritysten suoriutuminen	- Markkinariski - Sijoitusten tuotot
		- Vahvat politiikat ja ohjeet - Tehokkaat hallintorakenteet - Ajankohtainen koulutus ja kehitysohjelmat - Houkutteleva palkitseminen

Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen	18
Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen....	20
Tietosuoja.....	22
Tietoturva ja kyberturvallisuus	25
Ihmisoikeudet ja työkäytännöt	27
Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset.....	30
Lakien ja määräysten noudattaminen	39

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen

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

Hallintotapa

Sampo-konserni on YK:n Global Compact -periaatteiden allekirjoittajana sitoutunut korruption vastaiseen toimintaan. Sampo-konsernin toimintaperiaatteet määrittävät korruption ja lahjonnan ehkäisemisen periaatteet Sampo-konsernissa. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä, omaan liiketoimintaansa soveltuvia politiikkoja ja ohjeita. Nämä vuosittain päivitettävät dokumentit sisältävät muun muassa ohjeita lahjoihin, tilaisuuksiin osallistumiseen ja vieraanvaraisuuteen liittyen. Niissä kerrotaan myös työntekijöitä koskevista odotuksista sekä rooleista ja vastuista. Politiikkoja koskevista päivityksistä ilmoitetaan työntekijöille esimerkiksi intranetissä, ja konserniyhtiöt järjestävät niihin liittyen pakollista ja vapaaehtoista koulutusta.

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 olennaisten tapausten raportoinnista Sampo Oyj:n tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/korruption-ehkaisuinen

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu vuonna 2023 yhtään korruption tai lahjontaan liittyvää tapausta.

Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset

Sampo-konserni

	2023	2022	2021
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	0	0
Mandatum	-	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	0	0	0

If

Ifin One Responsible If -koulutusohjelmassa on liiketoiminnan etiikkaa käsittelevä moduuli. Moduuli on Ifin eettisten toimintaperiaatteiden mukainen ja sisältää lukuharjoituksia sekä koulutusta eettisten ongelmien ratkaisuun. One Responsible If -koulutusohjelma on pakollinen kaikille työntekijöille, ja se toteutetaan vuosittain. Noin 94 prosenttia kaikista Ifin työntekijöistä, pois lukien konsulttina ja nollasopimuksella työskentelevät työntekijät, kävi koulutuksen vuonna 2023.

Topdanmark

Topdanmark päivitti vuonna 2023 yhtiön sisäiset ohjeet lahjojen vastaanottamisesta. Lisäksi yhtiön korruption vastainen politiikka päivitettiin YK:n korruption vastaisen yleissopimuksen mukaiseksi. Topdanmarkissa kaikkien työntekijöiden on läpäistävä yhtiön toimintaperiaatteita (Code of Conduct) koskeva verkkokoulutusohjelma joka toinen vuosi. 96 prosenttia Topdanmarkin työntekijöistä läpäisi koulutusohjelman korruptiota koskevan oppimismoduulin vuonna 2023.

Topdanmark keskittyy vuonna 2024 viestimään yhtiön korruption ehkäisemisen politiikasta sisäisesti. Lisäksi yhtiö arvioi, pidetäänkö nykyiset valvontamenettelyt divisioonakohtaisissa compliance-yksiköissä vai tulisiko ne siirtää keskitettyyn yksikköön. Topdanmark päivittää myös Code of Conduct -verkkokoulutusohjelmansa korruptiota koskevan moduulin.

Hastings

Hastings päivitti korruption ja lahjonnan ehkäisemisen politiikkansa vuonna 2023. Lisäksi yhtiö päivitti toimintaperiaatteitaan vuoden aikana. Hastingsin toimintaperiaatteet ovat ylätasen politiikka, jossa sitoudutaan ehkäisemään ja selvittämään talousrikollisuutta, mukaan lukien korruptiota ja lahjontaa.

Hastings kehitti työntekijöilleen vuonna 2023 uuden videosarjan, joka sisältää malliesimerkkejä, yhteistyökumppaneiden haastatteluja, ja muuta sisältöä

lisäämään tietoisuutta petoksista sekä korostamaan, mihin kiinnittää huomiota vakuutus sopimuksissa ja korvaushakemuksissa. Lisäksi videot auttavat työntekijöitä toimimaan oikein, jos he havaitsevat jotain poikkeavaa. Videosarjaa jatketaan vuonna 2024 osana jatkuvaa petostentorjuntatyötä.

Sampo Oyj

Sampo Oyj päivitti vuonna 2023 konsernin toimintaperiaatteet, jotka sisältävät myös konsernin korruption ja lahjonnan ehkäisemistä koskevat ohjeet. Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on perehdyttävä toimintaperiaatteisiin työsuhteen alussa ja osallistuttava sen jälkeen joka toinen vuosi järjestettävään sisäiseen toimintaperiaatteita koskevaan koulutukseen. Seuraava sisäinen koulutus on vuonna 2024. 98 prosenttia yhtiön työntekijöistä osallistui koulutukseen vuonna 2022.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen

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 menestyksen kannalta.

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

Hallintotapa

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat konsernitason periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa ja rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevassa ohjeessa. Sampo-konserni on paikallisen lainsäädännön vaatimusten mukaisesti sitoutunut huolehtimaan riittävästä valvonnasta ja prosesseista sekä tarjoamaan pakollista ja vapaaehtoista koulutusta henkilöstölle vuosittain estääkseen palvelujensa ja/tai tuotteidensa käytön rahanpesuun ja terrorismin rahoittamiseen liittyviin tarkoituksiin. Vakuutuspalveluja tarjotessaan Sampo-konserni noudattaa aina viranomaismääräyksiä ja riittävää huolellisuutta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemiseksi. Asiakastietokantoja seulotaan ja päivitetään säännöllisesti tietojen oikeellisuuden ja asianmukaisen rekisterinpidon varmistamiseksi. Sampo-konsernin asiantuntijat arvioivat lisäksi korkean riskin päätökset ja liikesuhteet erikseen.

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

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

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

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/rahanpesun-ehkaisuinen

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.

Toimet ja tulokset

Sampo-konserni raportoi viranomaisille vuonna 2023 yhteensä 271 asiakkaisiin liittyvää rahanpesua tai terrorismin rahoittamista koskevaa epäilystä. Kaikki epäilyt olivat lfin raportoimia, mikä johtuu yhtiön koosta muihin konserniyhtiöihin verrattuna ja sen toimintamaiden lainsäädännöstä. Suomessa ja Norjassa rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjuntaa koskevaa lainsäädäntöä sovelletaan sekä henki- että vahinkovakuutustoimintaan, kun taas esimerkiksi Tanskassa (Topdanmarkin markkina-alue) ja Isossa-Britanniassa (Hastingsin markkina-alue) lainsäädäntö koskee vain henkivakuutustoimintaa.

Viranomaisille raportoidut rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat epäilyt

Sampo-konserni

	2023	2022	2021
If	271	410	248
Topdanmark	0	3	3
Hastings	0	1	0
Mandatum	-	12	3
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	271	426	254

If

Ifin One Responsible If -koulutusohjelmassa on rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä käsittelevä moduuli. Noin 94 prosenttia kaikista Ifin työntekijöistä kävi koulutusohjelman vuonna 2023. Lisäksi tietyille työntekijäryhmille tarjotaan lisäkoulutusta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjuntaan.

Topdanmark

Tanskan lainsäädännön mukaan Topdanmarkin omiin vahinkovakuutus tuotteisiin ja -palveluihin ei sovelleta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaa sääntelyä. Näin ollen rahanpesun ja/tai terrorismin rahoittamisen riski on arvioitu yhtiössä pieneksi.

Topdanmark myi Topdanmark Liv Holdingv A/S:n Nordea Life Holding AB:lle vuonna 2022 ja on siitä lähtien myynyt Nordean henkivakuutus- ja eläketuotteita jakelusopimuksella. Näin ollen yhtiö on rahanpesua ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan sääntelyn alainen. Topdanmark keskittyi vuonna 2023 noudattamaan lainsäädäntöä ja huolehtimaan siitä, että yhtiöllä on tarvittavat kontrollit ja prosessit jakelusopimukseen liittyvän rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen riskin torjumiseksi. Topdanmark esimerkiksi tarjoaa pakollista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaa koulutusta työntekijöille, jotka käsittelevät kyseisiä tuotteita ja palveluja. 99 prosenttia näistä työntekijöistä suoritti koulutuksen vuonna 2023.

Hastings

Hastings päivitti yhtiön rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan politiikan vuonna 2023. Lisäksi yhtiö päivitti toimintaperiaatteitaan vuoden aikana. Hastings on toimintaperiaatteissaan sitoutunut ehkäisemään ja selvittämään talousrikollisuutta, mukaan lukien rahanpesua ja terrorismin rahoittamista.

Hastings valvoo jatkuvasti rahanpesun ja talousrikollisuuden torjuntaan liittyviä toimiaan, joihin sisältyi vuonna 2023 esimerkiksi vuosittainen pakollinen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisyyn liittyvä koulutus kaikille työntekijöille, vuosittainen talousrikollisuuden riskiarviointi sekä sanktioiden ja talousrikollisuuden riski- ja valvontaviitekehyksen ulkopuolinen auditointi.

Sampo Oyj

Sampo Oyj päivitti vuonna 2023 konsernin toimintaperiaatteet, jotka sisältävät myös konsernin rahanpesua ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevat ohjeet. Kaikkien Sampo Oyj:n työntekijöiden on perehdyttävä toimintaperiaatteisiin työsuhteen alussa ja osallistuttava sen jälkeen joka toinen vuosi järjestettävään toimintaperiaatteita koskevaan koulutukseen. Seuraava sisäinen koulutus on vuonna 2024. 98 prosenttia yhtiön työntekijöistä osallistui koulutukseen vuonna 2022.

Tietosuoja

Asiakkaiden ja muiden sidosryhmien henkilötietojen suojaaminen on ensisijaisen tärkeää Sampo-konsernille. 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.

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 jokaisella konserniyhtiöllä on omaa toimintaansa ohjaavat täydentävät politiikkansa ja ohjeistuksensa sekä tietosuojaviihtekehukset tai niitä vastaavat prosessit, jotka luovat tietosuojaan sitoutuneen työkaluturin. Prosesseihin kuuluvat esimerkiksi tietoisuuden lisääminen, raportointirakenteet, seulonnat, vaikutustenarvioinnit, turvallisuustoimenpiteet ja tietojenkäsittelysopimukset.

Sampo-konsernissa henkilötietoja käsitellään lainmukaisesti, asianmukaisesti ja läpinäkyvästi. Tavoitteena on, että työntekijöiden, asiakkaiden, osakkeenomistajien ja muiden sidosryhmien yksityisyyttä ei loukata. Tietosuojasta raportoidaan säännöllisesti konserniyhtiöiden toimitusjohtajille ja hallituksille. Sampo-konsernissa varmistetaan myös, että epäillyt rikkomustapaukset selvitetään ja korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään tarvittaessa.

Sampo-konserni tarjoaa tietosuojakoulutusta työntekijöille ja konsulttina työskenteleville työntekijöille käyttäjiin liittyvien riskien ehkäisemiseksi ja

vähentämiseksi. Henkilöstölle tarjotaan esimerkiksi pakollisia tietosuoja- ja käsittelyä verkkokursseja ja kertauskursseja sekä kursseja liittyen vaikutustenarviointiin ja tietosuojaan integrointiin. Kaikki nämä toimet auttavat työntekijöitä ja konsulttina työskenteleviä työntekijöitä ymmärtämään tietosuojaan tärkeyden ja omaan toimintaan liittyvät riskit. Intranetin tietosuojasivulla on lisäksi käytännön apua, yhteystietoja, koulutusta, ohjeita sekä tietoa tietosuojaan liittyvistä prosesseista ja menetelmistä kaikille yhtiön työntekijöille ja konsulttina työskenteleville työntekijöille.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin tietosuojaselvitys ja muuta lisätietoa:

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

Ifin tietosuojaseloste:

www.if.fi/henkilotietojen-kasittely

Topdanmarkin tietosuojaseloste (englanniksi):

www.topdanmark.com/en/privacy-policy

Hastingsin tietosuojaseloste (englanniksi):

www.hastingsdirect.com/legal/privacy-notice.shtml

Kolmannet osapuolet käsittelevät henkilötietoja tietosuojalakien ja Sampo-konsernin kanssa tehdyn

tietojenkäsittelysopimuksen tai vastaavan sopimuksen edellyttämällä tavalla. Tietojenkäsittelysopimuksessa kerrotaan, miten Sampo-konsernin yhteistyökumppanit ja näiden mahdolliset alihankkijat käsittelevät Sampo-konsernin tietoja. Henkilötietoja käsittelevät kolmannet osapuolet arvioidaan säännöllisesti.

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Sampo-konserni sai vuonna 2023 yhteensä 4 131 pyyntöä rekisteröidyltä. Rekisteröidyt tekivät vuoden aikana 197 valitusta, ja konserni sai kuusi 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 2023 tietosuojavaluutetuille 167 tietoturvaloukkauksesta, joista valtaosa johtui teknisistä ja inhimillisistä virheistä. Havaituista tapauksista ilmoitettiin asianmukaisesti rekisteröidyille ja tietosuojavaluutetuille, 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.

Rekisteröityjen pyynnöt

Sampo-konserni

	2023	2022	2021
Oikeus saada pääsy henkilötietoihin	3 550	2 433	1 975
Oikeus tietojen oikaisuun	11	3	12
Oikeus tietojen poistamiseen	465	583	508
Oikeus käsittelyn rajoittamiseen	0	59	0
Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen	0	1	0
Oikeus vastustaa tietojen käsittelyä*	105	32	79
Oikeus olla joutumatta pelkästään automaattiseen käsittelyyn	0	0	0
Rekisteröityjen pyynnöt, yht.	4 131	3 111	2 574

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

* Topdanmark ei ole mukana vuosien 2021–2023 luvuissa, koska tieto ei ollut saatavilla.

Rekisteröityjen valitukset ja tietosuojavaltuutetun huomautukset

Sampo-konserni

	2023	2022	2021
Rekisteröityjen tekemät valitukset	197	119	60
Tietosuojavaltuutetun antamat huomautukset	6	9	18

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset

Sampo-konserni

	2023	2022	2021
Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset	167	175	175

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

If

Ifin tietosuojayksikkö jatkoi vuonna 2023 tietosuojan parantamista yhtiössä tarjoamalla tietoa, koulutusta ja tietosuoja koskeviin vaikutustenarviointiin liittyvää neuvontaa sekä toteuttamalla seurantatoimia. Ifin tietosuojakoulutusta, joka on osa One Responsible If -koulutusohjelmaa, päivitettiin palautteen ja tunnistettujen työntekijöiden tietoisuuden kehittämistarpeiden perusteella.

Tietosuojayksikkö valvoi vuonna 2023, että kaikki henkilötietojen prosessointiin liittyvä toiminta on läpinäkyvää, asianmukaisesti dokumentoitua ja asiakkaiden ja työntekijöiden oikeuksia ja yksityisyyttä kunnioittavaa. Muihin toimiin kuuluivat esimerkiksi toimintojen ja projektien neuvonta ja tukeminen henkilötietojen käsittelyn periaatteisiin liittyen sekä tietojenkäsittelyn periaatteiden oikean tulkinnan ja soveltamisen varmistaminen. Tietosuojayksikkö pyrki myös edelleen varmistamaan, että henkilötietojen tietoturvaloukkauksista ilmoitetaan tarvittaessa tehokkaasti Ruotsin tietosuojaviranomaiselle ja että If ryhtyy asianmukaisiin toimenpiteisiin tapausten selvittämiseksi.

Topdanmark

Topdanmark päivitti vuonna 2023 yhtiön tietoturva koskevat eettiset dataperiaatteet ja yhdisti päivitetty periaatteet yhtiön tekoälyn eettisten periaatteiden kanssa. Topdanmark haluaa varmistaa, että tekoälyn käyttö on luotettavaa, faktatietoon perustuvaa ja edustaa monimuotoista asiakaskuntaa.

Topdanmark kehitti vuonna 2023 tiedonkäsittelyprosessejaan. Yhtiö hyödyntää automatisoituja prosesseja ja koneoppimista asiakaspalvelussa, joten tietosuoja on ensiarvoisen tärkeää.

Hastings

Hastings jatkoi vuonna 2023 tietosuojanäkökohtien sisällyttämistä liiketoimintaan ja ylitti tietosuojavaltuutetun osoitusvelvollisuuskehyksen tavoitteensa vuodelle 2023. Viitekehys tarjoaa perustan keskeisten tietosuojaprosessien sisäiselle arvioinnille, nostaa esiin kehityskohteita ja varmistaa, että ohjeita ja sääntöjä noudatetaan.

Hastings sai vuonna 2023 ennätysmäärän pyyntöjä koskien rekisteröityjen tietosuojaoikeuksia. Pyyntöjen määrän kasvu johtui lisääntyneestä tietoisuudesta tietosuojaoikeuksista ja haastavasta taloudellisesta tilanteesta. Hastings pystyi kuitenkin vastaamaan rekisteröityjen tietosuojaoikeuksia koskeviin pyyntöihin lakisääteisessä ajassa. Poikkeamien sisäinen raportointi lisääntyi myös, mikä johtuu pikemminkin kasvaneesta tietoisuudesta kuin tietoturvaloukkausten lisääntymisestä.

Vuoden 2023 lopussa 96 prosenttia Hastingsin työntekijöistä oli suorittanut pakollisen tietosuojakoulutuksen.

Sampo Oyj

Sampo Oyj valvoi vuonna 2023 tarpeettomien henkilötietojen poistamista ja keskittyi sekä päivittämään että kehittämään tietosuojaan liittyvää dokumentaatiotaan. Lisäksi työntekijöiden tietoisuutta yhtiön tietosuojavelvoitteista lisättiin entisestään kouluttamalla henkilöstöä. Jatkossa Sampo Oyj tulee jatkamaan työntekijöidensä tietoisuuden lisäämistä systemaattisella tietosuoja koskevalla viestinnällä ja koulutuksilla.

Tietoturva ja kyberturvallisuus

Sampo-konsernille on ensiarvoisen tärkeää, että sen tietoturva ja kyberturvallisuus ovat riittävällä tasolla liiketoiminnan luonteeseen ja laajuuteen sekä teknologian kehitykseen nähden ja vastaavat finanssialan yhtiöiltä yleisesti odotettua tasoa. Sampo-konserni on altis tietoturva- ja kyberturvallisuusriskeille, koska yhtiössä käsitellään paljon arkaluonteisia tietoja, ja sen toimintamaisissa on tiukat tietosuojamääräykset. Näiden riskien hallinta on tärkeää asiakkaiden ja muiden sidosryhmien tietojen suojaamisen sekä yhtiön toiminnan varmistamisen ja jatkuvuuden kannalta.

Hallintotapa

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

Sampo-konserni tekee säännöllisiä riskianalyyskejä ja jatkuvuussuunnittelua sekä ylläpitää tehokkaita sisäisiä prosesseja, laadukkaita järjestelmiä ja infrastruktuuria, joiden avulla varmistetaan tietoturva- ja kyberturvallisuusvalmius. Sampo-konserni mittaa suorituskyykyään säännöllisesti ja on sitoutunut

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 voimassa olevia tietoturva- ja kyberturvallisuusvaatimuksia toimimalla sisäisten sääntöjen ja ohjeiden mukaisesti, käyttämällä asianmukaisia työkaluja ja käyttäytymällä vastuullisesti. Sampo-konserni huolehtii siitä, että kaikille työntekijöille ja konsultteina työskenteleville työntekijöille on tarjolla sekä pakollista että vapaaehtoista koulutusta esimerkiksi e-koulutuksen, henkilökohtaisen koulutuksen, simulaatioiden ja intranet-artikkelien muodossa.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin tietoturvaperiaatteet ja muuta lisätietoa:

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Sampo-konsernin on ilmoitettava merkittävistä tietoturvapoikkeamista paikallisille viranomaisille vuosittain ja heti poikkeaman tapahduttua. Yhtään tapausta ei raportoitu vuonna 2023.

Viranomaisille ilmoitetut tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamat

Sampo-konserni

	2023	2022	2021
If	0	1	1
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	0	0
Mandatum	-	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	0	1	1

If

Ifin tietoturvan painopistealue oli vuonna 2023 EU:n uusi digitaalista häiriönsietokykyä koskeva asetus (Digital Operational Resilience Act, DORA). If vahvisti yhtiön digitaalista turvallisuutta ja sietokykyä, erityisesti työasemien ja palvelimien turvallisuutta, tunnistautumista ja käyttöoikeuksien hallintaa, tietoturvapoikkeamien havaitsemista ja uhkatiedustelun testausta sekä IT-jatkuvuussuunnittelua. If suoritti useita kriisisimulaatioita eri liiketoiminta-alueilla ja palautustestausta IT-organisaation kanssa. Nämä toimenpiteet ovat vahvistaneet Ifin kykyä havaita, lieventää ja vastata kyberuhkiin.

Topdanmark

Topdanmark aloitti DORAn valmistautumisen vuonna 2023. Yhtiön tulee noudattaa DORAn asettamia vaatimuksia tammikuusta 2025 alkaen.

Topdanmark järjesti lokakuussa 2023 ensimmäistä kertaa kyberturvallisuuden tietoisuuskuukauden, jonka aikana pyrittiin lisäämään työntekijöiden tietoisuutta kyberrikollisuudesta muun muassa kilpailujen ja tietovisojen avulla. Lisäksi 90 prosenttia yhtiön työntekijöistä suoritti pakollisen tietoturvakoulutuksen. Topdanmark otti vuonna 2023 myös käyttöön tietoturvasovelluksen, joka kouluttaa työntekijöitä tunnistamaan kalasteluviestit ja erilaiset haittaohjelmat.

Topdanmark jatkaa vuonna 2024 tietoturvaan ja kyberturvallisuuteen liittyvien prosessien ja hallinnan vahvistamista. Tähän sisältyy esimerkiksi DORAn

asettamien vaatimusten toteuttaminen sekä koko yhtiön laajuinen tietoturvatietoisuuden lisääminen uusien työkalujen ja prosessien avulla.

Hastings

Hastings vahvisti vuonna 2023 yhtiön tietoturvaa ja kybersietokykyä esimerkiksi parantamalla tietoturvatietoisuutta ja koulutusaloja sekä ottamalla käyttöön alustan kriisisimulaatioita varten. Hastings arvioi tietoturvakontrollejaan ISO 27002:2022 -standardia vasten ja päivitti tietoturvan hallintajärjestelmäänsä sen mukaisesti.

Ulkoinen tarkastaja auditoi Hastingsin tietoturvakontrollit ja -ohjelman vuosittain. Viimeisin auditointi keskittyi tarkastamaan Hastingsin kontrollien yhdenmukaisuutta Ison-Britannian kansallisen kyberturvallisuuskeskuksen (National Cyber Security Centre, NCSC) haitta- ja kiristysohjelmiin liittyvän turvallisuusohjeistuksen kanssa. Tarkastuksessa ei havaittu kriittisiä tai suuria epäkohtia.

Hastingsin tietoturvatietoisuus oli nykyisessä kyberuhkaympäristössä ja geopolittisessä tilanteessa normaalia korkeammalla tasolla vuonna 2023 Ison-Britannian kansallisen kyberturvallisuuskeskuksen ohjeistuksen mukaisesti. Yhtiö osallistui myös Ison-Britannian sääntelyviranomaisten perustamiin yhteistyötoimikuntiin, kuten Ison-Britannian finanssivalvontaviranomaisen (FCA) rahoittamaan vakuutussektorin kyberkoordinaatioryhmään (ISCCG) ja Englannin keskuspankin rahoittamaan markkinoiden väliseen operatiiviseen sietokykyryhmään (Cross Market Operational Resilience Group, CMORG).

Sampo Oyj

Sampo Oyj kiinnitti vuonna 2023 huomiota tietojärjestelmien ja liiketoiminnan jatkuvuuteen sekä sovellusten tietoturvaan geopolittisen epävakauden jatkuessa. Yhtiö teki useita parannuksia palvelinten ja työasemien suojaukseen, identiteetin- ja pääsynhallintaan, kyberhyökkäysten havaitsemiseen ja niihin reagoimiseen sekä laajamittaisten kyberhyökkäysten torjumiseen. Sampo Oyj panosti lisää myös tietoturvatestaamiseen.

Sampo Oyj päivitti vuoden aikana tietoturvaan ja kyberturvallisuuteen liittyviä perehdytysmateriaalejaan. Myös yhtiön kyberturvallisuuskoulutusohjelmaan kuuluvia, työntekijöille suunnattuja edistyneempiä tietojenkalastelusähköpostisimulaatioita jatkettiin.

Sampo Oyj vahvisti vuonna 2023 olemassa olevia poikkeamien seurantatoimia, kuten verkkoliikenteen, etuoikeutettujen käyttöoikeuksien, liiketoimintakriittisten palvelujen ja järjestelmien varmennuksen seurantaa. Lisäksi tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamien reagointiin liittyvää prosessia parannettiin hankkimalla sitä tukevia palveluja.

Sampo Oyj siirtyi vuonna 2023 käyttämään modernimpaa ja energiatehokkaampaa konesalia osana IT-infrastruktuurin linkaaripäivityksiä.

Ihmisoikeudet ja työkäytännöt

Sampo-konsernille 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, mainehaittoihin ja taloudellisiin menetyksiin. Ihmisoikeusloukkausten riski voi syntyä suoraan konsernin omasta toiminnasta tai välillisesti esimerkiksi asiakkaista, sijoituksista ja/tai toimitusketjuista.

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 jokaisella konserniyhtiöllä on yksityiskohtaisempia, omaan liiketoimintaansa soveltuvia politiikkoja ja ohjeita. Sampo-konserni on sitoutunut ihmisoikeuksiin liittyvien politiikkojensa ja prosessiensa jatkuvaan kehittämiseen, johon sisältyy esimerkiksi ihmisoikeuksia koskevan due diligence -prosessin toteuttaminen sekä ennalta varautumisen periaatteen ja oikeussuojakeinojen soveltaminen. Työntekijöiden lisäksi ihmisoikeuksiin liittyvistä politiikkasitoumuksista tiedotetaan eri sidosryhmille esimerkiksi koulutuksen, intranetin, sopimusneuvottelujen, kyselylomakkeiden, auditointien ja toimipaikkavierailujen välityksellä.

Työntekijät

Sampo-konsernin omassa toiminnassa ihmisoikeusloukkaus voi aiheutua esimerkiksi syrjinnästä

tai tasavertaisuuden puutteesta. Sampo-konsernin työntekijöiden tulee noudattaa yhtiön ihmisoikeuspolitiikkoja ja osallistua sekä pakollisiin että vapaaehtoiisiin koulutuksiin, joissa käsitellään ihmisoikeuksia.

Sampo-konserni pyrkii rakentamaan ja luottamukselliseen vuoropuheluun työntekijöidensä ja heidän valitsemiensa edustajien, kuten ammattiliittojen, kanssa yhtiön kehittämiseksi ja kaikkien työntekijöiden asianmukaisen kohtelun varmistamiseksi. Sampo-konserni kunnioittaa työntekijöiden järjestäytymisvapautta, ja yhtiön liiketoimintaprosessit on suunniteltu varmistamaan yhdenvertainen, työntekijöiden perustuslaillisiin oikeuksiin perustuva kohtelu järjestäytymisestä riippumatta. Kaikkia työehtoja säännellään suurelta osin paikallisella työläinsäädännöllä 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.

Asiakkaat

Sampo-konserni on sisällyttänyt ESG-näkökohdat vakuutusperiaatteisiinsa ja yritysasiakkaiden due diligence -prosesseihinsa. Toimintatavat tukeutuvat YK:n Global Compact -aloitteen periaatteisiin, jotka kattavat muun muassa ihmisoikeudet ja työntekijöiden oikeudet. Sampo-konserni arvioi ulkoisten palveluntarjoajien analyysin avulla, noudattavatko yritysasiakkaat Global Compact -aloitteen periaatteita.

Kaikkien asiakkaiden osalta tietoturvaloukkaukset ja asiakastietojen väärinkäyttö voivat johtaa

ihmisoikeusloukkauksiin. Sampo-konsernilla on tiukat periaatteet ja menettelyt, joilla varmistetaan, että kaikki kerätty tieto suojataan tietosuoja- ja tietoturvatoinin sekä kouluttamalla henkilöstöä riittävästi.

Alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit

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

Sijoitukset

Sampo-konsernilla on vastuullisen sijoittamisen politiikat, jotka ohjaavat vastuullista sijoittamista yhtiössä. Sampo-konserni seuloa sijoituksiaan kansainvälisten, esimerkiksi ihmisoikeuksia käsittelevien normien ja standardien mukaan.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:
www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:
www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/ihmisoikeudet

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Sampo-konsernissa ei raportoitu yhtään ihmisoikeusloukkausta vuonna 2023. Näillä tarkoitetaan vakavia ihmisoikeus- ja työolainsäädännön loukkauksia.

Sampo-konsernissa raportoitui kahdeksan syrjintä- ja häirintätapausta vuonna 2023. Kaikki tapaukset tutkittiin ja tarvittaviin korjaaviin toimenpiteisiin ryhdyttiin jo raportointivuoden aikana (esim. suullinen varoitus). Suurin osa tapauksista saatiin ratkaistua vuonna 2023.

Sampo-konsernin työntekijöistä 66,1 prosenttia kuului työehtosopimusten piiriin 31.12.2023. Luvuissa ovat mukana vain työntekijät, jotka ovat tosiasiallisesti työehtosopimusten piirissä. Lisäksi If, Topdanmark 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 (HCF) 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

	2023	2022	2021
If	0	0	0
Topdanmark	0	0	0
Hastings	0	0	0
Mandatum	-	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	0	0	0

Sisäisesti raportoidut syrjintä- ja häirintätapaukset

	2023	2022	2021
If	4	5	0
Topdanmark	3	2	0
Hastings	1	0	0
Mandatum	-	0	0
Sampo Oyj	0	0	0
Sampo-konserni, yht.	8	7	0

Raportointia laajennettiin vuonna 2022 kattamaan raportoidut häirintätapaukset.

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät yhtiöittäin

%	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
If	85,5	85,5	86,4
Topdanmark	96,3	96,9	96,5
Hastings	0,0	0,0	0,0
Mandatum	-	48,7	48,9
Sampo Oyj	-	-	-
Sampo-konserni	66,1	66,1	66,5

Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät maittain

Sampo-konserni

%	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Ruotsi	99,4	99,5	99,6
Tanska	96,2	96,9	96,6
Norja	99,8	96,0	96,3
Suomi	89,1	79,5	81,8
Baltian maat	17,3	18,7	18,7
Iso-Britannia	0,0	0,0	0,0
Muut maat	87,8	83,4	78,3

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

If

Ifin One Responsible If -koulutusohjelmassa on liiketoiminnan etiikkaa käsittelevä moduuli. Moduuli on Ifin eettisten toimintaperiaatteiden mukainen, ja se sisältää ihmisoikeuksia ja työelämänoikeuksia koskevia aiheita. Koulutusohjelma on pakollinen kaikille Ifin työntekijöille, ja se suoritetaan vuosittain. Vuonna 2023 noin 94 prosenttia Ifin työntekijöistä suoritti koulutuksen.

If on sisällyttänyt YK:n Global Compact -periaatteet vakuutusstandardeihinsa. Tämä tarkoittaa, että If varmistaa sen yritysasiakkaiden noudattavan kyseisiä periaatteita. Vuonna 2023 If arvioi 772 yritysasiakasta periaatteita vasten. Yhteensä 12 tapausta lähetettiin ESG-arviointitiimin arvioitaviksi. Kolme asiakasta paransi luokitustaan vuonna 2023, ja näin ollen ne poistettiin arviointilistalta.

If laati vuonna 2022 OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeiden mukaisen due diligence -prosessin alihankkijoilleen. Vuonna 2023 prosessi sisällytettiin Ifin hankintaprosesseihin. Lisäksi If kehitti ja otti käyttöön due diligence -prosessia koskevat yksityiskohtaisemmat ohjeet. If lanseerasi vuonna 2023 myös digitaalisen työkalun, joka tukee due diligence -prosessia. Työkalu on jo käytössä, ja se jalkautetaan kaikkiin yksiköihin, jotka ostavat tuotteita tai palveluja.

Osa Ifin alihankkijoiden ja yhteistyökumppaneiden due diligence -prosessia on itsearviointikysely alihankkijoille. Kysely on osa Ifin tapaa arvioida, noudattavatko sen alihankkijat Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteita. Lisätietoa itsearviointikyselystä ja due diligence -prosessista on tämän raportin Vastuullinen toimitusketju -osiossa.

Topdanmark

Topdanmark keskitti vuonna 2023 huomiota erityisesti transgressiiviseen käyttäytymiseen. Yhtiö laati aihetta käsittelevän uuden ohjeistuksen, jossa käydään läpi tällaisen käyttäytymisen eri muodot (esim. syrjintä, kiusaaminen, ei-toivottu seksuaalinen huomio ja häirintä) ja korostetaan Topdanmarkin nollatoleranssia sille. Lisäksi Topdanmark lisäsi toimintaperiaatteita koskevaan pakolliseen verkkokoulutukseensa uuden moduulin, joka käsittelee transgressiivista käyttäytymistä. Kaikkien nykyisten työntekijöiden on läpäistävä verkkokoulutus joka toinen vuosi ja uusien työntekijöiden kolmen ensimmäisen työkuukauden aikana.

Topdanmark alkoi vuonna 2023 valmistautua EU:n Corporate Sustainability Due Diligence -direktiiviin (CSDDD), vaikka ei ole vielä selvää, miten se tulee vaikuttamaan rahoitusalan yrityksiin. CSDDD:n vaatimat toimet tulevat perustumaan Topdanmarkin nykyisiin toimintatapoihin ja due diligence -prosesseihin.

Hastings

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 2023 tehtyjä muutoksia olivat muun muassa Learning for Growth -johtamisohjelman jatkaminen yhtiön esihenkilöille sekä henkilöstön avustusrahaston kasvattaminen, mukaan lukien osittainen ennako vuodel 2024 vuotuisesta palkkiosta työntekijöille tietyn ansiokynnyksen alapuolella.

HCF:n edustajat jatkoivat vuonna 2023 niiden asioiden edistämistä, joiden he tietävät olevan tärkeitä työntekijöille. Yksi tällainen aihe oli toimitiloihin liittyvät kysymykset. HCF oli vuoden aikana myös tiiviisti mukana Hastingsin työntekijöitä koskevien politiikkojen läpikäynnissä.

Hastings valmistautui vuonna 2023 ihmisoikeuksiin ja työkäytäntöihin liittyvään lisääntyvään lainsäädäntöön (esim. CSRD), esimerkiksi tekemällä nykytila-analyysin.

Hastingsilla on vastuullisen toimitusketjun strategia, ja yhtiön tavoitteena on ottaa käyttöön alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuonna 2024.

Sampo Oyj

Sampo Oyj toteutti vuonna 2023 konserninlaajuisen ihmisoikeusvaikutusten arvioinnin valmistautuakseen tuleviin lainsäädännöllisiin vaatimuksiin ja vahvistaakseen edelleen olemassa olevaa ihmisoikeuksiin liittyvää hallintoaan ja prosessejaan (esim. due diligence). Työ saatetaan loppuun vuoden 2024 alkupuolella.

Sampo Oyj päivitti marraskuussa 2023 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet, jotka sisältävät myös konsernin ihmisoikeuksia 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. Seuraava sisäinen koulutus on vuonna 2024. 98 prosenttia yhtiön työntekijöistä osallistui koulutukseen vuonna 2022.

Konsernin oman toiminnan ympäristövaikutukset

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

Vakuutusyhtiönä Sampo-konserni ei aiheuta suoraan merkittäviä määriä kasvihuonekaasupäästöjä. Ilmastomuutos kuitenkin vaikuttaa yhtiön toimintaan, sillä esimerkiksi entistä vaikeammin ennakoitavat ja voimakkaammat sääilmiöt voivat lisätä liiketoiminnan riskiä ja mahdollisesti kasvattaa korvauskustannuksia. Vähentämällä suoria kasvihuonekaasupäästöjään Sampo-konserni tukee ilmastomuutoksen hillintää.

Hallintotapa

Sampo-konserni tukee Pariisin ilmastositomusta ja on asettanut tavoitteekseen vähentää suoria kasvihuonekaasupäästöjään. Lisäksi yhtiö haluaa luoda puitteet vihreälle työpaikalle, jossa kaikki työntekijät voivat osallistua ja kantaa vastuunsa.

Sampo-konsernin ilmastoa, ympäristöä ja luonnon monimuotoisuutta koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa, jotka käydään läpi vuosittain ja hyväksytään Sampo Oyj:n hallituksella. Lisäksi kaikilla konserniyhtiöillä on täydentäviä omaan toimintaansa soveltuvia periaatteita ja ohjeita. Työtä ohjaavat myös sitoumukset SBTi-aloitteeseen ja erilaisiin periaatteisiin (esim. YK:n Global Compact) ja raportointiviitekehyksiin (esim. TCFD) sekä sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien toiveet.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin TCFD-raportointi:

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

Ifin TCFD-raportointi:

www.sampo.com/vuosi2023

Topdanmarkin TCFD-raportointi:

www.topdanmark.com/en/sustainability/sustainability-in-topdanmark/reports/?category=TCFD-reports

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konserni on sitoutunut vähentämään oman toimintansa ilmasto- ja ympäristövaikutuksia. Sampo liittyi SBTi-aloitteeseen lokakuussa 2023. Konsernitasoisia tieteeseen perustuvia ilmastotavoitteita kehitetään vuonna 2024 ja ne lähetetään SBTi:lle hyväksyttäväksi viimeistään lokakuussa 2025.

Toimet ja tulokset

Vuonna 2023 Sampo-konsernin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat 23 411,3 tonnia eli 1,8 tonnia työntekijää kohti. Scope 1 -päästöjen osuus oli 4,5 prosenttia (6,0), Scope 2 -päästöjen 15,3 prosenttia (21,6) ja Scope 3 -päästöjen 80,2 prosenttia (72,3)

kokonaispäästöistä. Suurin osa päästöistä aiheutui henkilöstön työmatkoista ja etätyöskentelystä, liikematkakustuksesta sekä sähkönkulutuksesta.

Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöt kasvoivat 8,7 prosenttia vuonna 2023. Kasvu johtui edellisvuotta suuremmista Scope 3 -päästöistä. Scope 3 -päästöjen lisääntymiseen vaikutti muutos etätyön päästöjen laskentamenetelmässä Isossa-Britanniassa ja tiedonkeruun parantuminen ostettujen tuotteiden ja palvelujen osalta. Scope 1- ja 2 -päästöt vähenivät vuoden aikana muun muassa työsuhteautoihin ja uusiutuvaan energiaan liittyvien päästövähennystoimenpiteiden seurauksena. Myös Mandatumin irtautuminen vaikutti päästöihin.

Sampo-konserni jatkoi vuonna 2023 tiedonkeruun kehittämistä ja konsernitasoisen raportoinnin yhdenmukaistamista. Topdanmark esimerkiksi lisäsi raportointiinsa kaksi uutta Scope 3 -kategoriaa, If lisäsi uusia toimintoja raportoinnin piiriin ja Hastings kehitti ostetut tuotteet ja palvelut -kategorian raportointiaan. Lisäksi IT-laitteita koskevaa raportointia yhdenmukaistettiin siten, että kaikki konserniyhtiöt raportoivat ne tuotantohyödykkeiden alla ostettujen tuotteiden ja palvelujen sijaan.

Vuoden 2022 lukuja oikaistiin vuonna 2023 tiedonkeruussa tapahtuneiden virheiden korjaamiseksi sekä Ifin SBTi-tavoiteasetannan huomioimiseksi. Muutokset lisäsivät Sampo-konsernin kasvihuonekaasupäästöjä 3,4 prosenttia vuonna 2022.

Konsernin ympäristövaikutuksiin liittyvät tiedot on esitetty kokonaisuudessaan liitteessä 2: Kasvihuonekaasupäästöt.

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni

tCO ₂ e	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 059,8	1 297,9	1 867,9	-18,3
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	3 585,3	4 663,5	2 458,5	-23,1
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	18 766,3	15 581,2	6 314,9	20,4
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yht.	23 411,3	21 542,6	10 641,3	8,7
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,8	1,6	0,9	9,0

Vuoden 2022 tuloksia muokattiin tiedonkeruussa tapahtuneiden virheiden korjaamiseksi sekä Ifin SBTi-tavoiteasetannan huomioimiseksi. Muutokset kasvattivat Sampo-konsernin vuoden 2022 kasvihuonekaasupäästöjä 702,5 tCO₂e.

Vuoden 2022 luvut sisältävät Topdanmark Liv Holding A/S:n, joka myytiin joulukuussa 2022.

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin

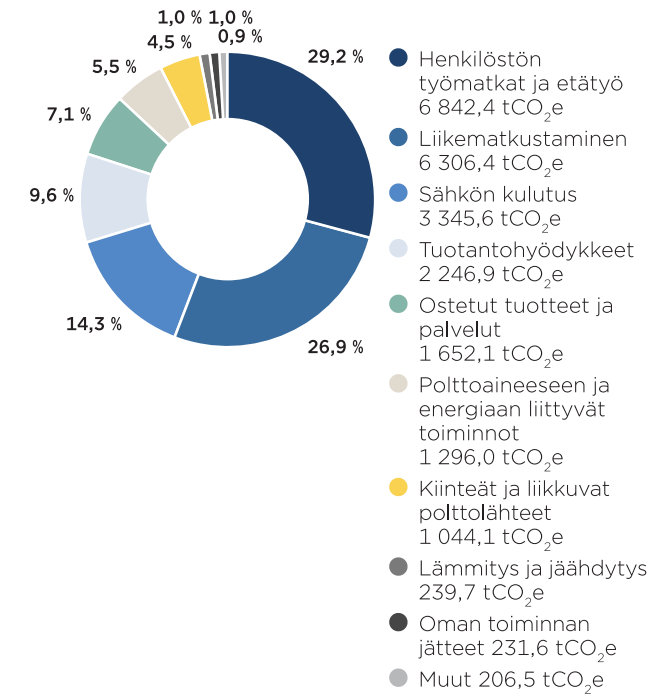
tCO ₂ e	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022, %
If	10 856,4	11 151,2	3 638,0	-2,6
Topdanmark	7 807,6	7 612,7	5 471,5	2,6
Hastings	4 472,1	1 762,0	943,8	153,8
Mandatum	-	848,7	508,7	-
Sampo Oyj	275,2	168,1	79,2	63,7
Sampo-konserni, yht.	23 411,3	21 542,6	10 641,3	8,7

Vuoden 2022 tuloksia muokattiin tiedonkeruussa tapahtuneiden virheiden korjaamiseksi sekä Ifin SBTi-tavoiteasetannan huomioimiseksi. Muutokset kasvattivat Sampo-konsernin vuoden 2022 kasvihuonekaasupäästöjä 702,5 tCO₂e.

Vuoden 2022 luvut sisältävät Topdanmark Liv Holding A/S:n, joka myytiin joulukuussa 2022.

Kasvihuonekaasupäästöjen lähteet

Sampo-konserni, 2023



If

Tavoitteet ja päämäärät

If sitoutui SBTi-aloitteeseen lokakuussa 2021 ja ryhtyi kehittämään tieteeseen pohjautuvia ilmastotavoitteita SBTi-aloitteen finanssialalle tarkoitetun sektorikohtaisen ohjeistuksen mukaisesti. Ohjeistus edellyttää, että If asettaa tavoitteet suorille oman toiminnan päästöille (Scope 1), ostetun sähkön, lämmityksen, höyryn ja jäähdytyksen tuotannosta aiheutuville epäsuorille päästöille (Scope 2) ja sijoitustoiminnalle (Scope 3). If päätti lisäksi asettaa vapaaehtoisen tavoitteen toimitusketjulle. Sitoumuksen jälkeen Ifillä oli 24 kuukautta aikaa kehittää tavoitteet ja toimittaa ne SBTi:lle validoitavaksi. Validointiprosessi alkoi elokuussa 2023, ja SBTi hyväksyi Ifin tavoitteet joulukuussa 2023.

