

# Yritysvastuukooste 2020

⌘ MANDATUM LIFE

# Sisällysluettelo

1

## YRITYSVASTUUKOOSTE

Yritysvastuun avainteemat, toimitusjohtajan katsaus sekä vastuullisuustyön tavoitteet ja mittarit.

2

## VUODEN 2020 KOHOKOHDAT

Mandatum Life valittiin Suomen parhaaksi työpaikaksi. Saimme parhaan arvosanan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden arvioinnissa.

3

## RAHA ON MUUTOSVOIMA

Vastuullisen sijoittamisen perusteet, menetelmät, sitoumukset sekä onnistumisen mittarit.

4

## IHMISET RATKAISEVAT

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

5

## OMALLA ESIMERKILLÄ

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

6

## TYÖMME PERUSTA

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

—

I

—





## Mandatum Life

Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö (jatkossa Mandatum Life) tarjoaa sijoitussidonnaisia vakuutuksia, varainhoitoa, henkilöriskivakuutuksia, yritysten eläke- ja palkitsemisratkaisuja sekä niihin liittyvää konsultointia. Yhtiöllä on noin 300 000 henkilöasiakasta ja 20 000 yritysasiakasta.

Mandatum Lifen pääkonttori on Helsingissä. Suomen lisäksi Mandatum Life toimii kaikissa Baltian maissa. Mandatum Life on Sampo Oyj:n täysin omistama tytäryhtiö ja yhtiössä työskentelee noin 570 henkilöä.

# Tästä yritysvastuukoosteesta

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

Tämän yritysvastuukoosteen tarkoituksena on omalta osaltaan täydentää Sampo-konsernin raporttia. Tässä koosteessa avataan Mandatum Lifen yritysvastuun kokonaisuutta sekä kerrotaan tarkemmin niistä käytännön teoista, joita yhtiössä on tehty yritysvastuun eteen vuonna 2020. Kyseessä on Mandatum Lifen

ensimmäinen yritysvastuukooste. Se julkaistaan jatkossa vuosittain. Sammon yritysvastuuraporttiin pääset oheisesta linkistä:

[WWW.SAMPO.COM/FI/VASTUULLISUUS/YRITYSVASTUURAPORTIT](http://WWW.SAMPO.COM/FI/VASTUULLISUUS/YRITYSVASTUURAPORTIT)

# Toimitusjohtajan katsaus

Mandatum Life on raportoinut yritys vastuustaan jo useita vuosi osana Sampo-konsernin raporttia. Täydennämme sitä myös tällä yritys vastuukoosteellamme, jonka julkaisemme nyt ensimmäistä kertaa.

Vuosi 2020 jää historiaan koronapandemian vuoksi. Muuttuneesta maailmantilanteesta huolimatta Mandatum Lifen vuosi muodostui erinomaiseksi, ja monet yritys vastuunamme kannalta olennaiset mittarit – kuten henkilöstön työhyvinvointi, asiakastyytyväisyys, vastuullista sijoittamistamme koskeva arvosana – paranivat poikkeuksellisesta tilanteesta huolimatta.

Meille taloudellinen vastuu tarkoittaa huolehtimista toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekevyydestä sekä vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa. Vaikka markkinoiden liikkeet olivat pandemian vuoksi merkittäviä, teimme hyvän taloudelliseen tuloksen ja vakavaraisuutemme pysyi koko vuoden vahvana.

Haluan nostaa vuoden 2020 osalta esiin muutaman yritys vastuun kohokohdan. Olen ylpeä saadessani olla

toimitusjohtajana yrityksessä, jossa henkilöstö voi hyvin. Menestyimme erinomaisesti Great Place to Work -tutkimuksessa, sillä yhtiömme valittiin Suomen parhaaksi sekä Euroopan 10. parhaaksi työpaikaksi Great Place to Work -instituutin tutkimuksen suurten yritysten sarjassa. Työntekijöistämme 95 prosenttia koki työskentelevänsä erittäin hyvässä työpaikassa.

Henkilöstön tyytyväisyys ja yrityskulttuuri on ollut Mandatum Lifen ytimessä jo vuoden 2008 strategiauudistuksesta lähtien. Strategian ja sen toteutuksen onnistumisesta kertoo se, että Mandatum Life on valittu Suomen parhaimpien työpaikkojen joukkoon jo kymmenen kertaa peräkkäin. Mandatum Lifen yrityskulttuuri pohjautuu vahvaan yhteisöllisyyteen ja toisten tukemiseen.