Oman toimintansa osalta If sitoutuu vähentämään absoluuttisia Scope 1- ja Scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjä 42,5 prosenttia vuoteen 2030 mennessä vuoden 2020 tasosta. Tietoa sijoitustoimintaan liittyvistä tavoitteista on tämän raportin Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinta -osiossa ja tietoa toimitusketjuun liittyvästä vapaaehtoisesta tavoitteesta Vastuullinen toimitusketjun hallinta -osiossa.

Kasvihuonekaasupäästöt

If

tCO ₂ e	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	136,6	175,8	77,2	-22,3
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	1 033,8	1 903,2	281,9	-45,7
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	9 686,1	9 072,3	3 278,9	6,8
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yht.	10 856,4	11 151,2	3 638,0	-2,6
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,4	1,5	0,6	-10,1

Vuoden 2022 lukuja muokattiin laskennassa tapahtuneiden virheiden korjaamiseksi sekä SBTi-tavoiteasetannan huomioimiseksi. Muutokset lisäsivät Ifin kasvihuonekaasupäästöjä yhteensä 841,2 tCO₂e ja työntekijäkohtaisia päästöjä 0,1 tCO₂e vuonna 2022.

If oli asettanut vuoden 2023 tavoitteekseen vähentää liikematkoihin käytettävien lentojen määrää 50 prosentilla vuoden 2019 tasosta. If pitää vuodelle 2024 saman tavoitteen, eli lentojen määrän vähentämisen 50 prosentilla vuoteen 2019 verrattuna.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Ifin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2023 yhteensä 10 856,4 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 1,3 prosenttia (1,6), Scope 2 -päästöjen 9,5 prosenttia (17,1) ja Scope 3 -päästöjen 89,2 prosenttia (81,4) kokonaispäästöistä. Suurin osa päästöistä syntyi liikematkustuksesta, henkilöstön työmatkoista sekä IT-laitteista. Liikematkustuksen osuus kokonaispäästöistä oli 37,6 prosenttia (32,6), työmatkojen 32,9 prosenttia (31,0) ja IT-laitteiden 12,8 prosenttia (11,2).

Vuonna 2023 Ifin Scope 1 -päästöt vähenivät 22,3 prosenttia ja Scope 2 -päästöt 45,7 prosenttia. Scope 1- ja Scope 2 -päästöt liittyvät yhtiön ajoneuvoihin ja toimistojen energiankäyttöön Pohjoismaissa ja Baltiassa, tytäryhtiöt mukaan lukien.

Ifin kiinteistöjohtamisstrategia ja ajoneuvo-ohjeistus sisältävät jo tällä hetkellä useita ominaisuuksia, jotka edistävät yhtiön uusien tieteeseen pohjautuvien ilmastotavoitteiden saavuttamista. Esimerkiksi:

- If asennutti vuonna 2023 aurinkopaneelit toimistoonsa Vækerøssä, Norjassa. Vuonna 2024 aurinkopaneelit asennetaan Ifin Tukholman pääkonttoriin.
- Kaikki Ifin Espoon toimistoon ostettu kaukolämpö tuotetaan uusiutuvista lähteistä vuodesta 2023 lähtien.
- Yritysjäoneuvojen, jotka ovat plug-in-hybridejä tai sähköajoneuvoja, osuus Pohjoismaissa kasvoi 39 prosentista vuonna 2020 yhteensä 77 prosenttiin vuonna 2023.

If kehittää vuonna 2024 lähestymistapaansa ja strategiaansa Scope 1- ja 2 -tavoitteidensa saavuttamiseksi.

Ifin liikematkatavoite vuodelle 2023 oli vähentää lentojen kokonaismäärää (pois lukien Baltian toiminnot) 50 prosenttia verrattuna vuoden 2019 tasoon, joka oli viimeinen tavallinen matkustusvuosi ennen koronapandemiaa. Ifissä tehtiin vuonna 2023 yhteensä 11 191 lentoa. Tavoitetta ei saavutettu, sillä lentojen määrä oli 34,5 prosenttia pienempi kuin vuoden 2019 lähtötaso. Tämä johtui pääasiassa siitä, että vuosi 2023 oli ensimmäinen kokonainen matkustusvuosi vuoden 2019 jälkeen ilman koronarajoituksia ja fyysisten tapaamisten tarve oli kasautunut. Digitaalisten kokousmahdollisuuksien parantaminen nähdään tärkeänä tekijänä yhtiön matkapolitiikan tukemisessa. Ifillä oli Pohjoismaissa vuoden 2023 lopussa yli 350 Teams-kokouksen mahdollistavaa huonetta. Vuonna 2023 Teams-kokouksia järjestettiin kuukausittain yli 38 000.

Henkilöstön koulutus

Yksi One Responsible If -koulutusohjelman aiheista on vastuullisuus, johon kuuluvat ilmasto- ja ympäristönäkökohdat. Vuonna 2023 noin 94 prosenttia kaikista työntekijöistä oli suorittanut kyseisen koulutuksen.

Vastuulliset toimistot

If ei omista yhtään toimistokiinteistöä (lukuun ottamatta If Security Centren toimisto- ja koulutusrakennusta Norjan Hobølissä), mutta If käy vuokranantajensa kanssa jatkuvaa vuoropuhelua energiatehokkuuden ja työympäristön parantamisesta. Keskustelu ja toimenpiteet ovat koskeneet esimerkiksi toimitilojen optimointia, kiinteistöjen ilmanvaihtojärjestelmiä ja termostaattisäättöä, LED-valaistuksen asentamista ja jätteen vähentämistä.

If määritti vuonna 2019 vähimmäistason ympäristövaatimukset kaikille yli 100 työntekijän toimistoilleen Pohjoismaissa. Vuonna 2023 If nosti tavoitetasoaan ja loi uuden ympäristöstandardin kaikille toimistoilleen.

Standardissa määritellään konkreettisia toimenpiteitä, tavoitteita ja ohjeita esimerkiksi toimistotarvikkeiden, ruokalatoiminnan, energiatehokkuuden, vihreiden vuokrasopimusten ja jätteen vähentämisen osalta. If kartoittaa parhaillaan yhtiön nykytilaa ja uusi standardi tulee toimimaan lähtökohtana ympäristöystävällisen toiminnan turvaamiselle.

If keskittyi vuonna 2023 myös Baltian toimistojensa vastuullisuuteen. Kohokohtana oli Riian toimiston peruskorjaus. Vuokranantajan kanssa tehdyn yhteistyön tuloksena Riian toimisto esimerkiksi lisäsi vihreän energian osuutta, otti käyttöön kierrätysasemia, uudisti vanhoja huonekaluja ja asensi älyvalaistuksen.

Topdanmark

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark asetti vuonna 2019 tavoitteeksi olla hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Tämä sisältää yhtiön toimipaikkojen toiminnan (Scope 1 ja Scope 2), työajon yksityisautoilla, lentomatkustamisen, vedenkulutuksen ja jätteet (Scope 3).

Topdanmark liittyi kesäkuussa 2022 SBTi-aloitteeseen ja sen Net-Zero-standardiin. Tämä tarkoittaa, että yhtiön tulee asettaa tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet suorille oman toiminnan päästöille (Scope 1 ja Scope 2) sekä sijoitustoiminnalle (Scope 3). Yhtiö toimittaa tavoitteensa SBTi:lle vahvistettavaksi viimeistään toukokuussa 2024. Topdanmark käyttää vuotta 2022

tavoiteasetannan lähtötasona, mikä tarkoittaa, että kasvihuonekaasupäästöt lasketaan uudelleen siten, että yhtiön myyty henkivakuutusliiketoiminta jätetään pois laskuista.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Topdanmarkin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2023 yhteensä 7 807,6 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 9,6 prosenttia (11,6), Scope 2 -päästöjen 29,4 prosenttia (33,3) ja Scope 3 -päästöjen 60,9 prosenttia (55,0). Suurin osa Topdanmarkin kasvihuonekaasupäästöistä aiheutui sähkönkulutuksesta sekä liikematkustuksesta. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 29,4 prosenttia (33,3) ja 21,9 prosenttia (22,0) kokonaispäästöistä.

Scope 1- ja 2 -päästöt vähenivät jonkin verran vuonna 2023, mikä johtui sähköajoneuvojen osuuden kasvusta ja ilmanvaihto- ja valaistusasetusten optimoinnista. Scope 3 -päästöt kasvoivat, koska Topdanmark otti laskentaan mukaan kaksi uutta päästölähdekategoriaa, etätyön ja tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät, ja koska hankittujen IT-laitteiden määrä kasvoi. Lisäksi Topdanmark sisällytti ostetut muovituotteet ostettujen tuotteiden ja palvelujen päästökategoriaan ja juna- ja lauttamatkat liikematkustuskategoriaan.

Kasvihuonekaasupäästöt

Topdanmark

tCO ₂ e	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	752,8	886,5	1 458,3	-15,1
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	2 297,5	2 538,0	2 019,8	-9,5
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	4 757,3	4 188,2	1 993,4	13,6
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yht.	7 807,6	7 612,7	5 471,5	2,6
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	3,6	3,2	2,3	13,0

Scope 2 -luku vuodelta 2022 päivitettiin päästökertoimissa tapahtuneen virheen vuoksi. Muutos pienensi Topdanmarkin kasvihuonekaasupäästöjä yhteensä 99,5 tCO₂e ja työntekijäkohtaisia päästöjä 0,04 tCO₂e vuonna 2022.

Vuoden 2022 luvut sisältävät Topdanmark Liv Holding A/S:n, joka myytiin joulukuussa 2022.

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 käyttö. - 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 vakuutusopimuksia laadittaessa tai korvaushakemuksia tehtäessä. - Siirtyminen vähäpäästöisiin autoihin: Yksityisautojen vaihtamiselle vähäpäästöisiin autoihin ei ole toistaiseksi löytynyt toteuttamiskelpoista mallia, koska yhtiö ei voi juuri vaikuttaa henkilöstönsä autovalintaan. Työtä jatketaan tulevina vuosina.
Lentomatkestus (pääasiassa ulkopuoliset IT-kehittäjät, joita Topdanmark käyttää eri hankkeiden yhteydessä, matkestus sijoittajatapaamisiin, muihin kokouksiin ja konferensseihin jne.)	Lentomatkestamisen vähentäminen: Hybridityö ja digitaalisten alustojen käyttö.

Hiilineutraalius

Topdanmark jatkoi vuonna 2023 konkreettisten toimien määrittämistä yhtiön hiilineutraaliustavoitteen saavuttamiseksi vuoteen 2030 mennessä. Tähän mennessä suunnitellut toimet on lueteltu Hiilineutraaliuteen tähtäävät toimet -taulukossa.

Vastuulliset toimet

Topdanmarkilla on kaksi päätavoitetta vastuullisten toimistojen kehittämisessä: kertakäyttöisten muovituotteiden ja paperinkulutuksen vähentäminen. Lisäksi yhtiöllä on muita ympäristötoimenpiteitä, joita se seuraa tarkasti.

Kertakäyttöisten muovituotteiden määrä vuonna 2023 oli yli 133 000 tuotetta. Tämä tarkoittaa, että Topdanmark ei pystynyt vähentämään muovin kulutustaan. Syynä on se, että vuosina 2018–2021, joille Topdanmark asetti ensimmäisen kerran tavoitteensa, yhtiö vähensi kulutustaan yli 90 prosenttia. Vuonna 2021 yhtiö asetti uuden lähtötason vuoden 2021 tuloksen perusteella. Tämä lähtötaso on kuitenkin osoittautunut vaikeaksi alittaa. Tiettyjä kertakäyttöisiä muovituotteita ei voida välttää, ja niitä jopa edellytetään lainsäädännön puitteissa esimerkiksi ruokaloissa, wc-tiloissa ja jätteiden lajittelussa.

Pitkäaikainen keskittyminen muovituotteiden vähentämiseen on kuitenkin kehittynyt tahtotilaksi vähentää kaikkia kertakäyttötuotteita materiaalista riippumatta. Esimerkiksi vuodesta 2020 lähtien tervetuliaislahja uusille työntekijöille on ollut kahvikuppi ja uudelleenkäytettävä vesipullo. Tämän seurauksena kertakäyttöisten kuppien määrä Topdanmarkissa väheni 67 prosenttia vuosina 2019–2021, eikä yhtiöllä ole tällä hetkellä kertakäyttöisiä kahvikuppeja missään toimistossaan.

Myös paperinkulutus kasvoi 27 prosenttia vuonna 2023 edellisvuoteen verrattuna. Ensimmäinen syy kasvuun on kirjekuorien ja tavallisen tulostuspaperin käyttö. Digitaalisesta työpaikasta on tulossa luonteva tapa toimia, ja Topdanmark korostaa digitaalisia ratkaisuja, mutta fyysiselle postille on edelleen tarvetta.

Vastuullinen toimistotarvikkeiden hankinta

Topdanmark

Tavoite	Vertailuvuosi	2023	2022	2021
Kertakäyttöisten muovituotteiden käytön vähentäminen 70 prosenttia vuoteen 2025 mennessä	2021	133 395 ostettua yksikköä	77 526 ostettua yksikköä	75 188 ostettua yksikköä
Paperinkulutuksen vähentäminen 50 prosenttia vuoteen 2025 mennessä	2021	11,7 tonnia	9,2 tonnia	12,7 tonnia

Muut ympäristötoimenpiteet

Topdanmark

	2023	2022	2021
Jäte	37 prosenttia kaikesta jätteestä kierrätettiin.	38 prosenttia kaikesta jätteestä kierrätettiin.*	33 prosenttia kaikesta jätteestä kierrätettiin.
	58 prosenttia pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.	41 prosenttia pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.	38 prosenttia pääkonttorin jätteestä kierrätettiin.
IT-laitteet (myyty kierrätykseen tai hävitetty SER-romuna)	9 161 kg	7 924 kg	2 227 kg
Pyörät (lahjoitettu uusiokäyttöön)	149 kpl	109 kpl	133 kpl
Kertakäyttöiset pahvimukit (käytön vähennys verrattuna vuoteen 2019)	-	70 prosenttia	67 prosenttia

* Luku on korjattu tässä raportissa, sillä vuoden 2022 raportissa oli virhe (39 prosenttia).

WorkGreener-yhteisö

Topdanmarkilla on sisäinen WorkGreener-yhteisö vihreän työpaikan edistämiseksi. Yhteisössä on yhdeksän edustajaa, yksi organisaation kultakin alueelta. WorkGreener vastaa Topdanmarkin asettamia tavoitteita tukevien sisäisten aloitteiden ja keinojen kehittämisestä liittyen esimerkiksi energiankulutuksen ja kasvihuonekaasupäästöjen sekä paperin ja kertakäyttöisten muovituotteiden käytön vähentämiseen. WorkGreener-yhteisön edustajat viestivät työstä ja aloitteista yksiköilleen ja huolehtivat siitä, että yhteisön kehittämät ratkaisut juurtuvat organisaatioon. Edustajat myös keräävät ideoita kollegoiltaan yhteisön edistettäväksi.

WorkGreener-yhteisö ymmärsi vuonna 2022, että vaikka 91 prosenttia Topdanmarkin työntekijöistä piti tärkeänä, että yhtiö tukee ilmastoa ja ympäristöä, vain 45 prosenttia koki kykenevänsä tekemään ilmasto- tai ympäristöystävällisiä valintoja työssään. Tuloksen myötä Topdanmark toteutti vuonna 2023 erilaisia kehitystoimia, kuten WorkGreener-sähköpostiosoitteen perustaminen työntekijöiden ehdotuksille ja toiveille, Green Week -tapahtuman järjestäminen, jossa keskityttiin kestävään elämäntapaan ja hiilijalanjäljen pienentämiseen, sekä uuden kimppakyytijärjestelyn luominen.

Hastings

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoite on olla nettonollayritys vuoteen 2050 mennessä. Tätä tavoitetta tukee yhtiön sitoutuminen SBTi-aloitteeseen, johon Hastings liittyi elokuussa 2022. Samalla kun Hastings kehittää tieteeseen pohjautuvia ilmastotavoitteitaan SBTi:n mukaisesti, yhtiö on asettanut välitavoitteeksi vähentää oman toiminnan päästöjään 10 prosenttia vuosittain vuoden 2022 lähtötasoon nähden.

Toimet ja tulokset

Kasvihuonekaasupäästöt

Hastingsin kasvihuonekaasupäästöt olivat 4 472,1 tonnia vuonna 2023. Scope 1 -päästöjen osuus oli 3,7 prosenttia (10,6), Scope 2 -päästöjen 5,5 prosenttia (5,8) ja Scope 3 -päästöjen 90,8 prosenttia (83,6).

Suurin osa Hastingsin kasvihuonekaasupäästöistä aiheutui vuonna 2023 etätyöskentelystä ja ostetuista tuotteista ja palveluista. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 38,3 prosenttia (23,8) ja 30,7 prosenttia (34,7) kokonaispäästöistä. Etätyöstä aiheutuvat päästöt kasvoivat merkittävästi, koska Isossa-Britanniassa toimipaikkojen laskelmat yhdenmukaistettiin energia- ja hiiliraportointisäädöksen (Streamlined Energy and Carbon Reporting, SECR) kanssa.

Hastings otti vuonna 2023 käyttöön uusia uusiutuvan energian sopimuksia siirtyessään biokaasuun, minkä seurauksena yhtiön Bexhillin pääkonttori toimii nyt 100-prosenttisesti uusiutuvalla energialla. Tämän lisäksi Hastings jatkoi energiatehokkuuden parantamista asentamalla energiankäytön seurantajärjestelmän, korvaamalla Leicesterin toimiston valaistuksen LED-valaisimilla ja poistamalla alihyödynnettyjä toimistotiloja käytöstä. Hastingsin Scope 2 -päästöt kasvoivat vuonna

2023, koska yksi yhtiön toimipaikka käytti verkkosähköä suurimman osan vuodesta. Kaikilla Ison-Britannian toimipaikoilla oli uusiutuvan sähkön toimittajia vuoden 2023 loppuun mennessä.

Liikematkat lisääntyivät Hastingsissa 30,4 prosenttia vuonna 2023. Hastings rekrytoi työntekijöitä kaikkialta Isosta-Britanniasta, minkä seurauksena joidenkin työntekijöiden on matkustettava tapahtumiin. Hastings kehitti vuoden aikana tiedonkeruuta Scope 3 -kategorioista ostetut tuotteet ja palvelut sekä tuotantohyödykkeet ja raportoi näistä aiheutuvat päästöt ensimmäistä kertaa. Vuonna 2024 Hastings aikoo kehittää raportointiaan lisäämällä sisäistä raportointia yksityiskohtaisemmalla tasolla ja korjaamalla Scope 3 -tiedoissa jäljellä olevat puutteet SBTi-aloitteen menetelmän mukaisesti.

Kasvihuonekaasupäästöt

Hastings

tCO ₂ e	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	165,4	185,9	253,8	-11,0
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	244,5	102,4	25,1	138,9
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	4 062,1	1 473,7	664,9	175,6
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yht.	4 472,1	1 762,0	943,8	153,8
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	1,4	0,6	0,3	139,6

Virhe vuoden 2022 sähkönkulutuksessa korjattiin. Muutos vähensi Hastingsin kasvihuonekaasupäästöjä yhteensä 20,6 tCO₂e ja työntekijäkohtaisia päästöjä 0,01 tCO₂e vuonna 2022.

Vastuulliset toimitot

Hastings jatkoi vuonna 2023 vastuullisen ruokailun edistämistä toimistoilla yhteistyössä alihankkijoidensa kanssa. Tarkoituksena on poistaa kaikki muovijuomapullot myynnistä. Toimenpiteellä estettiin noin 178 000 muovituotteen päätyminen jätteeksi vuoden aikana.

Hastingsin Leicesterin toimistossa kaikki loistelamput korvattiin energiatehokkailla LED-valaisimilla vuonna 2023. Tämä vähentää kasvihuonepäästöjä vuosittain noin 48 CO₂e-tonnia.

Hastingsin Green Ambassador -työntekijäverkosto, joka koostuu kestävän kehityksen edistäjinä toimivista työntekijöistä, jatkoi vastuullisuustekojen edistämistä kollegoidensa keskuudessa ja tukee toiminnallaan

positiivista muutosta. Esimerkkejä vuoden 2023 toimista ovat Go Green -kuukausi, New 2 Me -tavarankorvaus tapahtumat, vegaanihaasteet sekä kansalliseen Muoviton heinäkuu -aloitteeseen osallistuminen.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2023 yhteensä 275,2 tonnia. Scope 1 -päästöjen osuus oli 1,8 prosenttia (4,3), Scope 2 -päästöjen 3,4 prosenttia (6,1) ja Scope 3 -päästöjen 94,8 prosenttia (89,6). Suurin osa päästöistä aiheutui liikematkustuksesta, tuotantoketjun alkupään kuljetuksista ja jakelusta sekä ostetuista tuotteista ja palveluista. Liikematkustuksen osuus päästöistä oli 45,8 prosenttia (48,6), tuotantoketjun alkupään kuljetuksen ja jakelun 19,0 prosenttia (-) ja ostettujen tuotteiden ja palvelujen 13,2 prosenttia (18,9).

Scope 3 -päästöt kasvoivat merkittävästi vuonna 2023 liikematkustuksen lisääntymisen vuoksi. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että korona-aikana omaksutut digitaaliset kokouskäytännöt ovat ainakin jossain määrin muuttuneet pysyviksi, koska liikematkojen määrä ei ole saavuttanut koronapandemiaa edeltävää tasoa.

22,5 prosenttia Sampo Oyj:n kasvihuonekaasupäästöistä johtui yhtiökokouskutsujen painamisesta ja postituksesta vuonna 2023. Kyseessä oli kertaluonteinen tapahtuma, joka johtui hallituksen esityksestä irtauttaa Mandatum Sampo-konsernista.

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo Oyj

tCO ₂ e	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022, %
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	5,0	7,3	8,2	-31,7
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	9,5	10,2	6,9	-7,2
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	260,8	150,6	64,2	73,1
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yht.	275,2	168,1	79,2	63,7
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	5,1	3,4	1,3	51,6

Virhe Sampo Oyj:n lämmityksen, jäähdytyksen ja vedenkulutuksen raportoinnissa vuonna 2022 korjattiin. Muutos pienensi Sampo Oyj:n kasvihuonekaasupäästöjä 18,6 tCO₂e ja työntekijäkohtaisia päästöjä 0,4 tCO₂e vuonna 2022.

Lakien ja määräysten noudattaminen

Lakien ja määräysten noudattaminen antaa käsityksen johdon kyvystä varmistaa, että Sampo-konserni noudattaa tiettyjä suorituskykyparametreja.

Hallintotapa

Sampo-konserni ilmoittaa raportointikauden aikana maksamiensa sakkojen lukumäärän ja kokonaissumman. Raportoinnin läpinäkyvyyden varmistamiseksi kokonaissumma on jaettu kuluvaan raportointikauden ja edellisten raportointikausien aikana määrättyjen sakkojen mukaan.

Rikkomusten lukumäärä

Sampo-konserni

Lukumäärä	2023	2022
Sakkoihin johtaneiden tapausten lukumäärä	0	4
Ei-rahallisiin seuraamuksiin johtaneiden merkittävien tapausten lukumäärä	2	1

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konserni noudattaa soveltuvia lakeja ja määräyksiä.

Toimet ja tulokset

Sampo-konsernille ei määrätty sakkoja vuonna 2023. Ifille määrättiin raportointivuoden aikana kuitenkin kaksi merkittävää ei-rahallista seuraamusta. Toinen

tapauksista liittyi Tanskan Natural Hazards Councilin antamaan arvosteluun erään yksittäisen tulvavahinkoa koskevan tapauksen käsittelyssä ja toinen Viron tietosuojaviranomaisen huomautukseen eräiden henkilötietojen käsittelyä koskevien periaatteiden laiminlyönnistä.

Maksetut sakot

Sampo-konserni

Euroa	2023	2022
Raportointivuoden aikana määrättyt sakot	0	0
Aiempien raportointikausien aikana määrättyt sakot	0	160 000

Vastuullinen yrityskulttuuri

Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö.....	41
Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus.....	53
Terveys ja hyvinvointi.....	62
Osaamisen kehittäminen	69
Palkitseminen.....	73

Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö

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 Sampo-konsernin arvovalinta että hyvää liiketoimintaa.

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

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

Hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet ja yhtiökohtaiset politiikat käsittelevät Sampo-konsernin suhdetta henkilöstöön. Sampo-konserni pyrkii tarjoamaan työympäristön, joka tukee henkilöstön sitoutumista yhtiöön ja sen 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 arvioidakseen vaihtuvuuden tasoa. Työntekijöiden sitoutuneisuutta mittaavat kyselyt tehdään konsernitason sijaan yhtiötasolla, jotta niissä voidaan ottaa huomioon konsernin eri yhtiöiden yksilölliset tarpeet ja ominaisuudet.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on pitää henkilöstön vaihtuvuus terveellä tasolla. Se tarkoittaa, että vaihtuvuuden tulee tarjota enemmän mahdollisuuksia kuin uhkia. Jokaisella konserniyhtiöllä on tavoite työntekijöiden sitoutuneisuudelle.

Toimet ja tulokset

Sampo-konsernin työntekijöiden määrä (kokoaikaisina työntekijöinä, FTE) väheni vuonna 2023 hieman edellisvuoteen verrattuna Mandatumin irtautumisen myötä. Ifin henkilöstömäärä kasvoi 4,2 prosenttia vuodesta 2022, mikä johtui pääasiassa yhtiön strategiasta panostaa Suomen ja Baltian rekrytointeihin. Tiettyjen liiketoiminta-alueiden kasvu liittyy myös

asiakastarpeisiin, suuren myyntikapasiteetin skaalan parantamiseen tietyillä markkinoilla ja olemassa olevien IT-ratkaisujen parantamiseen. If uudisti Tanskan toimintaansa vuonna 2023 taatakseen paremman tehokkuuden ja kustannusten hallinnan.

Hastingsin työntekijämäärä kasvoi 8,1 prosenttia vuonna 2023 edellisvuoteen verrattuna. Tämä johtui pääosin Isossa-Britanniassa työllistettyjen ja ulkoistettujen urakoitsijapalveluiden resurssien tasapainotuksesta. Topdanmarkin työntekijöiden määrä pysyi vakaana vuonna 2023.

Suurin osa Sampo-konsernin työntekijöistä työskenteli vuoden lopussa kokoaikaisesti vakituisella työ sopimuksella. Sampo-konsernissa ei ole kolmen viime vuoden aikana ollut laajamittaisia irtisanomisia tai merkittäviä työpaikkojen leikkauksia. Konsulttina työskentelevät työntekijät eivät ole Sampo-konsernin työntekijöitä, mutta työskentelevät konserniyhtiöissä tilapäisesti tai projekti kohtaisesti (esim. konsultit, freelancerit, muut yrittäjät ja henkilöstövuokrausyhtiön palveluksessa olevat työntekijät).

Vuonna 2023 Ifillä ja Topdanmarkilla oli joitakin nollatuntisopimuksella työskenteleviä työntekijöitä. Nollatuntisopimuksella työskentelevät työntekijät voivat olla esimerkiksi opiskelijoita, jotka tekevät satunnaisia 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 2023 väheni Ifissä, Topdanmarkissa ja Hastingsissa. Kehityksen syitä on kuvattu yhtiökohtaisissa teksteissä. Sampo Oyj:ssä

työntekijöiden vaihtuvuus kasvoi pääasiassa Mandatumin irtautumisen ja yhtiön suhteellisen vähäisen kokonaistyöntekijämäärän takia. Ulkoisen vaihtuvuuden lisäksi Sampo-konserni raportoi erikseen vapaaehtoista

ja tahatonta vaihtuvuutta yhtiöittäin ja maittain. 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

	31.12.2023	% kokonaismäärästä	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	Muutos 2023/2022, %
If	7 948	59,1	7 630	56,6	7 287	54,6	4,2
Topdanmark	2 161	16,1	2 143	15,9	2 374	17,8	0,8
Hastings	3 283	24,4	3 037	22,5	2 995	22,5	8,1
Mandatum	-	-	629	4,7	638	4,8	-
Sampo Oyj	58	0,4	51	0,4	45	0,3	13,3
Sampo-konserni	13 450	100,0	13 490	100,0	13 340	100,0	-0,3

Työntekijät (FTE) maittain

	31.12.2023	% kokonaismäärästä	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	Muutos 2023/2022, %
Iso-Britannia	3 260	24,2	3 015	22,3	2 967	22,2	8,1
Tanska	2 743	20,4	2 739	20,3	2 946	22,1	0,1
Ruotsi	2 466	18,3	2 409	17,9	2 344	17,6	2,4
Suomi	1 947	14,5	2 486	18,4	2 320	17,4	-21,7
Norja	1 642	12,2	1 592	11,8	1 549	11,6	3,1
Latvia	518	3,9	492	3,6	443	3,3	5,3
Viro	462	3,4	418	3,1	414	3,1	10,5
Espanja	188	1,4	128	0,9	118	0,9	46,9
Liettua	176	1,3	161	1,2	183	1,4	9,7
Gibraltar	28	0,2	27	0,2	33	0,2	3,7
Ranska	7	0,1	6	0,0	6	0,0	16,7
Saksa	6	0,0	6	0,0	5	0,0	0,0
Alankomaat	5	0,0	6	0,0	5	0,0	-10,3
Yhdysvallat	1	0,0	1	0,0	1	0,0	0,0
Luxemburg	0	0,0	4	0,0	5	0,0	-100,0
Sampo-konserni	13 450	100,0	13 490	100,0	13 340	100,0	-0,3

Mandatum on mukana vuosien 2022 ja 2021 luvuissa.

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

	31.12.2023				31.12.2022				31.12.2021			
	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	3 945	294	3 603	105	3 785	274	3 488	83	3 604	292	3 300	90
Topdanmark	775	97	1 275	13	771	105	1 248	19	862	135	1 360	18
Hastings	1 323	287	1 602	71	1 183	288	1 491	76	1 131	316	1 448	100
Mandatum	-	-	-	-	265	21	332	11	280	29	313	16
Sampo Oyj	29	1	28	0	26	0	25	0	24	0	21	0
Sampo-konserni	6 072	680	6 508	189	6 030	687	6 584	189	5 901	773	6 442	224

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

	31.12.2023				31.12.2022			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
Iso-Britannia	1 313	285	1 591	71	1 174	286	1 480	75
Tanska	1 004	134	1 573	32	1 008	142	1 563	27
Ruotsi	1 173	93	1 161	39	1 111	105	1 161	32
Suomi	1 047	115	769	16	1 301	106	1 054	26
Norja	724	32	860	26	701	35	831	25
Latvia	222	3	290	3	209	2	279	2
Viro	360	11	91	0	325	6	87	0
Liettua	124	3	49	1	120	1	39	1
Muut maat	106	4	124	2	82	4	90	3
Sampo-konserni	6 072	680	6 508	189	6 030	687	6 584	189

Mandatum on mukana vuoden 2022 luvuissa.

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

	31.12.2023				31.12.2022			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset
If	4 170	69	3 674	34	3 986	73	3 546	25
Topdanmark	854	19	1 263	25	855	21	1 244	23
Hastings	1 594	16	1 660	13	1 464	6	1 559	8
Mandatum	-	-	-	-	270	16	327	16
Sampo Oyj	30	0	26	2	26	0	25	0
Sampo-konserni	6 648	104	6 623	74	6 600	116	6 701	72

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

	31.12.2023				31.12.2022			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset
Iso-Britannia	1 582	16	1 649	13	1 454	6	1 547	8
Tanska	1 113	25	1 567	38	1 125	24	1 566	24
Ruotsi	1 257	9	1 194	7	1 209	7	1 189	4
Suomi	1 153	9	776	10	1 372	34	1 055	24
Norja	737	19	884	2	716	20	845	11
Latvia	217	8	292	1	203	8	281	0
Viro	365	6	89	2	328	3	87	0
Liettua	115	12	49	1	107	14	39	1
Muut maat	110	0	125	1	86	0	93	0
Sampo-konserni	6 648	104	6 623	74	6 600	116	6 701	72

Mandatum on mukana vuoden 2022 luvuissa.

Konsulttina työskentelevät työntekijät yhtiöittäin

	31.12.2023	31.12.2022
If	-	-
Topdanmark	660	689
Hastings	272	415
Mandatum	-	81
Sampo Oyj	8	8
Sampo-konserni	940	1 193

If ei voinut raportoida konsulttina työskentelevien työntekijöiden määrää vuosina 2022 ja 2023 järjestelmien puutteellisuuden vuoksi. If sisällytetään raportointiin vuonna 2024.

Työntekijät nollatuntisopimuksilla yhtiöittäin ja binäärisen sukupuolen mukaan

	31.12.2023			31.12.2022		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä
If	88	48	136	85	58	143
Topdanmark	56	61	117	54	62	116
Hastings	0	0	0	0	0	0
Mandatum	-	-	-	0	0	0
Sampo Oyj	0	0	0	0	1	1
Sampo-konserni	144	109	253	139	121	260

Työntekijät nollatuntisopimuksilla maittain ja binäärisen sukupuolen mukaan

	31.12.2023			31.12.2022		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä
Tanska	56	61	117	55	71	126
Ruotsi	65	24	89	62	24	86
Norja	23	24	47	22	25	47
Suomi	0	0	0	0	1	1
Viro	0	0	0	0	0	0
Latvia	0	0	0	0	0	0
Liettua	0	0	0	0	0	0
Iso-Britannia	0	0	0	0	0	0
Muut maat	0	0	0	0	0	0
Sampo-konserni	144	109	253	139	121	260

Mandatum on mukana vuoden 2022 luvuissa.

Yhtiökohtainen henkilöstön vaihtuvuus (ulkoinen) binäärisen sukupuolen ja iän mukaan

%	2023						2022						2021					
	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	10,3	12,0	23,6	9,5	6,7	11,1	12,5	13,6	24,6	11,0	9,5	13,0	10,0	12,2	20,5	8,9	8,8	11,0
Topdanmark	12,0	11,4	11,0	11,8	11,8	11,7	10,7	15,5	22,2	14,4	8,8	13,5	15,0	17,9	22,1	16,2	15,1	16,7
Hastings	20,7	21,7	34,5	14,1	16,9	21,2	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
Sampo Oyj	6,8	11,5	0,0	6,5	14,5	9,0	0,0	8,6	0,0	4,1	5,0	4,0	0,0	3,3	0,0	3,1	0,0	1,6
Sampo-konserni	13,0	14,3	26,2	11,0	9,0	13,6	15,4	17,2	31,7	13,4	10,1	16,3	15,5	16,7	30,8	12,3	11,3	16,1

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus (ulkoinen) binäärisen sukupuolen ja iän mukaan

Sampo-konserni

%	2023						2022						2021					
	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	21,2	20,7	34,6	14,2	16,6	21,2	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	12,7	15,5	28,0	11,8	7,6	14,0	15,9	16,4	32,6	12,4	9,2	16,1	11,1	14,1	26,4	8,8	6,2	12,5
Tanska	13,0	12,4	15,4	12,7	11,1	12,7	11,9	15,4	21,4	14,7	9,5	13,9	14,7	17,5	22,8	15,9	14,3	16,3
Norja	8,8	8,9	17,5	7,8	7,2	8,8	11,2	10,9	21,6	9,6	9,0	11,0	9,0	10,4	18,6	8,3	8,2	9,7
Latvia	7,1	9,2	12,0	7,5	4,7	8,3	7,1	10,9	12,7	8,6	0,0	9,2	7,4	9,3	11,1	7,9	5,0	8,5
Liettua	10,1	2,2	3,1	9,8	4,9	8,0	6,6	15,4	7,0	9,0	10,2	8,8	8,4	13,4	6,3	10,8	8,2	9,8
Viro	6,3	9,0	18,5	6,2	2,7	6,8	10,8	10,5	17,0	10,7	7,1	10,8	9,6	10,0	11,7	11,2	4,1	9,7
Suomi	6,7	5,3	10,3	6,4	4,3	6,2	8,6	9,7	14,1	8,4	8,1	9,1	8,0	10,0	13,7	6,8	10,1	8,8
Muut maat	39,8	40,5	72,1	27,7	22,6	40,2	41,6	44,6	60,0	42,8	25,1	43,2	22,3	19,9	25,3	16,5	26,1	21,1

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus yhtiöittäin

%	2023		2022	
	Vapaaehtoinen vaihtuvuus	Tahaton vaihtuvuus	Vapaaehtoinen vaihtuvuus	Tahaton vaihtuvuus
If	9,2	1,9	11,8	1,2
Topdanmark	8,1	3,6	9,4	4,1
Hastings	17,6	3,6	23,7	3,8
Mandatum	-	-	10,3	0,2
Sampo Oyj	9,0	0,0	4,0	0,0
Sampo-konserni	11,1	2,5	14,1	2,2

Vapaaehtoinen ja tahaton vaihtuvuus maittain

Sampo-konserni

%	2023		2022	
	Vapaaehtoinen vaihtuvuus	Tahaton vaihtuvuus	Vapaaehtoinen vaihtuvuus	Tahaton vaihtuvuus
Iso-Britannia	17,6	3,7	23,6	3,8
Ruotsi	11,9	2,2	15,2	0,9
Tanska	8,4	4,3	9,8	4,1
Norja	8,7	0,1	11,0	0,1
Viro	4,3	2,6	8,9	1,9
Latvia	6,6	1,7	8,2	1,0
Liettua	7,4	0,6	7,5	1,3
Suomi	5,5	0,7	8,6	0,5
Muut maat	33,0	7,2	34,3	9,0

Mandatum on mukana vuoden 2022 luvuissa.

If

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Henkilöstön vaihtuvuus

Ifissä henkilöstön vaihtuvuutta seurataan kuukausitasolla sekä maittain että liiketoiminta-alueittain, ja se on osa johdon raportointia. Henkilöstön vaihtuvuudelle asetettu tavoite saavutettiin vuonna 2023, kun vaihtuvuus oli 11,1 prosenttia. Vaihtuvuuden laskua selittää osittain yleisesti havaittu työntekijöiden lisääntynyt taipumus arvostaa vakaata työsuhdetta. If on lisäksi panostanut työntekijöiden pysyvyyteen.

If tekee lähtöhaastatteluja ja analysoi vaihtuvuuslukuja ymmärtääkseen vapaaehtoisen vaihtuvuuden syitä ja tunnistaakseen kehitysalueita (esim. liittyen rekrytointiprosesseihin, perehdytykseen, sisäisiin uramahdollisuuksiin sekä tulosjohtamiseen ja

seurantaprosesseihin). Yksi esimerkki on ollut Ifin Ruotsin asiakaspalvelukeskuksissa toteutettu kulttuurin muutos. If selvitti keskusten korkeiden vaihtuvuuslukujen pohjasyitä ja vastasi niihin asianmukaisilla aloitteilla, mikä on johtanut vaihtuvuuden vähenemiseen viimeisten vuosien aikana.

If jatkoi vuonna 2023 panostuksiaan näkyvyyteen kaikissa yhtiön pääkohderyhmissä ja toteutti useita kampanjoita parantaakseen työnantajamielikuvaansa. If päivitti työnantajan arvolupauksensa ja loi sille uuden viestintäkonseptin. Rekrytointia kehitettiin lisäämällä sisäistä koulutusta, parantamalla hakijoiden taustojen tarkistukseen käytettäviä työkaluja, lisäämällä inklusiivisia testaustyökaluja, päivittämällä rekrytointiprosessia vastaamaan uusia lakivaateita, vahvistamalla kehityspolkuja (talent pipeline), kehittämällä uusia harjoitteluohjelmia, tarjoamalla sisäistä rekrytointitukea IT-toiminnoissa sekä käsittelemällä suurimpien volyymien rekrytoinnit asiakaspalvelu- ja korvauskeskuksissa. Talent Aquisition -yksikkö laajensi toimintaansa tarjoamaan erityistukea vastatakseen lisääntyneeseen rekrytointitarpeeseen, mikä puolestaan vähensi rekrytointikustannuksia.

If rekrytoi jatkuvasti uusia osajia työharjoitteluohjelmien avulla. Vuonna 2023 If lisäsi harjoittelupaikkojen määrää edellisestä vuodesta ja palkkasi yhteensä 16 uutta harjoittelijaa eri liiketoimintoihinsa sekä 19 kesäharjoittelijaa.

Henkilöstön sitoutuneisuus

If mittaa henkilöstön sitoutuneisuutta puolivuositain toteutettavan HeartBeat -henkilöstökyselyn avulla. Kevään 2023 kyselyssä If ylitti eNPS-tavoitteensa, ja tulos oli yli tavoitteen myös syksyn kyselyssä. Tulokset ovat parantuneet viime vuosina henkilöstön sitoutuneisuuteen tehtyjen panostusten ansiosta. Esihenkilöille järjestetään koulutusta kyselyn tarkoituksesta, ja he jakavat kyselyn tulokset sekä keskustelevat niistä tiimiensä kanssa tehden tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä. Lisäksi johtoryhmät hyödyntävät kyselyjen yhdistettyjä tuloksia organisaation kehittämisprosesseissa.

Työntekijät maittain (FTE)

If

	31.12.2023	% kokonaismäärästä	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	Muutos 2023/2022, %
Ruotsi	2 457	30,9	2 402	31,5	2 340	32,1	2,3
Suomi	1 898	23,9	1 817	23,8	1 721	23,6	4,5
Norja	1 642	20,7	1 592	20,9	1 549	21,3	3,1
Tanska	582	7,3	596	7,8	574	7,9	-2,4
Latvia	518	6,5	492	6,4	429	5,9	5,3
Viro	462	5,8	418	5,5	386	5,3	10,5
Espanja	188	2,4	128	1,7	118	1,6	46,9
Liettua	176	2,2	161	2,1	149	2,0	9,7
Iso-Britannia	6	0,1	6	0,1	6	0,1	0,0
Ranska	7	0,1	6	0,1	6	0,1	16,7
Saksa	6	0,1	6	0,1	5	0,1	0,0
Alankomaat	5	0,1	6	0,1	5	0,1	-10,3
If	7 948	100,0	7 630	100,0	7 287	100,0	4,2

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

If

%	2023	2022	2021
Tanska	16,1	15,3	14,8
Ruotsi	14,1	16,2	12,5
Norja	8,8	11,0	9,7
Latvia	8,3	9,2	8,5
Liettua	8,0	8,8	11,8
Viro	6,8	10,8	9,1
Suomi	6,1	8,7	8,4
Muut maat	42,9	43,9	24,6
If	11,1	13,0	11,0

Henkilöstön sitoutuneisuus

If

Kysely	Tavoite	Asteikko	2023		2022		2021	
			Kevät	Syksy	Kevät	Syksy	Kevät	Syksy
HeartBeat (eNPS)	50	-100-100	56	51	51	53	54	51

Topdanmark

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmarkin tavoitteena on työntekijöiden vaihtuvuuden pysyminen alan keskitasolla tai sen alapuolella sekä henkilöstön sitoutuneisuuden pysyminen vähintään 79 pisteessä vuoteen 2025 asti.

Toimet ja tulokset

Henkilöstön vaihtuvuus

Topdanmark näkee henkilöstön vaihtuvuuden mittarina sille, miten hyvin yhtiö on onnistunut panostuksissaan työntekijöiden hyvinvointiin. Henkilöstön vaihtuvuus Topdanmarkissa laski vuonna 2023, ja luku oli 11,7. Tavoite saavutettiin, sillä toimialan keskiarvo vuonna 2023 oli 12,1.

Henkilöstön sitoutuneisuus

Topdanmark lanseerasi vuonna 2023 uudet johtajuusperiaatteet. Ne luotiin vuoden 2022 henkilöstön sitoutuneisuutta mittaavien kyselyjen pohjalta, joissa korostui henkinen hyvinvointi. Periaatteet keskittyvät huomaavaiseen johtajuuteen, jotta ne tukevat hybridityötä sekä henkistä hyvinvointia ja pitävät henkilöstön vaihtuvuuden alhaisena.

Topdanmark toteutti vuonna 2023 puolivuositteiset henkilöstökyselyt, joiden tulokset olivat positiiviset. Sekä kevään että syksyn kyselyistä tuli korkeat pisteet, mikä osoittaa yhtiön henkilöstön voivan hyvin työpaikalla. Vastausprosentti oli 95 prosenttia. Vähiten pisteitä vuoden 2022 kyselyssä antaneet tiimit nostivat tuloksiaan 7–14 pisteellä vuonna 2023. Tämän perusteella voidaan todeta, että HR-kumppanin kanssa edellisen kyselyn jälkeen pidetyillä pakollisilla

tiimikeskusteluilla oli positiivisia vaikutuksia henkilöstön hyvinvointiin.

Topdanmark lisäsi vuonna 2023 kaksi monimuotoisuuteen, oikeudenmukaisuuteen ja osallisuuteen (Diversity, Equity and Inclusion, DEI) liittyvää uutta kysymystä henkilöstökyselyyn. Tarkoituksena oli sekä asettaa työpaikan DEI-kokemusten lähtötaso että saada käsitys siitä, mikä henkilöstölle on olennaista aiheeseen liittyen. Kysymykset käsittelevät yhdenvertaisia mahdollisuuksia sekä osallisuutta työpaikalla ja tulokset näiden osalta olivat positiivisia.

Työntekijät (FTE) maittain

Topdanmark

	31.12.2023	% kokonaismäärästä	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	Muutos 2023/2022, %
Tanska	2 161	100,0	2 143	100,0	2 372	99,9	0,8
Luxemburg	0	0	0	0,0	2	0,1	-
Topdanmark	2 161	100,0	2 143	100,0	2 374	100,0	0,8

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

Topdanmark

%	2023	2022	2021
Tanska	11,7	13,5	16,7
Topdanmark, kaikki maat	11,7	13,5	16,7

Henkilöstön sitoutuneisuus

Topdanmark

Kysely	Tavoite	Asteikko	2023		2022		2021	
			Kevät	Syksy	Kevät	Syksy	Kevät	Syksy
Koko organisaation henkilöstökysely	2025: 79	0–100	82	81	80	81	79	80

Hastings

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin tavoitteena on 72 prosenttia vuosittaisessa henkilöstökyselyssä.

Toimet ja tulokset

Henkilöstön vaihtuvuus

Työmarkkinoiden kilpailutilanteesta huolimatta vapaaehtoinen henkilöstön vaihtuvuus Hastingsissa väheni vuonna 2023 edellisvuoteen verrattuna. Tuloksiin vaikuttivat henkilöstön lisääntyneet ja entistä paremmat mahdollisuudet kehittyä ja edetä urallaan. Hastingsissa havaittiin paljon sisäistä liikehdintää ja kehitystä sekä enemmän sisäisiä ylennyksiä vuoteen 2022 verrattuna. Näiden lisäksi keskittyminen taloudelliseen hyvinvointiin, kuten henkilöstön tukemiseen korkeiden elinkustannusten ympäristössä, todennäköisesti vaikutti

tuloksiin. Hastings myös ylläpiti työkulttuuria, joka yhdistää työntekijöitä työn, kehittämisen ja yhteisöllisyyteen liittyvien tapahtumien avulla sekä tukee esihenkilöitä hybriditiimiensä optimoinnissa ja johtamisessa.

Henkilöstön sitoutuneisuus

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

Hastingsin syksyllä 2023 toteuttaman henkilöstökyselyn tulos oli 75 prosenttia, ja se osoitti, että työntekijät ovat sitoutuneita yhtiöön. Kyselyn vastausprosentti 82 prosenttia.

Tuloksissa näkyi Hastingsin keskittyminen erilaisiin hankkeisiin, kuten koulutukseen ja urakehitykseen,

operatiivisen johdon kehittämiseen sekä monimuotoisuuden ja osallisuuden aktiiviseen tukemiseen. Hastings jatkoi vuonna 2023 työntekijöiden avustamista elinkustannuskriisin aikana erilaisten aloitteiden avulla. Aloitteet johtivat pisteiden paranemiseen aiheeseen liittyvien väittämien kohdalla Your Voice -kyselyssä.

Hastings toteutti kesällä 2023 kyselyn, joka keskittyi hyvinvointiin ja henkilöstöetuihin. Kysely validoitiin kohderyhmän avulla. Näin saatiin parempi käsitys siitä, mihin henkilöstö on jo tyytyväinen ja mitkä osa-alueet vaativat parannuksia. Tulosten perusteella Hastings teki useita muutoksia, kuten paransi viestintää hyvinvoinnista ja palkitsemispalveluista sekä uusien palveluntarjoajien hankinnasta. Hastings jatkaa uusien henkilöstöetujen selvittämistä vuonna 2024.

Työntekijät (FTE) maittain

Hastings

	31.12.2023	% kokonaismäärästä	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	Muutos 2023/2022, %
Iso-Britannia	3 254	99,1	3 009	99,1	2 961	98,9	8,1
Gibraltar	28	0,9	27	0,9	33	1,1	3,7
Yhdysvallat	1	0,0	1	0,0	1	0,0	0,0
Hastings	3 283	100,0	3 037	100,0	2 995	100,0	8,1

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

Hastings

%	2023	2022	2021
Iso-Britannia	21,3	27,4	29,4
Gibraltar	26,3	36,6	6,6
Hastings, kaikki maat	21,2	27,5	29,2

Henkilöstön sitoutuneisuus

Hastings

			2023	2022	2021
Kysely	Tavoite	Asteikko	Kevät	Syksy	Kevät
Your Voice	72	0-100 %	76	75	73
					77
					70
					74

2022 lukuja on muokattu vertailukelpoisiksi vuoden 2023 lukujen kanssa, sillä Hastings on siirtynyt uuden henkilöstön sitoutuneisuuskyselyn käyttöön. Tämän vuoksi vuoden 2021 luvut eivät ole vertailukelpoiset muiden lukujen kanssa.

Sampo Oyj

Sampo Oyj uudisti henkilöstökyselynsä vuonna 2022. Sama kysely toteutettiin myös vuonna 2023, ja tulokset osoittivat, että työntekijät luottavat kollegoidensa apuun ja Sammon menestykseen tulevaisuudessa.

Sampo Oyj nähtiin myös luotettavana ja vakaana työnantajana. Kyselyn vastausprosentti oli 82 prosenttia.

Kyselyn tulokset käytiin läpi tiimeittäin, ja keskustelujen perusteella luotiin tiimikohtaiset toimintasuunnitelmat.

Sampo Oyj julkistaa myös koko yhtiön kattavat tulokset intranetissä ikäryhmittäin ja sukupuolen mukaan eriyteltyinä.

Työntekijät maittain (FTE)

Sampo Oyj

	31.12.2023	% kokonaismäärästä	31.12.2022	% kokonaismäärästä	31.12.2021	% kokonaismäärästä	Muutos 2023/2022, %
Suomi	49	84,4	46	90,2	41	91,1	6,1
Ruotsi	9	15,6	5	9,8	4	8,9	80,0
Sampo Oyj	58	100,0	51	100,0	45	100,0	13,3

Maakohtainen henkilöstön vaihtuvuus

Sampo Oyj

%	2023	2022	2021
Suomi	10,6	4,4	1,7
Sampo Oyj, kaikki maat	9,0	4,0	1,6

Henkilöstön sitoutuneisuus

Sampo Oyj

Kysely	Asteikko	2023	2022
eNPS	-100–100	47	46

Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus

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.

Hallintotapa

Sampo-konsernin monimuotoisuutta, oikeudenmukaisuutta ja osallisuutta (diversity, equity, and inclusion, DEI) 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.

Sampo-konserni keskittyy osallistavan kulttuurin luomiseen, monimuotoisen tulevaisuuden työvoiman rakentamiseen sekä yhtiön sisäisen ja ulkoisen maineen kehittämiseen. Kaikkia työntekijöitä on kohdeltava Sampo-konsernissa oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Syrjintä, kiusaaminen, häirintä tai muu loukkaava käytös on ehdottomasti kielletty. Syrjiviä käytäntöjä ei suvaita 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.

Sampo-konserni pyrkii kuuntelemaan sidosryhmiään, kuten työntekijöitään ja asiakkaitaan, sekä toimimaan heidän palautteensa mukaisesti ja tarvittaessa hyödyntää ulkoista osaamista. Sampo-konserni käy läpi politiikkojaan ja toimintatapojaan säännöllisesti, jotta ne olisivat linjassa konsernin tavoitteen kanssa, joka on olla osallistava työnantaja.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Tietoa yhtiön hallituksesta:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus

Tietoa yhtiön johdosta:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/yhtion-johto

Lisätietoa:

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konserni pyrkii työntekijöiden ja johdon monimuotoisuuteen ja osallisuuteen.

Toimet ja tulokset

Sampo-konsernin koko henkilöstön binäärinen sukupuolijakauma ja kaikkien esihenkilöiden binäärinen sukupuolijakauma olivat 31.12.2023 hyvällä tasolla. Neljän ylimmän johtotason binäärisen sukupuolijakauman tarkastelu osoittaa, että aivan ylimmässä johdossa sukupuolten tasa-arvossa on edelleen parannettavaa. Heti ylimmän johdon alapuolella naisten ja miesten osuus on kuitenkin tasapainoisempi. Tietysti toiminnot, kuten IT ja asiakaspalvelukeskukset, ovat mies- tai naisvaltaisia.

Vuoden 2023 tulokset osoittavat, että binäärinen sukupuolijakauma toteutuu rekrytoinnissa hyvin. Lisäksi konsernin ikäjakauma on perinteisesti ollut tasainen ja oli sitä myös vuonna 2023. Työntekijöiden osuus eri organisaatiotasolla pysyi vakaana edelliseen vuoteen verrattuna.

Työntekijöiden (FTE) binäärinen sukupuolijakauma

	31.12.2023				31.12.2022				31.12.2021			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
If	4 240	53,3 %	3 708	46,7 %	4 059	53,2 %	3 571	46,8 %	3 897	53,5 %	3 390	46,5 %
Topdanmark	872	40,4 %	1 288	59,6 %	876	40,9 %	1 267	59,1 %	997	42,0 %	1 378	58,0 %
Hastings	1 610	49,1 %	1 673	50,9 %	1 471	48,4 %	1 567	51,6 %	1 447	48,3 %	1 548	51,7 %
Mandatum	-	-	-	-	286	45,4 %	343	54,6 %	309	48,5 %	329	51,5 %
Sampo Oyj	30	51,6 %	28	48,4 %	26	51,0 %	25	49,0 %	24	53,3 %	21	46,7 %
Sampo-konserni	6 752	50,2 %	6 697	49,8 %	6 717	49,8 %	6 773	50,2 %	6 674	50,0 %	6 665	50,0 %

Esihenkilöiden (kaikki tasot) binäärinen sukupuolijakauma (FTE)

	31.12.2023				31.12.2022				31.12.2021			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
If	487	49,1 %	504	50,9 %	462	47,9 %	501	52,1 %	445	48,4 %	475	51,6 %
Topdanmark	75	39,4 %	115	60,6 %	69	36,4 %	120	63,6 %	87	40,3 %	129	59,7 %
Hastings	275	44,9 %	338	55,1 %	232	42,1 %	320	57,9 %	210	41,5 %	296	58,5 %
Mandatum	-	-	-	-	34	35,8 %	61	64,2 %	29	32,2 %	61	67,8 %
Sampo Oyj	3	30,0 %	7	70,0 %	3	27,3 %	8	72,7 %	3	27,3 %	8	72,7 %
Sampo-konserni	840	46,5 %	964	53,5 %	800	44,2 %	1 011	55,8 %	774	44,4 %	969	55,6 %

Binäärinen sukupuolijakauma (FTE) maittain

	31.12.2023			31.12.2022		
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä
Iso-Britannia	1 598	1 662	3 260	1 460	1 555	3 015
Tanska	1 138	1 605	2 743	1 150	1 590	2 739
Ruotsi	1 266	1 200	2 466	1 216	1 193	2 409
Suomi	1 162	785	1 947	1 407	1 080	2 486
Norja	756	886	1 642	736	856	1 592
Latvia	225	293	518	211	281	492
Viro	371	91	462	331	87	418
Liettua	127	50	176	121	40	161
Muut maat	110	126	236	86	93	178
Sampo-konserni	6 752	6 697	13 450	6 717	6 773	13 490

Vuoden 2022 luvut sisältävät Mandatumin.

Naisjohtajien osuus ylimmässä johdossa

%	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. 2023	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2023	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2023	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2023	31.12. 2022	31.12. 2021	31.12. 2023	31.12. 2022	31.12. 2021
If	-	-	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	25,0 %	25,0 %	25,0 %	47,4 %	45,2 %	46,3 %	44,1 %	42,3 %	43,2 %
Topdanmark	-	-	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	28,6 %	28,6 %	50,0 %	34,0 %	30,7 %	29,2 %	32,7 %	29,8 %	32,2 %
Hastings	-	-	-	0,0 %	0,0 %	0,0 %	31,2 %	18,9 %	9,1 %	36,5 %	38,8 %	37,2 %	35,1 %	34,5 %	31,4 %
Mandatum	-	-	-	-	0,0 %	0,0 %	-	45,5 %	44,4 %	-	27,8 %	26,5 %	-	31,3 %	29,5 %
Sampo Oyj	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-	-	-	25,0 %	25,0 %	25,0 %	40,0 %	33,3 %	33,3 %	30,0 %	27,3 %	27,3 %
Sampo-konserni	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	27,6 %	29,1 %	30,4 %	40,7 %	37,7 %	37,1 %	37,9 %	35,5 %	35,3 %

Työntekijät ikäryhmittäin (FTE)

	31.12.2023						31.12.2022						31.12.2021					
	< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30–50 vuotta		> 50 vuotta	
If	1 253	15,8 %	4 539	57,1 %	2 156	27,1 %	1 239	16,2 %	4 341	56,9 %	2 050	26,9 %	1 220	16,7 %	4 076	55,9 %	1 991	27,3 %
Topdanmark	362	16,7 %	1 154	53,4 %	644	29,8 %	320	14,9 %	1 121	52,3 %	702	32,8 %	340	14,3 %	1 233	51,9 %	802	33,8 %
Hastings	1 064	32,4 %	1 802	54,9 %	417	12,7 %	1 009	33,2 %	1 645	54,2 %	383	12,6 %	1 071	35,7 %	1 544	51,6 %	380	12,7 %
Mandatum	-	-	-	-	-	-	127	20,1 %	353	56,0 %	150	23,9 %	118	18,5 %	359	56,2 %	161	25,3 %
Sampo Oyj	7	12,1 %	31	53,3 %	20	34,6 %	5	9,8 %	26	51,0 %	20	39,2 %	6	13,3 %	20	44,4 %	19	42,2 %
Sampo-konserni	2 685	20,0 %	7 527	56,0 %	3 238	24,1 %	2 699	20,0 %	7 486	55,5 %	3 305	24,5 %	2 755	20,7 %	7 231	54,2 %	3 353	25,1 %

Uusien työntekijöiden binäärinen sukupuolijakauma

	2023				2022				2021			
	Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
If	651	52,8 %	581	47,2 %	677	49,8 %	683	50,2 %	574	52,2 %	525	47,8 %
Topdanmark	103	33,6 %	204	66,4 %	124	35,5 %	225	64,5 %	106	37,1 %	180	62,9 %
Hastings	489	50,9 %	471	49,1 %	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 %
Sampo Oyj	2	33,3 %	4	66,7 %	2	33,3 %	4	66,7 %	3	50,0 %	3	50,0 %
Sampo-konserni	1 245	49,7 %	1 260	50,3 %	1 268	46,9 %	1 438	53,1 %	1 188	49,4 %	1 218	50,6 %

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

Uudet työntekijät ikäryhmittäin

	2023						2022						2021					
	< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta		< 30 vuotta		30-50 vuotta		> 50 vuotta	
If	540	43,8 %	581	47,2 %	111	9,0 %	596	43,8 %	642	47,2 %	122	9,0 %	513	46,7 %	505	46,0 %	81	7,4 %
Topdanmark	120	39,1 %	151	49,2 %	36	11,7 %	110	31,5 %	196	56,2 %	43	12,3 %	68	23,8 %	167	58,4 %	51	17,8 %
Hastings	558	58,1 %	335	34,9 %	67	7,0 %	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 %
Sampo Oyj	3	50,0 %	2	33,3 %	1	16,7 %	2	33,3 %	4	66,7 %	0	0,0 %	2	33,3 %	3	50,0 %	1	16,7 %
Sampo-konserni	1 221	48,7 %	1 069	42,7 %	215	8,6 %	1 240	45,8 %	1 254	46,3 %	212	7,8 %	1 120	46,6 %	1 087	45,2 %	199	8,3 %

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

Työntekijöiden osuus eri organisaatiotasolla (FTE)

%	31.12.2023						31.12.2022						31.12.2021					
	Ylin taso		Keskitaso		Alin taso		Ylin taso		Keskitaso		Alin taso		Ylin taso		Keskitaso		Alin taso	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
If	0,7	0,7	22,8	29,1	29,9	16,9	0,7	0,9	22,1	28,5	30,4	17,4	0,7	0,9	21,5	28,3	31,3	17,3
Topdanmark	1,2	2,1	19,1	39,2	20,0	18,3	1,6	2,7	17,9	39,1	21,4	17,3	1,3	1,8	17,6	40,0	23,1	16,2
Hastings	0,9	1,2	21,1	28,7	27,0	21,1	0,9	1,5	19,3	27,7	28,3	22,4	0,9	1,4	18,2	27,1	29,2	23,2
Mandatum	-	-	-	-	-	-	1,4	5,7	31,7	42,5	12,3	6,3	4,1	6,3	30,7	38,6	13,7	6,7
Sampo Oyj	10,4	13,8	41,2	29,4	0,0	5,2	11,8	17,6	39,2	27,5	0,0	3,9	20,0	22,2	26,7	22,2	2,2	6,7
Sampo-konserni	0,9	1,1	21,9	30,6	27,5	18,1	1,0	1,6	21,3	30,7	27,5	17,9	1,1	1,5	20,5	30,6	28,4	17,9

If

Tavoitteet ja päämäärät

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

- Yhtiön tulisi saavuttaa koetun osallisuuden tunteen erinomainen taso siten, että vähintään 85 prosenttia työntekijöistä on samaa mieltä tai vahvasti samaa mieltä syksyllä toteutettavan HeartBeat-henkilöstökyselyn osallisuutta koskevien väittämien kanssa.
- Yhtiössä tulisi olla tasapuolisesti binääristen sukupuolten edustajia sekä työntekijöiden että esihenkilöiden keskuudessa siten, että miesten ja naisten välinen suhde on 50/50 (+/- 5 prosenttiyksikköä).
- Yhtiön johtoryhmien (ts. liiketoiminnan johtoryhmä (BMG) tai sitä alempi taso) monimuotoisuuden tulisi kasvaa 30 prosentilla vuoteen 2026 mennessä (vertailuvuosi 2022) määriteltynä tiettyjen aliedustettujen ryhmien edustuksella, mukaan lukien ei-vaikoihoiset ja ei-binäärisen sukupuoli-identiteetin omaavat henkilöt.

Toimet ja tulokset

Ifin henkilöstön havaittu osallisuuden tunne syksyllä 2023 oli 87 prosenttia, mikä ylitti tavoitteen. Tuloksia tarkasteltiin myös väestöryhmittäin, kuten sukupuolen ja ISURG-ryhmän (If Specifically Underrepresented Group eli erityisen aliedustettu ryhmä, johon kuuluvat itseään rodullistettuina, pakolaisina ja/tai LGBTQIA+-henkilöinä pitävät työntekijät) mukaan. Vuonna 2023 Ifiin perustettiin myös toinen ISURG-ryhmä, johon kuuluvat henkilöt, joilla on neurologisia poikkeavuuksia tai vammoja. Syksyn kyselyyn osallistuneista väestöryhmistä miehiltä ja naisilta saatiin korkeimmat tulokset, 87 ja 86 prosenttia, kun taas ISURG-ryhmien

luvut olivat väestöryhmien matalimmat, molemmat 77 prosenttia. Kahden ISURG-ryhmän tulokset olivat yleisesti kyselyn matalimmat.

Ifin binäärinen sukupuolijakauma oli vuonna 2023 suhteellisen tasainen, sillä yhtiön työntekijöistä miehiä oli 47 prosenttia ja naisia 53 prosenttia. Esihenkilöistä 51 prosenttia oli miehiä ja 49 prosenttia naisia. Ifin johtoryhmissä naisten osuus oli 17 prosenttia. Vuonna 2023 Ifin Women@If- ja Queer@If-verkostot jatkoivat tietoisuuden lisäämistä ja avoimen keskustelun edistämistä työntekijöiden keskuudessa. Queer@If-ryhmä on avoin työntekijöille, jotka identifioituvat queer-henkilöiksi, ja se toimii suljetussa Teams-ryhmässä, mikä mahdollistaa turvallisen tilan ja yhteisöllisyyden rakentamisen. Tiedot verkoston järjestämät tapahtumat ovat avoimia kaikille kiinnostuneille työntekijöille. Baltiaan nimitettiin vuonna 2023 vastuuhenkilö integroimaan DEI-aiheita koko Baltian alueelle keskittyen aluksi neurodiversiteetin ja vammojen huomioimiseen.

Vuonna 2022 työntekijöiden keskuudessa tehdyn kielitutkimuksen pohjalta If kehitti vuonna 2023 kielifoorumin, jonka tavoitteena on luoda periaatteet sille, missä tilanteissa käytetään englantia ja milloin paikallista kieltä. Eräs aloite vuonna 2023 oli paikallisten kielten kurssien järjestäminen, jotta ei-natiivit saavat tarvittavat taidot tukemaan kulttuurista ja yhteiskunnallista integroitumista uuteen maahansa.

If tiedostaa DEI-aiheiden merkityksen politiikoissaan ja päivittää eettisiä toimintaohjeitaan niiden mukaisesti. If paransi vuonna 2023 oikeudenmukaisuutta henkilöstöprosesseissa ja -politiikoissa esimerkiksi mahdollistamalla lomapäivien vaihtamisen, jotta työntekijät voivat juhlaa kulttuurinsa ja uskontonsa mukaisesti. Vuonna 2024 toteutettavan kokeilun aikana työntekijät voivat vaihtaa helatorstain, pitkänperjantain ja toisen pääsiäispäivän.

If työskentelee aktiivisesti monimuotoisuuden sisällyttämiseksi rekrytointiin rakentamalla monipuolisempaa osaajareserviä ja tarjoamalla harjoitteluohjelmia. If sisällytti vuonna 2023 rekrytointiprosesseihin useampia arviointimuotoja, kuten persoonallisuustestejä, case-esityksiä, jäseneltyjä haastatteluja ja suositteluja. Käytössä on myös niin sanottu neljän silmän -periaate tiedostamattomien ennakoluulojen ja syrjinnän välttämiseksi rekrytointipäätöksissä. Yksi esimerkki periaatteen onnistuneesta soveltamisesta oli IT-johtoryhmän rekrytointiprosessi, jossa ehdokkaiden case-esitykset anonymisoitiin tiedostamattomien ennakoluulojen vaikutuksen rajoittamiseksi. If on integroinut DEI-näkökulmat harjoitteluohjelmaansa, ja harjoittelijat voivat vapaasti valita analysoitavakseen aiheisiin liittyviä haasteita. Vuonna 2023 harjoittelijat arvioivat tuote- ja palveluvalikoiman monimuotoisuutta yksityisasiakkaat-liiketoiminta-alueella.

Topdanmark

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark on asettanut seuraavat tavoitteet ohjaamaan yhtiön monimuotoisuus-, oikeudenmukaisuus- ja osallisuustyötä.

- Vähintään kaksi kummankin sukupuolen edustajaa yhtiökokouksen valitsemista hallituksen jäsenistä.
- Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia johtotasoilla 1 ja 2.
- Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia (keskimäärin) kaikilla johtotasoilla.
- Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia seuraajasuunnittelussa johtotasoilla 1 ja 2.

Toimet ja tulokset

Topdanmark perusti vuonna 2022 uuden monimuotoisuus-, oikeudenmukaisuus- ja

osallisuusteemoihin keskittyvän yhteisön. Ryhmä koostuu 15 jäsenestä, jotka työskentelevät organisaation eri osissa, ja ovat eri tavoin tekemissä kyseisten teemojen kanssa. Vuonna 2023 ryhmä keskittyi selventämään Topdanmarkin DEI-ohjelmaa, minkä myötä termiin lisättiin uusi painopistealue: kuuluminen (diversity, equity, inclusion, and belonging, DEI&B). Kuuluminen tarkoittaa, että kaikki työntekijät kokevat kuuluvansa työyhteisöön ja tulevat hyväksytyiksi ja arvostetuiksi sellaisina kuin ovat. Jatkossa Topdanmark työskentelee DEI&B-kokonaisuuden parissa.

Topdanmarkin tavoite, jossa yhden sukupuolen osuus seuraajasuunnittelussa on enintään 60 prosenttia, vaatii syvällisempää tarkastelua erityisesti johtotehtäviin kouluttamisen osalta. Topdanmark digitalisoi vuonna 2023 henkilöstöarviointiprosessinsa, mikä teki siitä tehokkaampaa. Henkilöstöarviointi on menetelmä, jolla yhtiö arvioi työntekijöidensä johtamispotentiaalia

varmistaakseen, että sillä on aina parhaat ehdokkaat astumaan johtotehtäviin. Topdanmark laajensi arviointiprosessiaan sisältämään kaikki neljä johtotasoa, mikä mahdollisti useamman henkilön arvioinnin vuonna 2023 edelliseen vuoteen verrattuna. Arvioidessaan potentiaalisia johtajia Topdanmark tarkastelee johtamistaitoja, ammatillisia taitoja sekä kyseisen henkilön kykyä kantaa suurempaa vastuuta organisaatiossa.

Naisten osuus johtotasoilla 1 ja 2 sekä seuraajasuunnittelussa osoittavat, että ponnistelut sukupuolten monimuotoisuuden edistämiseksi eivät ole vielä johtaneet parempiin tuloksiin. Kuitenkin tarkasteltaessa sukupuolten monimuotoisuutta kaikilla johtamistasoilla naisjohtajien määrässä on havaittavissa pientä kasvua.

Monimuotoisuus johtotehtävissä

Topdanmark

Tavoite	2023	2022	2021
Vähintään kaksi kummankin sukupuolen edustajaa yhtiökokouksen valitsemista hallituksen jäsenistä	2 naista 4 miestä	2 naista 4 miestä	4 naista hallituksessa yhteensä
Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia johtotasoilla 1 ja 2	28% naisia 72% miehiä	- -	- -
Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia (keskimäärin) kaikilla johtotasoilla	39 % naisia 61 % miehiä	36 % naisia 64 % miehiä	40 % naisia 60 % miehiä
Enintään 60 prosenttia yhden sukupuolen edustajia seuraajasuunnittelussa johtotasoilla 1 ja 2	30 % naisia 70 % miehiä	50 % naisia 50 % miehiä	47 % naisia 53 % miehiä

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

Hastings

Tavoitteet ja päämäärät

Hastings on asettanut seuraavat tavoitteet ohjaamaan yhtiön monimuotoisuus-, oikeudenmukaisuus- ja osallisuustyötä.

- Keskittyä huomioimaan vammaisuus ja etnisten vähemmistöjen johtajuus vuonna 2024.
- Saavuttaa Disability Confident -akkreditointi voidakseen paremmin palkata ja pitää työntekijöitä, joilla on näkyviä tai näkymättömiä vammoja.
- Osallistua 30% Club- ja Women in Data -verkostojen toimintaan ja siten tarjota mentorointia ja verkostotapahtumia naisille.
- Tukea Women in Finance Charter -aloitteen allekirjoittajana naisten etenemistä ylimmän johdon tehtäviin rahoitusallalla.
- Verrata Hastingsia muihin johtaviin työnantajiiin osallistamalla Inclusive Top 50 UK Employers -kyselyyn.

Toimet ja tulokset

Hastingsin osallisuustoimikunta pilotoi vuonna 2023 palkallista hoitovapaapolitiikkaa valmistautuessaan uuteen Ison-Britannian lainsäädäntöön, jonka odotetaan tulevan voimaan vuonna 2024. Lisäksi toimikunta

työskenteli saavuttaakseen Disability Confident -akkreditoinnin haastaen asenteita ja lisäämällä ymmärrystä vammaisuudesta. Toimikunta arvioi myös Hastingsin uutta lapsen menetystä koskevaa politiikkaa, joka otettiin käyttöön vuonna 2023 lapsensa menettäneitä työntekijöitä varten.

Hastings sijoittui neljänneksi Inclusive Top 50 UK Employers -listalla vuonna 2023 ja paransi siten sijoitustaan neljällä pykälällä edellisestä vuodesta. Hastings on myös allekirjoittanut Women in Finance Charter -aloitteen ja täyttää sen asettaman tavoitteen 30 prosentin naisedustuksesta johtotehtävissä. Yhtiö pyrkii saavuttamaan vähintään 35 prosentin naisedustuksen johtotehtävissä vuoteen 2025 mennessä.

Hastings jatkoi vuonna 2023 yhteistyötä Generation-nimisen, voittoa tavoittelemattoman organisaation kanssa, joka on erikoistunut kouluttamaan ammattitaitoisia, mutta alityöllistyneitä ehdokkaita erilaisista taustoista data-analytiikan alalle. Generation-yhteistyö tukee Hastingsin tavoitetta tarjota uramahdollisuuksia nuorille, ja se on johtanut 13 rekrytointiin vuodesta 2022 lähtien, jolloin yhteistyö

aloitettiin. Hastings on myös sitoutunut houkuttelemaan laajan joukon vastavalmistuneita työharjoitteluohjelmiinsa. Vuonna 2023 valituista hakijoista 50 prosenttia oli naisia ja 55 prosenttia edusti etnistä vähemmistöä.

Hastings jatkoi myös yhteistyötään naisille ja etnisiä vähemmistöjä edustaville tarkoitetun 30% Club -mentorointiohjelman kanssa. Edellisten kolmen vuoden aikana 14 mentoroitavaa on saanut ylennyksen tai edennyt uuteen rooliin. Vuonna 2023 ennätyksellinen määrä, 30 työntekijää ja 30 esihenkilöä, ilmoittautui ohjelmaan Hastingsista.

Hastings jatkoi vuoden aikana tietoisuuden lisäämistä monimuotoisuuteen liittyvistä aiheista eri tapahtumissa, joihin kuuluivat esimerkiksi Black History Month, Pride, Neurodiversity Week, National Inclusion Week ja Interfaith Week. Vuoden aikana tunnustettiin ja juhlittiin erilaisia uskonnollisia tapahtumia ja tuettiin työntekijöitä, jotka tarvitsivat joustavuutta paastoaikoina.

Hastings aikoo vuonna 2024 keskittyä etnisyyteen johtajuudessa, sosiaaliseen liikkuvuuteen, vammaisuuteen ja inklusiiviseen johtamiseen aloittaen yhtiön operatiivisista johtajista.

Sampo Oyj

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Sampo Oyj:n hallitukseen kuului 31.12.2023 kolme naista ja kuusi miestä. Naisten osuus oli 33,3 prosenttia, joten tavoite jäi väliaikaisesti saavuttamatta. Hallituksen jäsenten toimikauden keskimääräinen pituus oli neljä vuotta.

Sampo Oyj:n hallitus nimittää konsernin johtoryhmän jäsenet. Sampo-konsernin johtoryhmässä oli 31.12.2023 seitsemän jäsentä, joista naisten osuus oli 14,3 prosenttia. Konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi vuonna 2023 oli 9 vuotta.

Hallituksen binäärinen sukupuolijakauma

Sampo Oyj

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Naisten osuus, %	33,3	33,3	37,5

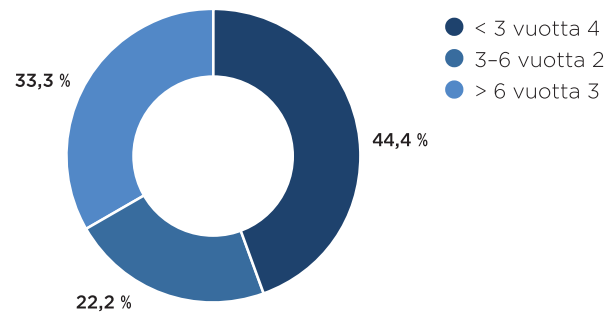
Hallituksen jäsenten keskimääräinen toimikausi

Sampo Oyj

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Vuotta	4	6	6

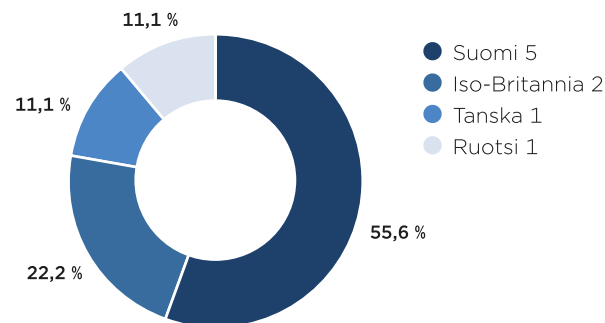
Hallituksen jäsenten hallitusvuodet

Sampo Oyj, 31.12.2023



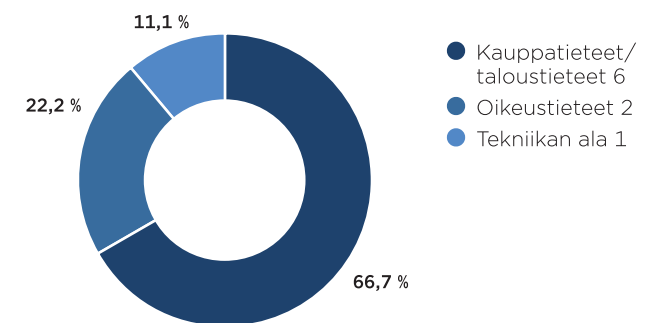
Hallituksen jäsenten kotimaat

Sampo Oyj, 31.12.2023



Hallituksen jäsenten koulutustausta

Sampo Oyj, 31.12.2023



Konsernin johtoryhmän binäärinen sukupuolijakauma

Sampo Oyj

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Naisten osuus, %	14,3	14,3	14,3

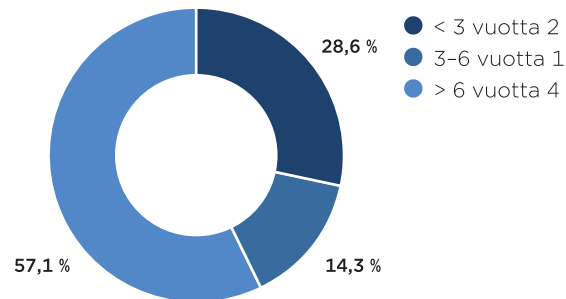
Konsernin johtoryhmän jäsenten keskimääräinen toimikausi

Sampo Oyj

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Vuotta	9	15	14

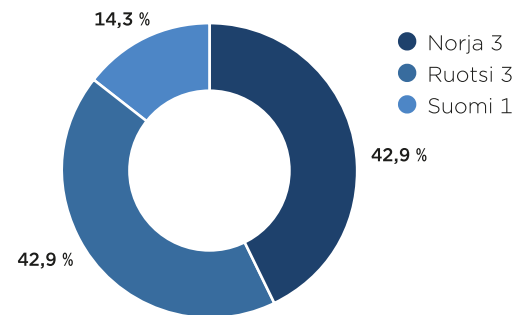
Johtoryhmän jäsenten palvelusvuodet

Sampo Oyj, 31.12.2023



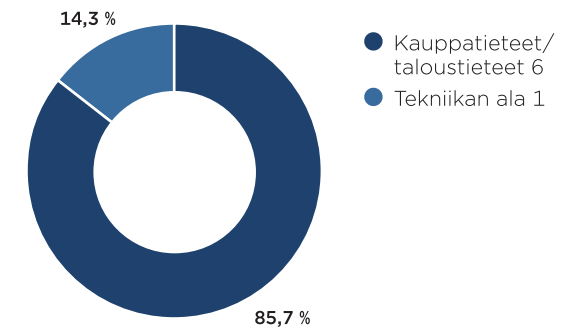
Johtoryhmän jäsenten kotimaat

Sampo Oyj, 31.12.2023



Johtoryhmän jäsenten koulutustausta

Sampo Oyj, 31.12.2023



Terveys ja hyvinvointi

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

Hallintotapa

Sampo-konsernin terveyttä ja hyvinvointia koskevat periaatteet on määritelty Sampo-konsernin toimintaperiaatteissa. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita omiin liiketoimintatarpeisiinsa. Sampo-konsernin yhtiöillä on paikallisen lainsäädännön mukaisia työympäristötoimikuntia tai vastaavia. Toimikuntien vastuihin kuuluvat työympäristön seuranta, työterveyden ja -turvallisuuden parantaminen sekä henkilöstön fyysisen ja psykososiaalisen hyvinvoinnin varmistaminen. Työympäristötoimikuntien tehtävät vaihtelevat konserniyhtiöittäin, ja ne noudattavat kansallista ja paikallista lainsäädäntöä.

Sampo-konserni tukee työntekijöidensä henkistä ja fyysistä hyvinvointia ennaltaehkäisevillä toimilla (esim. stressineuvonta, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto, toimitilojen hyvä suunnittelu ja hyvinvointiin keskittyvät webinaarit), tukemalla työn ja vapaa-ajan tasapainoa (esim. etätyö, joustavat työajat, hoitovapaa ja erityisvapaat), tarjoamalla työntekijöille merkityksellisiä työtehtäviä ja koulutusta sekä järjestämällä yhteistä toimintaa ja liikuntamahdollisuuksia (esim. jooga ja urheilukerhot). Lisäksi Sampo-konsernissa painotetaan

työsuhdeturvaa ja vastuullisia, paikallisten oikeusnormien ja käytäntöjen mukaisia uudelleenjärjestelytoimia.

Sampo-konserni selvittää säännöllisesti terveys- ja hyvinvointiriskejä ja ryhtyy ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin mahdollisten riskien lieventämiseksi. Kaikki konserniyhtiöt tekevät riskiarvioita. Mahdolliset tapahtumat ja riskit käsitellään asianmukaisesti ja raportoidaan sisäisen raportointikanavan kautta. Henkilöstökyselyiden ohella riskiarviot ja tapahtumaraportit tarjoavat arvokasta tietoa liiketoiminnan ja työympäristön kehittämiseksi.

Sampo-konserni tiedostaa, että esihenkilöillä on tärkeä rooli turvallisen tilan luomisessa, jotta työntekijät voivat olla avoimia hyvinvointiin liittyen. Tarjoamalla esihenkilöille koulutusta ja työkaluja Sampo-konserni luo sitoutuneen ja kannustavan johdon, joka voi auttaa työntekijöitä hyvinvointiasioissa.

Sampo-konsernissa terveyttä ja hyvinvointia mitataan sairauspoissaoloilla. Yhtiö seuraa sairauspoissaoloja tarkasti kaikilla liiketoiminta-alueillaan ja kaikissa toimintamaissaan. Sairauspoissaolojen kehityksestä sekä mahdollisista toimenpiteistä keskustellaan säännöllisesti ja soveltuvin osin paikallisen johdon, esihenkilöiden, ammattiyhdistysten ja työympäristötoimikuntien tai -ohjausryhmien kanssa. Tavoitteena on vähentää sairauspoissaoloja toimimalla ennakoivasti. Sampo-konserni arvioi jatkuvasti eri toimenpiteitään ja niiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin.

Konserniyhtiöt mittaavat henkilöstön tyytyväisyyttä yhtiökohtaisilla mittareilla. Lisätietoa henkilöstön sitoutuneisuudesta on Mahdollisuuksia tarjoava työympäristö -osiossa.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konserni pyrkii pitämään sairauspoissaolot mahdollisimman vähäisinä.

Toimet ja tulokset

Sairauspoissaolot vähenivät Sampo-konsernissa hieman vuonna 2023. Lasku johtui pääasiassa sairauspoissaolojen myönteisestä kehityksestä Ifissä ja Topdanmarkissa.

Työperäisten tapaturmien määrä pysyi vuonna 2023 vakaana, ja työterveyspalvelujen kattavuus oli korkea. Sampo-konsernissa ei ole vuosina 2021–2023 tapahtunut työtapaturmien aiheuttamia kuolemia.

Sairauspoissaolot yhtiöittäin

%	2023	2022	2021
If	3,1	3,5	3,2
Topdanmark	2,9	3,2	2,4
Hastings	3,0	2,1	3,4
Mandatum	-	2,0	1,1
Sampo Oyj	0,6	0,7	0,5
Sampo-konserni	3,0	3,1	3,0

Sairauspoissaolot maittäin

Sampo-konserni

%	2023	2022	2021
Norja	3,8	4,7	3,8
Ruotsi	3,5	3,8	3,7
Iso-Britannia	3,0	2,2	3,4
Suomi	2,9	2,9	2,5
Tanska	2,7	2,9	2,5
Viro	1,8	2,0	1,5
Latvia	1,4	1,4	1,3
Liettua	0,6	0,8	0,7
Muut maat	4,9	6,3	4,9

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Työperäiset tapaturmat yhtiöittäin

	2023	2022
If	53	47
Topdanmark	11	3
Hastings	14	10
Mandatum	-	7
Sampo Oyj	0	2
Sampo-konserni	78	69
% henkilöstöstä keskimäärin (FTE)	0,6	0,5

Työperäiset tapaturmat maittäin

Sampo-konserni

	2023	2022
Suomi	33	33
Ruotsi	15	11
Iso-Britannia	14	10
Tanska	13	7
Baltian maat	2	2
Norja	1	2
Muut maat	0	4

Mandatum on mukana vuoden 2022 luvuissa.

Työterveyspalvelujen kattavuus yhtiöittäin

	2023		2022		2021	
%	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät
If	100,0	95,8	100,0	98,9	100,0	98,3
Topdanmark	100,0	0,0	99,3	0,0	100,0	0,0
Hastings	100,0	100,0	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	100,0	100,0
Sampo-konserni	100,0	81,4	99,9	83,5	100,0	81,0

Työterveyspalvelujen kattavuus maittain

Sampo-konserni

	2023		2022		2021	
%	Työterveyshuollon piiriin kuuluvat työntekijät	Täydentävien työterveyspalvelujen piiriin kuuluvat työntekijät	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	100,0	100,0
Iso-Britannia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Baltian maat	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	96,6
Ruotsi	100,0	98,1	99,9	96,9	100,0	94,8
Norja	100,0	94,1	100,0	100,0	100,0	100,0
Tanska	100,0	20,7	99,5	21,8	100,0	19,5
Muut maat	100,0	23,8	97,8	94,0	98,2	98,2

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

If

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin tavoitteena on, että sairauspoissaoloprosentti ei ylitä kolmea prosenttia.