Henkilöstömme siirtyi koronan vuoksi etätöihin päivän varoitusajalla vuoden 2020 maaliskuussa. Toimiva teknologia, prosessit ja yrityskulttuurimme mahdollistavat sujuvan etätyöskentelyn korona-aikana. Henkilöstön tyytyväisyys on pysynyt erinomaisena poikkeuksellisista työoloista huolimatta.



Hyvinvoiva työyhteisö näkyi myös ulospäin. Pystyimme palvelemaan asiakkaitamme ja vastaamaan heidän tarpeisiinsa kaikin keinoin epävarmassa tilanteessa. Onnistumistamme kuvaa ennätysellisen korkea asiakastyytyväisyytemme koko vuoden osalta.

Petri Niemisvirta  
*Toimitusjohtaja, Mandatum Life*

# Mandatum Lifen yritysvastuun kokonaisuus

Vastuullisuutemme kokonaisuuden muodostavat kolme avaintemaa sekä asiat, jotka ovat yhteinen perusta kaikelle työllemme.

## » **Raha on muutosvoima**

Sijoittajilla on vaikutusvaltainen rooli yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemisessa ja ilmastonmuutoksen hidastamisessa. Vastuullisuus on myös tuottohakuisen sijoittajan työkalu ja osa järkevää riskien hallintaa.

## » **Ihmiset ratkaisevat**

Mandatum Life pyrkii liiketoiminnallaan parantamaan suomalaisten taloudellista turvaa ja edistämään

hyvää työelämää. Tuomme yrityksille välineitä hyvään johtamiseen ja palkitsemiseen sekä keinot seurata ja arvioida henkilöstön vaikutusta yrityksen taloudelliseen menestykseen ja työtyytyväisyyteen.

## » **Omallalla esimerkillä**

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

## » **Työmme perusta**

Vastuullisuus on Mandatum Lifen liiketoiminnan ytimessä. Keskeisiä asioita on useita.

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

### Tuemme YK:n kestävän kehityksen tavoitteita

Olemme yhtiönä sitoutuneet edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (Sustainable Development Goals, SDG). YK:n toimintaohjelma Agenda2030 ja sen 17 päätavoitetta tähtäävät kestäväan kehitykseen, jossa huomioidaan kattavasti ympäristö, talous ja ihmiset.

Lähestymistapamme YK:n tavoitteisiin perustuu yrityksille suunnattuun SDG Compass -ohjeistukseen. Sen mukaisesti olemme kartoittaneet vuonna 2020 Mandatum Lifen vaikutuksia suhteessa YK:n tavoitteisiin.

Otimme huomioon vaikutuksia myös arvoketjussa, josta esimerkkinä on sijoitustoimintamme. Työn tuloksena tunnistimme kolme YK:n tavoitetta, jotka ovat toimintamme ja vaikutustemme kannalta erityisen olennaisia.



TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA



IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA



ILMASTOTEKOJA

Valitut YK:n tavoitteet on huomioitu päivittäessämme vastuullisuustavoitteitamme ja -mittareita.

### Mandatum Lifen vastuullisuuden olennaiset asiat, tavoitteet ja mittarit

Vastuullisuustyömme on tavoitteellista ja mitattavaa. Olemme päivittäneet yritysvastuuteemojemme keskeisiä asioita, tavoitteita ja mittareita. Kehitämme vastuullisuuden tavoitteita ja valittuja mittareita myös jatkossa.

#### Mandatum Lifen yritysvastuun osa-alueet ja linkitys YK:n SDG-tavoitteisiin

#### Olennaiset asiat ja tavoitteet

» Millä yritysvastuun osa-alueita ja tavoitteita mitataan?