Toimet ja tulokset

Sairauspoissaolot Ifissä vähenivät vuonna 2023, ja asetettu tavoite miltei saavutettiin. If on työskennellyt aktiivisesti sairauspoissaoloihin liittyvien työympäristötekijöiden, kuten työn itsenäisyyden ja sosiaalisen tuen kehittämiseksi. Vuonna 2023 If esimerkiksi paransi henkilöstöhallinnolle ja johtajille tuotettavaa raportointia ja analytiikkaa, mikä mahdollistaa tarkemmat tilastot ja aikasarjat sairauspoissaoloihin liittyen.

Ifillä on Pohjoismaissa terveyskumppaneita (Health Partners), jotka kehittävät työhyvinvointiin liittyviä työkaluja sekä johdolle että työntekijöille. If järjesti

vuonna 2023 hyvinvointiviikkoja kaikissa toimintamaissaan. Työntekijöillä oli mahdollisuus kuunnella asiantuntijoiden esityksiä, tavata terveyspalvelujen tarjoajia Ifin toimistoilla ja haastaa itseään kokeilemalla uusia, terveellisiä tapoja ja tottumuksia. If vietti vuonna 2023 myös YK:n maailman terveyspäivää, Bicycle Day -pyöräilypäivää sekä maailman mielenterveyspäivää kaikissa toimintamaissaan.

New Leader in If -koulutus sisältää tietoa siitä, miten terveysongelmia voidaan havaita ennaltaehkäisevästi. Ifin terveyskumppanit päivittivät vuonna 2023 koulutusmateriaalin varmistaakseen, että se auttaa esihenkilöitä huomiomaan mahdolliset ongelmat työympäristössä ja toiminaan niiden ehkäisemiseksi.

Ifin HeartBeat-henkilöstökyselyssä on vuodesta 2022 ollut 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. Vuoden 2023 kyselyn tulokset osoittavat, että vaikka inklusiivisuuden tunne on korkea kaikkien Ifin työntekijöiden keskuudessa, merkittäviä eroja ilmenee tarkasteltaessa tuloksia väestöryhmittäin. Eroja on erityisesti niiden työntekijöiden välillä, jotka identifioivat itsensä toiseen kahdesta ISURG-ryhmästä (If Specifically Underrepresented Group) verrattuna työntekijöihin, jotka eivät pidä itseään osana ISURG-ryhmiä. Tulosten perusteella myös huomattiin, että vaikka työntekijät raportoivat korkeasta psykologisen turvallisuuden tunteesta, vastaukset joihinkin teemoihin, kuten työn vaativuus ja hallinta, ovat edelleen alhaisemmat. Tulosten perusteella If jatkaa terveyden ja hyvinvoinnin sekä niihin liittyvien teemojen käytäntöjen kehittämistä.

Sairauspoissaolot maittain

If

%	2023	2022	2021
Norja	3,8	4,7	3,8
Ruotsi	3,5	3,8	3,7
Suomi	2,9	3,3	2,9
Tanska	2,1	1,9	2,5
Viro	1,8	2,0	1,5
Latvia	1,4	1,4	1,3
Liettua	0,6	0,8	0,7
Muut maat	5,5	7,1	5,4
If, kaikki maat	3,1	3,5	3,2

Topdanmark

Tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin sairauspoissaoloprosentti oli 2,9 prosenttia vuonna 2023 (3,2 vuonna 2022) Sampo-konsernin laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna ja

Topdanmarkin omien, Tanskan työnantajajärjestön menetelmää noudattavien laskentaperiaatteiden mukaisesti laskettuna 3,1 prosenttia (3,2). Koko alan keskiarvo vuodelle 2023 ei ollut saataville raporttia laadittaessa, mutta vuoden 2022 luku oli 3,2 prosenttia. Yleisesti ottaen tulokset pysyivät hyvällä tasolla ja alittavat alan keskiarvon. Topdanmark seuraa tarkasti sairauspoissaolojen kehitystä, sillä yhtiö näkee sen mittaavan sekä työntekijöiden fyysistä että psyykkistä hyvinvointia. Topdanmarkin hyvinvointitoimikunta arvioi jatkuvasti terveyteen ja hyvinvointiin liittyviä toimintoja ja jatkaa tätä vuonna 2024.

Topdanmarkin oli tarkoitus suorittaa vuonna 2023 joka toinen vuosi järjestettävä terveystarkastus, jonka avulla työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden haasteita pyritään korjaamaan. Vuonna 2023 tapahtuneen Oona Health -yrityksoston vuoksi terveystarkastus siirtyi vuoden 2024 alkuun.

Sairauspoissaolot maittain

Topdanmark

%	2023	2022	2021
Tanska	2,9	3,2	2,4
Topdanmark, kaikki maat	2,9	3,2	2,4

Hastings

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsin hyvinvointiohjelman tavoitteena on juurruttaa hyvinvointi osaksi Hastingsin kulttuuria ja jatkaa tietoisuuden lisäämistä sekä koulutuksellisten terveys- ja hyvinvointialoitteiden järjestämistä. Lisäksi yhtiö panostaa hyvinvoinnin edistäjiin (Well-Being Champions) ja mielenterveyden ensiapuhenkilöstöön (Mental Health First Aiders) saavuttaakseen keskeiset hyvinvointitavoitteensa.

Toimet ja tulokset

Hastings jatkoi vuonna 2023 hyvinvoinnin sisällyttämistä osaksi kaikkia yhtiön perehdytyspolkuja. Näin kaikki uudet työntekijät saavat tiedon siitä, mihin terveys- ja hyvinvointietuihin heillä on oikeus.

Hyvinvoinnin edistäjille järjestettiin vuonna 2023 kehitysohjelma, joka sisältää viisi hyvinvointimoduulia: vaihdevuodet, mielenterveyden ensiapu, hybridityö,

ihmistaitokoulutus ja taloudellinen hyvinvointi. Hyvinvoinnin edistäjät saavat ohjelman suoritettuaan sisäisen akkreditoinnin. Hyvinvoinnin edistäjät ovat olennainen osa hyvinvointiohjelmaa, sillä heillä on mahdollisuus vaikuttaa työntekijöiden väliseen viestintään ja edistää ennaltaehkäisevää terveydenhoitoa.

Hastings järjesti vuonna 2023 mielenterveyden ensiapuhenkilöstölle uusia, pakollisia työpajoja ja täydennyskoulutusta. Suoritettuaan koulutuksen mielenterveyden ensiapuhenkilöillä on mahdollisuus hakea kansainvälisesti tunnustettua kolmannen tason Royal Society of Public Health -pätevyyttä.

Hastings jatkoi vuoden aikana myös yksipäiväisen mielenterveystyöpajan järjestämistä esihenkilöille. Työpajan tarkoituksena on tarjota esihenkilöille taitoja ja itseluottamusta tukea työntekijöiden henkistä hyvinvointia ennaltaehkäisevästi kattaen myös rajojen asettamisen ja omasta hyvinvoinnista huolehtimisen. Työpajaan osallistui 110 esihenkilöä.

Hastingsin hyvinvointiohjelman puitteissa järjestettiin vuonna 2023 ulkoisten palveluntarjoajien tukemia tietoisuuskampanjoita. Bexhillin perusterveydenhuolto tarjosi työntekijöille verenpainemittauksia, Leicesterin terveyspalveluiden diabetes-osasto tarjosi työntekijöille mahdollisuuden diabetesarviointiin ja Leicestershiren johtava mielenterveysjärjestö, LAMP, vieraili kertomassa paikallisen yhteisön tarjoamasta tuesta.

Hastingsissa lanseerattiin vuonna 2023 myös muita hyvinvointialoitteita. Näitä olivat esimerkiksi luottamuksellista live chat-terapiaa tarjoava terapiasovellus, vaihdevuosineuvonta ja miehille tarkoitettu keskustelu- ja kuunteluryhmä.

Sairauspoissaolot maittain

Hastings

%	2023	2022	2021
Iso-Britannia	3,0	2,2	3,4
Gibraltar	0,9	0,9	1,0
Hastings, kaikki maat	3,0	2,1	3,4

Sampo Oyj

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

johtamistyössä. Yhtiön työterveyssuunnitelma päivitettiin vuonna 2023.

Sampo Oyj:n virkistystiimi järjesti vuonna 2023 kulttuuri-, sosiaali- ja liikuntatoimintaa henkilöstölle. Lisäksi Sampo Oyj lanseerasi henkilöstölleen työmatkaedun, jolla kannustetaan terveellisempiin ja vihreämpiin työmatkoihin. Sampo Oyj on myös

tarjonnut pyöräedun henkilöstölleen vuodesta 2022 lähtien.

Sairauspoissaolot pysyivät Sampo Oyj:ssä matalalla tasolla vuonna 2023.

Sairauspoissaolot maittain

Sampo Oyj

%	2023	2022	2021
Suomi	0,7	0,8	0,5
Sampo Oyj, kaikki maat	0,6	0,7	0,5

Osaamisen kehittäminen

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

Hallintotapa

Sampo-konsernin osaamisen kehittämistä koskevat periaatteet on määritellyt 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-konserni tarjoaa kaikille työntekijöille kattavasti koulutusta perehdytysprosesseista alkaen. Sampo-konserni tarjoaa pakollista koulutusta (esim. liittyen vakuutusten tarjoamisesta annettuun direktiiviin, IDD) vapaaehtoisista koulutusta (esim. liittyen digitaalisiin taitoihin ja kieliin) sekä yhdessä kumppaneiden kanssa järjestettyä koulutusta. Työntekijälle avoin koulutustarjonta riippuu siitä, missä osassa organisaatiota tämä työskentelee. Osa koulutuksesta (esim. koulutus toimintaperiaatteista, compliance-koulutus, tietoturva- ja tietosuojakoulutus) on pakollista kaikille työntekijöille, ja pakollisten koulutusohjelmien vuosittaista suorittamista seurataan.

Työntekijöille tarjotut osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat lisääntyneet Sampo-konsernissa jatkuvasti. Työntekijöillä on mahdollisuus kehittää asiantuntemustaan eri aiheista mielenkiintonsa ja työnsä vaatimusten mukaisesti. Joissakin maissa Sampo-konserni tarjoaa 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.

Sampo-konsernissa esihenkilön kehittymistä tuetaan ja kannustetaan monin tavoin. Yhtiö varmistaa, että uusille esihenkilöille tarjotaan koulutusta, joka kattaa perustaidot kuten suorituskyvyn johtamisen sekä johdannon valmennustyöhön. Koulutus tarjoaa johtajille edellytykset ja työkaluja tiimiensä tehokkaaseen johtamiseen. Koulutustarjonta riippuu konserniyhtiöstä ja työntekijän roolista organisaatiossa. Koulutukset sisältävät esimerkiksi kattavia johtajuusohjelmia ja tiettyihin aihealueisiin keskittyviä tiedonantoja. Hallitusten jäsenille järjestetään koulutusta tarvittaessa.

Sampo-konserni kannustaa esihenkilöitä ja työntekijöitä hyödyntämään intraneteistä ja koulutuslustoilta löytyviä osaamisen kehittämiseen tarkoitettuja työkaluja. Sampo-konserni huolehtii työntekijöiden osaamisesta myös tarjoamalla mahdollisuuksia palkallisiin ja palkattomiin opintovapaisiin. Opintovapaan muoto riippuu sen tarkoituksesta ja pituudesta sekä kansallisesta lainsäädännöstä.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

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

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

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

Toimet ja tulokset

Sampo-konsernin keskimääräiset koulutuskustannukset työntekijää kohti pysyivät vuonna 2023 vakaina, joskin konserniyhtiöiden välillä oli pientä vaihtelua. Kaikki yhtiöt jatkoivat esimerkiksi asiakaspalveluhenkilöstölle ja esihenkilöille suunnatun koulutustarjonnan kehittämistä. Konserniyhtiöiden sisäisellä koulutuksella on merkittävä rooli työntekijöiden osaamisen kehittämisessä. Lisätietoa sisäisestä koulutuksesta on yhtiökohtaisissa osioissa.

Keskimääräiset koulutuskustannukset työntekijää kohti yhtiöittäin

Euroa	2023	2022	2021
If	895	942	435
Topdanmark	1 498	1 187	1 090
Hastings	319	318	454
Mandatum	-	1 074	669
Sampo Oyj	547	901	577
Sampo-konserni	853	852	568

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

Keskimääräiset koulutuskustannukset työntekijää kohti maittain

Sampo-konserni

Euroa	2023	2022	2021
Ruotsi	1 803	1 919	618
Tanska	1 381	1 140	1 018
Liettua	796	463	226
Iso-Britannia	542	316	454
Norja	442	514	357
Suomi	437	548	379
Viro	363	428	278
Latvia	330	440	304
Muut maat	309	267	233

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

If

If jatkoi vuonna 2023 prosessien vakiinnuttamista vahvistaakseen työntekijöiden osaamista esimerkiksi myyntitekniikoihin, asiakasviestintään, reklamaatioiden käsittelyyn ja oikeudelliseen tietoon liittyen. Lisäksi If rekrytoi uuden osaamisen kehittämisestä vastaavan johtajan ja perusti IT-oppimisesta ja kasvusta vastaavan tiimin.

If varmistaa olemassa olevien työntekijöiden etenemismahdollisuudet ilmoittamalla avoimista työpaikoista sisäisesti ennen niiden julkaisemista ulkoisesti. Ifin IT-organisaatiossa käynnistettiin vuonna 2023 pilottihanke yhtiön sisäisen liikkuvuuden haasteiden ja mahdollisuuksien tutkimiseksi. Lähes 700 Ifin työntekijää vaihtoi työpaikkaa yhtiön sisällä vuonna 2023.

If käynnisti vuonna 2023 digitaaliseen työntekijäkokemukseen keskittyvän hankkeen. Sen tarkoituksena on luoda yhteisiä käytäntöjä viestintään ja yhteistyöhön yhtiössä sekä tutkia yhteisiä oppimis- ja kasvumahdollisuuksia.

Koulutusohjelmat

If tarjosi Workday Learning -oppimisalustan kautta vuonna 2023 noin 1 900 koulutusta, joiden opiskeluun käytettiin yhteensä noin 93 000 tuntia. Workday Learning -alustaa käytti vuoden aikana 9 000 työntekijää. Työntekijöille, joita koskevat IDD-koulutusvaatimukset, annettiin vuonna 2023 sovellettavan maan lainsäädännön vaatimusten mukainen koulutus. Noin 50 prosenttia Workday Learning -alustan koulutuksesta liittyy IDD:hen.

If järjesti vuonna 2023 kuukausittain seminaareja osana Coming Together -perehdytysohjelmaa. Seminaareja järjestettiin sekä toimistolla että virtuaalisesti kaikille uusille työntekijöille. Perehdytykseen osallistuvat myös kesätyöntekijät ja tarjolla on englanninkielisiä seminaareja, jotta myös ei-natiiveilla on mahdollisuus osallistua niihin. If kävi vuonna 2023 perehdytysohjelmansa rakenteen, laajuuden ja sisällön läpi ja varmisti, että se tarjoaa asianmukaisen johdatuksen yhtiön liiketoimintaan ja ydintoimintoihin.

Johtamisen kehittäminen

Esihenkilöiden perehdytysohjelma tarjoaa uusille ja olemassa oleville esihenkilöille työkaluja ja tietoa, joita he tarvitsevat johtajuutensa aikana, ja se täydentää Ifin muuta johtamiskoulutusta. Ohjelma koostuu useista moduuleista ja seminaareista, joissa käsitellään johtamiskäytäntöjä, kulttuuria, compliance-asioita, lainsäädännön vaatimuksia ja henkilöstöprosesseja. Moduulit ja seminaarit tarjotaan esihenkilöille heidän ensimmäisenä työvuotenaan, ja ne ovat kaikkien esihenkilöiden käytettävissä. If kävi opetusmateriaalit läpi vuonna 2023, jotta vastuut moduuleista olisi selvemmin määritelty ja esihenkilöille pystytään tarjoamaan sopivia koulutusmuotoja riippuen heidän aiemmasta johtamiskokemuksestaan. Uudet materiaalit otettiin käyttöön ensin Pohjoismaissa, ja osa materiaaleista voidaan integroida myöhemmin Baltian koulutuskokonaisuuteen. Koulutusohjelman osana järjestettiin vuonna 2023 kuusi New Leader in If -perehdytysseminaaria Ruotsissa, Norjassa, Suomessa ja Tanskassa.

Ifin HR-organisaatio, johon kuuluu noin 130 työntekijää, osallistuu jatkuvasti henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja jakaa tietoa HR-asioista tukeakseen organisaatiota muutosten hallinnassa. Esihenkilöille tarjotaan tukea New Leader -foorumien kautta. Foruumien aiheina olivat vuonna 2023 esimerkiksi palkanmääritys epävarmoina aikoina ja työnantajamielikuva.

Kaikkien esihenkilöiden tulee osallistua Leadership Compass -ohjelmaan, joka käynnistettiin vuonna 2022. Ohjelma auttaa esihenkilöitä ohjaamaan ja kannustamaan tiimejään tavalla, joka tukee Ifin visiota ja strategiaa. Osallistujat käyttivät vuonna 2023 ohjelmaan aikaa yhteensä noin 40 000 tuntia ja saivat yli 4 000 tuntia yksilövalmennusta ulkoiselta ammattilaisvalmentajalta. Opetusmateriaaleja arvioitiin vuonna 2023 ensimmäisen vuoden osallistujilta kerätyn palautteen perusteella. Viimeaikaisin Leadership Compass -ohjelma tarjottiin uusille esihenkilöille tammikuussa 2024. Vuonna 2023 ohjelman suorittaneet jatkavat johtamistaitojensa kehittämistä Leadership Library -materiaalien avulla, ja heidät kutsutaan kahteen esihenkilöfoorumiin vuonna 2024.

Suurin huomio vuonna 2023 kohdistui Leadership Compass -ohjelman kehittämiseen. If kuitenkin panostaa myös liiketoiminta-alueittain kohdennettuihin johtamisen kehitysohjelmiin joka vuosi. Esimerkiksi korvauskäsittelyorganisaatio toteutti eri moduuleista koostuvan, operatiiviseen erinomaisuuteen, arvonluontiin ja digitaaliseen visualisointiin keskittyvän johtajuusohjelman. Henkilö- ja yritysasiakasliiketoiminta-alueita sekä IT- ja markkinointitoimintoja koskeva ketterä muutos on luonut uusia rooleja ja uusia vaatimuksia johtamistaidoille ja henkilöstöprosesseille. Tulevaisuuden teknisten taitojen kehittämiseksi If järjesti vuoden 2023 jälkipuoliskolla Tech that Matters -tapahtuman ja tekoälypäivät.

Topdanmark

Topdanmark keskittyi vuonna 2023 digitaaliseen työympäristöön. Yhtiössä on hybridityömalli, joten työntekijöiden digitaalisten työkalujen käyttöön liittyvän tietotaidon vahvistaminen on tärkeää. Erityisesti digitaaliset viestintävälineet ovat tärkeitä kaikille työntekijöille, minkä takia Topdanmark kehitti työntekijöilleen Microsoft 365 -koulutuksen vuoden aikana.

Topdanmark lanseerasi vuoden 2023 lopussa uuden osaamisen kehittämisstrategian varmistaakseen yhtenäisen oppimiskonseptin koko organisaatiossa. Aikaisemmin osaamisen kehittämistä käsiteltiin hajautetusti organisaation eri osissa. Jatkossa yhtiö keskittyy varmistamaan tasapuoliset oppimismahdollisuudet kaikkialla organisaatiossa.

Topdanmarkin osaamisen kehittämisstrategian tavoitteet (vuoden 2025 loppuun mennessä) ovat:

- Vuosittainen koulutustuntien määrä työntekijää kohden vähintään 40 tuntia.
- Osallistujien tyytyväisyysaste oppimistilaisuuksissa 4/5.
- Sukupuolten välinen ero alle 10 prosenttia (sekä tuntien että käytetyn rahamäärän perusteella).
- Koulutusmateriaalien tai oppimismahdollisuuksien on oltava saatavilla enintään 30 päivässä, kun koulutustarve on tunnistettu.
- Koulutus tulisi järjestää digitaalisesti (poikkeuksia voi esiintyä).

Koulutusohjelmat

Kaikkien Topdanmarkin työntekijöiden on suoritettava useita pakollisia verkkokursseja. Näihin kuuluu esimerkiksi verkkokoulutus yhtiön toimintaperiaatteista, jonka suoritti 96 prosenttia yhtiön työntekijöistä vuonna 2023.

Johtamisen kehittäminen

Topdanmarkin esihenkilöille suunnattuun koulutukseen sisältyvät esimerkiksi uusille esihenkilöille tarkoitettu johtamisen johdantokurssi ja kaikille esihenkilöille tarjottava koulutus johtamisen osaamispoluista. Topdanmark järjesti vuonna 2023 myös esimerkiksi General Management for Personnel Managers ja Introduction to Management -kurssit. Jälkimmäinen koulutus tarjotaan kaikille yhtiöön palkatuille esihenkilöille, jotta he omaksuvat Topdanmarkin johtamisperiaatteet.

Hastings

Hastings varmisti vuonna 2023, että kaikki yhtiön oppimismateriaali tukee asiakkaiden kannalta hyviä lopputuloksia FCA:n uuden kuluttajansuojalain mukaisesti. Hastings kävi perusteellisesti läpi kaikki materiaalit ja varmisti, että oppimiseen liittyvä varmennusmalli sekä opetussuunnitelma sisältävät asianmukaiset kontrollit.

Hastings keskittyi tukemaan asiakasymmärrystä järjestämällä vuorovaikutteista koulutusta noin 1 300 asiakaspalvelutyöntekijälle varmistaakseen, että asiakkaille tarjotaan yksinkertaista ja selkeää kirjallista viestintää. Seuraavaksi tavoitteena on keskittyä keskustelutaitojen kehitykseen keskeisissä asiakaspalvelurooleissa. Tätä tuetaan esihenkilöiden koulutuksella, laadunvarmistuksella ja yhtenäisillä puheluiden arvioinneilla.

Hastings panosti vuonna 2023 strategisiin kumppanuuksiin. Näihin sisältyvät esimerkiksi tekoälytyökalu, joka tukee osaamista avaintiimeissä organisaation eri osissa, sekä erilaiset kumppanuudet oppimisen tehokkuuden lisäämiseksi. Lisäksi Hastings on investoinut korvauskäsittelyjärjestelmään, joka tukee yhtiön tavoitetta olla alan paras korvauskäsittelijä. Toimenpiteisiin kuului myös uusien roolien luominen tukemaan uusien työntekijöiden ja esihenkilöiden osaamisen kehittämistä.

Vuonna 2024 Hastings keskittyi sisäisen osaamisen kehittämiseen kriittisillä alueilla, mukaan lukien digitaalisuus, hinnoittelu, data ja analytiikka. Hastings työskentelee myös sisäisen oppimis- ja kehityskyvyn parantamiseksi yhdessä strategisten kumppaneidensa kanssa.

Koulutusohjelmat

Hastingsilla on kattavasti koulutuksia, jotka kaikki työntekijät suorittavat. Vuoden 2023 lopussa sääntelyn vaatiman pakollisen koulutuksen osallistumisaste oli 98 prosenttia, ja IDD-koulutusvaatimusten osallistumisaste 99 prosenttia.

Hastings jatkoi vuonna 2023 useita strategisia kumppanuuksiaan tukeakseen työntekijöiden oppimista ja varmistaakseen, että sillä on osaavaa työvoimaa myös jatkossa. Women in Data -verkoston jäsenenä Hastings tukee naisia, jotka työskentelevät tai haluaisivat työskennellä data-alalla. Hastings jatkaa yhteistyötä vuonna 2024, ja pyrkii siten lisäämään monimuotoisuutta asiantuntijatehtävissä data-alalla.

Hastings tuki vuonna 2023 kolmeakymmentä naispuolista ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvaa työntekijää osallistumaan Moving Ahead 30% Club -järjestön mentorointiohjelmaan. Hastings jatkoi myös yhteistyötä Generationin kanssa, joka on voittoa tavoittelematon organisaatio ja erikoistunut kouluttamaan ammattitaitoisia, mutta alityöllistyneitä henkilöitä erilaisista taustoista datan ja analytiikan alalle. Generationin kautta Hastings palkkasi vuonna 2023 yhteensä 9 uutta työntekijää.

Hastingsin työntekijöillä oli jälleen vuonna 2023 mahdollisuus osallistua oppisopimusohjelmiin. 59 työntekijää aloitti oppisopimuskoulutuksen vuoden aikana.

Johtamisen kehittäminen

Hastings jatkoi vuonna 2023 Leading for Growth -kehitysohjelman, joka on suunniteltu rakentamaan, kehittämään ja yhdistämään esihenkilöyhteisöä. Ohjelma kehittää myös johtamistaitoja, ja sen avulla esihenkilöt oppivat paremmin tunnistamaan työntekijöiden potentiaalin ja siten luomaan kasvuedellytyksiä

Hastingsille. 458 esihenkilöä osallistui Leicesterissä järjestettyyn moduulin, ja 789 esihenkilöä osallistui virtuaalisesti järjestettyyn moduulin vuoden aikana. Hastings aikoo jatkaa ohjelmaa vuonna 2024.

Hastings käynnistää vuonna 2024 uuden Operational Leadership Excellence (OLE) -koulutusohjelman. Ohjelma on suunniteltu erityisesti asiakasrajapinnassa toimiville esihenkilöille, joiden tavoitteena on saavuttaa erinomaisia asiakas-, kollega- ja yhtiötuloksia, kehittämällä heidän johtamistaitojaan, -käyttäytymistään ja -varmuuttaan.

Sampo Oyj

Sampo Oyj rekrytoi vuonna 2023 aktiivisesti uusia työntekijöitä erityisesti Mandatumin irtautumiseen liittyvien organisaatiomuutosten takia. Uudet työntekijät osallistuivat yleiseen koulutusohjelmaan sekä tarkempaan yksikkökohtaiseen perehdytyskoulutukseen. Tämän lisäksi Sampo Oyj tarjosi lisäkoulutusta olemassa oleville työntekijöille yhtiön koulutusohjelman mukaisesti.

Kehityskeskustelut käytiin loppuvuodesta 2023. Sampo Oyj teki vuoden aikana pieniä muutoksia keskusteluohjeisiin, jotta niissä huomioitaisiin paremmin uudet työntekijät ja työntekijät, joilla on takanaan pitkä ura Sampo Oyj:ssä.

Palkitseminen

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

Hallintotapa

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet ja toimintaperiaatteet asettavat suuntaviivat palkitsemiselle ja yleisille työsuhte-ehdoille Sampo-konsernissa. Lisäksi jokaisella konserniyhtiöllä on täydentäviä politiikkoja ja ohjeita oman liiketoimintansa 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 kilpailukyky. Muuttuva palkitseminen voi olla joko lyhytaikaista (lyhytaikaiset kannustinohjelmat) tai pitkäaikaista (pitkäaikaiset kannustinjärjestelmät).

Sampo-konsernissa useimmilla työntekijöillä (ylin johto mukaan lukien), jotka osallistuvat muuttuvan palkitsemisen ohjelmiin, on ESG-kriteereitä muuttuvan palkitsemisen tavoitteissa. Tämä tukee liiketoiminnan vastuullisuutta. Suorituskyvyn arviointiin käytetään sekä määrällisiä että laadullisia mittareita.

Asiakastyytyväisyysmittarit ovat laajalti käytössä kaikille työntekijöille, ja henkilöstötyytyväisyys sisältyy usein esihenkilöiden ja ylimmän johdon vuotuisiin muuttuvan palkitsemisen tavoitteisiin. Lisäksi yksittäisten konserniyhtiöiden tuloskriteerit voidaan liittää niiden vastuullisuusohjelmien mukaisiin strategiaan kestävyysaloitteisiin. ESG-kriteerit ovat myös osa konsernijohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten lyhytaikaisia kannustinohjelmia.

Muuttuvaan palkitsemiseen liittyvät ESG-tavoitteet päivitetään 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).

Konserniyhtiöt tekevät vuosittain palkkataso- arvoselvityksiä paikallisen lainsäädännön ja yhtiökohtaisten tarpeidensa mukaisesti. Selvitysten tarkoituksena on tunnistaa, käsitellä ja ehkäistä sukupuolesta mahdollisesti johtuvia perusteettomia palkkaeroja.

Sampo-konserni käyttää palkka- ja palkkioanalyysiin 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.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen

Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti 2023:

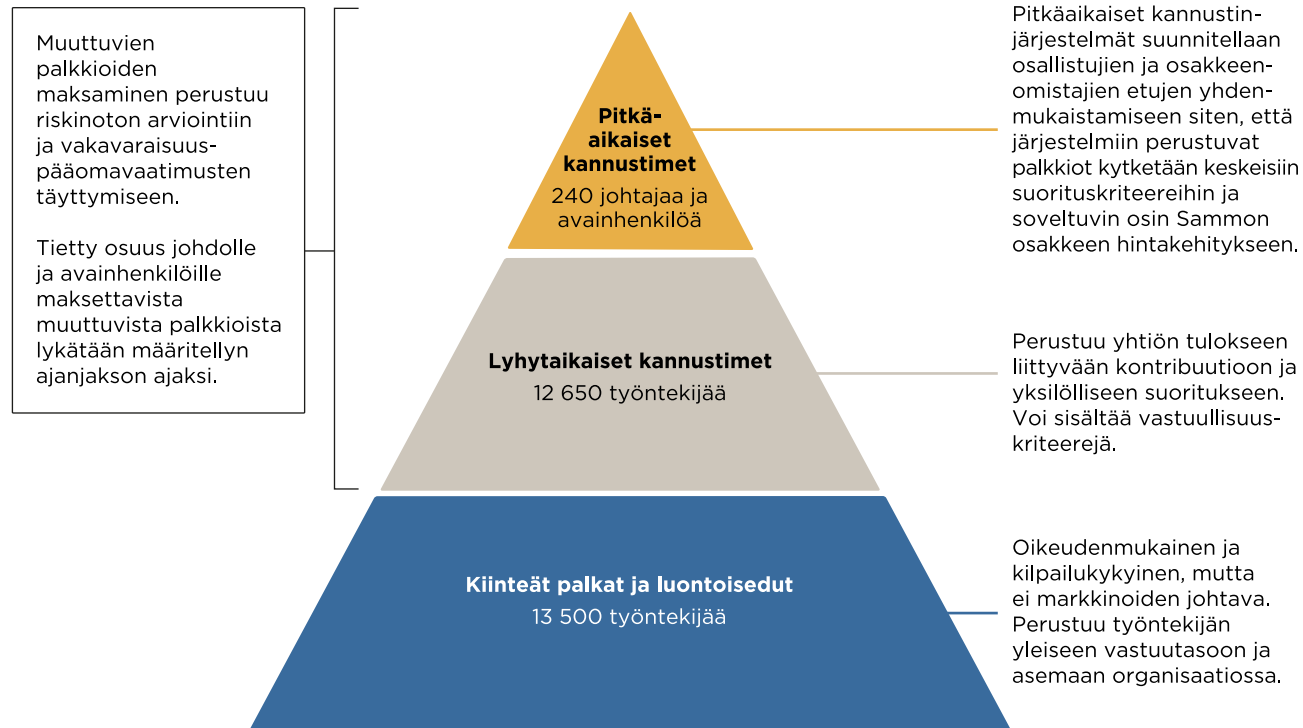
www.sampo.com/vuosi2023

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen

Palkitsemisrakenne

Sampo-konserni, 2023



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.

Toimet ja tulokset

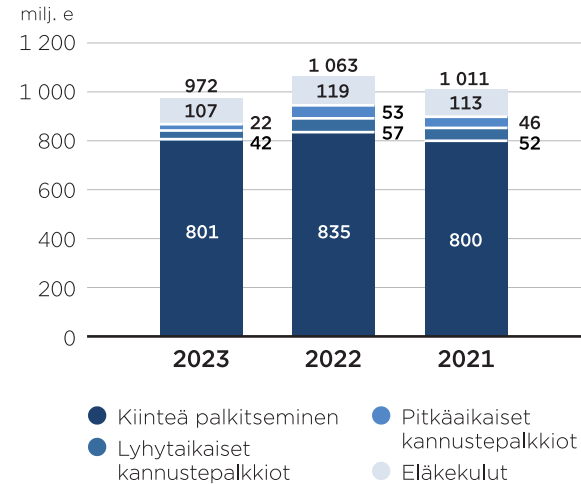
Suurimmat syyt naisten ja miesten palkkaeroille Sampo-konsernissa ovat naisten vähäinen määrä ylimmässä johdossa ja naisten suurempi määrä alemmilla organisaatiotasoilla. Lisäksi tietyt toiminnot, kuten IT-organisaatio ja asiakaspalvelu, ovat mies- tai naisvaltaisia. Näiden toimintojen ja alempien organisaatiotasojen 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. Suhdeluvun muutokset johtuvat lähinnä

muutoksista konsernijohtajalle maksettavissa muuttuvissa palkkioissa, sillä lyhytaikaiset ja pitkäaikaiset kannustinojelmat muodostavat merkittävän osan konsernijohtajan kokonaispalkitsemisesta. Vuonna 2023 Sampo-konsernin osittaisjakautuminen sekä vaihtelut valuuttakurssissa vaikuttivat suhdelukuun.

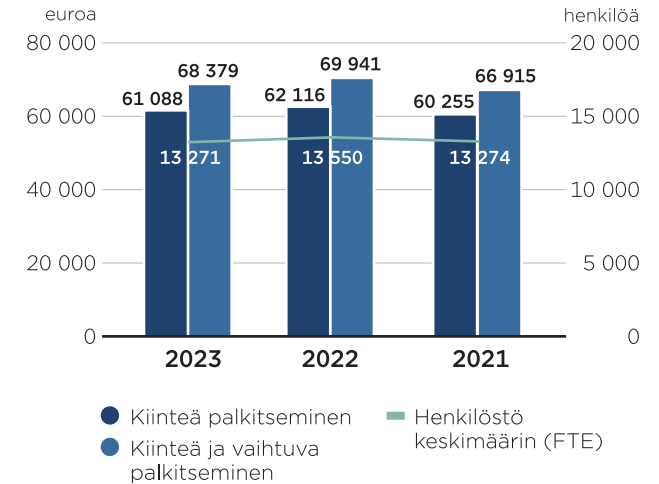
Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen raportoidaan maittain. Vuotuiset muutokset johtuvat suurimmaksi osaksi palkankorotuksista ja muuttuvien palkkioiden vaihteluista. Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen vaihtelee maittain muun muassa yleisen paikallisen palkkatason sekä työeläkejärjestelmien ja sosiaaliturvarakenteiden erojen vuoksi. Lisäksi valuuttakurssien vaihtelut vaikuttivat raportoituhiin lukuihin vuonna 2023. 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.

Palkitseminen Sampo-konserni



Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Henkilöstön keskimääräinen palkitseminen Sampo-konserni



Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Keskimääräinen palkitseminen binäärisen sukupuolen mukaan

Sampo-konserni

Euroa	2023				2022				2021			
	Naiset	Miehet	Palkkaero (suhde)	Palkkaero (%)	Naiset	Miehet	Palkkaero (suhde)	Palkkaero (%)	Naiset	Miehet	Palkkaero (suhde)	Palkkaero (%)
Kiinteä palkitseminen	53 726	68 229	0,79	21,3	54 352	69 860	0,78	22,2	52 735	67 755	0,78	22,2
Kiinteä ja muuttuva palkitseminen	57 674	78 545	0,73	26,6	58 535	81 316	0,72	28,0	56 361	77 513	0,73	27,3

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.
Luvut eivät sisällä konsernijohtajan palkkiota.

Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen verrattuna konsernijohtajan palkitsemiseen

Sampo-konserni

	2023	2022	2021
Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, euroa	68 442	69 941	66 915
Konsernijohtajan palkitseminen, euroa	3 138 705	3 327 858	2 511 459
Palkitsemisen suhde	46:1	48:1	38:1

Mandatum on mukana kaikissa luvuissa.

Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen maittain

Sampo-konserni

Euroa	2023		2022		2021	
	Kiinteä palkitseminen	Kiinteä ja muuttuva palkitseminen	Kiinteä palkitseminen	Kiinteä ja muuttuva palkitseminen	Kiinteä palkitseminen	Kiinteä ja muuttuva palkitseminen
Tanska	97 963	107 596	95 649	104 286	91 826	100 327
Norja	67 532	74 207	71 692	78 617	68 306	74 691
Suomi	60 706	67 449	60 820	70 854	59 939	68 916
Ruotsi	55 401	63 577	56 001	62 968	56 080	61 327
Iso-Britannia	41 097	47 492	40 514	48 293	39 216	44 813
Baltian maat	35 801	39 169	32 426	36 027	30 483	33 932
Muut maat	37 684	48 029	50 378	58 815	43 250	48 555

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa..

If

Ifissä kaikilla muuttuviin palkitsemisohjelmiin osallistuvilla työntekijöillä, myös ylimmällä johdolla, on ESG-kriteereitä palkitsemisperusteissaan. Yksi vuonna 2023 käytetty yhteinen ESG-mittari oli asiakaspysyvyys.

Ifin johdon ja yhtiön avainhenkilöiden palkitsemisohjelman (variable compensation programme for managers and key specialists, VCPM) yleinen ESG-mittari vuonna 2023 oli One If -strategia-viitekehyksen vahvistaminen sen strategisten peruspilareiden Asiakkaat, Riski, Ihmiset ja kulttuuri sekä Vastuullisuus mukaisesti. Merkittävällä osalla VCPM-ohjelmaan kuuluvista työntekijöistä oli myös eNPS-mittareita ja johtamiseen liittyviä mittareita vuotuisissa tavoitteissaan.

If on toteuttanut vuodesta 2020 lähtien vuosittaisen pohjoismaisen palkkatasa-arvoselvityksen. If valmistautui vuonna 2023 yhtiön Baltian toimintojen sisällyttämiseen osaksi selvitystä vuodesta 2024 eteenpäin.

Topdanmark

Topdanmarkilla on käteis- ja osakepohjaisessa STI-ohjelmassa vastuullisuusmittarit johdolle ja muille ylimmän johdon avainhenkilöille. Tämä tarkoittaa, että STI-ohjelman tuloskriteereihin kuuluvat vastuullisuusaloitteet, jotka tukevat joko yhtiön

kestävän kehityksen pyrkimystä yleisesti ja/tai vastuullisuusohjelmaa. Vastuullisuusaloitteita arvioidaan sen perusteella, miten ne vaikuttavat yhtiön vastuullisuustavoitteisiin ja missä määrin ne on toteutettu. Vastuullisuusmittareiden suhteellinen osuus STI-bonuksesta on 5 prosenttia.

Bonuksia maksettiin vuonna 2023 yhteensä 29 vastuullisuusaloitteen perusteella. Aloitteet liittyivät esimerkiksi kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen ja terveyteen. Topdanmark pyrkii vuonna 2024 kehittämään lyhytaikaisen kannustinohjelman ja yhtiön vastuullisuustavoitteiden välistä yhteyttä.

Hastings

Hastingsin muuttuvassa palkitsemisohjelmassa otetaan vuosittain huomioon suoritukset suhteessa yhtiön 4C-tavoitteisiin (colleagues, customers, company, community), joihin sisältyy työntekijöiden sitoutuneisuus, asiakaskokemus, monimuotoisuutta ja osallistamista koskevat toimet, Hastingsin vastuullisuusohjelman edistäminen ja hyvän hallintotavan lujittaminen. Näiden tavoitteiden saavuttaminen vaikuttaa suoraan vuosittaisen palkantarkistusprosessin aikana käytettävissä olevan lyhyen aikavälin kannustinohjelman kokoon ja siten henkilöstön yksilöllisiin ansaintamahdollisuuksiin organisaation kaikilla tasoilla.

Elinkustannusten nousu jatkui Isossa-Britanniassa vuonna 2023 pääasiassa korkean inflaation ja korkojen nousun takia. Vaikka Hastings odottaa paluuta normaaliin vuonna 2024, yhtiö päätti jatkaa vuonna 2022 aloittamiaan henkilöstölle tarkoitettuja elinkustannustukia, kuten:

- Työntekijät, jotka ansaitsevat enintään 47 250 puntaa vuodessa, saivat 500 punnan bonuksen osana lokakuun 2023 palkkaa.
- Sitoumus vähintään viiden prosentin palkankorotukseen kaikille Hastingsin step pay -viitekehyksen piirissä työskenteleville etulinjan asiakaspalvelijoille maaliskuussa 2024.
- Colleague Hardship -rahaston, joka tukee taloudellisista vaikeuksista kärsiviä työntekijöitä, toiminnan jatkaminen.
- Uusi ilmainen asuntolainaneuvontapalvelu kaikille työntekijöille sekä ystäville ja perheelle.

Hastingsin uusin palkkaeroraportti on saatavilla englanniksi yhtiön verkkosivuilla.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sijoitusten hallinnointi Sampo-konsernissa ...	79
Sijoitusten hallinnointi Ifissä	80
Sijoitusten hallinnointi Topdanmarkissa	84
Sijoitusten hallinnointi Hastingsissa	86
Sijoitusten ilmastovaikutukset	88

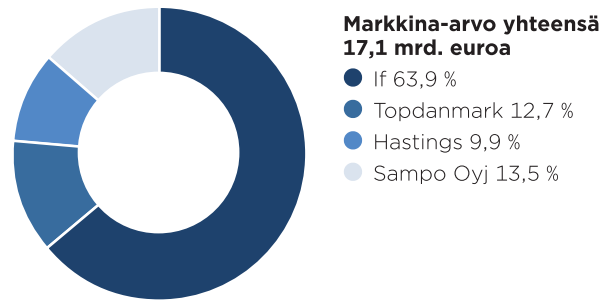
Sijoitusten hallinnointi Sampo-konsernissa

Sampo-konsernin määritelmän mukaan vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa sijoitustoimintaa, jossa ESG-näkökohdat huomioidaan sijoitusanalyysissa ja -päättöksenteossa sekä sijoituksista raportoitaessa. Vastuulliseen sijoittamiseen kuuluu myös aktiivinen omistajuus ESG-asioissa. Vastuullinen sijoittaminen täydentää perinteistä taloudellista analyysia, ja siksi ESG-kysymyksiä arvioidaan yhdessä muiden sijoitusten riski-tuotto-suhteeseen vaikuttavien tekijöiden kanssa. Sampo-konsernin yhtiöt hallinnoivat sijoituksiaan omien vastuullisen sijoittamisen politiikkojensa mukaisesti ja toimittavat säännöllisesti tietoa konsernin emoyhtiölle. Sijoituspolitiikat päivitetään vuosittain, ja ne ovat yhtiöiden hallitusten hyväksymiä.

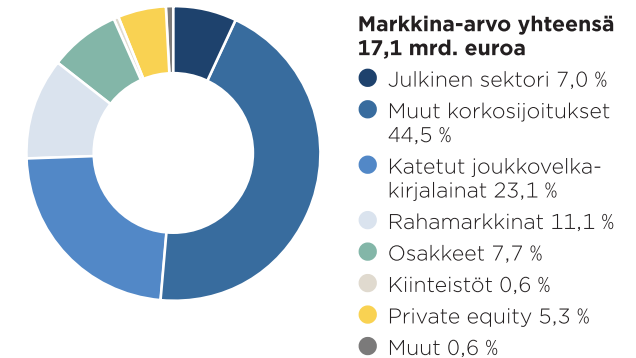
Sampo-konserni on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) vuonna 2019. Sampo liittyi SBTi-aloitteeseen lokakuussa 2023, mikä tarkoittaa, että yhtiö määrittelee konsernitasolla sijoituksilleen tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet. Tavoitteet toimitetaan SBTi:lle hyväksyttäväksi mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään lokakuussa 2025.