#### RAHA ON MUUTOSVOIMA

YK:n tavoitteet



#### Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin

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

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



**Mandatum Lifen yritys vastuun osa-alueet ja linkitys YK:n SDG-tavoitteisiin**

**Olellaiset asiat ja tavoitteet**  
» Millä yritys vastuun osa-alueita ja tavoitteita mitataan?

## IHMISET RATKAISEVAT



**Asiakkaiden ja heidän henkilöstönsä hyvinvoinnin tukeminen Mandatum Lifen tuotteiden kautta**

- » Palvelumme
- » Asiakastyytyväisyys (NPS), toteuma ja tavoite

**Autamme asiakkaitamme palkitsemaan henkilöstöään oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti**

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

## OMALLA ESIMERKILLÄ



**Työllistäminen**

- » Työntekijöiden määrä, harjoittelumahdollisuudet

**Palkkiorahastot ja laaja vakuutusturva koko henkilöstölle**

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

**Vastuulliset johtamiskäytännöt ja tasa-arvoisuus**

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

**Ammatillinen kehittyminen**

- » Koulutus- ja mentorointiohjelmat

**Työterveys ja työhyvinvointi**

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

**Osaamispääoman kasvattaminen**

- » Työkierto

## TYÖMME PERUSTA



**Ennakointi ja muutosten tekeminen etupainotteisesti**

- » Vakavaraisuus

**Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan**

- » Verot

**Omien ympäristövaikutusten pienentäminen**

- » Kehitystrendi

**Tietojen käsittelyn turvallisuus**

- *Tavoite ISO 27001 -sertifiointi 2021 (Suomi)*
- » Koulutukset, tietoturvapoikkeamat, tarkastuspyynnöt
- » Varmennuslausunto ISAE 3000 type 1, jatkossa myös ISO 27001

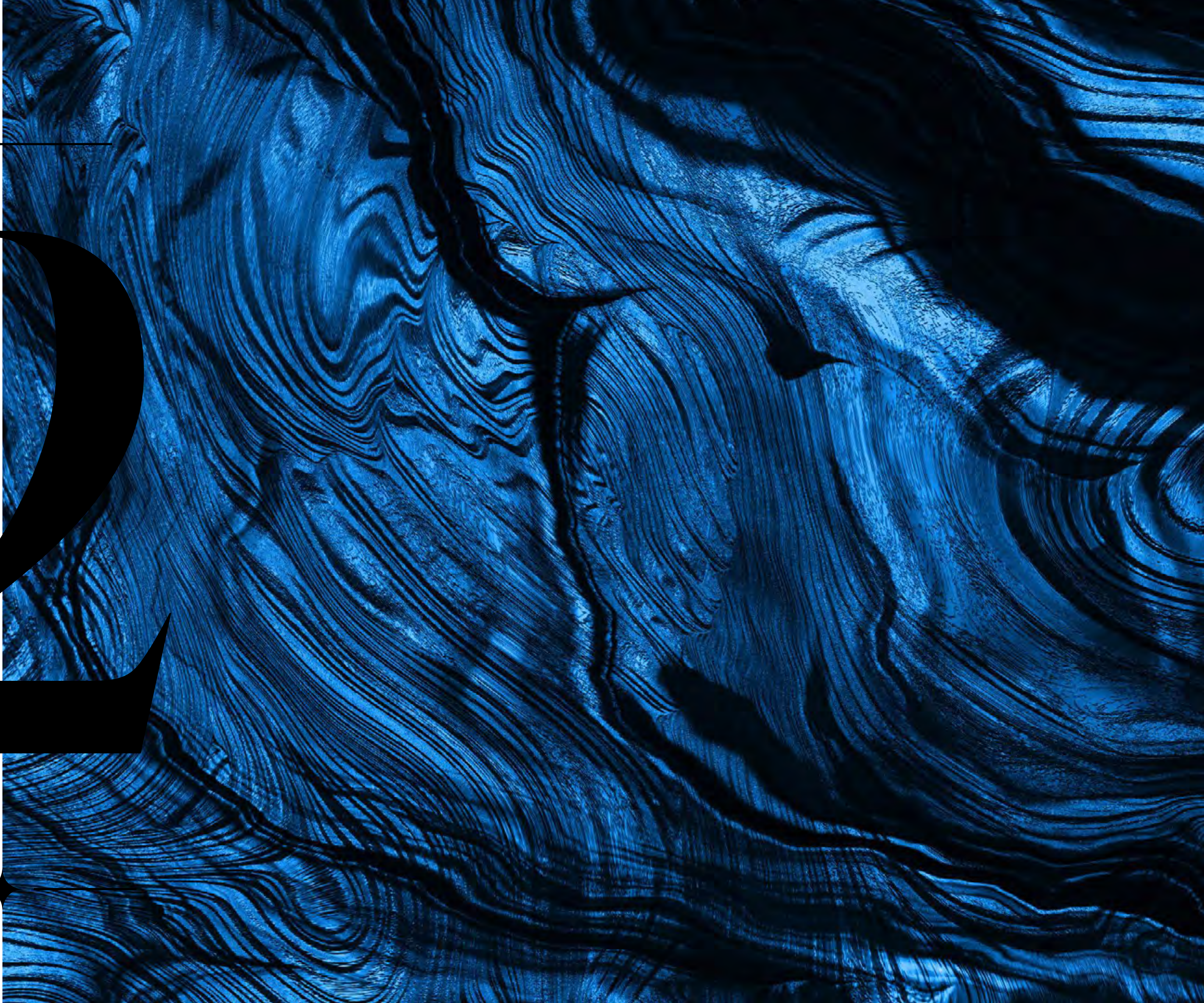
**Yhteistyöhankkeet**

- » Vaikuttavuus

**Vastuulliset hankinnat**

- » Onko toiminta hankintapolitiikan mukaista
- » Tehtyjen toimittaja-arviointien määrä

Q



— 1 —

# Suomen paras työpaikka ja sen lisäksi myös Euroopan huippu

Mandatum Life valittiin helmikuussa 2020 Suomen parhaaksi työpaikaksi Great Place to Work® -instituutin tutkimuksen suurten yritysten sarjassa. Syyskuussa 2020 Mandatum Life ylsi 10. sijalle suurten yritysten sarjassa Euroopan parhaiden työpaikkojen Great Place to Work -instituutin listauksessa. Sijoitus oli Suomen kaikkien aikojen korkein Euroopan parhaiden työpaikkojen joukossa, suurten yritysten sarjassa.



– 2 –

## Jälleen paras yleisarvosana YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden arvioinnissa

Kansainvälinen sijoittajayhteistyöorganisaatio PRI (Principles for Responsible Investment) arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa. Arviointi kertoo organisaatiolle, miten se on edistynyt vastuulliseen sijoittamisen integroinnissa ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää. Mandatum Lifelle myönnettiin paras arvosana (A+) sijoittamisen strategiasta ja hallinnosta sekä kiinteistösiioituksista. Mandatum Lifea arvioitiin yhdeksässä eri kategoriassa, joissa se saavutti mediaaniarvosanaa vastaavan tai sitä paremman tuloksen kaikissa kategorioissa.