Vastuullisen sijoittamisen politiikat:
www.sampo.com/fi/vastuullisuus/sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi

Sijoitukset yhtiöittäin Sampo-konserni, 31.12.2023



Sijoitukset omaisuusluokittain Sampo-konserni, 31.12.2023



Sijoitusallokaatio yhtiöittäin ja omaisuusluokittain Sampo-konserni, 31.12.2023

Omaisuusluokka	If	Topdanmark	Hastings	Sampo Oyj
Julkinen sektori	9,8 %	4,1 %	2,8 %	0,0 %
Rahamarkkinat	1,0 %	0,0 %	26,5 %	57,9 %
Muut korkosijoitukset	57,8 %	1,4 %	68,9 %	4,2 %
Katetut joukkovelkakirjalainat	20,0 %	81,5 %	0,0 %	0,0 %
Osakkeet	11,4 %	3,8 %	0,0 %	0,0 %
Private equity	0,0 %	1,4 %	0,0 %	37,9 %
Kiinteistöt	0,0 %	4,6 %	0,0 %	0,0 %
Muut	0,0 %	3,4 %	1,9 %	0,0 %
Yhteensä, mrd. euroa	10,9	2,2	1,7	2,3

Sijoitusten hallinnointi Ifissä

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Ifin vastuullisen sijoittamisen käytännöissä näkyy Sampo-konsernin sitoumus YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin ja YK:n Global Compactiin. Yhtiö tukee myös Pariisin ilmastopöytäkirjasta ja on asettanut sijoituksilleen tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet. Ifin salkunhoitajat vastaavat sijoitusten hallinnoinnista Ifissä yhtiön vastuullisen sijoittamisen politiikan mukaisesti.

Tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet sijoituksille

SBTi vahvisti ja hyväksyi Ifin ilmastotavoitteet joulukuussa 2023. If kehitti tavoitteet rahoitusalan yhtiöille osoitettujen toimialakohtaisten ohjeistusten mukaisesti.

If käyttää lämpötilapisteytysmetodologiaa (nk. Temperature Rating, TR-metodologia) yrityslainojen, listattujen osakkeiden, yritysten joukkovelkakirjalainojen, rahastojen ja pörssinoteerattujen rahastojen (ETF) tavoitteissa. Nämä omaisuuslajit kattavat yli 90 prosenttia Ifin koko sijoitussalkusta.

Liikekiinteistölainojen osalta käytetään päästöihin perustuvia fyysisiä intensiteettitavoitteita (nk. Sectoral Decarbonisation Approach, SDA), sillä TR-metodologia ei sovellu kyseiselle omaisuuslajille.

Tällä hetkellä Ifin vastuullisen sijoittamisen lähestymistapa sisältää useita salkkutavoitteita edesauttavia ominaisuuksia (esim. aktiivinen omistajuus, toimialakohtainen seulonta). If aikoo kehittää edelleen lähestymistapaansa tavoitteiden saavuttamiseksi ja päivittää myös vastuullisen sijoittamisen politiikkansa vuonna 2024.

ESG-integrointi

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

Hyväksytyt tieteeseen pohjautuvat sijoitusten ilmastotavoitteet

If

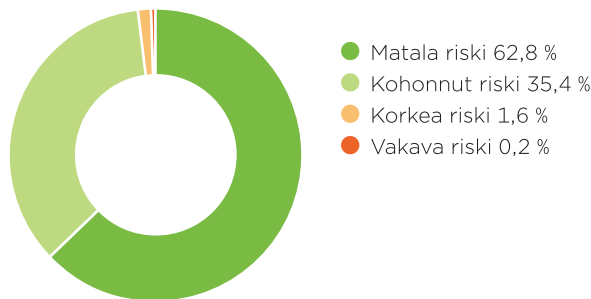
Omaisuuslaji	Tieteeseen pohjautuva ilmastotavoite
Listatut osakkeet, yritysten joukkovelkakirjalainat, rahastot ja ETF:t	- If sitoutuu vähentämään osakkeiden, yrityslainojen, rahastojen ja ETF:ien sijoitetun arvon mukaisia Scope 1- ja 2 -päästöjä siten, että salkun lämpötilapisteytys laskee 2,52 asteesta vuonna 2020 2,04 asteeseen 2027 mennessä. - If sitoutuu vähentämään osakkeiden, yrityslainojen, rahastojen ja ETF:ien sijoitetun arvon mukaisia Scope 1-, 2- ja 3 -päästöjä siten, että salkun lämpötilapisteytys laskee 2,7 asteesta vuonna 2020 2,14 asteeseen 2027 mennessä.
Yrityslainat	- If sitoutuu vähentämään yritysten joukkovelkakirjalainojen sijoitetun arvon mukaisia Scope 1- ja 2 -päästöjä siten, että salkun lämpötilapisteytys laskee 2,91 asteesta vuonna 2020 2,25 asteeseen 2027 mennessä. - If sitoutuu vähentämään yritysten joukkovelkakirjalainojen sijoitetun arvon mukaisia Scope 1-, 2- ja 3 -päästöjä siten, että salkun lämpötilapisteytys laskee 2,84 asteesta vuonna 2020 2,21 asteeseen 2027 mennessä.
Liikekiinteistölainat	If sitoutuu vähentämään yrityslainasalkkunsaa liikekiinteistötoimialan kasvihuonekaasupäästöjä 57,2 prosenttia per neliömetri 2028 mennessä vuoden 2020 lähtötasosta.

Toimet ja tulokset

Liikennevalomallin kattamista sijoituksista 0,2 prosenttia oli 31.12.2023 vakavaan ESG-riskikategoriaan kuuluvissa yrityksissä. Yrityksiä oli yhteensä kaksi.

Sijoitusallokaatio ESG-riskikategorioiden mukaan

If, 31.12.2023



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

Toimialakohtainen seulonta

Ifin mukaan tietyillä toimialoilla on muita enemmän kestävyysriskejä (esim. maineriskit, sääntelyyn, ihmis- ja työoikeuksiin liittyvät riskit sekä teknologia- ja siirtymäriskit). Näitä niin kutsuttuja sensitiivisiä toimialoja ovat kiistanalaiset aseet (ml. biologiset ja kemialliset aseet, ydinaseet ja rypälepommit), aikuisviihde, kivihiihi, uhkapelit, sotilaskalusto, öljy ja tupakka. Kivihiihen ja öljyn seulonnan avulla If voi entistä paremmin seurata ja hallita fossiilisista polttoaineista aiheutuvia riskejä vähähiiliseen talouteen siirryttäessä, sillä sensitiivisen toimialan kynnysarvon ylittävät yritykset arvioidaan huolellisesti sisäisesti määriteltyjen kriteerien perusteella. Arvioinnissa huomioidaan muun muassa kohdeyrityksen energiatuotannon jakauma ja

uusiutuvan energian osuus, suunnitelmat uusiutuvaan energiaan perustuvan liiketoiminnan kasvattamiseksi sekä päästövähennystavoitteet.

Sensitiivisille toimialoille tehtyjä sijoituksia seurataan tarkasti sekä suora että välillinen osallistuminen huomioiden. Toimialatiedot perustuvat ulkoisen palveluntarjoajan analyysiin. Ifin vastuullisen sijoittamisen politiikka käydään läpi vuosittain, mikä tarkoittaa, että sensitiivisten toimialojen lista ja toimialoille asetetut sisäiset kynnysarvot voivat muuttua ja kehittyä ajan myötä. Joillakin toimialoilla (esim. kivihiihi, öljy) asetettuihin kynnysarvoihin voidaan tehdä poikkeuksia sellaisten yritysten kohdalla, joilla on uskottava siirtymäsuunnitelma vastuullisempaan liiketoimintamalliin.

Sensitiiviset toimialat

If

Toimiala	Kynnysarvo	Sijoituskohteena olevien yritysten lukumäärä 31.12.2023
Kiistanalaiset aseet	Suora osallistuminen (tuotanto): 0 % Välillinen osallistuminen (jakelu/palvelut): 0 %	0
Aikuisviihde	Suora osallistuminen: 0 % Välillinen osallistuminen: 50 %	0
Kivihiihi	Suora osallistuminen: 5 % Välillinen osallistuminen: 5 %	1
Uhkapelit	Suora osallistuminen: 50 % Välillinen osallistuminen: 50 %	0
Sotilaskalusto	Suora osallistuminen: 50 % Välillinen osallistuminen: 50 %	1
Öljy	Suora osallistuminen: 30 % Välillinen osallistuminen: 30 %	2
Tupakka	Suora osallistuminen: 0 % Välillinen osallistuminen: 50 %	0

Normipohjainen seulonta

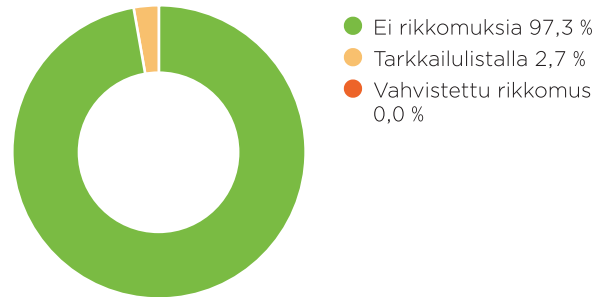
If seuloo nykyisten ja potentiaalisten sijoitustensa mahdollisia kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia ulkopuolisen palveluntarjoajan analyysin avulla. Tässä yhteydessä huomioon otettavia kansainvälisiä sopimuksia ovat muun muassa YK:n Global Compact -periaatteet, OECD:n ohjeet monikansallisille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

Toimet ja tulokset

Ifillä ei ollut 31.12.2023 sijoituksia normeja rikkoneissa yrityksissä (vahvistettu rikkomus).

Normipohjainen seulonta

If, 31.12.2023



Aktiivinen omistajuus

Aktiivisena omistajana If pyrkii varmistamaan, että sijoituskohteena olevat yritykset ottavat kestävyysnäkökohdat huomioon toiminnassaan. Aktiivisen omistajuuden olennaisia teemoja ovat esimerkiksi kansainvälisten standardien ja normien noudattaminen, hallinnointiin ja complianceen liittyvät aiheet, vastuullinen liiketoiminta sekä ympäristönäkökohdat ja ilmastonmuutos.

Aktiivisen omistajuuden käytäntöjä ovat muun muassa suora vaikuttaminen, yhtiökokouksissa äänestäminen ja yhteisvaikuttaminen muiden sijoittajien kanssa. If pyrkii aktiivisella omistajuudella vaikuttamaan ensisijaisesti yrityksiin, joihin se on sijoittanut. Muita mahdollisia tekijöitä, joita otetaan huomioon ennen vaikuttamista, ovat esimerkiksi esille nousseen ESG-kysymyksen olennaisuus, sijoituksen koko, kohdeyrityksen tekemät korjaustoimet ja kohdeyrityksen maantieteellinen sijainti.

Toimet ja tulokset

If osallistui yhdeksään yhteisvaikuttamistapahtumaan ja yhdeksään yhtiökokoukseen vuonna 2023. If ei pidättäytynyt äänestämästä yhdessäkään yhtiökokouksessa vuoden aikana.

Osallistuminen yhtiökokouksiin

If

	2023	2022	2021
Yhtiökokousten lukumäärä, joihin osallistuttiin	9	9	10
Äänestäminen hallituksen ehdotusten mukaisesti	9	9	10

Yhteisvaikuttaminen

If

Vuosi	Osallistuttujen yhteisvaikuttamistapausten määrä	Yhteisvaikuttamisen syy	Yhteisvaikuttamisten tilanne 31.12.2023
2023	9	Ympäristö, työ- ja ihmisoikeudet, korruptio	4 keskeytetty, 5 aktiivista

Kaikki yhteisvaikuttamistapaukset olivat Sampo-konsernin allekirjoittamia ja sisälsivät myös yrityksiä, joihin Mandatumilla oli sijoituksia.

Ulkoisten varainhoitajien valinta

Ifillä on sijoituksia rahastoissa (esim. osake- ja korkorahastoissa sekä pörssinoteeratuissa ja vaihtoehtoisissa rahastoissa), pankkitileillä ja johdannaisinstrumenteissa. Ulkoiset rahastonhoitajat hallinnoivat kaikkia rahastosijoituksia. If kannustaa ulkoisia rahastonhoitajia 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 ESG-näkökohdat, kuten vastuullisuusraportoinnin laajuuden, yksilöidyt kestävyysriskit ja mahdollisuudet sekä rahastonhoitajan sitoutumisen vastuulliseen sijoittamiseen.

Toimet ja tulokset

Ifin kaikki rahastosijoitukset 31.12.2023 olivat PRI:n allekirjoittaneiden rahastonhoitajien hoidossa. Lisäksi 87 prosenttia kaikista Ifin rahastosijoitusten rahastonhoitajista oli allekirjoittanut YK:n Global Compact -periaatteet.

Sijoitusten hallinnointi Topdanmarkissa

Sitoumus vastuulliseen sijoittamiseen

Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen politiikka koskee kaikkea sijoitustoimintaa ja pohjautuu YK:n Global Compactin kymmeneen periaatteeseen. Topdanmarkin hallitus on päävastuussa politiikasta, ja Topdanmark Forskring A/S sekä sen sijoitusosasto ovat vastuussa politiikan käytännön toteutuksesta sekä siitä, että sijoitukset täyttävät politiikan asettamat vaatimukset. Politiikka kattaa kaikki omaisuusluokat, mutta Topdanmark tarkastelee eri omaisuusluokkia suhteessa toisiinsa, jotta yhtiö voi keskittyä merkittävimpien ESG-riskien hallintaan.

Tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet sijoituksille

Topdanmark on sitoutunut SBTi-aloitteeseen ja sen Net-Zero-standardiin. Tämä tarkoittaa, että yhtiö määrittelee sijoituksilleen tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet, jotta sijoituksista tulisi hiilineutraalit 2050 mennessä. Tavoitteet toimitetaan SBTi:lle hyväksyttäväksi viimeistään toukokuussa 2024.

ESG-integrointi

Topdanmark arvioi sijoitustensa vastuullisuusriskejä vuosittain ulkoisen palveluntarjoajan ESG-datan perusteella. Vuosittaisen analyysin lisäksi ulkopuolinen palveluntarjoaja arvioi sijoituksia säännöllisesti sekä yritys- että salkkutasolla niiden ESG-riskin mukaan. Topdanmark ei ole asettanut tavoitetta ESG-riskiluokitukselle, mutta luokitusta seurataan, jotta yhtiö voi välttää tarpeettomia riskejä ja ymmärtää altistumistaan mahdollisille ESG-riskeille.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin sijoitussalkun keskimääräinen ESG-riskiluokitus 31.12.2023 oli 16,9 (sisältäen joukkovelkakirjalainat, korko- ja osakesijoitukset) ja vertailukohteen (MSCI ACWI) 21,3. 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 ja/tai niillä voi olla negatiivisia vaikutuksia ilmastoon ja ympäristöön. Topdanmarkin vastuullisuusperiaatteiden mukaan tämä koskee öljyhiekan, termisen kivihiekan, poltettavan tupakan ja kiistanalaisten aseiden tuotantoa. Topdanmarkin sijoitustoiminnan kohdalla tämä

tarkoittaa, että sen sijoitussalkku seulotaan sensitiivisten toimialojen suhteen vuosittain. Topdanmark ei poissulje yrityksiä, joilla on altistusta sensitiivisille toimialoille, mutta se on asettanut kynnysarvon, jonka mukaan enintään viisi prosenttia sijoituskohteena olevien yritysten liikevaihdosta voi syntyä kyseisiltä toimialoilta.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin sijoitukset eivät ylittäneet 31.12.2023 niille asetettua kynnysarvoa.

Joulukuussa 2023 suoritettujen toimialakohtaisen seulonnan perusteella yhdellä rahastosijoituksen kautta sijoituskohteena olevalla yrityksellä yksi prosentti liikevaihdosta oli peräisin kiistanalaisista aseista. Topdanmark otti vuonna 2023 yhteyttä ulkoiseen rahastonhoitajaan, jotta kohdeyritys poistettaisiin rahastosta seuraavana rebalansointiajankohtana. Topdanmark seuraa tilannetta vuonna 2024.

Sensitiiviset toimialat

Topdanmark

Sijoituskohteena olevien yritysten lukumäärä 31.12.2023	
Toimiala	
Öljyhiekkaan perustuvat polttoaineet	0
Terminen kivihiekan	0
Poltettava tupakka	0
Kiistanalaiset aseet	0

Normipohjainen seulonta

Taatakseen, etteivät sen nykyiset ja potentiaaliset sijoitukset rikkoisi kansainvälisiä normeja ja standardeja, Topdanmark seuloo kaikki sijoituksensa ottaen huomioon YK:n Global Compact -periaatteet, OECD:n ohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n kolmikantaisen periaatejulistuksen, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet, ihmisoikeuksien yleismaailmallisen julistuksen, YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (UN SDGs) sekä Pariisin ilmastopöytäkirjan. Mikäli seulonnan perusteella uskotaan, että sijoituskohteena oleva yritys on rikkonut kansainvälisiä normeja ja standardeja, Topdanmark ryhtyy toimenpiteisiin aloittamalla vuoropuheluun ulkoisen varainhoitajan kanssa tai mahdollisesti myymällä sijoituksen.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkilla ei ollut 31.12.2023 sijoituksia normeja rikkoneissa yrityksissä.

Aktiivinen omistajuus

Topdanmark harjoittaa aktiivista omistajuutta ulkoisten varainhoitajiensa avulla, jotka vaikuttavat sekä suoran vuoropuhelun että yhteisvaikuttamisen kautta sijoituskohteena oleviin yrityksiin ja jotka osallistuvat ja äänestävät Topdanmarkin puolesta sijoituskohteena olevien yritysten yhtiökokouksissa. Lisäksi varainhoitajat tekevät vaikuttamistoimenpiteitä niiden yritysten kohdalla, joiden epäillään rikkoneen tai jotka ovat rikkoneet YK:n Global Compact -periaatteita. Jos vuoropuhelu ei johda toimintatapojen muutokseen, sijoitus voidaan myydä. Topdanmark saa ulkoisilta varainhoitajiltaan puolivuositaitin sijoittajavaikuttamisen ja -äänestämisen raportin siitä, miten aktiivista omistajuutta on harjoitettu, jotta se voi varmistua halutunlaisen ESG-vaikuttamisen toteutumisesta.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin aktiivista omistajuutta toteutettiin vuonna 2023 sen ulkoisen varainhoitajan kautta sijoitetuissa globaaleissa ETF-sijoituksissa. Ulkoinen varainhoitaja äänesti 826:ssä 835:stä mahdollisesta yhtiökokouksesta. Tämän lisäksi varainhoitaja toteutti suoraan vaikuttamista 399 yksittäisen yrityksen kanssa (ETF:t kattoivat yhteensä 1 350 yksittäistä yritystä). 20 prosenttia näistä vaikuttamisista liittyi ympäristöön, kuten ilmatoriskienhallintaan ja luonnon monimuotoisuuden säilyttämiseen.

Ulkoisten varainhoitajien valinta

Valitessaan ulkoisia varainhoitajia Topdanmark priorisoi sellaisia, jotka tukevat PRI:n ja YK:n Global Compactin periaatteita sekä samalla painottaa, että rahastojen ESG-seulontakriteereiden tulisi olla vähintään yhtä tiukat kuin Topdanmarkin vastuullisen sijoittamisen politiikassa kuvaillaan. Lisäksi Topdanmark toimii yhteistyössä vain sellaisten ulkoisten varainhoitajien kanssa, joilla on vaikuttamistoimien tehokkuuden takaava koko ja eheys. Toimia voivat olla esimerkiksi vuoropuhelu kohdeyritysten kanssa kestävyystekijöiden paremmasta huomioon ottamisesta, aktiivinen omistajuus ja yhtiökokouksissa äänestäminen.

Toimet ja tulokset

Topdanmarkin kaikkien ETF-sijoitusten ulkoiset varainhoitajat olivat 31.12.2023 PRI:n ja Global Compact -periaatteiden allekirjoittajia.

Sijoitusten hallinnointi 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 poissuljetuille 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 on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet, mikä tukee kestävyysnäkökohtien huomioimista sijoitusprosesseissa.

Tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet sijoituksille

Hastings sitoutui elokuussa 2022 SBTi-aloitteeseen ja sen Net-Zero-standardiin. Tämä tarkoittaa, että yhtiö määrittelee sijoitustoiminnalleen tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet ja toimittaa ne SBTi:lle hyväksyttäväksi viimeistään elokuussa 2024.

Hastingsin nykyiset sijoitustoiminnan ilmastotavoitteet ovat sijoitussalkun hiili-intensiteetin vähentäminen 50 prosentilla vuoteen 2030 mennessä ja hiilineutraaliuden saavuttaminen vuoteen 2050 mennessä. Yhtiön sijoituskomitea seuraa tavoitteiden saavuttamista säännöllisesti. Hastingsin sijoitussalkku ylitti vuonna 2023 vuosittaisen hiili-intensiteetin kuuden prosentin vähennystavoitteen, mikä on linjassa yhtiön vuoden 2030 vähennystavoitteen kanssa. Sijoitusten nykyisiä ilmastotavoitteita arvioidaan uudestaan osana Hastingsin prosessia asettaa tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet SBTi-aloitteen metodologian mukaisesti.

ESG-integrointi

Hastings työskentelee yhdessä ulkoisten varainhoitajien kanssa ottaakseen ESG-näkökohdat huomioon yhtiön sijoitusprosessissa vaikuttamatta negatiivisesti tuottoihin, hajautukseen tai sijoitussalkun laatuun. Hastings on sitoutunut säilyttämään korkosalkkunsaa keskimääräisen ESG-luokituksen A-tasolla MSCI:n ESG-luokitusten mukaan (asteikko CCC-AAA).

Toimet ja tulokset

Hastingsin korkosijoitusten keskimääräinen MSCI ESG-luokitus oli 31.12.2023 "AA" ja ylitti siten tavoitteen.

Toimialakohtainen seulonta

Hastingsissa toimialakohtainen seulonta kattaa termisen hiilen louhinnan ja tuotannon, tupakan ja kiistanalaiset aseet. Nämä toimialat on suljettu pois sijoitussalkusta. Lisäksi Hastings suorittaa säännöllisiä arviointeja tunnistaakseen altistumisia muille sensitiivisille toimialoille, joita ovat esimerkiksi ydinvoima, fossiilisiin polttoaineisiin perustuva energia, aikuisviihde ja uhkapelit.

Toimet ja tulokset

Hastings ei tehnyt vuonna 2023 uusia sijoituksia poissuljetuille toimialoille. Kaikki nykyiset sijoitukset kyseisille toimialoille on tehty ennen ESG-strategian käyttöönottoa. Hastingsin sijoitussalkussa oli 31.12.2023 kaksi tupakkaa tuottavaa yritystä, yksi yritys, jonka liikevaihdosta alle kolme prosenttia tulee tupakasta, ja kaksi yritystä, jotka saavat liikevaihtoa termisen hiilen louhinnasta. Kyseisten sijoitusten eräännyttyä Hastings ei tee uusia sijoituksia näille toimialoille. Nykyiset sijoitukset erääntyvät vuoteen 2026 mennessä.

Sensitiiviset toimialat

Hastings

Toimiala	Sijoituskohteena olevien yritysten lukumäärä 31.12.2023
Termisen hiilen louhinta	2
Termisen hiilen tuotanto	0
Tupakka	3
Kiistanalaiset aseet	0

Normipohjainen seulonta

Hastings käyttää normipohjaista seulontaa, ja sijoituskomitealle raportoidaan neljännesvuosittain salkkuyhtiöistä, jotka eivät täytä YK:n Global Compact -periaatteita. Sijoituskomitea tekee päätöksiä jatkotoimista yhdessä salkunhoitajien kanssa.

Toimet ja tulokset

Hastingsin sijoitussalkulla oli 31.12.2023 kahden sijoituskohteena olevan yrityksen kautta 0,7 prosentin

altistus YK:n Global Compact -periaatteita rikkoneisiin yrityksiin. Hastingsin ulkoiset varainhoitajat ovat vastuussa näihin yrityksiin liittyvästä vaikuttamisesta.

Ulkoisten varainhoitajien valinta

Hastings huomioi ulkoisten varainhoitajien valintaprosessissa varainhoitajan PRI-jäsenyyden sekä ESG-käytännöt. Tähän sisältyy due diligence -prosessi liittyen varainhoitoyrityksen yleisiin politiikkoihin ja toimintatapoihin sekä arviointi liittyen varainhoitajan

sitoutumiseen vastuulliseen sijoittamiseen, aktiiviseen omistajuuteen ja niiden resursointiin ESG- ja kestävyysasioiden monitorointiin ja raportointiin.

Toimet ja tulokset

Kaikki Hastingsin nykyiset ulkoiset varainhoitajat ovat PRI:n allekirjoittajia ja heillä on vastuullisen sijoittamisen ja vaikuttamisen politiikat ja/tai toimintatavat.

Sijoitusten ilmastovaikutukset

Sampo-konserni mittaa sijoitustensa ilmastovaikutuksia vuosittain. Näin ollen Sampo-konserni toteutti suorien osake- ja korkosijoitustensa hiilijalanjälkianalyysin ja ilmastoarvion jälleen vuonna 2023. Laskennassa oli mukana Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Sampo Oyj:n sijoitukset vuoden 2023 lopussa, ja se kattoi noin 75 prosenttia Sampo-konsernin suorista osake- ja korkosijoituksista.

Osake- ja korkosijoitusten markkina-arvo oli 10 620 miljoonaa euroa. Tämä tarkoittaa, että hiilijalanjälkianalyysi ja ilmastoarvio kattoivat molemmat noin 62 prosenttia Sampo-konsernin koko sijoitusomaisuudesta vuoden 2023 lopussa. Vuoden 2022 ja 2021 luvuissa on mukana Mandatumin sijoitukset ja näin ollen vuoden 2023 tulokset eivät ole verrannollisia aiempien vuosien kanssa.

Hiilijalanjälkianalyysi

Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 ja 2) oli vuoden 2023 lopussa 300 199 CO₂e-tonnia. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti oli 29 CO₂e-tonnia miljoonaa euroa liikevaihtoa kohti. Tuloksiin vaikutti Mandatumin irtautuminen konsernista.

Suorien osake- ja korkosijoitusten hiilijalanjälki

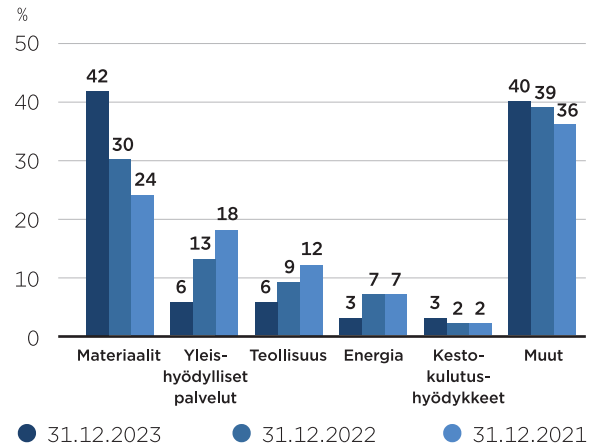
Sampo-konserni

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Rahoitetut Scope 1:n ja 2:n mukaiset päästöt (tCO ₂ e)	300 199	470 899	601 270
Rahoitetut päästöt, ml. Scope 3 (tCO ₂ e)	6 513 044	7 024 855	6 289 198
Suhteellinen hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	28	39	40
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e / milj. e liikevaihto)	87	128	152
Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti (tCO ₂ e / milj. e liikevaihto)	29	56	63

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Suorat osake- ja korkosijoitukset, toimialan osuus päästöistä

Sampo-konserni

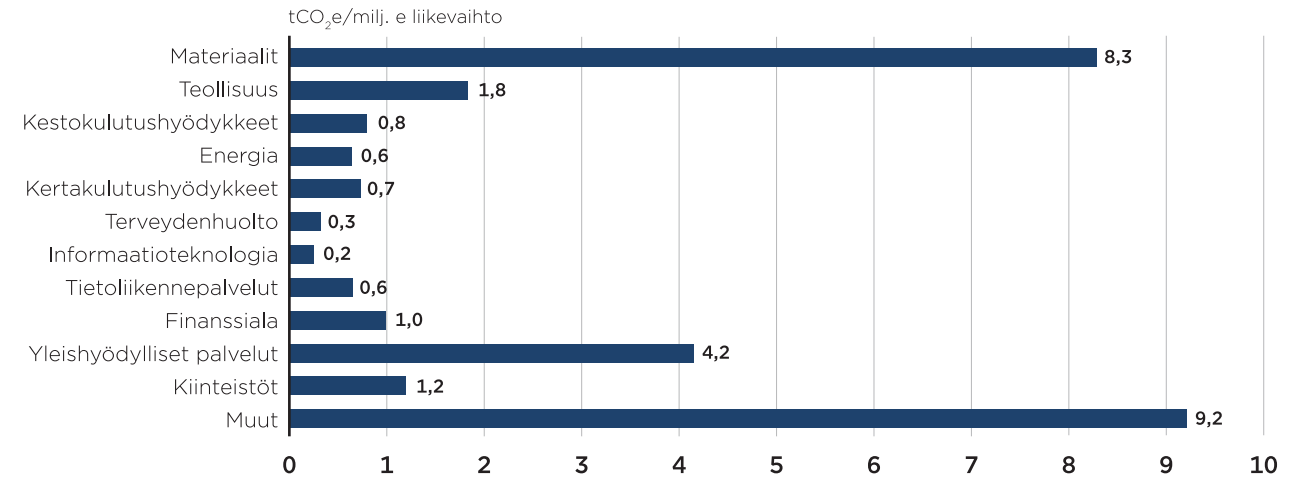


Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Kaikkien muiden toimialojen osuus päästöistä on alle yksi prosenttia per toimiala.

Suorat osake- ja korkosijoitukset, painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti sektoreittain

Sampo-konserni, 31.12.2023



Ilmastoarvio

Ilmastoskenaarioanalyysi

Osana ilmastoarviota selvitettiin, miten Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosijoitukset ovat linjassa kansainvälisen energiajärjestön (IEA) skenaarioiden kanssa. Skenaarioanalyysissä verrataan salkun nykyisiä ja tulevia kasvihuonekaasupäästöjä IEA:n kestävän kehityksen skenaarion (Sustainable Development Scenario, SDS), julkistettujen sitoumusten skenaarion

(Announced Pledges Scenario, APS) ja ilmoitettujen linjausten skenaarion (Stated Policies Scenario, STEPS) hiilibudjetteihin. Tulos on esitetty kaaviossa prosenttiosuutena salkun käyttämästä budjetista.

Palveluntarjoajan analyysin mukaan Sampo-konsernin suorat osake- ja korkosijoitukset eivät ole linjassa kestävän kehityksen skenaarion (SDS) eli 1,5 asteen skenaarion kanssa vuoteen 2050 mennessä. Salkku ylittää SDS-budjettinsa vuonna 2043, ja se liittyy

ilmaston mahdolliseen 1,8 asteen lämpenemiseen vuoteen 2050 mennessä. Salkku ylitti vuoden 2022 vastaavassa analyysissä SDS-budjettinsa vuonna 2040, ja se liittyi ilmaston mahdolliseen 1,9 asteen lämpenemiseen vuoteen 2050 mennessä. Sampo-konsernin sijoitukset ovat kuitenkin edelleen linjassa alle kahden asteen skenaarion kanssa.

Portfolion vertailu kestävän kehityksen skenaarion (SDS) budjettiin

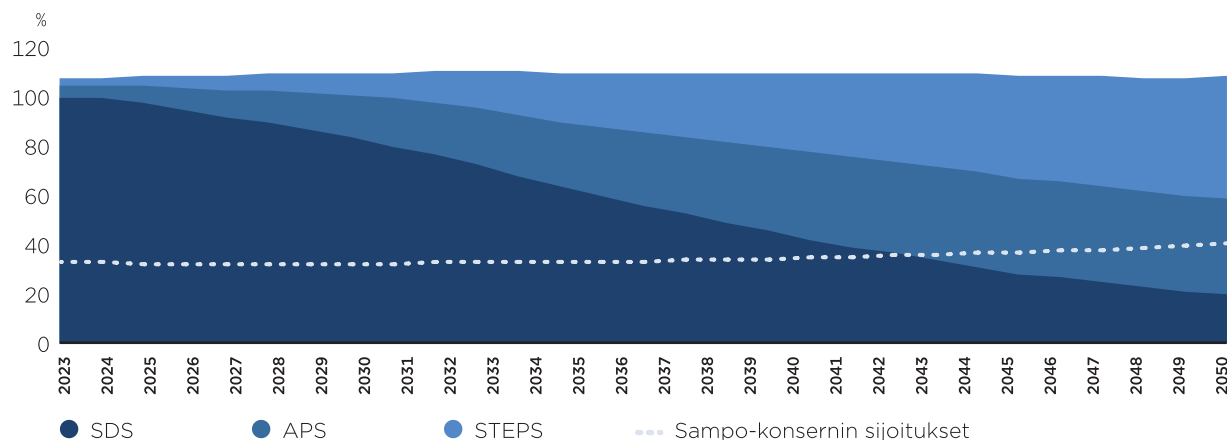
Sampo-konserni

	2023	2030	2040	2050
Sampo-konsernin portfolio	-67,4 %	-59,7 %	-17,1 %	106,7 %

Positiivinen luku merkitsee budjetin ylitystä.

Sijoitusten päästöt suhteessa ilmastoskenaarioihin

Sampo-konserni, 31.12.2023

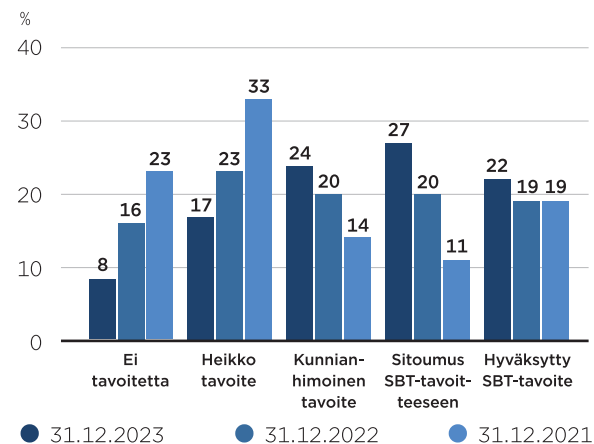


Ilmastotavoitteiden arviointi

Siirtymä vähähiiliseen maailmaan vaatii sijoituskohteena olevilta yrityksiltä kansainvälisten ilmastotavoitteiden omaksumista ja edistämistä. Osana ilmastoarviointia tehdyn ilmastotavoiteanalyysin mukaan 73 prosenttia Sampo-konsernin suorien osake- ja korkosijoitusten arvosta oli sitoutunut ilmastotavoitteeseen vuoden 2023 lopussa. Tähän sisältyvät salkkuyritysten asettamat kunnianhimoiset tavoitteet sekä sitoumukset tieteeseen pohjautuviin ilmastotavoitteisiin (SBT) ja hyväksytyt tieteeseen pohjautuvat tavoitteet. Tulokset parantuivat selvästi verrattuna vastaavaan vuonna 2022 toteutettuun analyysiin, jossa luku oli 59 prosenttia. Sampo-konsernin yhtiöt seuraavat myös jatkossa salkkuyritysten ilmastotoimia hallitakseen ilmastoriskiään.

Ilmastotavoitteiden arviointi (%-osuus sijoituksista)

Sampo-konserni



Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Vastuulliset tuotteet ja palvelut

Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta.....	93
Vastuullinen toimitusketjun hallinta	96
Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt.....	101
Asiakastyytyväisyys	105

Vastuullinen tuote- ja palvelutarjonta

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 liiketoimintamahdollisuuksia Sampo-konsernille uusien tuotteiden ja palvelujen muodossa.

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 tuotteita ja palveluja koskien.

Vastuullisuus on olennainen osa Sampo-konsernin liiketoimintaa. Vakuutus tuotteiden ja -palvelujen osalta tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että Sampo-konserni

- Tarjoaa vahingontorjuntapalveluja (esim. riskienhallintapalvelut).
- Hoitaa korvausten käsittelyn kestäväällä tavalla.
- Integroi ESG-näkökohdat vakuuttamiseen.
- Kehittää tuotteita ja palveluja asiaankuuluvien lakien (esim. EU-taksonomia) mukaisesti.

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 tavoitteena on tarjota tuotteita ja palveluja, joita asiakkaat tarvitsevat ja haluavat, ja ottaa ESG-näkökohdat huomioon tuote- ja palvelutarjonnassa ja vakuuttamisessa.

Toimet ja tulokset

If

Vahingontorjuntapalvelut

If tarjoaa yhdessä kumppaninsa Anticimexin kanssa kodin kuntotarkastuksia laajan kotivakuutuksen omaaville omakotitalossa asuville asiakkaille. If on toteuttanut vuodesta 2012 lähtien yli 210 000 kodin kuntotarkastusta Pohjoismaissa. Vuonna 2023 tarkastuksia tehtiin noin 30 000 ja sama määrä on suunniteltu vuodelle 2024.

Kodin kuntotarkastuksista saatujen positiivisten kokemusten perusteella If ryhtyi vuonna 2022 tarjoamaan rakennustarkastuksia asuinrakennuksia

omistaville pienille ja keskisuurille yritysasiakkaille Norjassa. Vuoden 2023 loppuun mennessä If oli toteuttanut yli 400 rakennustarkastusta. Fyysisen tarkastuksen jälkeen If auttaa asiakkaita määrittämään tärkeimmät huolto- ja paloturvallisuustoimenpiteet. Rakennustarkastusasiakkaat saavat ilmastoriskejä ja muita riskejä koskevia käytännön neuvoja sekä ehdotuksia riskienhallintatoimenpiteiksi. If-rakennustarkastus tarjotaan asiakkaille viiden vuoden välein.

Ifin riski- ja vahingontorjunta-asiantuntijat vierailevat pienten ja keskisuurten yritysasiakkaiden luona ja tarjoavat heille konkreettisia turvallisuusohjeita ja riskiraportteja. If myös tukee taloudellisesti asiakkaiden investointeja paloturvallisuuteen ja on pilotoinut uutta paloturvallisuuteen liittyvää koulutus- ja tarkastuskonseptia Ruotsissa. Erittäin tulipaloalttiilla toimialoilla toimivia pienempiä asiakkaita tarkastavat joko kokeneet myyntipäälliköt fyysisesti tai heille tarjotaan muulla tavoin ylimääräistä huomiota ja tukea.

ESG-näkökohtien sisällyttäminen vakuuttamiseen

If on integroinut YK:n Global Compact -periaatteet vakuutusstandardeihinsa. Tämä tarkoittaa, että If arvioi yritysasiakkaitaan varmistaakseen niiden noudattavan kyseisiä periaatteita. Vuonna 2023 If arvioi 772 yritysasiakasta. Näistä 12 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. Kolme asiakasta paransi ESG-luokitustaan vuoden aikana, 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 yritysten vakuutus sopimuksia ei jatketa.

Vastuullisten tuotteiden ja palvelujen kehitys

If arvioi vuonna 2023 vakuutus- ja sijoitustoimintansa taksonomiakelpoisuuden ja taksonomian mukaisuuden EU:n taksonomialainsäädännön mukaisesti. Nämä tiedot on raportoitu Ifin vuoden 2023 vastuullisuusraportissa sekä Sampo-konsernin vuoden 2023 hallituksen toimintakertomuksessa.

Topdanmark

Vahingontorjuntapalvelut

Topdanmark keskittyi vuonna 2023 ennaltaehkäisemään tulipaloja sähköautoissa sekä kaikenlaisissa sähkötyökaluissa ja -koneissa, jotka käyttävät litiumakkuteknologiaa (esim. kuorma-autot, potkulaudat, polkupyörät ja pientyökalut). Topdanmark kävi vuoden aikana vuoropuhelua sekä litiumakkujen toimittajien kanssa ymmärtääkseen, miten ylikuumenemisia voidaan ehkäistä että latauslaitteiden toimittajien kanssa parhaiden ja turvallisimpien tuotteiden löytämiseksi markkinoilta. Työ jatkuu vuonna 2024. Topdanmarkin tavoitteena on viimeistellä asiakkaille ennaltaehkäisyvaatimukset liittyen esimerkiksi sertifioitujen latauslaitteiden asentamiseen ja koulutukseen tulipalojen ehkäisemisestä.

Topdanmark tarkasti vuonna 2023 (esimerkiksi vieraillemalla paikan päällä) suurimmat ei-asuinrakennukset, joita yhtiö on vakuuttanut, yhteensä 4 676 kappaletta. Tavoitteena oli arvioida rakennusten paloturvallisuutta ja vaatia parannuksia löydettyihin heikkouksiin ja siten estää tulipalovahingot. Vuoropuhelun kautta Topdanmark ei ole ainoastaan auttanut estämään tulipalovahinkoja, vaan myös vesivahinkoja, jotka voivat johtua esimerkiksi vaurioituneesta vesiputkesta.

Vuoden 2022 viimeisen neljänneksen ja vuoden 2023 aikana Topdanmark tehosti toimiaan lämpökuvantamiseen liittyen. Lämpökuvantamisia suoritettiin vuonna 2023 yhteensä 961 maatilalla ja 522 suoritetaan vuonna 2024. Lisäksi Topdanmark toteutti systemaattisen jatkoseurannan kaikista lämpökuvantamisessa havaituista virheistä ja puutteista ja varmisti, että nämä virheet korjattiin. Nämä toimet hyödyttävät asiakkaita estämällä tulipaloja ja auttavat Topdanmarkia parantamalla liiketoimintariskien hallintaa.

Topdanmark jatkaa vuonna 2024 työtään litiumakkuihin ja lämpökuvantamiseen liittyen. Lisäksi yhtiö tutkii tapoja parantaa paloturvallisuutta monikerroksisissa pysäköintirakennuksissa.

ESG-näkökohtien sisällyttäminen vakuuttamiseen

Topdanmark seuloa ulkoisen palveluntarjoajan avulla yritys- ja maatalousasiakkaansa (yritykset, joilla on vähintään kaksi työntekijää) YK:n Global Compact -periaatteiden noudattamisen varmistamiseksi. Näiden periaatteiden lisäksi Topdanmark valvoo esimerkiksi työympäristöön, eläinten kaltoinkohteluun, seksuaaliseen häirintään ja laittomiin markkinointikäytäntöihin liittyviä ongelmia. Jos rikkomus havaitaan, Topdanmark aloittaa vuoropuhelun asiakkaan kanssa.

Palveluntarjoaja seuloi vuonna 2023 kaksi kertaa Topdanmarkin 40 000 yritys- ja maatalousasiakasta. Asiakassopimuksia purettiin todettujen eläinten kaltoinkohteluun, laittomiin markkinointikäytäntöihin ja turvallisuusstandardien noudattamatta jättämiseen liittyvien tapausten vuoksi.

Jatkossa Topdanmark selvittää, miten ESG-seulonta voidaan sisällyttää vakuutus sopimusten myyntiin ja uusimiseen. Tämä on erityisen olennaista aloilla, joilla potentiaalisen negatiivisen vaikutuksen YK:n Global Compact -periaatteisiin arvioidaan olevan suuri.

Topdanmark sulkee vakuutus päätöksissään pois samat toimialat kuin sijoitustoiminnassaan. Toimialat ovat hiilen, tervahiekan, kiistanalaisten aseiden ja tupakan tuotanto. Tämä tarkoittaa, että yhtiö ei vakuuta näillä aloilla toimivia yrityksiä. Topdanmarkilla ei ollut vuonna 2023 vakuutustoimintaa poissuljetuilla toimialoilla.