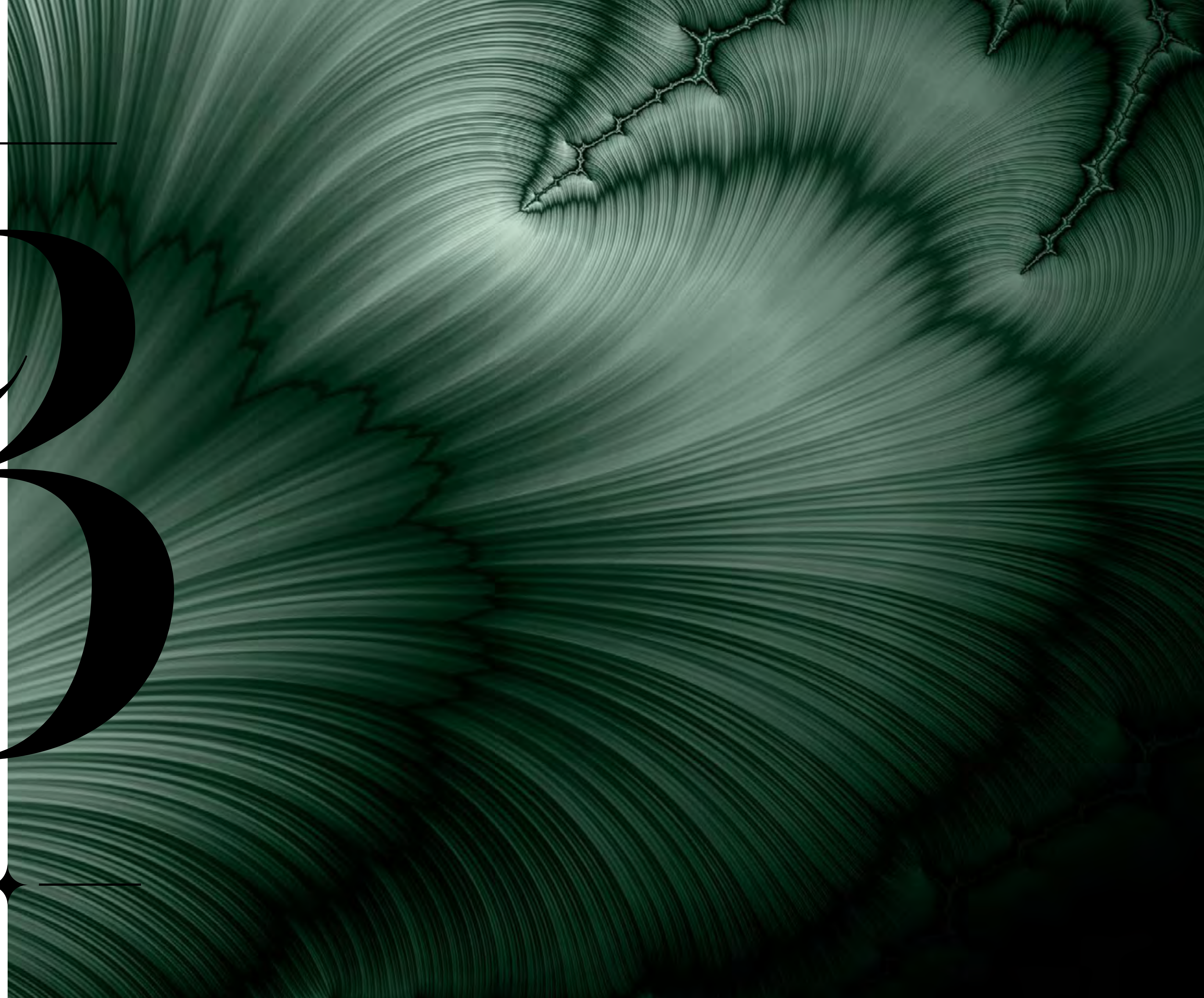


– 3 –

## Tunnistimme kolme YK:n tavoitetta, jotka ovat toimintamme ja vaikutustemme kannalta erityisen olennaisia

Arvioimme vuonna 2020 YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja niiden alatavoitteet löytääksemme niistä ne, joihin voimme vaikuttaa eniten. Työ toteutettiin yhdessä ulkopuolisen kumppanin kanssa kattavan tarkastelun varmistamiseksi. Hankkeen aikana arvioitiin kaikki 17 kestävän kehityksen tavoitetta ja 169 alatavoitetta suhteessa liiketoimintaan ja konsernin vastuullisuusteemoihin.

13



# Raha on muutosvoima

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

Vastuullisuusnäkökulmien integrointi Mandatum Lifen sijoitusprosessiin on jatkuvaa. Mandatum Life

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

Ilmastonmuutoksen huomioiminen ja sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen ovat yksi Mandatum Lifen sijoitustoiminnan painopisteistä. Olemme al-

lekirjoittaneet YK:n Montréal Pledge -sitoumuksen ja kerromme sijoitustemme hiilijalanjäljen vuosittain. Työskentelemme myös yhdessä WWF Suomen kanssa vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi ja ilmastomuutoksen hillitsemiseksi.

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

## RAHA ON MUUTOSVOIMA



### Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin

- *Vastuullisuusnäkökulmien integrointi sijoitusprosessiin ja sijoituskohteiden monitorointi esimerkiksi Global Compact -periaatteiden mukaan*
  - » Kansainvälinen sijoittajayhteistyöorganisaatio PRI (Principles for Responsible Investment) arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa. Arviointi kertoo organisaatiolle, miten se on edistynyt vastuulliseen sijoittamisen integroinnissa ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää. Mandatum Lifelle myönnettiin paras arvosana (A+) sijoittamisen strategiasta ja hallinnosta\* sekä kiinteistösijoituksista.
- *Kestävyysvaikutusten arviointi ja tehokas hallinta sijoitustoiminnassa sekä sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen*
  - » Mandatum Lifen hallinnoimien sijoitussidonnaisten varojen hiilijalanjälki mitataan vuosittain. Uusin tulos on vuoden 2019 osalta, jolloin sijoitusten hiilijalanjälki rahoitetuilla päästöillä mitattuna oli kokonaisuudessaan 26 prosenttia alle yleistä markkinaa kuvaavien indeksien.

## PARAS YLEISARVOSANA VASTUUL- LISEN SIOJITTAMISEN PERIAATTEITA MITTAAVASSA ARVIOSSA

Mandatum Life saavutti vuonna 2020 jälleen parhaan yleisarvosanan (A+) YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteiden eli PRI:n (Principles for Responsible Investment) arvioinnissa.

Kansainvälinen sijoittajayhteistyöorganisaatio PRI arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa eri kategorioissa suhteessa vuosittaiseen kehittymiseen

ja muihin jäseniin. Arviointi kertoo organisaatiolle, miten se on edistynyt vastuulliseen sijoittamisen integroinnissa ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää. Mandatum Life Varainhoito arvioitiin yhdeksässä eri kategoriassa, joissa se saavutti mediaaniarvosanaa vastaavan tai sitä paremman tuloksen kaikissa kategorioissa.

Mandatum Lifelle myönnettiin paras arvosana (A+) sijoittamisen strategiasta ja hallinnosta\* sekä kiinteistösijoituksista. Se saavutti parhaimman arvosanan strategiaa ja hallintoa koskevassa kategoriassa myös vuonna 2019. Vuonna 2020 yhtiö onnistui nostamaan

arvosanansa parhaimpaan luokkaan myös kiinteistö-kategoriassa. Siinä onnistuu maailmanlaajuisesti vain noin kolmannes PRI-organisaation jäsenistä.

”Voimme olla tyytyväisiä suoriutumiseemme jokaisessa omaisuuslajissa. Vaihtoehtoiset sijoituskohdet, kuten kiinteistöt, ovat kiinnostaneet sijoittajia laajalti viime vuosina ja trendi on jatkunut myös tänä vuonna. Kiinteistösijoituksissa arvosanaamme nosti pitkäjänteinen työmme kiinteistöjen energiatehokkuuden mittaamiseksi ja parantamiseksi muun muassa GRESB-yhteisön (Global Real Estate Sustainability Benchmark) jäsenyyden myötä”, sanoo Mandatum



## TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kategoria	Mandatum Life 2020	Mediaani 2020	Mandatum Life 2019
Strategy & Governance	A+	A	A+
Listed Equity	A	A	A
Private Equity	A	A	A
Property	A+	A	A
Listed Equity - Incorporation	A	A	A
Listed Equity - Active Ownership	B	B	B
Fixed Income - SSA	A	B	A
Fixed Income - Corporate Financial	A	B	A
Fixed Income - Corporate Non-Financial	A	B	A

\* Strategy&Governance / Sijoittamisen strategia ja hallinto -kategoria oli aiemmin nimeltään Overall Score / Yleisarvosana. Vuoden 2020 arvioinnissa tämä termi ei ollut enää käytössä.

Lifen vastuullisen sijoittamisen kehitystyöstä vastaava seniorisalkunhoitaja *Topias Kukkasniemi*.

PRI:n vertailussa Mandatum Lifen saamat arvosanat vaihtelivat erinomaisesta hyvään. Heikoin arvosana (B) annettiin aktiivista omistajuutta koskevassa kategoriassa. Arvosanaan vaikutti se, ettei Mandatum Life pääsääntöisesti äänestä yhtiökokouksissa.

”Olemme kokeneet, että meille luontevin tapa vaikuttaa on keskustella suoraan yhtiöiden johdon kanssa. Keskusteluissa kiinnitetään huomiota esimerkiksi yhtiön hallintotapaan, suhteelliseen asemaan ja toiminta-

tapoihin sektorin muihin yhtiöihin nähden, liiketoimintaprosessien kehityssuuntaan ja -tahtiin. Lisäksi kiinnitämme huomiota yhtiöiden vastuullisuusraporttien laajuuteen ja laatuun”, *Kukkasniemi* toteaa. ”Kiinnitämme näissä keskusteluissa huomiota myös siihen, millainen valmius yhtiöllä on korjata mahdollisia epäkohtia. Jos sijoituskohteena oleva yhtiö on haluton panostamaan vastuullisuuteen liiketoiminnassaan, voidaan sijoituksesta luopua.”

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

sijoitusprosessia, toimimaan aktiivisena omistajana ja edistämään vastuullisen sijoittamisen periaatteita.