Yritys- ja maatalousasiakkaiden ESG-seulonta

Topdanmark

Aihe	31.12.2023
Asiakkaita sisäisellä tarkkailulistalla	9
Asiakkaat, joiden kanssa Topdanmark on käynyt vuoropuhelua	1
Asiakkaat, joiden sopimus on purettu ESG-ongelmien takia	3

Vastuullisten tuotteiden ja palvelujen kehitys

Topdanmarkin tavoitteena on ollut kehittää vuoteen 2025 mennessä viisi uutta tuotetta, vakuutusturvaa tai palvelua, jotka tukevat asiakkaita kasvihuonekaasupäästöjen vähentämisessä ja muissa vastuullisuustoimissa. Näiden tuotteiden vaatimukset perustuivat Tanskan asiakasvaltuutetun ohjeisiin tuotteen markkinoimisesta vihreänä tuotteena. Tällaisten tuotteiden ja palvelujen kehittäminen on ollut haasteellista johtuen esimerkiksi organisaatiomuutoksista, sisäisistä järjestelmämuutoksista ja yleisestä markkinakehityksestä. Siksi Topdanmark tarkasteli tavoitetta uudelleen vuonna 2023.

Jatkossa Topdanmark soveltaa EU:n taksonomialainsäädäntöä kestävien tuotteiden ja palvelujen kehittämisen perustana. Yhtiön tavoitteena on, että vuonna 2024 yksi tai kaksi tuotetta olisi taksonomian mukaisia. Lisätietoja Topdanmarkin vakuutus- ja sijoitustoiminnan taksonomiakelpoisuudesta ja taksonomian mukaisuudesta löytyy Topdanmarkin vuoden 2023 vastuullisuusraportista sekä Sampo-konsernin vuoden 2023 hallituksen toimintakertomuksessa.

Hastings

Vahingontorjuntapalvelut

Hastings kehitti vuonna 2023 asiakasviestintästrategiaansa luomalla uutiskirjekampanjan. Kampanja tarjoaa asiakkaille tietoa, kuinka valmistautua tapahtumiin, joissa vahinkoja ja korvausvaatimuksia voi syntyä.

Vastuullinen korvausten käsittely

Hastings julkaisi helmikuussa 2023 uuden digitaalisen työkalun, jonka avulla asiakkaat voivat ilmoittaa moottoriajoneuvojen vahingoista verkossa tai Hastingsin sovelluksen kautta. Tällä varmistetaan, että asiakkaat pääsevät sujuvasti alkuun korvausasioissaan.

Hastings aloitti vuonna 2023 yhteistyön uuden innovatiivisia väliaikaisratkaisuja tarjoavan kumppanin kanssa. Tulipalon tai tulvan sattuessa Hastingsin asiakkaalle tarjotaan ratkaisu (esim. väliaikainen keittiö, kylpyhuone tai makuuhuone), jonka avulla tämä voi jatkaa asumista kotonaan remontin ajan.

Hastings päivitti vuonna 2023 kotivakuutustensa ehtoja mahdollistaen hävitettyjen, vaurioituneiden ja varastettujen matkapuhelinten korvaamisen kunnostetuilla laitteilla uusien sijaan. Tämä vähentää jätettä ja parantaa toimitusketjun vastuullisuutta. Hastings jatkoi myös Green Earth -ohjelmaansa, joka antaa asiakkaille mahdollisuuden luopua sijaisautosta, jolloin Hastings istuttaa puun heidän puolestaan. Ohjelman kautta Hastings vältti vuonna 2023 yhteensä 1 590 sijaisauton käytön ja istutti puita Isossa-Britanniassa ja Irlannissa.

Osana Hastingsin Recycled or Green Parts -ohjelmaa kierrätettyjä osia käytettiin vuonna 2023 noin 3,5 prosentissa kaikista korjauksista. Tällä säästettiin noin 30 tonnia CO₂e-päästöjä. Noin 28 prosentilla Hastingsin verkoston korjausurakoitsijoista on BSI PAS 2060 -hiilidioksidineutraaliussertifikaatti. Hastings pyrkii vuonna 2024 lisäämään yhteistyötä sellaisten yritysten kanssa, jotka tarjoavat kestäviä ratkaisuja koti-irtaimiston korvaamiseen ja hävityskäytäntöihin.

Hastings julkaisee vuonna 2024 digitaalisen ajoneuvonlunastuspalvelun. Palvelun avulla ajoneuvoasiakkaat voivat käydä digitaalisesti läpi koko prosessin vahinkoilmoituksesta ajoneuvonsa arvon sopimiseen ja edelleen aina maksun vastaanottamiseen saakka. Hastings suunnittelee lisäksi parannuksia myös muiden asiakkaiden korvauskäsittelyprosesseihin. Vuonna 2024 Hastings myös selvittää kotivahinkojen käsittelyyn liittyvää tekniikka, jonka avulla työntekijät voivat tukea asiakkaita virtuaalisesti. Tämä mahdollistaa nopeat korvaukset ja vähentää hiilidioksidipäästöjä.

Vastuullisten tuotteiden ja palvelujen kehitys

Osana Sampo-konsernia Hastings suorittaa EU:n vaatimusten mukaisesti analyysin taksonomiakelpoisuudesta ja taksonomian mukaisuudesta ja aikoo tarkastella mahdollisuuksia kehittää tuotteitaan ja politiikkojaan EU:n taksonomian mukaisesti jatkossa. Lisätietoja Sampo-konsernin taksonomiakelpoisuudesta ja taksonomian mukaisuudesta löytyy Sampo-konsernin vuoden 2023 hallituksen toimintakertomuksesta.

Vastuullinen toimitusketjun hallinta

Toimitusketjut ovat tärkeä osa tuotteiden ja palvelujen vastuullisuutta, ja Sampo-konserni painottaa vastuullisuustekijöitä toimiessaan alihankkijoiden kanssa. Vastuullisuusnäkökohdat voivat aiheuttaa merkittäviä maine- ja operatiivisia riskejä, ellei niitä hallita oikein. Sampo-konserni ostaa merkittäviä määriä tuotteita ja palveluja erityisesti korvausten käsittelyn yhteydessä, joten yhtiöllä on toimitusketjujen kautta vaikutusta talouteen, ympäristöön ja ihmisiin.

Hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet asettavat konsernitason vaatimukset vastuulliselle toimitusketjujen hallinnalle. Toimintaperiaatteiden mukaan Sampo-konserni edellyttää alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppanien noudattavan konsernin toimintaperiaatteita omassa toiminnassaan ja alihankintaketjuissaan. Lisäksi Sampo-konserni pyrkii ottamaan ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, huomioon toimitusketjun hallinnassa. Jokaisella konserniyhtiöllä on myös täydentäviä ja yksityiskohtaisempia politiikkoja, ohjeita ja prosesseja toimitusketjun hallintaan.

Sampo-konsernin tuotteisiin ja palveluihin voi liittyä esimerkiksi alihankkijoiden toteuttamia kiinteistö-, ajoneuvo- ja irtaimistokorjauksia, terveys- ja sairaalapalveluja sekä matkustamiseen liittyviä palveluja. Lisäksi Sampo-konserni hankkii muun muassa ulkopuolisia konsultointipalveluja, toimistotarvikkeita ja IT-laitteita oman toimintansa tarpeisiin.

Suhteet alihankkijoihin vaihtelevat ostettavan tuotteen tai palvelun tyyppin mukaan, ja ne voivat olla pitkäaikaisia tai lyhytaikaisia, sopimukseen perustuvia tai

perustumattomia taikka projektiin tai tapahtumaan perustuvia. Sampo-konsernilla voi esimerkiksi olla korjaamoverkostoja, joilla on pitkäaikainen sopimussuhde yhtiön kanssa. Toisaalta tietyt alihankkijat, kuten ulkopuoliset konsultit, palkataan tyypillisesti projektikohtaisesti, ja sopimukset voivat olla joko pitkä- tai lyhytaikaisia.

Sampo-konsernin alihankkijoilla voi olla toimialakohtaisia ominaisuuksia, mutta ne vaihtelevat ostettavan 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.

Sampo-konserni on sitoutunut kannustamaan ja tukemaan alihankkijoitaan ja kumppaneitaan vastuullisten liiketoimintamallien käyttöönotossa. Vaatimalla aktiivisesti innovatiivisia ratkaisuja, resurssitehokkuutta, läpinäkyvyyttä ja vastuullisuutta alihankkijoilta Sampo-konserni pyrkii minimoimaan kielteiset vaikutuksensa ja edistämään kestävää ja vastuullista tuotantoa ja kulutusta. Selkeät vaatimukset ja läheinen yhteistyö alihankkijoiden ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa antaa Sampo-konsernille mahdollisuuden kehittää liiketoimintaansa ja edistää samalla kestävää kehitystä.

Jos periaatteiden mukaan toimimisessa havaitaan puutteita, ensimmäinen askel säännösten noudattamatta jättämisen korjaamiseksi on varmistaa mitä on tapahtunut ja selvittää tapahtuneeseen johtaneet syyt. Analyysin tuloksista riippuen korjaavia toimivia voivat olla esimerkiksi prosessien parantaminen,

virheiden korjaaminen (esim. laskutusvirheet), rahallinen hyvitys tai auditointi. Jos virhe tai sopimusrikkomus on suuri, se voi johtaa sopimuksen purkamiseen.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-vakuutusliiketoiminta/vastuullinen-toimitusketju

Vastuullisen toimitusketjun hallinnan ominaispiirteet

Sampo-konserni, 2023

	Top- If	danmark	Hastings
YK:n Global Compact -periaatteisiin perustuvat alihankkijoiden toimintaperiaatteet (tai vastaava)	Kyllä	Kyllä	Ei
Alihankkijoiden toimintaperiaatteet (tai vastaava) koskevat myös kolmansia osapuolia eli alihankkijoiden alihankkijoita	Kyllä	Kyllä	Ei
Sopimuksiin liittyviä lisävaatimuksia tietyille alihankkijoille (perustuen esim. ESG-riskeihin, toimialaan, kokoon, maantieteellinen sijaintiin, liiketoiminnalliseen merkitykseen)	Kyllä	Kyllä	Ei
Ulkoisesti raportoituja tavoitteita liittyen toimitusketjun hallintaan	Kyllä	Kyllä	Ei
Alihankkijoiden riskiarvioinnit (esim. auditoinnit, kyselyt)	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Palautteen keruu alihankkijoilta (esim. tarjousprosessien aikana ja sopimusneuvotteluissa)	Kyllä	Kyllä	Kyllä
Ensimmäisen tason alihankkijoiden (Tier 1, suorat alihankkijat) kartoitus esimerkiksi palvelu- ja/tai tuotekategorian sekä menojen mukaan	Kyllä	Kyllä	Kyllä

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konserni pyrkii varmistamaan, että sen toimitusketjut ovat korkeatasoisia.

Toimet ja tulokset

If

Tavoitteet ja päämäärät

Ifin alihankkijoiden tulee noudattaa Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteita. Ifin kiinteistö- ja ajoneuvokorjauspalvelujen alihankkijoiden on lisäksi noudatettava yhtiön toimialakohtaisia ympäristövaatimuksia (Additional Environmental Requirements, AER), jotka on sisällytetty hankintasopimuksiin. Toimialakohtaiset vaatimukset kattavat kuljetukset, energiankulutuksen, materiaalien käytön, vedenkulutuksen, kemikaalien ja haitallisten aineiden käsittelyn sekä jätteenkäsittelyn. If on myös asettanut yksittäisille alihankkijoille vaatimustasot muoviosien korjauksille ja käytettyjen varaosien uudelleen käytölle.

Osana sitoutumistaan SBTi-aloitteeseen If on vapaaehtoisesti (toisin sanoen ei SBTi:n mukaan pakollista finanssialan yrityksille) asettanut alihankkijoiden sitouttamiseen liittyvän tavoitteen ostetuille tavaroille ja palveluille (Scope 3, kategoria 1). Tavoitteen tarkoituksena on vähentää korvauskäsittelystä aiheutuvia päästöjä, sillä ne muodostavat merkittävän osan Ifin kokonaispäästöistä. Ruotsin ympäristöinstituutti IVL:n laskelmien mukaan (elinkaariarviointimenetelmä) Ifin kiinteistö- ja ajoneuvokorjauksista aiheutuneet päästöt olivat 89 685 CO₂e-tonnia vuonna 2020. Laskelmat perustuvat Ifin korvauskäsittelyorganisaation tietoihin.

Ifin tavoitteena on, että vuoteen 2028 mennessä 30 prosenttia ostettujen tavaroiden ja palvelujen kokonaisostosta hankitaan alihankkijoilta, jotka ovat asettaneet tieteeeseen pohjautuvia ilmastotavoitteita. SBTi hyväksyi tavoitteen joulukuussa 2023. Ifin nykyinen alihankkijoiden sitouttamisstrategia sisältää useita käytäntöjä, jotka edistävät tavoitteen saavuttamista. Vuonna 2024 yhtiö kehittää toimintaansa edelleen tavoitteen saavuttamiseksi.

Toimet ja tulokset

Ifin korvauskäsittelyyn liittyvien hankintojen arvo oli vuonna 2023 yli 17 miljardia Ruotsin kruunua. If käsitteli vuoden aikana yhdessä alihankkijoidensa kanssa 1 018 000 ajoneuvovahinkoa, 519 000 omaisuusvahinkoa ja 526 000 henkilövahinkoa.

Alihankkijoiden toimintaperiaatteet

Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteet määrittelevät vähimmäisvaatimukset, joita If odottaa alihankkijoidensa noudattavan. Toimintaperiaatteet kattavat ympäristökysymykset, mukaan lukien ilmastonmuutoksen, ja määräävät, että alihankkijoiden on pyrittävä minimoimaan kasvihuonekaasupäästönsä tunnistamalla, seuraamalla, hallitsemalla ja hallinnoimalla toimintansa päästöjä. Lisäksi alihankkijoiden on pyrittävä vähentämään energiankulutustaan ja suosittava uusiutuvia energialähteitä.

If on kehittänyt itsearviointikyselyn arvioidakseen, noudattavatko yhtiön alihankkijat Ifin toimintaperiaatteita. If lähetti keväällä 2022 pilottikyselyn 919 kiinteistö- ja ajoneuvokorjausurakoitsijalle. Koko kyselyyn vastasi yhteensä 461 urakoitsijaa eli noin 50 prosenttia urakoitsijoista. Lisäksi 115 urakoitsijaa vastasi osaan kyselystä. Pilottikyselystä saadut opit auttoivat Ifin alihankkijoiden ja liikekumppaneiden due diligence -prosessin kehittämisessä sekä arviointijärjestelmän käyttöönotossa vuonna 2023.

Vuoden 2023 lopussa alihankkijat, jotka vastaavat 99 prosenttia Ifin korvauskäsittelyn kokonaisvolyymista, olivat allekirjoittaneet Ifin alihankkijoiden toimintaperiaatteet. Tavoitteena on, että kaikki korvauskäsittelyn alihankkijat ovat allekirjoittaneet toimintaperiaatteet vuoden 2024 loppuun mennessä.

Alihankkijat, jotka ovat allekirjoittaneet alihankkijoiden toimintaperiaatteet

If

	2023	2022	2021
Osuus alihankkijoista, %	99	97	87

Toimialakohtaiset vaatimukset

If etsii jatkuvasti uusia tapoja vähentää materiaalien käyttöä, lisätä uudelleenkäyttöä ja kierrätystä sekä minimoida jätettä korvauskäsittelyssä. If on asettanut muovikorjauksille ja käytetyille osille tavoitetasot, joita seurataan ja joista raportoidaan säännöllisesti. Tämän seurauksena Ifin urakoitsijat uudelleenkäyttävät vuosittain tuhansia tonneja metallia ja muovia kokonaan uusien varaosien sijaan. Vuonna 2023 ajoneuvokorjauksissa käytettiin uudelleen 3 776 tonnia metallia ja muovia.

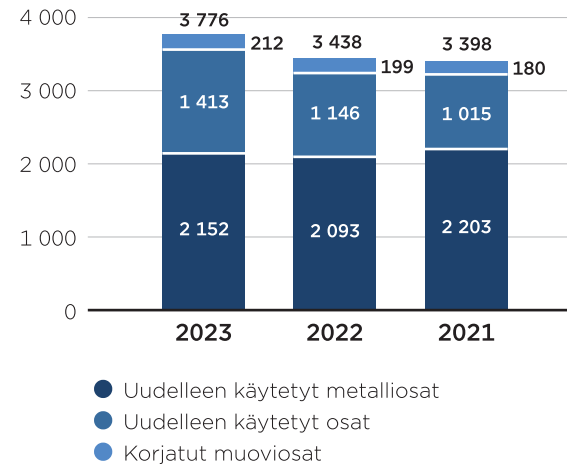
Ifin kiinteistökorjausurakoitsijoilla on ollut käytössään kaksi mobiilityökalua, In4mo ja MEPS, joilla ne voivat raportoida ja laskea omaisuusvahinkoja digitaalisesti paikan päällä. Näiden työkalujen avulla kaikki urakoitsijat voivat noudattaa Ifin asettamia prosessivaatimuksia. Ne myös vähentävät matkustamista ja mahdollistavat syntyneen jätemäärän mittaamisen. If on käyttänyt marraskuusta 2023 lähtien MEPSiä yhteisenä pohjoismaisena työkaluna, joka voidaan liittää entistä tiiviimmin vastuullisuuden mittaamiseen ja raportointiin.

If suoritti vuonna 2023 lähes 60 000 valokuvatarkastusta ajoneuvokorjaamoissa tehtävien tarkastusten sijaan. Näin välttyttiin arviolta 2,4 miljoonalta ajokilometritiltä.

Materiaalien uudelleenkäyttö ajoneuvokorjauksissa

If

tonnia



Alihankkijoiden riskiarvioinnit ja auditoinnit

If on kehittänyt OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeisiin perustuvan due diligence -prosessin havaitakseen, välttääkseen ja huomioidakseen toimintaansa, toimitusketjuunsa ja liikekumppaneihinsa mahdollisesti kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia liittyen ihmisoikeuksiin, työoikeuksiin, ympäristöön ja korruption torjuntaan. If integroi due diligence -prosessin hankintaprosesseihinsa vuonna 2023 keskittyen ensin Norjan avoimuuslain mukaisesti prosesseihin Norjassa.

Due diligence -prosessin osana tarkistettiin ja seulottiin vuonna 2023 yhteensä 280 sopimusta. If aloitti vuoden aikana myös prosessia tukevan digitaalisen työkalun käyttöönoton. Due diligence -prosessia koskevien tarkempien ohjeiden kehittäminen jatkuu vuonna 2024.

Topdanmark

Tavoitteet ja päämäärät

Topdanmark on asettanut tavoitteita toimitusketjujen hallinnalle sekä kierrätykselle ja korjauksille korvauskäsittelyssä. Tavoitteet on esitetty oheisissa taulukoissa. Topdanmark liittyi vuonna 2022 SBTi-aloitteeseen ja sen Net-Zero-standardiin ja on sitoumuksen myötä vuonna 2023 kehittänyt vapaaehtoisia ilmastotavoitteita toimitusketjulleen. Työ jatkuu vuonna 2024.

Toimet ja tulokset

Topdanmark integroi vuonna 2023 yhtiön alihankkijoiden toimintaperiaatteet tai alihankkijoiden omat toimintaperiaatteet 76 prosenttiin uusista sopimuksista. Sopimukset, joihin yhtiö ei ole toistaiseksi onnistunut integroimaan toimintaperiaatteita, ovat tyypillisesti globaaleja IT- ja ohjelmistokumppaneja sekä

riippumattomia konsultteja. Topdanmark ei havainnut raportointivuoden aikana yhtään yhtiön alihankkijoiden toimintaperiaatteisiin liittyvää rikkomusta.

Tuulilasien korjaukset vähenivät hieman vuonna 2023. Tuulilasit ovat aiempaa ohuempia, ja uusissa autoissa niihin on asennettu enemmän elektroniikkaa. Nämä haasteet eivät koske pelkästään Topdanmarkia, vaan tuulilasikorjausten väheneminen on yleinen trendi.

Elektroniikkalaitteiden korjaukset vähenivät vuonna 2023 edellisvuoteen verrattuna. Lasku johtui korjauksia suorittavan alihankkijan IT-järjestelmän muutoksesta, mikä johti pidempiin käsittelyaikoihin. Pidempien käsittelyaikojen vaikutusten lieventämiseksi Topdanmark hyväksyi enemmän rahakorvauksia korjausten sijaan, mikä vaikutti vuoden 2023 jälkipuoliskoon.

Topdanmark jatkoi vuonna 2023 varastotuotteiden vaihtamista tuotteisiin, joilla on ympäristömerkki (esim. EU:n ympäristömerkki, Rainforest Alliance, Cradle to Cradle, TCO Certified tai OCS 100). Uusia tuotteita hankittaessa Topdanmark ostaa ympäristömerkittyjä tuotteita aina, kun se on mahdollista. Vuoden 2023 lopussa 61 prosenttia kaikista varastotavaroista oli ympäristömerkittyjä.

Topdanmark aikoo vuonna 2024 vahvistaa toimitusketjunsä vastuullisuutta entisestään. Nykyisten tavoitteiden lisäksi yhtiö tulee keskittymään esimerkiksi kestäviin hankintoihin, hiilestä irtautumiseen ja tieteeeseen perustuviin ilmastotavoitteisiin, sisäiseen tiedon jakamiseen ja yhteistyöhön, alihankkijoiden sitouttamiseen ja vuoropuheluun sekä alihankkijoiden datakeskeiseen ESG-seurantaan.

Vastuullinen toimitusketju

Topdanmark

Tavoite 2025	Yksikkö	Vertailuvuosi	2023	2022	2021
Kaikki ESG-kohderyhmän alihankkijat, joiden kanssa Topdanmark tekee sopimuksen, on seulottu ESG-riskien, compliancen ja vastuullisuuden suhteen hankintaprosessin tarjousvaiheessa	%	2021	100	100	-
Toimintaperiaatteet on sisällytetty kaikkiin uusiin alihankintasopimuksiin (joko Topdanmarkin alihankkijoiden toimintaperiaatteet tai alihankkijan omat toimintaperiaatteet)*	%	2021	76	66	< 5
70 prosenttia kaikista varastotuotteista on ympäristömerkittyjä**	%	2021	61	53	-

* Luku käsittää Topdanmarkin hankintaosaston tekemät sopimukset.

** Laskelma perustuu menoihin.

Kierrätys ja korjaus korvauskäsittelyssä (autot)

Topdanmark

Tavoite 2025	Yksikkö	Vertailuvuosi	2023	2022	2021
Kasvattaa korjattavien puskurien osuutta	%	2021	33	32	28
Kasvattaa korjattavien tuulilasien osuus 45 prosenttiin	%	2021	39	40	41
Kasvattaa käytettyjen varaosien osuus 4 prosenttiin	%	2021	3	3	2

Kierrätys ja korjaus korvauskäsittelyssä (elektroniikka)

Topdanmark

Tavoite 2025	Yksikkö	Vertailuvuosi	2023	2022	2021
Pitää korjattavien puhelimien, tietokoneiden ja tablettien osuus 72 prosentissa*	%	2021	63	66	72

* Topdanmarkin pääyhteistyökumppanille lähetettyjen vahingoittuneiden laitteiden osuus.

Hastings

Tavoitteet ja päämäärät

Hastingsilla on vastuullisen toimitusketjun strategia, ja yhtiön tavoitteena on ottaa käyttöön alihankkijoiden toimintaperiaatteet vuonna 2024.

Toimet ja tulokset

Hastings sai vuonna 2023 päätökseen kaikkien kriittisten alihankkijoiden ESG due diligence -arvioinnit. Due diligence -kyselylomakkeen avulla saadaan käsitys siitä, miten alihankkijat ovat linjassa Hastingsin omien

vastuullisuustavoitteiden ja -politiikkojen kanssa, ja sen tuloksena saadaan alihankkijakohtainen ESG due diligence -arvosana.

Tulokset olivat rohkaisevia, ja suurin osa alihankkijoista saavutti hyvän ESG-arvosanan. Hastings jatkaa alihankkijoiden kanssa keskusteluja mahdollisista parannuksista, ja yhtiö tukee alihankkijoitaan jakamalla parhaita käytäntöjä ja ohjeistamalla vastuullisuusaiheissa. Jatkossa Hastings sisällyttää ESG due diligence -prosessin kaikkiin alihankkijoiden vuotuisiin due diligence -arviointeihin.

Hastings otti vuonna 2023 käyttöön viralliset alihankkijoihin liittyvät politiikat, joihin yhtiö odottaa kaikkien alihankkijoiden sitoutuvan ennen yhteistyön aloittamista. Politiikat koostuvat yhtiön yleisistä politiikoista sekä ESG-elementeistä, jotka liittyvät ihmisoikeuksiin, ympäristöön ja vastuulliseen sijoittamiseen. Lisäksi Hastings otti vuonna 2023 käyttöön alustan, jonka avulla yhtiö voi hallita ESG due diligence -prosessia automatisoidusti ja edistää toimitusketjun vastuullisuuden reaaliaikaista seurantaa.

Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt

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

Myyntiin ja markkinointiin liittyvien riskien huomioiminen on tärkeää Sampo-konsernille. Tällaisia riskejä ovat esimerkiksi sopimaton asiakasneuvonta ja tuotemyynti, epäselvyydet ehdoissa, hinnoissa ja maksuissa sekä virheet korvausten käsittelyssä ja valitusprosesseissa. Sampo-konserni pyrkii minimoimaan riskit ja tuottamaan asiakkaalle parhaan mahdollisen kokemuksen kehittämällä ja parantamalla asiakaspalveluaan sekä myynti- ja markkinointikäytäntöjään jatkuvasti.

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-konserni 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. Tähän liittyviä valvontatoimenpiteitä ja mittareita arvioidaan säännöllisesti. Sampo-konserni myös arvioi tuotteita jatkuvasti varmistaakseen, että ne säilyvät asianmukaisina.

Sampo-konsernissa 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-konserni pyrkii kertomaan asiakkailleen selkeästi erilaisista valitusvaihtoehdoista ja varmistamaan oikeudenmukaisen ja avoimen valitusprosessin. Tavoitteena on ensin keskustella asiakkaan kanssa ja pyrkiä löytämään molempien osapuolten kannalta tyydyttävä ratkaisu. 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-konserni analysoi aina, miten se voi parantaa myynti- ja markkinointikäytäntöjään.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:

www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullinen-liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/vastuulliset-myynti-ja-markkinointikaytannot

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on toimia asiakkaiden edun mukaisesti vastuullisiin myynti- ja markkinointikäytäntöihin sitoutuen.

Toimet ja tulokset

If

If jatkoi vuonna 2023 aktiivista yhteydenpitoa asiakkaisiin varmistaakseen, että he ovat oikein vakuutettuja. Ruotsissa Ifiä koskevien tapausten

lukumäärä riippumattomissa vakuutuslautakunnissa ja Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus pysyivät vakaina. Kaikkia vuoden 2023 tietoja Norjan, Suomen ja Tanskan osalta ei ollut saatavilla raportin laatimishetkellä.

Norjassa ja Tanskassa toimii kummassakin vain yksi riippumaton vakuutuslautakunta, kun taas Ruotsissa ja

Suomessa on useita lautakuntia, joilla kaikille on erilainen rooli. Siksi kunkin maan sisäisten lukujen ja kehityssuuntien seuraaminen on mielekkäämpää kuin maiden vertailu toisiinsa.

Sisäinen asiakasvaltuutettu, valitusten määrä

If

Maa	2023	2022	2021
Ruotsi	1 368	1 444	1 301
Norja	1 425	1 053	1 022
Suomi	1 136	1 067	878
Tanska	339	217	178

Vakuutuslautakuntien päätökset

If

Maa	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnissa, 2023	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnissa, 2022	Ifiä koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnissa, 2021	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2023	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2022	Ifin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus, 2021
Ruotsi	89	94	58	100 %	96 %	98 %
Norja	467	420	414	-	81 %	82 %
Suomi	-	102	124	-	76 %	85 %
Tanska	-	29	30	-	62 %	80 %

Lähde: FINE Vakuutus- ja rahoitusneuvonta (Suomi), Finansklagenemnda (Norja), Ankenævnet for Forsikring (Tanska), Ruotsin tiedot perustuvat sisäisiin tilastoihin.

Ifin Ruotsia koskevia vuoden 2021 lukuja on korjattu tässä raportissa, koska tapaukset, joissa If edustaa vakuutuksenottajaa, oltiin virheellisesti sisällytetty lukuihin.

Topdanmark

Topdanmark keskittyi vuonna 2023 ennakoiwaan ja olennaiseen asiakasviestintään. Yhtiö soitti lähes 293 000 henkilöasiakkaalle varmistaakseen, että asiakkailla on heidän tarpeitaan vastaava vakuutusturva. Puheluiden määrä lisääntyi 27 prosenttia edellisvuodesta.

Topdanmark pyrkii jatkuvasti kehittämään palvelun laatua sekä digitaalisissa että perinteisissä kanavissa. Yhtiö kokeili vuonna 2023 uudenlaisia teknologioita, kuten äänibotteja, parantaakseen palvelunsa tehokkuutta ja lisätäkseen itsepalvelun osuutta.

Vakuutuslautakunnassa käsiteltyjen Topdanmarkia koskevien tapausten määrä ja yhtiön hyväksi ratkaistujen tapausten osuus pysyivät vakaina vuonna 2023.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Topdanmark

	2023	2022	2021
Topdanmarkia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa	104	108	111
Topdanmarkin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	83 %	86 %	86 %

Lähde: Tiedot perustuvat Tanskan vakuutuslautakunnan tilastoihin kaikista vakuutusalan valituksista ja päätöksistä sekä Topdanmarkin sisäisiin tilastoihin. Tiedot vastaavat Tanskan vakuutuslautakunnan vuosittain toukokuussa julkaisemia tilastoja.

Hastings

Hastings otti vuonna 2023 käyttöön uuden asiakasmarkkinointialustan. Alusta helpottaa asiakasviestinnän ja markkinoinnin automatisointia sekä tukee asiakkaan sitoutuneisuutta.

Hastings keskittyi vuonna 2023 kehittämään Quote and Buy -asiakaspolkuja auto- ja kotivakuutusasiakkailleen. Aikaansaatu parannus kotivakuutusasiakkaiden asiakaspoluissa johti yli 30 prosentin kasvuun myydyissä kotivakuutuksissa, ja asiakkaiden antama palaute säilyi positiivisena, sillä autovakuutusasiakkaat antoivat ostokokemuksen helppokäyttöisyydelle arvosanan 4,3/5.

Hastingsin tavoitteena on saavuttaa verkkosisällön saavutettavuusohjeiden (WCAG 2.1) AA-taso. Korkean tason ylläpitämiseksi Hastings toteutti vuonna 2023 vuotuiset saavutettavuustarkastukset kaikille asiakkaille suunnatuille digitaalisille alustoille. Näin varmistetaan, että yhtiö pysyy ajan tasalla uusimmista WCAG-ohjeista ja tunnistaa mahdolliset saavutettavuusriskit.

FCA:n kuluttajansuojalaki (Consumer Duty) astui voimaan Isossa-Britanniassa heinäkuussa 2023. Laki pyrkii varmistamaan, että yritykset asettavat asiakkaidensa edut etusijalle, kohtelevat heitä oikeudenmukaisesti ja tarjoavat selkeää ja läpinäkyvää tietoa. Ennen lain voimaantuloa Hastings testasi kattavasti asiakasviestintänsä sekä digitaaliset asiakaspolkunsä. Tulokset olivat positiiviset, ja osoittivat,

että ymmärrettävyys oli hyvällä tasolla. Hastings jatkoi silti vuonna 2023 erityisesti vakuutusten uusimiseen ja korvauskäsittelyihin liittyvän viestinnän kehittämistä, ja työ jatkuu edelleen vuonna 2024. Vuonna 2023 Hastings myös sovitti myynti- ja markkinointikäytäntönsä yhteen FCA:n kuluttajansuojalain kanssa.

Ison-Britannian vakuutuslautakunnassa (Financial Ombudsman Service, FOS) käsiteltyjen Hastingsia koskevien tapausten määrä kasvoi vuonna 2023, koska korvaushakemusten määrä lisääntyi ja koronapandemia sekä Ukrainan sota vaikuttivat korjausverkostoihin ja sijaisautojen saatavuuteen.

Vakuutuslautakunnan päätökset

Hastings

	2023	2022	2021
Hastingsia koskevien tapausten lukumäärä vakuutuslautakunnassa	1 875	1 305	778
Hastingsin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	60 %	69 %	73 %

Lähde: Financial Ombudsman Service.

Asiakastyytyväisyys

Tyytyväiset asiakkaat ovat Sampo-konsernin liiketoiminnan kulmakivi, sillä he ovat uskollisia ja suosittelevat yhtiön tuotteita ja palveluja todennäköisesti muille. Mittaamalla asiakastyytyväisyyttä järjestelmällisesti Sampo-konserni haluaa tunnistaa ne tekijät, joita asiakkaat arvostavat. Samalla yhtiö haluaa tunnistaa asiakaspalvelustaan ne kohdat, joita pitäisi parantaa.

Hallintotapa

Sampo-konsernin toimintaperiaatteiden mukaan yhtiö pyrkii aina toimimaan asiakkaidensa edun mukaisesti tarjoamalla tuotteita ja palveluja, jotka ovat asianmukaisia, ymmärrettäviä sekä suunniteltuja vastaamaan asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin. Näiden periaatteiden toteutumista seurataan Sampo-konsernissa keräämällä jatkuvasti asiakaspalautetta. Sekä positiiviset että negatiiviset palautteet analysoidaan huolellisesti ja niitä hyödynnetään tuotteiden ja palvelujen kehittämisessä.

Sampo-konsernin yhtiöillä on asiakaskokemusohjelmat (tai vastaavat), jotka kulkevat läpi koko organisaation ja ulottuvat eri asiakaskontaktipisteisiin. Ohjelmien avulla yhtiöt voivat kerätä tietoja ja seurata tuloksia, joita käytetään edelleen asiakaskokemuksen parantamiseen.

Tärkeää on myös laadunvarmistus, joka seuraa asiakaspalautetta. Sampo-konserni seuraa asiakkaan matkaa, etsii palautteen perimmäisiä syitä ja pyrkii korjaamaan asiakassuhdetta tarvittaessa. Saatua tietoa hyödynnetään sekä koulutuksissa että tuotteiden, prosessien ja asiakaspolun parantamisessa.

Sampo-konserni käyttää Net Promoter Score (NPS) -mittaria asiakastyytyväisyyden mittaamiseen. NPS on -100:sta 100:aan ulottuva 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 suosittelet yhtiötä muille, ja vähentämällä arvostelijoiden (asiakkaat, jotka vastasivat 0–6) prosenttiosuus suosittelevien (asiakkaat, jotka vastasivat 9–10) prosenttiosuudesta. NPS:n ja tNPS:n lisäksi Sampo-konsernin yhtiöt käyttävät myös muita asiakastyytyväisyyden mittareita.

Sampo-konserni täydentää sisäisesti kerättyä tietoa ja palautetta ulkoisilla verrokkianalyysillä. Tämä auttaa arvioimaan onnistumista verrokkiyhtiöihin ja kilpailijoihin nähden.

Asiakastyytyväisyydet raportoidaan säännöllisesti ylimmälle johdolle ja konserniyhtiöiden hallituksille. Tulokset ovat myös osa johdon palkitsemisjärjestelmiä.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:
www.sampo.com/fi/hallinnointi/toimintaperiaatteet

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin keskeinen tavoite on tarjota erinomaisia asiakaskokemuksia.

Toimet ja tulokset

Asiakastyytyväisyys pysyi vuonna 2023 kohtalaisen hyvällä tasolla Sampo-konsernissa. Asiakastyytyväisyys laski jonkin verran Ifissä ja Hastingsissa ja parani hieman Topdanmarkissa. Tuloksia on käsitelty tarkemmin yhtiökohtaisissa teksteissä.

Asiakastyytyväisyys

Sampo-konserni

Yhtiö ja kysely	Tavoite	2023	2022	2021
If – tNPS (henkilöasiakkaat)	2023: 62	60	62	61
Topdanmark – tNPS	2027: 70	57	56	56
Hastings – tNPS	2024: 58	52	55	54

If

If käyttää NPS:ää asiakastytyväisyyden mittaamiseen liiketoiminta-alueillaan. Eri liiketoiminta-alueet asettavat tavoitteet tapahtuma- tai asiakassuhdetasolla (transactional NPS tai relational NPS), ja keskeisiä tuloksia seurataan asiakaskokemusohjelman avulla tNPS- tai rNPS-mittareita käyttäen. Lisäksi If vertailee suoriutumistaan toimialan muihin yhtiöihin Pohjoismaissa. Tähän If käyttää vuosittain julkaistavaa EPSI-indeksiä (Extended Performance Satisfaction Index).

tNPS on kehittynyt positiivisesti viime vuosina Ifin henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueella. tNPS-luvussa on mukana sekä korvausten käsittelystä kerätty palaute että puhelut Ifin asiakaspalvelukeskuksiin. Vuonna 2023 tulos oli hieman alavireinen. Pohjoismaiset EPSI-tulokset sekä yritysasiakkaat- että henkilöasiakkaat-liiketoiminta-alueiden osalta kuitenkin osoittivat, että If suoriutui toimialan keskiarvoa paremmin ja säilytti vahvan asemansa vuoden aikana.

Ifin johto jatkoi vuonna 2023 ketterän organisaatorakenteen kehittämistä, jotta yhtiö voi vastata asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin entistä nopeammin, olla huolehtivin vakuutusyhtiö ja omata tyytyväisimmät asiakkaat. If keskittyy myös jatkossa asiakaslähtöisyyteen erinomaisen asiakaskokemuksen, organisaatiokulttuurin ja kumppanuuksien avulla.

EPSI-tulokset, henkilöasiakkaat (B2C)

If

Maa	2023	Toimialan keskiarvo, 2023	2022	Toimialan keskiarvo, 2022	2021	Toimialan keskiarvo, 2021
Ruotsi	73,3	72,8	71,1	71,2	72,9	73,0
Norja	72,2	72,4	74,5	72,7	73,3	71,4
Suomi	74,2	72,7	73,3	72,1	74,5	72,9
Tanska	77,1	76,0	78,1	77,5	76,6	76,4

Lähde: EPSI.

EPSI-tulokset, yritysasiakkaat (B2B)

If

Maa	2023	Toimialan keskiarvo, 2023	2022	Toimialan keskiarvo, 2022	2021	Toimialan keskiarvo, 2021
Ruotsi	68,2	67,8	69,0	68,1	68,8	68,8
Norja	69,4	69,4	72,1	69,7	69,5	69,1
Suomi	74,2	73,2	68,2	69,4	69,3	69,1
Tanska	72,1	69,4	72,8	69,5	70,9	70,8

Lähde: EPSI.

Topdanmark

Topdanmarkin tNPS parani vuonna 2023 edellisvuoteen verrattuna. Tulos on tyydyttävä, kun ottaa huomioon kasvun säähän liittyvissä korvaushakemuksissa. Topdanmark pyrkii yhä saavuttamaan tNPS-tavoitteensa 70. Vuonna 2023 tavoitevuotta kuitenkin muutettiin vuodesta 2025 vuoteen 2027. Lisätäkseen sisäistä lyhyen aikavälin sitoutuneisuutta tavoitteeseen Topdanmark otti käyttöön mallin, jossa vuodelle 2027 asetettu tavoite on jaettu pienempiin vuosittaisiin askeliin. Topdanmark seuraa tNPS-tulosten kehittymistä ja siihen liittyvien aloitteiden edistymistä neljännesvuosittaisissa asiakasfoorumien (Customer Forum) kokouksissa.

Topdanmarkin EPSI-tulokset sekä yksityis- että yritysasiakkaiden osalta laskivat vuonna 2023 vuoteen 2022 verrattuna. Kun ottaa huomioon parantuneet tNPS- ja Top Promise -tulokset, Topdanmark on kuitenkin luottavainen asiakkaiden tyytyväisyyteen yhtiötä kohtaan.

Top Promise

Topdanmark

Kysymys asiakkaille	Kanava	Asteikko	Yksikkö	2023	2022	2021
"Ajattele Topdanmarkia yleisesti – kuinka avuliaina pidät meitä?"	Puhelu	1–5	Niiden asiakkaiden osuus, jotka antoivat parhaan arvosanan 5	74 %	72 %	71 %
	Digitaalinen itsepalvelu	1–5	Niiden asiakkaiden osuus, jotka antoivat parhaan arvosanan 5	65 %	60 %	59 %

EPSI-tulokset

Topdanmark

Kysely	Asteikko	2023	2022	2021
EPSI, henkilöasiakkaat	0–100	75,0	76,7	74,6
EPSI, yritysasiakkaat	0–100	69,3	70,9	70,8

TrustScore*

Topdanmark

Kysely	Asteikko	2023	2022	2021
Trustpilot, yleisarvosana	1–5	4,2	4,2	4,2

* TrustScore mittaa asiakastyytyväisyyttä Trustpilot-sivustolle kerättävien asiakasarvostelujen perusteella.

Hastings

Hastings käyttää NPS-lukua sisäisesti asiakastyytyväisyyden mittaamiseen ja suoritustensa arviointiin useimmilla liiketoiminta-alueillaan. Hastingsin Operating Committee asettaa tavoitteet tapahtumatasolla (tNPS), ja keskeisiä tuloksia seurataan laajemmin yhtiötasolla. Lisäksi Hastings käyttää esimerkiksi CSAT-mittaria (Customer Satisfaction Score) ymmärtääkseen asiakkaidensa kokemuksia laajemmin.

Inflaatio ja hinnankorotukset vaikuttivat vuonna 2023 negatiivisesti Hastingsin tNPS:n kehitykseen. Myös CSAT laski, vaikka tulos on edelleen korkealla tasolla.

Hastings ottaa vuonna 2024 käyttöön uuden Voice of the Customer -alustan, joka mahdollistaa lisäkyselyt asiakkaille. Alusta tukee Hastingsia kaikkien asiakaspolkujen kehittämisessä.

CSAT-tulokset

Hastings

Kysely	Asteikko	2023	2022	2021
CSAT	0–100	89	92	90

Vastuullisuus yhteisöissä

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu.....	109
Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet..	114
Verojalanjälki	118

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu auttavat Sampo-konsernia huomioimaan sen sidosryhmien tarpeet ja toiveet ennakoivasti. Kun Sampo-konserni panostaa sidosryhmäyhteistyöhön, se voi lieventää mahdollisia riskejä, kuten epävarmuuden tai tyytymättömyyden aiheuttamista yhtiön keskeisille sidosryhmille. Sidosryhmäyhteistyöllä Sampo-konserni huolehtii maineestaan, rakentaa luottamusta ja varmistaa hyväksynnän keskeisille hankkeilleen.

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu ovat myös arvokkaita tiedon lähteitä Sampo-konsernille. Yhtiön sidosryhmät ovat omien alojensa asiantuntijoita ja voivat tarjota konsernille tietoa ja asiantuntemusta. Sampo-konserni voi puolestaan tarvittaessa tukea sidosryhmiään tarjoamalla aikaansa ja osaamistaan näiden käyttöön.

Hallintotapa

Sampo-konsernin keskeisimmät sidosryhmät ovat sijoittajat, asiakkaat, henkilöstö, alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit sekä paikalliset yhteisöt. Jokaisella sidosryhmällä on lisäksi lukuisia alaryhmiä.

Sampo-konserni tekee yhteistyötä sidosryhmiensä kanssa useiden eri aiheiden parissa. Tarkoituksena on toimia sellaisilla tavoilla ja käydä vuoropuhelua sellaisista asioista, jotka tukevat parhaiten Sampo-konsernin ja sen sidosryhmien pyrkimyksiä. Sampo-konserni pyrkii 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 Sampo-konsernin ja sen sidosryhmien välille ja löytää yhteisiä etuja.

Toimet ja tulokset

Sampo-konserni käy joka vuosi keskusteluja keskeisten sidosryhmiensä kanssa. Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu -taulukossa on lueteltu tärkeimpiä keskustelupaikkoja ja esimerkkejä vuoden 2023 keskusteluaiheista. Sampo-konserni pyrkii kehittämään toimintaansa sidosryhmäyhteistyön pohjalta. Vuonna 2023 yhtiöt esimerkiksi kehittivät ulkoista viestintäänsä, asiakaspalveluaan ja sisäistä raportointiaan.

Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu

Sampo-konserni, 2023

Sidosryhmä	Keskustelupaikka ja keskustelutiheys	Esimerkkejä vuoden 2023 keskustelunaiheista
Sijoittajat (nykyiset ja potentiaaliset osakkeenomistajat ja velkasijoittajat)	- Yhtiökokous (vuosittainen) - Pääomamarkkinapäivä (vuosittainen tai harvemmin) - Roadshowt (neljännesvuosittainen) - Seminaarit (neljännesvuosittainen) - Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset (viikoittainen)	- Taloudellinen tulos ja tavoitteet - Strategia ja konsernirakenne - Lainsäädännön kehitys - Ilmastotavoitteet - Johdon palkitseminen - Vastuullisuus yleisesti
Asiakkaat	- Yleiset asiakaskontaktipisteet, esim. verkkosivut, chat, asiakaspalvelukeskus (24/7 tai päivittäinen) - Asiakaspalautekanavat (24/7) - Asiakastytytvyisyyskyselyt (24/7 tai päivittäinen) - Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset (päivittäinen) - Asiakasvaltuutettu (päivittäinen) - Tapahtumat (vaihteleva) - Yritysjulkaisut, esim. lehdet (vaihteleva)	- Tuotteet ja palvelut - Vahingontorjunta ja korvausten käsittely - Vastuullisuus yleisesti - Yleinen markkinatilanne - Vastuulliset liiketoimintakäytännöt
Henkilöstö	- Työtyytyväisyyskyselyt (puolivuosittainen) - Kehityskeskustelut ja muu vuoropuhelu esihenkilöiden kanssa (vaihteleva) - Työympäristötoimikunnat (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 - Vastuullinen työympäristö
Alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit (esim. analyytikot, luokituslaitokset)	- Virtuaaliset ja fyysiset tapaamiset (päivittäinen) - Tapahtumat (vaihteleva) - Yritysjulkaisut, esim. lehdet (vaihteleva)	- Taloudellinen tulos - Toimitusketjun hallinta (esim. tavoitteet, tulokset) - Toimitusketjujen vastuullisuus - 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 - Vastuullisuus yleisesti - Ilmastomuutos - Vastuullinen sijoittaminen

If

Ohessa on esitetty esimerkkejä Ifin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2023.

Yhteistyö CICERO:n ja Ruotsin ympäristöinstituutti IVL:n kanssa

If oli vuonna 2023 mukana käynnistämässä ja rahoittamassa tutkimushanketta, jonka tarkoituksena oli selvittää, miten kunnat Norjassa ovat varautuneet lisääntyviin äärimmäisiin sääilmiöihin. Tutkimus tehtiin kolmannen kerran tiiviissä yhteistyössä CICERO-verkoston ja Ruotsin ympäristöinstituutti IVL:n kanssa. Ifin toimitusjohtaja Morten Thorsrud luovutti loppuraportin Norjan ilmasto- ja ympäristöministerille lokakuussa 2023.

SafeBESS-tutkimushanke

If osallistuu vuosina 2023–2026 SafeBESS (Battery Energy Storage Systems) -tutkimusprojektiin, jota johtaa tutkimusorganisaatio SINTEF. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa teoreettista ja käytännön tietoa suurten litiumioniakkujärjestelmien turvallisesta käyttöönotosta rakennuksissa. Vuonna 2023 toteutettiin tapaututkimuksia olemassa olevista akkuasennuksista sekä kirjallisuuskatsaus tutkimusaineiston, kansainvälisten standardien ja lainsäädännön perusteella. Projektin puitteissa suoritettiin myös akkujen pienimuotoisia palotestejä ja valmistauduttiin laajempiin akkumoduulien ja -hylyjen testauksiin vuonna 2024.

Yhteistyö ICEYE:n kanssa

If osallistui yksivuotiseen pilottiprojektiin, jossa tutkittiin ICEYE-nimisen yrityksen satelliittidatan hyödyntämistä korvaustilanteissa (esim. vahinkojen minimoiminen, korvauskäsittelyresurssien optimointi). Projektin tavoitteena oli selvittää, voisiko If olla proaktiivisempi parantamalla kykyään ennustaa mahdollisia tulvia sekä lisätä viestintää ja yhteistyötä asiakkaidensa kanssa, kun tapahtuma on mahdollisesti lähestymässä. Pilotti saatiin päätökseen syyskuussa 2023. Tulokset viittasivat siihen, että ICEYE:n teknologia voisi sopia Ifin tarpeisiin.

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.

MICA2-projektissa, joka saatiin päätökseen vuonna 2023, If selvitti auton ja pyöräilijän ohitustilanteen turvallisuutta. Projektissa kehitettiin ja testattiin prototyyppitason aktiivisia ja passiivisia turvallisuusjärjestelmiä. If analysoi korvausvaatimusten tietokantoja tunnistaaakseen tutkimuksen kannalta olennaiset kolaritilanteet ja kolarin aiheuttamismekanismit eri ohitustilanteissa.

Osana Child Safety in Cars -projektia tehtiin käyttö- ja hyväksyttävyystudiumuksia turvavarusteiden kehittämistä varten. Tutkimuksen tuloksena julkaistaan vuosittain raportti ruotsalaisten vanhempien tiedoista ja lähestymistavoista lasten ajoneuvoturvallisuuteen. Vuonna 2023 julkaistiin tutkimuksen 13. painos. Siinä tarkastellaan, miten kuljettajat käyttävät lastenistuinta ja turvakorokkeita. If valmistelee raportin, julkaisee sen verkossa ja esittelee tulokset eri kanavissa.

Ruotsissa If osallistuu kansalliseen Action plan for safe road traffic 2022–2025 -ohjelmaan, josta vastaa Ruotsin liikennehallinto. If laatii ohjelman puitteissa esimerkiksi tutkimusraportteja tiettyjen onnettomuustyyppien osalta ja tarjoaa kuluttajatietoa turvallisesta ja ympäristöystävällisestä koulumatkustamisesta lapsille.

Yhteistyö Viron metsästysliiton kanssa

If jatkoi vuonna 2023 yhteistyötään Viron metsästysliiton kanssa selvittäääkseen, voisiko kevyiden heijastinesteiden asentaminen teille estää villieläimiin liittyviä onnettomuuksia ja kuinka tehokkaasti. Tutkimuksen aikana testiheijastimia on asennettu riskialtteimmille tieosuuksille kaikkialla Virossa. Heijastimien tehokkuutta selvitetään vertailututkimuksella, jossa osa teistä on varustettu heijastimilla ja osa ei. If osallistui vuonna 2023 kahteen projektiin: toisessa verrataan tieosuuksia viiteosuuksiin ja toisessa analysoidaan samoja osuuksia eri vuosina. Molemmat projektit ovat tuottaneet rohkaisevia tuloksia, sillä heijastimien asentaminen vähentää merkittävästi onnettomuuksien määrää tutkimusalueilla. Tutkimus alkoi vuonna 2021, ja se kestää kolme vuotta.

Topdanmark

Oheessa on esitetty esimerkkejä Topdanmarkin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2023.

Koulutus vakuutusosalalla

Topdanmark haluaa tukea nuorten kouluttautumista vakuutusosalalle. Siksi yhtiö työllistää vuosittain rahoitusalan harjoittelijoita kaksivuotiseen koulutusohjelmaan ja tarjoaa työharjoittelupaikkoja rahoitusalan opiskelijoille.

Harjoittelijoille on laadittu koulutusohjelma, joka sisältää sekä teoreettista että käytännön koulutusta. Tällä Topdanmark haluaa varmistaa, että kaikki harjoittelijat

suoriutuvat koulutuksesta hyvin ja saavat tarvittavat valmiudet vakuutusalan tehtäviin. Yhtiöllä on pitkät perinteet harjoittelijoiden kouluttamisesta ja työllistämisestä, ja monet yhtiön nykyisistä työntekijöistä ovat olleet itsekin harjoittelijoita.

Vuonna 2023 Topdanmarkin kaksivuotisesta koulutusohjelmasta valmistuneista rahoitusalan harjoittelijoista 12 sai pysyvän työpaikan koulutuksen päätyttyä.

From injury to prevention -tutkimusprojekti

Topdanmark osallistui vuosina 2022 ja 2023 toisen tanskalaisen vakuutusyhtiön kanssa Ålborgin yliopiston toteuttamaan From injury to prevention -nimiseen

tutkimusprojektiin. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa, missä henkilövahinkoja sattuu julkisilla paikoilla, jotta kunnat voivat oppia vakuutusyhtiöiden kokemuksista ja luoda julkisia tiloja, jotka ennaltaehkäisevät tai minimoivat vahinkoja. Topdanmark osallistui tutkimukseen tarjoamalla anonymisoitua tietoa paikoista, joissa henkilövahinkoja on sattunut. Tietojen perusteella kolme tanskalaista kuntaa valittiin mukaan testivaiheeseen ja ne saivat tietoa riskialttiista alueista. Tutkimusprojekti valmistuu vuoden 2024 toisen neljänneksen aikana, ja testaukseen osallistuneet kunnat saavat aiheesta loppuraportin.

Koulutus vakuutusosalalla

Topdanmark

Tavoite	2023	2022	2021
Tukea vakuutusalan kouluttautumista työllistämällä vuosittain vähintään 20 rahoitusalan harjoittelijaa – työharjoittelijoiden lisäksi	Rahoitusalan harjoittelijat: 28	Rahoitusalan harjoittelijat: 17	Rahoitusalan harjoittelijat: 16
	Rahoitusalan ekonomit: 17	Rahoitusalan ekonomit: 20	Rahoitusalan ekonomit: 28
	Tutkinto-opiskelijoita työharjoittelussa: 2	Tutkinto-opiskelijoita työharjoittelussa: 3	Tutkinto-opiskelijoita työharjoittelussa: 11

Topdanmark muutti rahoitusalan harjoittelijoiden laskentamenetelmää vuonna 2023. Koska harjoittelijat työskentelevät kahden vuoden ajan, Topdanmark päätti sisällyttää laskelmiin kaikki harjoittelijat riippumatta siitä, minä vuonna he aloittivat opintonsa Topdanmarkissa.

Hastings

Ohessa on esitetty esimerkkejä Hastingsin sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2023.

Association of British Insurers -etujärjestön vastuullisuustyöryhmä

Association of British Insurers (ABI) on Ison-Britannian vakuutus- ja pitkäaikaissäästämisen alan etujärjestö. ABI:n vastuullisuustyöryhmä koostuu vakuutus- ja sijoitusyhtiöistä, jotka vuonna 2021 loivat alalle tiekartan ilmastonmuutokseen liittyvistä suosituksista. Hastings liittyi työryhmään vuonna 2023. Työryhmän jäsenet tapaavat säännöllisesti ja tekevät yhteistyötä, jakavat parhaita käytäntöjä sekä keskustelevat haasteista ja tulevista lainsäädännön muutoksista. Työryhmän tavoitteena on varmistaa tiekartan suositusten mukainen edistyminen sekä tukea toimialaa suositusten omaksumisessa.

Futuready-koulutusohjelma

Hastings jatkoi vuonna 2023 Futuready-mentorointiohjelman tukemista. Yhtiön työntekijät toimivat mentoreina ja ohjaavat ohjelmaan osallistuvat nuoret läpi kolmepäiväisen ohjelman. Mentorit ovat saaneet etukäteen koulutusta nuorten kanssa työskentelystä. Ohjelman aikana mentorit esimerkiksi kertovat opiskelijoille omasta kehityksestään, onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan ja siten tarjoavat yhtymäkohtia työelämän ja nuorten oman elämän välille. Hastingsin työntekijät toimivat vuonna 2023 mentoreina 223:lle iältään 13–14-vuotiaalle nuorelle.

Women in Data -yhteistyö

Hastings jatkoi vuonna 2023 yhteistyötä Women in Data -järjestön kanssa. Hastings järjesti verkostoitumistapahtuman Lontoossa luoden siten lukuisia uusia rekrytointimahdollisuuksia. Datalähtöisenä yhtiönä Hastings on sitoutunut edistämään datan merkitystä vakuutusosalalla ja tunnistaa työvoiman monimuotoisuuden tärkeyden.

Tech Returners

Hastings aloitti vuonna 2023 yhteistyön Tech Returners -järjestön kanssa. Järjestön tavoitteena on huomioida naisten aliedustus teknologia-alalla ja auttaa henkilöitä, jotka ovat pitäneet uratauon hoitovastuiden tai muiden syiden vuoksi, palaamaan takaisin alalle. Kumppanuus johti yhteen onnistuneeseen palkkaukseen vuonna 2023.

Earthwatch

Earthwatch on hyväntekeväisyysjärjestö, joka edistää tasapainoista elämää yhdessä luonnon kanssa. Earthwatch tarjoaa yhteisöön ja ympäristöön liittyvää tukea ja kouluttaa nuoria sukupolvia luontosuhteesta. Yhteistyö edistää Hastingsin koulutukseen, yhteisösponsorointiin ja ympäristönsuojeluun liittyviä vastuullisuustavoitteita. Hastings tuki vuonna 2023 kolmea Earthwatchin ohjelmaa: Teach Earth -ohjelmaa (18 kuukauden ohjelma opettajiksi opiskeleville), Science Leads Train the Trainer -istuntoja (koulutusta 30 opettajalle) ja Creation of Materials -koulutusta 14–16-vuotiaille ympäristön kannalta vastuullisten urien luomiseen.

Sampo Oyj

Sampo Oyj:n sidosryhmäyhteistyön pääpaino oli vuonna 2023 konsernin taloudellisessa tuloksessa, strategiassa ja konsernirakenteen muutoksissa. Vastuullisuuteen liittyen keskusteltiin muun muassa ilmastotavoitteista, johdon palkitsemisesta ja sääntelyn kehityksestä.

Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet

Sampo-konserni haluaa tehdä lahjoituksia ja osallistua humanitaarisiin toimiin tukeakseen yhteisöjä, joissa sillä on toimintaa ja sen työntekijät ovat läsnä. Samalla lahjoitukset voivat tarjota esimerkiksi mainehyötyä yhtiölle, auttaa houkuttelemaan ja säilyttämään työntekijöitä sekä tarjota mahdollisuuksia yhteistyöhön nykyisten tai potentiaalisten asiakkaiden kanssa.

Hallintotapa

Sampo-konsernilla on konsernitason viitekehys yhteisötyölle. 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.

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 Sampo-konsernilla on työntekijöille suunnattuja vastuullisuusaloitteita, kuten yhteislahjoituksia ja vapaaehtoistyömahdollisuuksia.

Sampo-konserni tukee 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.

Lisätietoa:

www.sampo.com/fi/vastuullisuus/yhteisot/lahjoitukset

Yhteisötyön viitekehys

Sampo-konserni



Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin ensisijainen tavoite on tehdä lahjoituksia ja osallistua humanitaarisiin toimiin, joilla pyritään luomaan muutosta yhteiskunnassa. Yhtiö on sitoutunut parantamaan toimintaansa vuosi vuodelta muun muassa kehittämällä raportointia ja mittareita, luomalla uusia aloitteita ja lisäämällä työntekijöiden osallistumista.

Toimet ja tulokset

Sampo-konserni teki vuonna 2023 lahjoituksia 270 773 euron edestä. Lahjoitusmäärät olivat suurempia vuosina 2021 ja 2022 koronatukien ja Ukrainalle tehtyjen lahjoitusten takia. Lisäksi Mandatum oli mukana aiempien vuosien luvuissa.

Lahjoitukset yhtiöittäin

Euroa	2023	2022	2021
If	99 140	298 327	65 020
Topdanmark	53 947	118 061	60 506
Hastings	46 395	114 313	169 400
Mandatum	-	126 870	56 789
Sampo Oyj	71 291	76 800	69 000
Sampo-konserni, yht.	270 773	734 372	420 715

If

Ohessa on esitetty esimerkkejä Ifin lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2023.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

Keltanokka-kampanja

Suomessa If tukee Keltanokka-kampanjaa ja on lahjoittanut heijastavia keltaisia lippalakkeja kaikille ensimmäisen luokan aloittaneille vuodesta 2006 lähtien. Kampanjan tarkoituksena on tukea lasten liikenneturvallisuutta. Kahdeksantoista vuoden aikana yli miljoona suomalaislasta on saanut oman keltaisen lippalakin. Koulutaipaleensa aloitti vuonna 2023 noin 55 000 lasta, ja kouluihin lähetettiin lähes 56 000 lippalakia.

Ruotsin sydän- ja keuhkosäätiö

If rakentaa Ruotsissa yhteistyössä Ruotsin sydän- ja keuhkosäätiön kanssa joukkorahoitusalustaa, jolla hankitaan defibrillaattoreita asuinalueille. Defibrillaattorit lisäävät sydänpysähdyksestä selviytymisen todennäköisyyttä merkittävästi. Defibrillaattorin 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 2023 loppuun mennessä 4 200 lahjoittajalta oli kerätty yhteensä yli kolme miljoonaa Ruotsin kruunua.

Nuorisojärjestöt

If tukee Ruotsissa vuosittain 360 000 kruunulla järjestöjä ja tapahtumia, jotka tukevat lasten ja nuorten liikuntaharrastusta. If arpoo joka kuukausi kolme työntekijää, jotka saavat ohjata 10 000 Ruotsin kruunua valitsemalleen järjestölle.

Norjan paloturvallisuusyhdistys

Norjassa If on tehnyt jo monta vuotta yhteistyötä Norjan paloturvallisuusyhdistyksen kanssa. Yhteistyö keskittyy paloturvallisuuteen kodeissa. If ja Norjan paloturvallisuusyhdistys ovat yhdessä kertoneet sadoille tuhansille norjalaisille, miten tulipaloja ennaltaehkäistään. Osana yhteistyötä järjestetään myös vuosittain paloturvallisuusviikko. Vuonna 2023 paloturvallisuusviikko järjestettiin syksyllä. If lähetti lehdistötiedotteita ja järjesti tapahtumia asiakkailleen aiheen tiimoilta.

Tuki Ukrainalle

If järjesti vuonna 2023 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. Ohjelma jatkuu vuonna 2024.

Työntekijöiden vapaaehtoistyö

Yhteisöpäivät

Miltei kaikissa Ifin toimintamaissa työntekijät voivat tehdä työaikana vapaaehtoistyötä valitsemansa asian hyväksi. Työntekijät tukivat vuonna 2023 järjestöjä, kuten Punainen Risti, Caritas ja Ruokapankki, sekä paikallisia organisaatioita, jotka auttavat Ukrainaa, vähäosaisia perheitä ja eläimiä.

Muu työntekijöiden vapaaehtoistoiminta

Ifin työntekijät tukevat aktiivisesti yhtiön hyväntekeväisyystoimia lahjoittamalla joului- tai syntymäpäivälahjojaan yhtiön vuosittain valitsemalle hyväntekeväisyysjärjestölle. Lahjoitukset menivät vuonna 2023 lasten hyväntekeväisyysjärjestöihin, Ukrainan auttamiseen ja löytöeläinkoteihin.

Topdanmark

Ohessa on esitetty esimerkkejä Topdanmarkin lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2023.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

FitforKids

Topdanmark aloitti vuonna 2023 kolmivuotisen kumppanuuden FitForKidsin kanssa. Kumppanuus keskittyy kahteen näkökulmaan: rahalahjoituksiin ja ammatilliseen tukeen. Kaikki Topdanmarkin työntekijät voivat lahjoittaa palkkansa kautta FitForKidsille, ja Topdanmark vastaa samalla summalla vuoden lopussa. Lisäksi Topdanmark ja FitForKids ovat perustaneet työryhmän, johon kuuluu molempien organisaatioiden

työntekijöitä. Ryhmä keskittyy ammatilliseen apuun ja osaamisen jakamiseen. Ajan ja tiedon lahjoittaminen on tarkoitettu tukemaan FitForKidsiä organisaationsa kehittämisessä. Aluksi ammatillinen apu on viestintä- ja markkinointitukea, joka auttaa FitForKidsiä lisäämään brändin arvoa ja tavoitavuutta.

Tanskan syöpäsäätiö

Topdanmark osallistui vuonna 2023 kymmenettä kertaa Tanskan syöpäsäätiön Knæk Cancer -kampanjaan. Topdanmark ja sen työntekijät osallistuvat kampanjaan rahallisesti ja harrastamalla liikuntaa. Työntekijät maksavat osallistumismaksun ja osallistuvat erilaisiin liikuntatapahtumiin. Topdanmark tekee sitten lahjoituksen työntekijöiden puolesta poltettujen kaloreiden perusteella. Vuonna 2023 työntekijät järjestivät kampanjaviikolla muun muassa tanssia,

juoksua, joogaa ja 10 tunnin spinning-maratonin. Yhteensä 841 työntekijää osallistui kampanjaan. Topdanmark ja sen työntekijät keräsivät yhteensä 571 673 Tanskan kruunua.

Tanskan veripankki

Topdanmarkin pääkonttorin työntekijät voivat luovuttaa verta Tanskan veripankille työpäivän aikana. Topdanmark on osallistunut luovutusohjelmaan vuodesta 1963 lähtien. Näin ollen Topdanmark ja Tanskan veripankki juhliivat vuonna 2023 yhteistyönsä 60-vuotisjuhlaa. Topdanmarkin työntekijät luovuttivat vuonna 2023 yhteensä 100 litraa verta tanskalaisille sairaaloille.

Lahjoitukset FitforKids-järjestölle, Tanskan syöpäsäätiölle ja Lääkärit ilman rajoja -järjestölle

Topdanmark, 2023

	Topdanmarkin tekemät lahjoitukset (Tanskan kruunua)	Topdanmarkin työntekijöiden tekemät lahjoitukset (Tanskan kruunua)	Osallistuneiden työntekijöiden lukumäärä	Hallinto- kustannukset (Tanskan kruunua)
FitforKids	231 075	8 375	25	0
Tanskan syöpäsäätiö	81 695	489 978	841	158 086
Lääkärit ilman rajoja	38 560	38 560	52	0

Yhteistyö Lääkärit ilman rajoja -järjestön kanssa päättyi vuoden 2023 puolivälissä, kun uusi kumppanuus FitForKidsin kanssa käynnistyi. Vuoden 2023 ensimmäisellä puoliskolla lahjoitetut rahat olivat Lääkärit ilman rajoja -järjestölle ja vuoden 2023 jälkipuoliskolla lahjoitetut rahat FitForKidsille.

Hastings

Ohessa on esitetty esimerkkejä Hastingsin lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2023.

Pitkäaikaiset sitoumukset ja muut kumppanuudet

Yhteisöavustukset

Hastingsin yhteisöille suunnatun avustusohjelman avulla erilaiset yhteisöt, koulut ja hyväntekeväisyysjärjestöt voivat hakea kertaluonteista ammatillista tai taloudellista avustusta. Apurahoja voi hakea kuka tahansa paikallisyhteisöstä, ja myös työntekijät voivat jättää hakemuksen yhteisön puolesta. Hastings tuki vuonna 2023 yhteensä 52 hakemusta ja lahjoitti yhteensä 40 100 puntaa.

Insure Pink -vakuutustuote

Jokaisesta myydystä Hastings Insure Pink -vakuutustuotteesta tehdään lahjoitus Ison-Britannian Roosa nauha -säätiölle (Pink Ribbon Foundation). Hastings keräsi säätiölle vuonna 2023 yli 92 000 puntaa. Säätiö tarjoaa tukea ja rahoitusta rintasyöpäjärjestöille Isossa-Britanniassa. Lisäksi Hastingsin työntekijät keräsivät vuonna 2023 Roosa nauha -säätiölle 6 800 puntaa lisää hyväntekeväisyysgolfturnauksen kautta.

Työntekijöiden vapaaehtoistyö

Yhteisöpäivät

Hastingsin työntekijöitä kannustetaan yhteisöjensä aktiiviseen tukemiseen yhtiön palkallisen yhteisöpäiväohjelman kautta. Ohjelma tarjoaa työntekijöille mahdollisuuden tehdä vapaaehtoistyötä työaikana ja tukea näin paikallisia yhteisöjä. Vuonna 2023 työntekijät tekivät vapaaehtoistyötä ohjelman puitteissa 9 828 tuntia, mikä vastaa 182 800 puntaa. Työntekijät osallistuivat muun muassa rantojen siivouksiin ja lukuhetkiin sekä auttoivat asunnottomien keskuksissa ja koululaisia valmistautumaan työhaastatteluihin.

Henkilöstön varainhankinta

Hastingsissa kannustetaan hyväntekeväisyystyöhön, ja työntekijät voivat kerätä varoja valitsemilleen hyväntekeväisyysjärjestöille. Työntekijät keräsivät vuonna 2023 yhteensä 45 122 puntaa monin eri tavoin aina kakkujen myynnistä sponsoroituun maratonjuoksuun. Työntekijät suhtautuvat myönteisesti mahdollisuuteen tukea valitsemiaan hyväntekeväisyysjärjestöjä ja vaikuttaa asioihin laajemmin.

Sampo Oyj

Ohessa on esitetty esimerkkejä Sampo Oyj:n lahjoituksista ja muista humanitaarisista toimista vuonna 2023.

WWF

Sampo Oyj teki vuonna 2023 yhteensä 50 000 euron joululahjoituksen ympäristöjärjestö WWF Suomen luonnonsuojelutyöhön. Lahjoitus kohdistettiin Itämeren suojeluun ja luonnon monimuotoisuuden parantamiseen kosteikkotyöllä sekä jokiluonnon ennallistamishankkeilla. Sampo-konserni on vastuullisuusohjelmassaan sitoutunut suojelemaan ympäristöä ja torjumaan ilmastonmuutosta. WWF:n teot Itämeren ja jokiluonnon suojelemiseksi tukevat tätä tavoitetta.

Verojalanjälki

Sampo-konserni on merkittävä ja vastuullinen veronmaksaja, ja verovelvoitteiden noudattaminen on tärkeä osa konsernin liiketoimintaa ja vastuullisuutta. Sampo-konsernin maksamilla veroilla on myös laajempi taloudellinen ja sosiaalinen vaikutus, ja niillä on merkittävä rooli yhtiöiden toimintamaiden kehityksessä.

Sampo-konserni toimii avoimesti ja vastuullisesti kaikissa veroasioissa ja tekee 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.

Hallintotapa

Sampo-konserni on sitoutunut noudattamaan verolakien ja -määräysten henkeä ja kirjainta toimintamaissaan. 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-konserni noudattaa 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 oikeudenmukaisemman verojärjestelmän kehittämiseksi yhteiskunnan, politiikan ja liike-elämän eri tarpeisiin. Sampo-konsernin yhtiöt kuuluvat myös eri toimialajärjestöihin (mm. Finanssiala, Svensk Försäkring, Finans Norge, Forsikring & Pension, Elinkeinoelämän keskusliitto ja Association of British Insurers). Sampo-konserni pyrkii vaikuttamaan politiikkaan ja lainsäädäntöön ja käymään verotusta koskevaa vuoropuhelua ensisijaisesti osallistumalla aktiivisesti toimialajärjestöjen komiteoiden työhön.

Sampo-konsernin toimintaperiaatteet:
www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet

Konsernin tavoitteet ja päämäärät

Sampo-konsernin tavoitteena on olla vastuullinen veronmaksaja.

Toimet ja tulokset

Sampo-konserni maksoi sekä keräsi ja tilitti veroja vuonna 2023 yhteensä 2 058,2 miljoonaa euroa. Ifin osuus kokonaismäärästä oli 49,6 prosenttia, Topdanmarkin 13,5 prosenttia ja Hastingsin 26,9 prosenttia. Emoyhtiö Sampo Oyj:n osuus oli 10,0 prosenttia, joka koostuu suurilta osin osingosta pidätetystä verosta, koska emoyhtiöllä ei yleensä ole merkittävää muuta verotettavaa tuloa.

Hastingsin suhteellisen alhainen efektiivinen veroaste johtuu pääasiassa Gibraltarin vakuutusyhtiön, Advantage Insurance Services Ltd:n, korkeammista sijoitustuotoista vuonna 2023. Sijoitustuloja ei veroteta Gibraltarin yhtiöverosääntöjen mukaan, ja siksi korkeammat sijoitustuotot alentavat efektiivistä veroastetta.

Sampo-konserniin kuuluvat yhtiöt eivät saaneet vuonna 2023 taloudellista tukea (esim. apurahoja tai verohelpotuksia) yksittäisiltä valtioilta.

Maksetut ja tilitetyt verot

Sampo-konserni

Milj. e	2023	2022	2021
Maksetut verot			
Yhteisövero	289,0	326,4	365,4
Työnantajamaksut	155,7	172,6	146,1
Muut verot	5,6	6,0	5,2
Yhteensä	450,4	505,0	516,7
Konsernin keräämät ja tilittämät verot			
ALV	45,7	57,5	54,4
Vakuutusmaksuvero	714,4	643,8	594,0
Muut verot ja maksut	350,0	573,3	832,9
Ennakonpidätys	497,7	382,5	181,1
Yhteensä	1 607,8	1 657,0	1 662,3
Kaikki verot yhteensä	2 058,2	2 162,1	2 179,1

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Maksetut ja tilitetyt verot yhtiöittäin

	If			Topdanmark			Hastings			Sampo Oyj		
Milj. e	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Maksetut verot												
Yhteisövero	223,6	267,1	214,3	49,9	32,6	81,2	15,1	7,6	15,8	0,4	0,3	1,2
Työnantajamaksut	100,4	114,0	90,3	35,3	38,2	39,0	17,7	17,5	13,9	2,4	2,2	1,7
Muut verot	4,1	3,7	3,1	0,8	0,0	0,0	0,7	0,8	0,7	0,0	0,0	0,0
Yhteensä	328,1	384,8	307,7	86,0	70,7	120,2	33,6	25,8	30,5	2,7	2,5	2,9
Kerätyt ja tilitetyt verot												
ALV	33,4	39,7	39,0	1,9	4,8	5,3	7,2	6,0	5,0	3,3	3,2	3,7
Vakuutusmaksuvero	451,7	464,6	438,2	50,3	12,6	12,6	212,4	166,6	143,1	0,0	0,0	0,0
Muut verot ja maksut	207,3	207,9	198,2	95,8	183,7	460,3	40,2	39,4	31,7	6,7	8,2	6,3
Ennakonpidätys	0,0	0,0	0,0	44,2	48,5	27,2	259,8	0,0	0,0	193,8	334,0	153,9
Yhteensä	692,3	712,2	675,3	192,2	249,6	505,5	519,5	212,0	179,9	203,8	345,4	163,9
Kaikki verot yhteensä	1 020,4	1 097,0	983,0	278,2	320,4	625,7	553,1	237,8	210,3	206,5	348,0	166,8

Maksetut ja tilitetyt verot maittain

Sampo-konserni

	Suomi			Tanska			Norja			Ruotsi			Iso-Britannia			Muut maat		
Milj. e	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Maksetut verot																		
Yhteisövero	67,6	139,5	97,4	64,3	32,1	92,3	56,4	57,0	71,3	72,1	84,4	83,9	9,4	-1,3	4,7	19,2	14,8	15,7
Työnantajamaksut	2,0	2,3	2,4	44,6	47,3	48,4	28,0	27,5	26,5	51,8	68,3	45,9	17,7	17,5	13,9	11,7	9,7	8,9
Muut verot	3,3	4,5	4,1	0,9	0,1	-0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,8	0,8	0,5	0,4	0,3
Yhteensä	72,9	146,2	103,9	109,8	79,5	140,7	84,5	84,6	97,8	123,9	152,8	129,9	27,9	17,0	19,5	31,5	24,9	25,0
Kerätyt ja tilitetyt verot																		
ALV	11,9	17,3	14,7	2,4	8,8	9,1	5,4	6,1	5,5	18,1	18,4	18,8	7,3	6,2	5,2	0,6	0,6	1,2
Vakuutusmaksuvero	200,9	185,7	178,1	73,4	39,2	36,4	172,4	193,1	177,7	44,1	49,6	50,4	214,4	168,2	144,5	9,3	7,9	6,9
Muut verot ja maksut	74,4	207,5	205,6	123,4	210,7	486,4	39,2	41,5	39,2	59,1	62,7	59,0	39,2	38,5	31,1	14,6	12,4	11,6
Ennakonpidätys	193,8	334,0	153,9	44,2	48,5	27,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	258,6	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0
Yhteensä	481,0	744,5	552,3	243,4	307,3	559,1	217,0	240,7	222,5	121,3	130,8	128,2	519,4	212,9	180,7	25,7	20,9	19,6
Kaikki verot yhteensä	553,9	890,8	656,1	353,2	386,8	699,8	301,5	325,3	320,4	245,2	283,5	258,1	547,3	229,9	200,2	57,1	45,7	44,6

Mandatum on mukana vuosien 2021 ja 2022 luvuissa.

Efektiivinen veroaste

%	2023	2022	2021
If	21,0	21,0	21,0
Topdanmark	26,5	10,0	27,9
Hastings	8,6	14,1	29,5
Mandatum	-	21,3	20,6
Sampo-konserni	22,5	17,0	23,7

Yritysveroprosentti suurimmissa toimintamaissa

Sampo-konserni

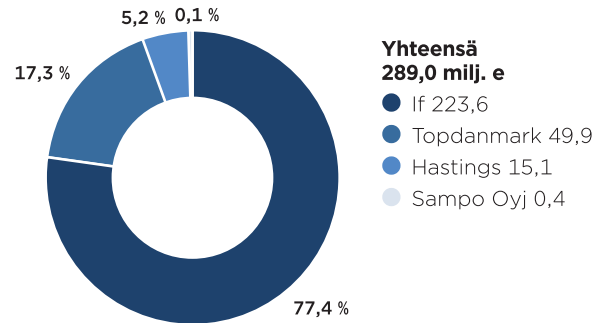
%	2023	2022	2021
Tanska*	25,2/22,0	22,0	22,0
Norja*	25,0/22,0	25,0/22,0	25,0/22,0
Ruotsi	20,6	20,6	20,6
Suomi	20,0	20,0	20,0
Iso-Britannia**	25,0/19,0	19,0	19,0

* Vakuutusalan työntekijöihin sovelletaan korkeampaa veroastetta.

** 19 prosenttia 1.1.2023–31.3.2023 ja 25 prosenttia 1.4.2023 alkaen.

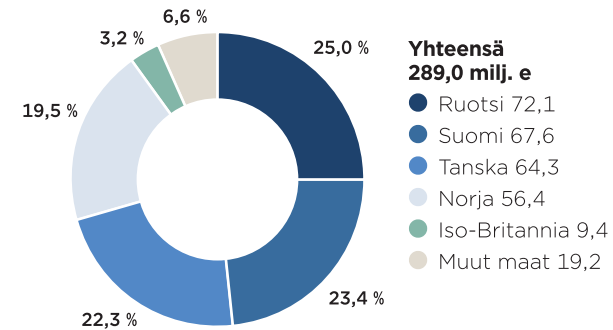
Yhteisöverot yhtiöittäin

Sampo-konserni, 2023



Yhteisöverot maittain

Sampo-konserni, 2023



Liitteet

Liite 1: Laskentaperiaatteet	123
Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt.....	127
Liite 3: GRI-sisältöindeksi.....	132
Liite 4: TCFD-sisältöindeksi	138
Liite 5: SASB-sisältöindeksi.....	139
Liite 6: YK:n kestävän kehityksen tavoitteet.	140
Riippumaton varmennusraportti	142
Vastuullisuusraportin allekirjoitukset.....	144
Yhteystiedot.....	145

Liite 1: Laskentaperiaatteet

Rajaus ja raportin rakenne

Raportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2023, ellei toisin mainita. Raportti on saatavilla vain digitaalisessa muodossa.

Raportti kattaa koko Sampo-konsernin eli Sampo Oyj:n sekä sen tytäryhtiöt Ifin, Topdanmarkin ja Hastingsin. Mandatum eriytettiin Sampo-konsernista osittaisjakautumisen myötä 1.10.2023 eikä yhtiö näin ollen ole osa tätä raporttia. Raportti tarjoaa konsernitason tietoa muutamien poikkeuksien, 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. Aikaisempien raportointikausien tietojen merkittävää uudelleenlaskentaa ei tarvittu. Joitakin pieniä korjauksia on tehty, ja niistä on ilmoitettu jokaisen indikaattorin yhteydessä (esim. oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt).

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 osakkuusyhtiöihin käsitellään pääomaosuusmenetelmällä. Osakkuusyhtiöt eivät ole osa Sampo-konsernin vastuullisuusraportointia.

Vähemmistöosuuksia koskevien tietojen oikaisuja ei tehty vuonna 2023.

Yritysjärjestelyjen, kuten fuusioiden, yritysostojen ja yksiköiden tai niiden osien myynnin, osalta lähestymistapaa tarkastellaan tapauskohtaisesti. Se riippuu esimerkiksi kyseisen järjestelyn ajoituksesta, koosta ja vaikutuksista. Mandatum eriytettiin Sampo-konsernista osittaisjakautumisen myötä 1.10.2023. Mandatum ei ole mukana vuoden 2023 tiedoissa, ellei toisin mainita. Topdanmark osti 1.12.2023 Oona Health A/S:n. Tämä raportti ei sisällä Oona Healthia, koska sitä ei oltu sisällytetty Topdanmarkin raportointiin tätä raporttia laadittaessa.

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 näissä laskentaperiaatteissa ja/tai kunkin olennaisen aiheen ja siihen liittyvien indikaattoreiden yhteydessä.

Yhteenveto 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 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 YK:n Global Compact -aloitteen vaatimuksia ja viestimään Sampo-konsernin toiminnasta YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden hyväksi.

Sampo Oyj integroi konsernin vastuullisuusraportoinnin hallituksen toimintakertomukseen yritysten kestävyysraportointia koskevan direktiivin vaatimusten mukaisesti vuonna 2025 koskien raportointivuotta 2024. EU-taksonomiaan liittyvä raportointi on sisällytetty osaksi hallituksen toimintakertomusta jo raportointivuoden 2023 osalta.

Varmennus

Raportin on varmentanut (rajoitettu varmennus) riippumaton kolmannen osapuolen varmennuspalvelujen tarjoaja.

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 työikäytännöt

Sisäisesti raportoitujen ihmisoikeustapausten määrä kattaa kaikki vakavat ihmisoikeus- ja työoikeuslainsäädännön 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

Kasvihuonekaasupäästöläskennassa ovat mukana If (Pohjoismaiden ja Baltian toimistot, tytäryhtiöt mukaan lukien), Topdanmark (kaikki toimistot), Hastings (kaikki toimistot) ja Sampo Oyj (Suomen toimisto). Topdanmarkin joulukuussa 2023 ostama Oona Health jätettiin vuoden 2023 laskelmien ulkopuolelle pienen kokonsa ja äskettäisen yrityskaupan vuoksi. 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). Sähkönkulutuksen päästöt on laskettu markkinaperusteisella laskentatavalla.

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), paperin- ja vedenkulutuksen, pilvipalvelujen, IT-laitteiden, työntekijöiden työmatkojen, jätteiden sekä polttoaineen ja energiankulutuksen perusteella. Työntekijöiden työmatkojen kasvihuonekaasupäästöt on laskettu Deedsterin vuonna 2021 toteuttaman kyselyn

perusteella. Ifin tytäryhtiön Vikingin osalta raportointiin sisältyvät vain Scope 1- ja 2 -päästöt. Liikkuvien polttolähteiden kokonaisluku sisältää Vikingin määrittelemättömän fossiilisten polttoaineiden kulutuksen.

Topdanmark raportoi Scope 1- ja 2 -päästöt kaikkien toimistojen ostetun sähkön ja lämmityksen perusteella sekä itse tuotetun sähkön ja kiinteiden ja liikkuvien polttolähteiden 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 keskimatkatukseen. Ballerupin toimistotilat jaetaan toisen yhtiön kanssa, joten kulutus jaettiin käytetyn pinta-alan mukaan. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset, vuokra-autot, taksi-, juna- ja lauttamatkat ja hotelliyöt), paperin- ja vedenkulutuksen, pilvipalvelujen, IT-laitteiden, työntekijöiden työmatkojen ja etätyön, jätteiden, polttoaineen- ja energiankulutuksen sekä tuotantoketjun loppupään vuokrattujen omaisuuserien perusteella. Tietoa työntekijöiden työmatkoista kerättiin kyselyllä vuonna 2022. Kyselyn vastausprosentti oli 39 prosenttia, ja tulokset ekstrapoloitiin kattamaan kaikki työntekijät. Etätyön osalta oletettiin, että työntekijät työskentelevät kotoa käsin 40 prosenttia ajastaan, mikä on Topdanmarkin politiikan mukaista.

Hastings raportoi Scope 1 -päästöt kiinteissä polttolähteissä käytetyn polttoaineen ja jäähdytysaineiden perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset, taksimatkat, junamatkat ja hotelliyöt), paperin- ja vedenkulutuksen, pilvipalvelujen, muiden ostettujen tuotteiden ja palvelujen, IT-laitteiden, työntekijöiden etätyön, jätteiden sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella. Sunderlandin

toimistosta ei ollut saatavilla tietoja, joten päästöt perustuvat henkilöstömäärään ja muiden toimipaikkojen keskiarvoon.

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), paperin- ja vedenkulutuksen, ruokapalvelujen, pilvipalvelujen, muiden ostettujen tuotteiden ja palvelujen, IT-laitteiden, työntekijöiden työmatkojen ja etätöiden, jätteiden, polttoaineen ja energiankulutuksen sekä tuotantoketjun alkupään kuljetuksien ja jakelun perusteella. Tietoa työntekijöiden työmatkoista kerättiin kyselyllä. Kyselyn vastausprosentti oli 48 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 yleistä 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 Liettuassa. 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 ja Yhdysvallat.

Henkilöstötyytyväisyys on raportoitu ja mitattu yhtiökohtaisia menetelmiä käyttäen. Luvut eivät näin ollen ole vertailukelpoisia.

Työterveyshuollolla tarkoitetaan työnantajan työntekijöille tarjoamia terveystalveluja. Järjestelmä voi olla lakisääteinen tai vapaaehtoisesti tarjottu. Täydentävät työterveyspalvelut taas tarkoittavat vain sellaisia terveystalveluja, joita työnantaja tarjoaa vapaaehtoisesti ilman lakisääteistä velvoitetta

Sukupuolten välinen palkkaero kuvaa miesten ja naisten todellisen maksetun palkan ja palkkioiden eroa. Palkkaeroa voidaan selittää esimerkiksi asemalla yhtiössä, työtehtävillä, vastuilla ja virkavapaalla.

Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi

Sijoitustoiminta Sampo-konsernissa ja Ifissä

Ifillä ja Sampo Oyj:llä on yhteinen sijoitusten hallinnan infrastruktuuri. Sampo Oyj tuottaa Ifin ESG-integrointia, sektoripohjaista seulontaa, normipohjaista seulontaa, aktiivista omistajuutta ja ulkoisten varainhoitajien hallinnoimia varoja koskevan ulkoisen raportoinnin. Raportointi pohjautuu ulkoisilta palveluntarjoajilta ja varainhoitajilta saatuu dataan. Sampo Oyj vastaa myös konsernitason sijoituksista raportoinnista.

Sijoitustoiminta Topdanmarkissa ja Hastingsissa

Topdanmark ja Hastings hoitavat sijoituksiaan itsenäisesti ja muista konserniyhtiöistä erillään. Raportin otsikon mukaisissa osioissa esitetyt tiedot laaditaan Topdanmarkilta ja Hastingsilta saatujen tietojen perusteella.

Sijoitusten ilmastovaikutukset

Sijoitusten hiilijalanjälkianalyysissä ja ilmastovaikutusten arvioinnissa on mukana Ifin, Topdanmarkin, Hastingsin ja Sampo Oyj:n suorat osake- ja korkosijoitukset. Valtioiden lainat on jätetty laskennan ulkopuolelle. Laskennan toteutti ISS ESG.

Hiilijalanjälkianalyysi

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:n, 2:n ja 3:n mukaiset päästöt. Suhteellinen hiilijalanjälki on normalisoitu mittari, joka kertoo salkun kokonaishiilipäästöt jokaista sijoitettua miljoonaa euroa kohden. Hiili-intensiteetti on mittari, joka soveltaa omistuselähestymistapaa siten, että se määrittää sijoittajan osuuden tuotoista ja jakaa ne lopulta toinen toisella. Tuloihin yhdistettynä mittarin tarkoituksena on kuvata taustalla olevien omistusten hiilidioksidipäästöjä. Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti tulee suoraan TCFD:n suosituksista, joissa kasvihuonekaasupäästöt jaetaan salkun painotusten eikä omistusperiaatteen mukaan.

Ilmastovaikutusten arviointi

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 skenaarioanalyysi yhdistää IEA:n skenaariot SDA-lähestymistapaan (Sectoral Decarbonization Approach) varaamalla hiilibudjettia yhtiölle perustuen sen markkinaosuuteen ja kyseisen sektorin odotettuihin kehityskaaren mukaisiin päästöihin. Useimpien sektoreiden kohdalla analyysi perustuu suoran ja epäsuoran päästöintensiteetin ja liikevaihdon suhteeseen. Tiettyjä sektoreita (esim. yleishyödylliset palvelut ja fossiilisten polttoaineiden tuottajat) analysoidaan kuitenkin 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 tieteeeseen 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, kunnianhimoinen tavoite, sitoumus tieteeeseen pohjautuvaan ilmastotavoitteeseen ja hyväksytty tieteeeseen 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 asiakastytytyväisyydestä 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. Efektiivinen veroaste on konsernin efektiivinen veroaste pois lukien osakkuusyhtiöt.

Liite 2: Kasvihuonekaasupäästöt

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni

	Päästöt (tCO ₂ e) 2023	Päästöt (tCO ₂ e) 2022	Muutos 2022-2023 (%)
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 059,8	1 297,9	-18,3
Kiinteät polttolähteet	696,0	801,4	-13,2
Maakaasu	695,5	800,1	-13,1
Biokaasu	0,0	-	-
Kaasuöljy	0,5	1,3	-64,8
Liikkuvat polttolähteet	348,1	493,7	-29,5
Diesel	185,6	281,9	-34,2
Bensiini	132,1	186,1	-29,0
Jäähdytysaineet	15,7	2,7	476,6
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	3 585,3	4 663,5	-23,1
Sähkö	3 345,6	3 746,8	-10,7
Uusiutuva	0,0	0,0	-
Verkko	3 345,6	3 746,8	-10,7
Lämmitys ja jäähdytys	239,7	916,7	-73,9
Kaukolämpö	217,4	826,5	-73,7
Kaukokylmä	7,2	10,6	-32,0
Kaukolämpö/kaukokylmä	15,2	79,7	-81,0
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	18 766,3	15 581,2	20,4
Ostetut tuotteet ja palvelut	1 652,1	2 102,3	-21,4
Vesi	19,8	23,7	-16,4
Paperi	71,1	80,0	-11,1
Ruokapalvelut	18,9	74,6	-74,7
Pilvipalvelut	150,7	102,0	47,8
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	1 391,7	28,5	4783,5
IT-laitteet	-	1 793,6	-100,0
Tuotantohyödykkeet	2 246,9	248,5	804,2
IT-laitteet	1 954,0	204,5	855,6
Muut	293,0	44,0	565,3
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	1 296,0	1 483,0	-12,6
Maakaasu	117,7	136,3	-13,6
Biokaasu	5,7	-	-
Kaasuöljy	0,1	0,3	-64,8
Diesel	36,1	54,7	-34,0

	Päästöt (tCO ₂ e) 2023	Päästöt (tCO ₂ e) 2022	Muutos 2022-2023 (%)
Bensiini	14,1	19,9	-29,3
Sähkö, uusiutuva	273,0	291,2	-6,2
Sähkö, verkko	678,4	759,7	-10,7
Kaukolämpö	148,4	196,5	-24,5
Kaukokylmä	7,8	8,3	-5,9
Kaukolämpö/kaukokylmä	14,6	16,0	-8,8
Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	52,3	-	-
Oman toiminnan jätteet	231,6	281,0	-17,6
Liikematkustaminen	6 306,4	5 945,1	6,1
Lennot	3 817,8	3 437,7	11,1
Kilometrikorvaukset	2 017,5	2 187,0	-7,8
Vuokra-autot	21,9	20,5	6,8
Taksi	57,9	63,8	-9,2
Juna	81,0	46,4	74,5
Linja-auto	2,1	1,9	11,8
Lautta	5,2	-	-
Majoitus	303,0	187,8	61,3
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	6 842,4	5 521,1	23,9
Työntekijöiden työmatkat	4 819,9	5 024,0	-4,1
Kävely tai pyöräily	0,0	0,0	-
Sähköpyörä, mopo tai moottoripyörä	8,3	8,3	1,1
Julkisen liikenne	414,4	456,3	-9,2
Auto	4 385,1	4 547,4	-3,6
Lentokone	12,0	12,0	0,0
Etätyö	2 022,5	497,1	306,8
Elinkaarensa loppuun tulleet tuotteet	0,0	0,1	-100,0
Tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät	138,6	-	-
Yhteensä	23 411,3	21 542,6	8,7

Kasvihuonekaasupäästöt

Sampo-konserni, 2023

	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- päästöistä (%)
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt			1 059,8	4,5
Kiinteät polttolähteet			696,0	3,0
Maakaasu	3 808	MWh	695,5	3,0
Biokaasu	201	MWh	0,0	0,0
Kaasuöljy	167	litraa	0,5	0,0
Liikkuvat polttolähteet	173 211	litraa	348,1	1,5
Diesel	99 385	litraa	185,6	0,8
Bensiini	60 028	litraa	132,1	0,6
Jäähdytysaineet	14	kg	15,7	0,1
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			3 585,3	15,3
Sähkö	22 667	MWh	3 345,6	14,3
Uusiutuva	15 457	MWh	0,0	0,0
Verkko	7 210	MWh	3 345,6	14,3
Lämmitys ja jäähdytys	11 610	MWh	239,7	1,0
Kaukolämpö	9 328	MWh	217,4	0,9
Kaukokylmä	1 814	MWh	7,2	0,0
Kaukolämpö/kaukokylmä	468	MWh	15,2	0,1
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt			18 766,3	80,2
Ostetut tuotteet ja palvelut			1 652,1	7,1
Vesi	47 532	m ³	19,8	0,1
Paperi	181	tonnia	71,1	0,3
Ruokapalvelut	122 333	euroa	18,9	0,1
Pilvipalvelut		useita	150,7	0,6
Muut ostetut tuotteet ja palvelut		useita	1 391,7	5,9
Tuotantohyödykkeet			2 246,9	9,6
IT-laitteet	18 142	Laitteiden lukumäärä	1 954,0	8,3
Muut	1 150 769	euroa	293,0	1,3
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot			1 296,0	5,5
Maakaasu	3 808	MWh	117,7	0,5
Biokaasu	201	MWh	5,7	0,0
Kaasuöljy	167	litraa	0,1	0,0
Diesel	99 385	litraa	36,1	0,2

	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO ₂ e)	Osuus kokonais- päästöistä (%)
Bensiini	60 028	litraa	14,1	0,1
Sähkö, uusiutuva	15 457	MWh	273,0	1,2
Sähkö, verkko	5 060	MWh	678,4	2,9
Kaukolämpö	8 900	MWh	148,4	0,6
Kaukokylmä	1 643	MWh	7,8	0,0
Kaukolämpö/kaukokylmä	468	MWh	14,6	0,1
Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	311 442	euroa	52,3	0,2
Oman toiminnan jätteet	994	tonnia	231,6	1,0
Liikematkustaminen	32 818 712	pkm	6 306,4	26,9
Lennot	16 518 490	pkm	3 817,8	16,3
Kilometrikorvaukset	11 551 353	pkm	2 017,5	8,6
Vuokra-autot	151 960	pkm	21,8	0,1
Vuokra-autot	5 860	Tanskan kruunua	0,1	0,0
Taksi	351 538	pkm	47,2	0,2
Taksi	41 070	euroa	10,7	0,0
Juna	4 188 919	pkm	81,0	0,3
Linja-auto	24 963	pkm	2,1	0,0
Lautta	31 489	pkm	5,2	0,0
Majoitus	23 987	Öiden lukumäärä	303,0	1,3
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö		pkm	6 842,4	29,2
Työntekijöiden työmatkat	43 810 858	pkm	4 819,9	20,6
Kävely tai pyöräily	2 454 358	pkm	0,0	0,0
Sähköpyörä, mopo tai moottoripyörä	419 297	pkm	8,3	0,0
Julkinen liikenne	12 004 409	pkm	414,4	1,8
Auto	28 888 794	pkm	4 385,1	18,7
Lentokone	44 000	pkm	12,0	0,1
Etätyö	820 072	Päivää etänä	2 022,5	8,6
Elinkaarensa loppuun tulleet tuotteet	0	tonnia	0,0	0,0
Tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät		useita	138,6	0,6
Yhteensä			23 411,3	100,0

Kasvihuonekaasupäästöt yhtiöittäin

Sampo-konserni

	Sampo-konserni		If		Topdanmark		Hastings		Sampo Oyj	
tCO ₂ e	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	1 059,8	1 297,9	136,6	175,8	752,8	886,5	165,4	185,9	5,0	7,3
Kiinteät polttolähteet	696,0	801,4	-	-	546,3	618,3	149,8	183,2	-	-
Maakaasu	695,5	800,1	-	-	546,3	618,3	149,3	181,9	-	-
Biokaasu	0,0	-	-	-	-	-	0,0	-	-	-
Kaasuöljy	0,5	1,3	-	-	-	-	0,5	1,3	-	-
Liikkuvat polttolähteet	348,1	493,7	136,6	175,8	206,5	268,2	-	-	5,0	7,3
Diesel	185,6	281,9	13,0	24,4	171,6	240,7	-	-	1,0	2,0
Bensiini	132,1	186,1	93,2	125,8	34,9	27,5	-	-	4,0	5,3
Jäähdytysaineet	15,7	2,7	-	-	-	-	15,7	2,7	-	-
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	3 585,3	4 663,5	1 033,8	1 903,2	2 297,5	2 538,0	244,5	102,4	9,5	10,2
Sähkö	3 345,6	3 746,8	807,6	1 101,2	2 293,3	2 533,5	244,5	102,4	0,1	0,0
Uusiutuva	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Verkko	3 345,6	3 746,8	807,6	1 101,2	2 293,3	2 533,5	244,5	102,4	0,1	-
Lämmitys ja jäähdytys	239,7	916,7	226,2	801,9	4,2	4,5	-	-	9,3	10,2
Kaukolämpö	217,4	826,5	204,0	712,0	4,2	4,5	-	-	9,2	10,0
Kaukokylmä	7,2	10,6	7,0	10,3	-	-	-	-	0,2	0,2
Kaukolämpö/kaukokylmä	15,2	79,7	15,2	79,7	-	-	-	-	-	-
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	18 766,3	15 581,2	9 686,1	9 072,3	4 757,3	4 188,2	4 062,1	1 473,7	260,8	150,6
Ostetut tuotteet ja palvelut	1 652,1	2 102,3	104,7	1 362,4	137,5	14,0	1 373,6	610,7	36,3	31,8
Vesi	19,8	23,7	12,8	16,5	4,5	4,0	2,4	2,4	0,1	0,1
Paperi	71,1	80,0	59,9	64,4	10,8	8,5	0,1	0,5	0,3	0,2
Ruokapalvelut	18,9	74,6	-	-	-	-	-	-	18,9	17,1
Pilvipalvelut	150,7	102,0	31,9	33,2	115,7	1,5	1,8	62,5	1,3	2,8
Muut ostetut tuotteet ja palvelut	1 391,7	28,5	-	-	6,5	-	1 369,4	-	15,7	11,7
IT-laitteet	-	1 793,6	-	1 248,3	-	-	-	545,3	-	-
Tuotantohyödykkeet	2 246,9	248,5	1 386,0	-	407,5	110,7	434,0	-	19,4	13,3
IT-laitteet	1 954,0	204,5	1 386,0	-	407,5	110,7	142,1	-	18,4	13,0
Muut	293,0	44,0	-	-	-	-	291,9	-	1,0	0,3
Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	1 296,0	1 483,0	356,5	425,8	780,7	874,3	153,6	129,4	5,3	5,8
Maakaasu	117,7	136,3	-	-	93,1	105,3	24,6	31,0	-	-
Biokaasu	5,7	-	-	-	-	-	5,7	-	-	-
Kaasuöljy	0,1	0,3	-	-	-	-	0,1	0,3	-	-
Diesel	36,1	54,7	2,5	4,6	33,4	46,8	-	-	0,2	0,4

	Sampo-konserni		If		Topdanmark		Hastings		Sampo Oyj	
tCO ₂ e	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Bensiini	14,1	19,9	9,9	13,5	3,7	2,9	-	-	0,4	0,6
Sähkö, uusiutuva	273,0	291,2	183,5	155,1	43,3	48,8	43,3	64,6	2,9	2,9
Sähkö, verkko	678,4	759,7	7,3	70,3	591,3	653,2	79,8	33,5	0,0	-
Kaukolämpö	148,4	196,5	130,8	158,0	15,9	17,3	-	-	1,8	1,9
Kaukokylmä	7,8	8,3	7,8	8,3	-	-	-	-	0,0	0,0
Kaukolämpö/kaukokylmä	14,6	16,0	14,6	16,0	-	-	-	-	-	-
Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu	52,3	-	-	-	-	-	-	-	52,3	-
Oman toiminnan jätteet	231,6	281,0	182,3	193,9	43,5	66,1	2,3	20,1	3,6	1,0
Liikematkustaminen	6 306,4	5 945,1	4 087,1	3 635,6	1 708,6	1 677,7	384,5	294,8	126,1	81,7
Lennot	3 817,8	3 437,7	3 219,0	2 748,3	346,3	321,5	140,6	113,1	111,9	78,3
Kilometrikorvaukset	2 017,5	2 187,0	581,3	676,8	1 313,9	1 349,9	121,5	104,8	0,8	0,0
Vuokra-autot	21,9	20,5	21,8	20,5	0,1	-	-	-	-	-
Taksi	57,9	63,8	45,8	42,7	0,6	0,7	0,8	-	10,7	1,8
Juna	81,0	46,4	26,5	20,5	0,3	-	54,3	25,5	-	-
Linja-auto	2,1	1,9	2,1	1,9	-	-	-	-	-	-
Lautta	5,2	-	-	-	5,2	-	-	-	-	-
Majoitus	303,0	187,8	190,7	125,0	42,3	5,5	67,3	51,5	2,7	1,6
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	6 842,4	5 521,1	3 569,6	3 454,6	1 540,9	1 445,3	1 714,1	418,7	17,8	17,1
Työntekijöiden työmatkat	4 819,9	5 024,0	3 569,6	3 454,6	1 240,7	1 445,3	-	-	9,6	12,1
Kävely tai pyöräily	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-	-	0,0	0,0
Sähköpyörä, mopo tai moottoripyörä	8,3	8,3	8,0	7,8	0,4	0,4	-	-	-	0,0
Julkinen liikenne	414,4	456,3	385,7	374,2	25,2	40,6	-	-	3,5	4,3
Auto	4 385,1	4 547,4	3 175,9	3 072,6	1 203,0	1 392,3	-	-	6,2	7,8
Lentokone	12,0	12,0	-	-	12,0	12,0	-	-	-	-
Etätyö	2 022,5	497,1	-	-	300,2	-	1 714,1	418,7	8,1	4,9
Elinkaarensa loppuun tulleet tuotteet	-	0,1	-	-	-	0,1	-	-	-	-
Tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät	138,6	-	-	-	138,6	-	-	-	-	-
Yhteensä	23 411,3	21 542,6	10 856,4	11 151,2	7 807,6	7 612,7	4 472,1	1 762,0	275,2	168,1

Vuoden 2022 Sampo-konsernin luvut sisältävät Mandatumin.

Päästölaskennassa mukana olevat toimipaikat

Sampo-konserni, 2023

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
Kaikki toimistot	Viro	If
Kaikki toimistot	Latvia	If
Kaikki toimistot	Liettua	If
Kaikki toimistot	Espanja	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
Leicester	Iso-Britannia	Hastings
Bexhill-on-Sea	Iso-Britannia	Hastings
Gibraltar	Iso-Britannia	Hastings
Lontoo	Iso-Britannia	Hastings
Cardiff	Iso-Britannia	Hastings
Sunderland	Iso-Britannia	Hastings
Työntekijät, joita ei ole yhdistetty tiettyyn toimipaikkaan	-	Hastings
Helsinki	Suomi	Sampo Oyj

Päästökertoimet

Sampo-konserni, 2023

Toiminta	Päästökertoimen lähde
Kiinteät polttolähteet	UK Department for Energy Security and Net Zero (DESNZ), 2022–2023
Liikkuvat polttolähteet	Drivmedel, 2021; Swedish Environmental Protection Agency (EPA), 2022
Jäähdytys-aineet	DESNZ, 2023
Sähkö, markkina-perusteinen	ADEME, 2022; Association of Issuing Bodies, 2022; Bilan Carbone (BC) v.8.8; Ecoinvent v.3.9.1; Energimarknadsinspektionen (EI), 2022; International Energy Agency (IEA), 2022; IPCC, 2014
Kaukolämpö	DESNZ, 2022; Euroheat & Power, 2017; Finnish Energy Statistics, 2021; IPCC, 2014; Paikallisvoima, 2023; Swedenergy, 2021, Swedish EPA, 2022; Turku Energia
Kaukokylmä	Helen, 2018, 2020 & 2021; Swedish district cooling suppliers; Turku Energia, 2017
Kaukolämpö/kaukokylmä	DESNZ; Euroheat & Power, 2017; IEA; IPCC, 2014; Swedish EPA
Ostetut tuotteet ja palvelut	Amazon, 2021; Cloud Carbon Footprint, 2021; Comprehensive Environmental Data Archive (CEDA), 2022; DESNZ, 2022–2023; Ecoinvent v.3.3.8 & v.3.9.1; EI, 2022, Google, 2012 & 2021; IPCC, 2014; Microsoft, 2021; Salesforce, 2021; SCA Örtviken, 2012; Simapro 2.0
Tuotanto-hyödykkeet	ADEME, 2022; Apple, 2020–2022; DESNZ, 2022–2023; BC v.8.8.; BC ADEME 2.1; CarbonCatalogue, 2014–2016; CEDA, 2022; Dell 2014 & 2018–2021; DESNZ, 2022; Ecoinvent v3.9.1; HP, 2022; Konica Minolta, 2018; Lenovo, 2021; Lexmark, 2020; Microsoft, 2019; Samsung, 2020; Seagate, 2013–2020; South Pole, 2024
Poltto-aineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot	ADEME, 2022; Association of Issuing Bodies, 2022; BC v.8.8; DESNZ, 2022–2023; Ecoinvent v.3.9.1; EI, 2022; Euroheat & Power, 2017; Finnish Energy Statistics, 2021; IEA, 2022; IPCC, 2014; Swedenergy, 2021; Swedish Energy Agency, 2022; Swedish district cooling suppliers; Swedish EPA, 2022; Värmeforsk, 2011
Tuotantoketjun alkupään kuljetus ja jakelu	CEDA, 2022
Jätteet	DESNZ, 2022–2023; Ecoinvent v.3.9; World Bank waste statistics, 2019
Liike-matkustus	CEDA, 2022–2023; DESNZ, 2022–2023; Ecoinvent v3.9.1; EI, 2022; Hotel Sustainability Benchmarking Index, 2021; NTM Method, 2015; Swedish EPA, 2021; Swedish Transport Administration, 2019
Työntekijöiden työmatkat ja etätyö	Anthesis, 2020; DESNZ, 2022–23; Ecoinvent v.3.9.1; EI, 2022; EU e-bike assessment; IEA, 2022; Mobitool, 2020; South Pole, 2022; Swedish EPA, 2021; Swedish Transport Administration, 2019 & 2022
Tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät	DESNZ, 2022; Ecoinvent v3.9.1; EI, 2022; IEA, 2022; IPCC, 2014

Liite 3: GRI-sisältöindeksi

Tiedonanto käytöstä	Sampo-konserni on raportoinut GRI-viitekehyksen mukaisesti jaksolta 1.1.–31.12.2023.
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. 123			
	2-3 Raportointijakso, julkaisutiheys ja yhteystiedot	Raportti julkaistiin 27. maaliskuuta 2024, ja siinä viitataan ajanjaksoon 1.1.–31.12.2023, ellei toisin mainita. Sampo-konserni julkaisee vastuullisuusraportin vuosittain. s. 145			
	2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei merkittäviä muutoksia aiemmin raportoiduissa tiedoissa, s. 123.			
	2-5 Ulkoinen varmennus	Raportti on ulkoisesti varmennettu (rajoitettu varmennus), s. 142–143 s. 7–10, 18, 27–29, 96–100			
	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	s. 41, 49–50 Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös: www.sampo.com/vuosi2023			
	2-7 Henkilöstö	s. 41–47			
	2-8 Muut työntekijät	s. 41, 45			
	2-9 Hallintomalli ja -rakenne	s. 11–13, 53, 60–61 s. 3–4 ja 7–12 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2023 s. 53, 60–61	Osittain 2-9-c	Ei sovelleta	Sampo-konserni ei kerää tietoja etnisestä taustasta tai identiteetistä.
	2-10 Hallituksen jäsenten nimeäminen ja valinta	s. 8 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2023 Sampo Oyj:n hallituksen monimuotoisuus: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus			
	2-11 Hallituksen puheenjohtaja	s. 7–12 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2023			

GRI-standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
GRI 2: Yleiset tiedot 2021	2-12 Hallituksen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	s. 11-16, 109-110			
	2-13 Vastuunjako vaikutusten hallinnassa	s. 11-13, 109-110			
	2-14 Hallituksen rooli yritysvastuuraportoinnissa	s. 11-13			
		Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet			
	2-15 Eturistiriidat	Sampo-konsernin johdon liiketoimet: www.sampo.com/fi/media/tiedotteet-ja-uutiset			
		s. 18, 20, 22-23, 25, 27-28			
		Epäkohtien raportointi: www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/epakohtien-raportointi			
	2-16 Merkittävien epäkohtien kommunikointi	Ilmoituskanavat: www.sampo.com/fi/hallinnointi/Ilmoituskanavat			
		s. 11-13			
	2-17 Hallituksen yritysvastuusaaminen	Hallituksen kokemus ja taidot: www.sampo.com/fi/hallinnointi/hallitus			
		s. 11			
	2-18 Hallituksen suorituksen arviointi	s. 7-14 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2023			
		s. 73-77			
		Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen			
		Sampo-konsernin toimielinten palkitsemisraportti: www.sampo.com/vuosi2023			
	2-19 Palkitsemispolitiikat	Konsernijohtaja ja konsernin johtoryhmä: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen/ muut-palkitsemista-kokevat-tiedot	Osittain 2-19-a	Luottamuksellisuutta koskevat rajoitukset	Henkilöstön palkitsemispolitiikka ei ole julkinen.
		s. 73-75			
		s. 15 Sampo-konsernin selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: www.sampo.com/vuosi2023			
	2-20 Palkitsemisprosessit	Palkitseminen: www.sampo.com/fi/hallinnointi/palkitseminen			
	2-21 Kokonaisvuosiansion suhde	s. 76			
	2-22 Kestävän kehityksen strategiaa koskeva lausunto	s. 5-6			

GRI-standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
GRI 2: Yleiset tiedot 2021		s. 9			
	2-23 Toimintaperiaatteita koskevat sitoumukset	Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet			
		s. 18, 20, 22, 25, 27, 30			
	2-24 Toimintaperiaatteiden vieminen käytäntöön	Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet			
		Epäkohtien raportointi: www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/epakohtien-raportointi			
	2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten välttämiseksi	Ilmoituskanavat: www.sampo.com/fi/hallinnointi/Ilmoituskanavat			
	2-26 Neuvonanto ja väärinkäytösten ilmoittaminen	s. 18–21			
	2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen	s. 39			
	2-28 Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	Sampo-konsernin poliittinen toiminta ja lobbaus: www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/poliittinen-toiminta			
Olennaiset aiheet	2-29 Sidosryhmädialogi	s. 11–13, 109–110			
	2-30 Työehtosopimukset	s. 27–28			
Olennaiset aiheet					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-1 Olennaisten aiheiden määrittely	s. 11–13			
	3-2 Luettelo olennaisista aiheista	s. 13			
Taloudelliset tulokset					
GRI 3: Olennaiset aiheet		s. 11–13			
	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös: www.sampo.com/vuosi2023			
GRI 201: Taloudelliset tulokset 2016	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	s. 48, Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös: www.sampo.com/vuosi2023			
	201-2 Ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset sekä riskit ja mahdollisuudet	s. 14–16, 30–38, 79–91			
	201-3 Organisaation eläkesitoumusten kattavuus		201-3	Ei sovelleta	
	201-4 Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen tuki	Sampo-konserni ei saanut taloudellista tukea miltään julkiselta hallinnolta vuonna 2023.			

GRI-standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
Korruption vastaisuus					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 18			
GRI 205: Korruption vastaisuus 2016	205-1 Korruptioon liittyvien riskien varalta arvioidut toimet	s. 14-16, 18-19			
	205-2 Korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	s. 18-19	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. 18, ei vahvistettuja tapauksia			
Kilpailuoikeus					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/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, 30-31, 79-80, 84, 86			
GRI 305: Päästöt 2016	305-1 Suorat (Scope 1) kasvihuonepäästöt	s. 30-38, 88-89, 124-131			
	305-2 Epäsuorat energiankulutuksen (Scope 2) kasvihuonepäästöt	s. 30-38, 88-89, 124-131			
	305-3 Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonepäästöt	s. 30-38, 88-89, 124-131			
	305-4 Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti	s. 88-89			
	305-5 Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	s. 30-38			
	305-6 Otsonia tuhoavien yhdisteiden päästöt		305-6	Ei sovelleta	
	305-7 Typen oksidien (NO _x) ja rikkioksidien (SO _x) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan		305-7	Ei sovelleta	

GRI-standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
Työterveys ja -turvallisuus					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 62			
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018	403-1 Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	s. 62-68			
	403-2 Vaaratilanteiden tunnistaminen, riskien arviointi ja vaaratilanteiden tutkiminen	s. 14-16, 62-68			
	403-3 Työterveyspalvelut	s. 14-16, 62-68			
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja työturvallisuudesta	s. 62-68			
	403-5 Työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuuskoulutus	s. 62-68			
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	s. 62-68			
	403-7 Liiketoimintasuhteiden kautta suoraan organisaatioon liittyvien työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten ehkäiseminen ja torjuminen	s. 62-68			
	403-8 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	s. 64	Osittain 403-8-a	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tiedot henkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden osalta eivät ole toistaiseksi saatavilla.
	403-9 Työhön liittyvät tapaturmat	s. 62-63	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, 69			
GRI 404: Koulutus 2016	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohti	s. 70	404-1	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tietoa ei toistaiseksi kerätä. Sen sijaan on raportoitu koulutuskustannukset työntekijää kohti vuodessa.
	404-2 Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja siirtymävaiheen avustushjelmat	s. 69-72, ei siirtymävaiheen avustushjelmia			
	404-3 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus		404-3	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tietoa ei toistaiseksi kerätä.

GRI-standardi/ Muu lähde	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot		
			Raportointivaatimus	Syy	Selite
Monimuotoisuus ja tasa-arvo					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 53			
GRI 405: Monimuotoisuus ja tasa-arvo 2016	405-1 Hallituksen ja työntekijöiden monimuotoisuus	s. 53-61			
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisten suhde	s. 74-76			
Syrjimättömyys					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 27			
GRI 406: Syrjimättömyys 2016	406-1 Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet	s. 27-28			
Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 27			
GRI 407: Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet 2016	407-1 Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta oikeudet järjestäytymisvapauteen ja työehtosopimusneuvotteluihin voivat olla uhattuna	s. 27-29 Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet			
Lapsityövoima					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 27			
GRI 408: Lapsityövoima 2016	408-1 Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen lapsityövoimaan	s. 27-29			
		Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet			
Pakkotyö					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 27			
GRI 409: Pakkotyö 2016	409-1 Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen pakkotyöhön	s. 27-29			
		Sampo-konsernin toimintaperiaatteet: www.sampo.com/fi/hallinnointi/periaatteet-politiikat-ja-selvitykset/toimintaperiaatteet			
Asiakkaiden yksityisyyden suoja					
GRI 3: Olennaiset aiheet 2021	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. 11-13, 22, 25			
GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja 2016	418-1 Valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista tai asiakastietojen menetyksistä	s. 23, 25			

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 raportointisuositusten 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. 11–12, 14–15	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoriskien-hallinnointi	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
	b) Kuvaile johdon roolia ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa ja hallinnassa.	s. 11–16	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoriskien-hallinnointi	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
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. 14–16	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastostrategia	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
	b) Kuvaile ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien vaikutusta organisaation liiketoimintaan, strategiaan ja taloussuunnitteluun.	s. 13, 15–16, 79–91, 93–95, 96–100, 109–113, 141	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastostrategia	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
	c) Kuvaile organisaation strategian kestävyys huomioiden ilmastoon liittyvät eri skenaariot, sisältäen 2 asteen tai alemman skenaarion.	s. 15–16, 88–91	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastostrategia	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
Riskienhallinta Raportoi, kuinka organisaatio tunnistaa, arvioi ja hallinnoi ilmastoon liittyviä riskejä.	a) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskein tunnistamisessa ja arvioinnissa.	s. 14–16	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoriskien-hallinta	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
	b) Kuvaile organisaation prosesseja ilmastoon liittyvien riskien hallinnassa.	s. 14–16, 79–91, 96–100	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoriskien-hallinta	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
	c) Kuvaile, kuinka ilmastoon liittyvien riskien tunnistamiseen, arviointiin ja hallintaan liittyvät prosessit on integroitu osaksi organisaation yleistä riskienhallintaa.	s. 14–16	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoriskien-hallinta	Sampo-konsernin riskienhallintaraportti: www.sampo.com/vuosi2023
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 prosessin kanssa linjassa olevat mittarit, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arviointiin.	s. 30–38, 88–91, 97–99, 127–131	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoon-liittyvat-mittarit-ja-tavoitteet	-
	b) Raportoi Scope 1:n, Scope 2:n, ja mikäli tarkoituksenmukaista Scope 3:n, mukaiset hiilidioksidipäästöt ja niihin liittyvät riskit.	s. 30–38, 88–89, 127–131	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoon-liittyvat-mittarit-ja-tavoitteet	-
	c) Kuvaile tavoitteita, joita organisaatio käyttää ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien hallintaan sekä suoriutumista näiden tavoitteiden suhteen.	s. 13, 30–38, 80, 84, 86, 97–99	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/ilmasto-ja-ymparisto/ilmastoon-liittyvat-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 vakuutustoimintaan. Mandatumin irtauduttua konsernista vuonna 2023 toimialakohtaiset standardit liittyen varainhoitoon ja arvopapereiden säilytykseen on jätetty pois tästä indeksistä. Valitut tunnusluvut perustuvat vuonna 2021 tehtyyn olennaisuusanalyysiin, eikä niitä ole uudelleenarvioitu International Sustainability Standards Boardin (ISSB) standardeihin vuonna 2023 tekemien päivitysten perusteella. Vuosina 2023–2024 Sampo-konserni keskittyy täyttämään lakisääteiset vastuullisuusraportointivaatimukset, ja arvioi uudelleen lähestymistapansa SASB/ISSB -raportointiin.

Aihe	Avaintunnusluku	Koodi	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti tässä raportissa	Sampo-konsernin raportoitujen tietojen sijainti verkkosivuilla
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. 39	Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 144–145: www.sampo.com/vuosi2023 . Konsernin arvion 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. 101–104	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/vastuullinen-myynti-ja-markkinointi
Tietojen läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus asiakasneuvonnassa	Kuvaus käytännöistä miten asiakkaille tiedotetaan tuotteista ja palveluista	FN-IN-270a.4	s. 101–104	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/liikkeenjohto-ja-liiketoimintakaytannot/vastuullinen-myynti-ja-markkinointi
ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Sijoitetut varat yhteensä toimialoittain ja omaisuusluokittain	FN-IN-410a.1	s. 79	Sampo-konsernin hallituksen toimintakertomus ja tilinpäätös 2023 s. 88, 137 ja Sampo-konsernin Riskienhallintaraportti 2023: www.sampo.com/vuosi2023 .
ESG-näkökohtien sisällyttäminen sijoitusten hallintaan	Kuvaus ESG-näkökohtien sisällyttämisestä sijoitustoiminnan ja/tai varainhoidon prosesseihin ja strategioihin	FN-IN-410a.2	s. 79–91	www.sampo.com/fi/vastuullisuus/sijoitustoiminta-ja-sijoitusten-hallinnointi

Liite 6: YK:n kestävän kehityksen tavoitteet

Sampo Oyj on arvioinut YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja niiden alatavoitteet löytääkseen ne, joihin Sampo-konserni voi vaikuttaa eniten. Kaikki 17 kestävän kehityksen tavoitetta ja 169 alatavoitetta käytiin läpi suhteessa yhtiön liiketoimintaan ja 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. Yhtiö pyrkii myötävaikuttamaan kestävän kehityksen tavoitteisiin muun muassa

parantamalla omaa toimintaansa, toimimalla aktiivisesti omissa yhteisöissään ja sitoutumalla arvoketjujensa kehittämiseen.

Koko Sampo-konsernia koskevien kestävän kehityksen tavoitteiden lisäksi jokainen konserniyhtiö on määrittänyt itsensä kannalta keskeisimmät kestävän kehityksen tavoitteet. Lisätietoa Ifin, Topdanmarkin ja Hastingsin työstä kestävän kehityksen tavoitteiden hyväksi on yhtiöiden omissa vastuullisuusraporteissa.

Konserniyhtiöiden vastuullisuusraportit:
www.sampo.com/vuosi2023

Lisätietoa:
www.sampo.com/fi/vastuullisuus/vastuullisuuden-johtaminen/aloitteet-ja-sitoumukset

Strateginen vastuullisuusteema	Yhteys kestävän kehityksen tavoitteisiin	Olennaiset alatavoitteet
Liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt	  	(8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Sampo-konserni pyrkii tarjoamaan turvallisen työympäristön kaikille työntekijöilleen. (12.5) Vähentää jätteiden syntymistä ennaltaehkäisyn, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin - Sampo-konserni on esimerkiksi asettanut vaatimuksia ja tavoitteita omalle toiminnalleen ja toimitusketjuilleen. (12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävä kehitys yritysvastuutiedot raportointiinsa - Sampo-konserni julkaisee vastuullisuusraportointia. (13.2) Integroida ilmastonmuutosta koskevat toimenpiteet politiikkaan, strategiaihin ja suunnitteluun - Sampo-konserni on sitoutunut SBTi-aloitteeseen ja asettamaan tieteeseen pohjautuvia ilmastotavoitteita.
Yrityskulttuuri	  	(3.4) Edistää psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia - Sampo-konserni edistää työntekijöidensä terveyttä ja hyvinvointia sekä tarjoaa ennaltaehkäiseviä- ja hoitopalveluja. (5.1) Lopettaa kaikenlainen naisiin ja tyttöihin kohdistuva syrjintä kaikkialla - Sampo-konserni työskentelee kaikenlaista syrjintää vastaan. (5.5) Taata naisille yhtäläiset johtamismahdollisuudet kaikilla päätöksenteon tasoilla - Sampo-konserni edistää yhtäläisiä mahdollisuuksia kaikille. (8.5) Saavuttaa täysi ja tuottava työllisyys ja säälinen työ kaikille, mukaan lukien nuorille ja vammaisille, sekä sama palkka samanarvoisesta työstä - Sampo-konserni työskentelee kaikenlaista syrjintää vastaan ja on sitoutunut maksamaan samaa palkkaa samanarvoisesta työstä. (8.6) Vähentää merkittävästi niiden nuorten määrää, jotka eivät käy työssä tai opiskele - Sampo-konserni tarjoaa koulutusta, osaamisen kehittämistä ja harjoittelujaksoja toimialallaan. (8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Sampo-konserni pyrkii tarjoamaan turvallisen työympäristön kaikille työntekijöilleen.
Sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi	 	(8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Sampo-konsernin sijoituskohteena olevien yritysten tulee kunnioittaa ihmisoikeuksia, työoikeuksia ja ympäristöä sekä työskennellä korruptiota vastaan. (12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävä kehitys yritysvastuutiedot raportointiinsa - Sampo-konserni vaikuttaa sijoituskohteena oleviin yrityksiin tarvittaessa. (13.2) Integroida ilmastonmuutosta koskevat toimenpiteet politiikkaan, strategiaihin ja suunnitteluun - Sampo-konserni seulo sijoituksiaan ja on sitoutunut SBTi-aloitteeseen ja asettamaan tieteeseen pohjautuvat ilmastotavoitteet.
Tuotteet ja palvelut	   	(3.4) Edistää psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia - Sampo-konserni kehittää esimerkiksi ennaltaehkäiseviä palveluja fyysisen ja psyykkisen terveyden saralla. (8.8) Suojata työelämän oikeuksia ja taata turvallinen työympäristö kaikille työntekijöille - Sampo-konsernin yritysasiakkaiden ja alihankkijoiden on kunnioitettava ihmisoikeuksia, työntekijöiden oikeuksia ja ympäristöä sekä torjuttava korruptiota. (12.5) Vähentää merkittävästi jätteiden syntymistä ennaltaehkäisyn, kierrätyksen ja uudelleenkäytön keinoin - Sampo-konserni on esimerkiksi asettanut vaatimuksia ja tavoitteita alihankkijoilleen sekä koko toimitusketjun hallintaan. (12.6) Kannustaa yhtiöitä ottamaan käyttöön kestävät käytännöt ja sisällyttämään kestävä kehitys yritysvastuutiedot raportointiinsa - Sampo-konserni on esimerkiksi asettanut vaatimuksia ja tavoitteita alihankkijoilleen sekä koko toimitusketjun hallintaan. (13.1) Parantaa kaikkien maiden kykyä sopeutua ilmastoon liittyviin riskitekijöihin ja luonnonkatastrofeihin - Sampo-konserni kehittää 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 - Sampo-konserni on esimerkiksi asettanut vaatimuksia ja tavoitteita alihankkijoilleen sekä koko toimitusketjun hallintaan.
Yhteisöt	 	(3.4) Edistää psyykkistä terveyttä ja hyvinvointia - Sampo-konserni tekee lahjoituksia ja osallistuu muuhun humanitaariseen toimintaan. (13.3) Parantaa ilmastonmuutoksen hidastamiseen, sopeutumiseen, vaikutusten lievittämiseen ja ennakkoarvoituksiin liittyvää koulutusta, tietämyksen lisäämistä sekä kansalaisten ja instituutioiden valmiuksia - Sampo-konserni esimerkiksi rahoittaa tutkimusta, lisää tietoisuutta ja käy 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 esitetyt vastuullisuustiedot raportointiajanjaksolta 1.1.–31.12.2023 (jatkossa ”Vastuullisuustiedot”).

Emme suorittaneet varmennustoimenpiteitä muille kuin edellisessä kappaleessa esitetyille ja raporttiin sisältyville tiedoille, emmekä näin ollen esitä johtopäätöstä näistä tiedoista.

Sammon määrittämät raportointiperiaatteet

Sampo on laatinut Vastuullisuustiedot noudattaen Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) ja Sustainability Accounting Standards Board (SASB) -raportointiviitekehysten ohjeistuksia (jatkossa ”Raportointiperiaatteet”). Vastuullisuustiedot eivät välttämättä sovellu muihin tarkoituksiin.

Sammon velvollisuudet

Sammon johto on vastuussa Raportointiperiaatteiden valinnasta ja Vastuullisuustietojen esittämisestä valitsemiensa Raportointiperiaatteiden mukaisesti kaikilta olennaisilta osin. Tämä sisältää velvollisuuden laatia ja ylläpitää sisäistä valvontaa, ylläpitää tarvittavia asiakirjoja sekä tehdä Vastuullisuustietoihin liittyviä arvioita, jotka he katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia Vastuullisuustiedot, joissa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyyttä.

Ernst & Youngin velvollisuudet

Velvollisuutenamme on esittää johtopäätös Vastuullisuustietojen esittämisestä hankkimamme aineiston perusteella.

Toimeksianto on suoritettu kansainvälisen varmennustoimeksiantostandardin (ISAE 3000) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus (uudistettu)” mukaisesti ja sen ehdot on sovittu Sammon kanssa 26.6.2023. ISAE 3000 -standardi edellyttää varmennustoimeksiannon suunnittelua, suorittamista ja raportointia siten, että esitetään johtopäätös siitä, olemmeko tietoisia olennaisista muutoksista, jotka on tehtävä Vastuullisuustietoihin, jotta nämä olisivat Raportointiperiaatteiden mukaisia. 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 ISQM 1 -laadunhallintastandardia ”Laadunhallinta tilintarkastus-yhteisöissä, jotka suorittavat tilinpäätöksiin kohdistuvia tilintarkastuksia tai yleisluonteisia tarkastuksia taikka muita varmennus- tai liitännäispalvelutoimeksiantoja” (International Standard on Quality Management 1) ja näin ollen suunnittelee, toteuttaa ja 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 hankkimismenettelmät 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 Vastuullisuustiedon sekä siihen liittyvän tiedon laatimisesta, sekä analyttisen ja muiden toimenpiteiden suorittamisesta.

Toimenpiteemme sisälsivät:

- Päivityksen tietoihimme ja ymmärrykseemme Sammon olennaisista vastuullisuuden raportointiaiheista.
- Sammon ylimmän johdon haastattelut ymmärtääksemme vastuullisuuden johtamistapaa yhtiössä.
- Vastuullisuustiedon keräämisestä ja yhdistelystä vastuussa olevien henkilöiden haastattelut ymmärtääksemme järjestelmiä, prosesseja sekä kontrolleja liittyen tietojen keräämiseen ja yhdistelyyn.
- Vastuullisuustietojen läpikäyntiä sisäisistä ja ulkoisista lähteistä ja otospohjaisia tarkastuksia raportointiaineistoon varmentuaksemme tietojen oikeellisuudesta,
- 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 aiheutta olettaa, ettei Vastuullisuustietoihin raportointiajanjaksolla 1.1.–31.12.2023 olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu Raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Helsingissä, 27. maaliskuuta 2024

Ernst & Young Oy
Tilintarkastusyhteisö

Terhi Mäkinen
KHT

Vastuullisuusraportin allekirjoitukset

Helsingissä, 27.3.2024

Sampo Oyj

Hallitus

Antti Mäkinen
Puheenjohtaja

Jannica Fagerholm
Varapuheenjohtaja

Torbjörn Magnusson
Konsernijohtaja

Christian Clausen

Fiona Clutterbuck

Georg Ehrnrooth

Steve Langan

Risto Murto

Markus Rauramo

Annica Witschard

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

2023

SAMPO  GROUP

Fabianinkatu 27, 00100 Helsinki

Puhelin: 010 516 0100

Y-tunnus: 0142213-3

 **Sampo_plc**  **sampo_oyj**  **sampo-plc**  **sampo.com**