## SIJOITUSTEN HIILIJALANJÄLKI ALITTAÄ SELVÄSTI MARKKINAINDEKSIEN TASON

Ilmastonmuutoksen huomioiminen ja ilmatoriskin tehokas hallinta on yksi Mandatum Lifen sijoitustoiminnan painopisteistä. Mandatum Life on sitoutunut sijoitustensa hiilijalanjäljen mittaamiseen ja pienentämiseen yli ajan. Portfolio Decarbonization Coalition

-sijoittajaverkoston jäsenenä Mandatum Life tähtää sijoitusten päästöjen pienentämiseen maailmanlaajuisesti hallinnoimalla aktiivisesti sijoitustoiminnan ilmastoriskejä sekä tarjoamalla mahdollisuuksia sijoittaa pienemmän hiilijalanjalan yhtiöihin. YK:n Montréal Pledge -sitoumuksen myötä Mandatum Life julkistaa sijoitustensa päästöjen mittaustulokset vuosittain.

”Teemme jatkuvasti töitä tämän asian eteen hallinnoimalla sijoitustoiminnan ilmastoriskejä. Määrittelemme vuosittain sijoitusten hiilijalanjalan, ja sitä seurataan kunkin sijoituskorin tai rahaston osalta erikseen. Käytännössä jokaisen sijoituskorin, rahaston tai vastuualueen salkunhoitaja vastaa hoitamansa sijoituskohteen ilmastoriskien tehokkaasta hallinnoinnista. Asiakkaillemme tämä puolestaan näkyy esimerkiksi siten, että yksittäisten sijoituskorien hiilijalanjalan voi tarkastaa sijoituskohteiden kuukausikatsauksista”, Mandatum Lifen seniorisalkunhoitaja Topias Kukkasniemi kertoo. Mandatum Lifen hallinnoimien sijoitussidonnaisten varojen hiilijalanjalan vuoden 2020 osalta valmistuvat vasta yritysvastuukoosteen julkaisun jälkeen.

Tuoreimmat tiedot ovat vuoden 2019 mittauksen osalta. Yhteenlaskettuna sijoitusten vuotuinen hiilijalanjalan

vuonna 2019 oli vuonna 1 357 008 (1 151 030) CO<sub>2</sub>-ekvivalenttitonnia. Sijoitusten yhteenlaskettu hiilijalanjalan kasvu verrattuna edelliseen mittaushetkeen johtui hallinnoitavien varojen määrän kasvusta. Sijoitusten hiilijalanjalan rahoitetuilla päästöillä\* mitattuna oli kokonaisuudessaan 26 prosenttia alle yleistä markkina kuvaavien indeksien. Osakesijoituksissa hiilijalanjalan oli 37 prosenttia alle markkinaindeksien tason ja korkosijoituksissa 21 prosenttia alle markkinaindeksien tason. Sijoitusten keskimääräinen hiili-intensiteetti\*\*, joka suhteuttaa sijoituskohdeyhtiöiden päästöt vuotuisen liikevaihtoon, pieneni edellisvuodesta 20 prosenttia.

*\*) Rahoitetut päästöt (financed emissions) kertovat sijoitussalkun päästöt suhteessa sijoitettuun pääomaan. Osakesijoituksissa päästöt suhteutetaan yrityksen markkina-arvoon ja korkosijoituksissa velan määrään. Päästöt jyvitetään sijoitussalkulle omistuosuuden suhteessa.*

*\*\*\*) Keskimääräinen hiili-intensiteetti (average carbon intensity) on vaihtoehtoinen tapa mitata sijoitussalkun hiiliriskiä. Hiili-intensiteetissä päästöt suhteutetaan yrityksen liikevaihtoon. Raportoitu luku on painotettu keskiarvo sijoitusten hiili-intensiteetistä.*

## NÄIN MITTAUS TEHTIIN:

Mittaus tehtiin Mandatum Lifen hallinnoimalle sijoitusvarallisuudelle omien sijoituskorien, mandaattivarainhoidon ja allokationsijoituskorien osalta 31.12.2019 tilanteesta.

Mittauksen suoritti ISS ESG.

Laskenta kattaa noin 78 prosenttia Mandatum Life Sijoituspalvelut Oy:n hallinnoimasta sijoitussidonnaisesta sijoitusvarallisuudesta.

Sijoituskohteiden hiilijalanjalan perustuu Carbon Disclosure Projectin (CDP) dataan yhtiöiden päästöistä. Siltä osin kuin dataa ei ole saatavilla, päästöt on arvioitu käyttäen ISS ESG:n toimialakohtaisia malleja.

”Ilmastonmuutoksen torjuminen edellyttää sijoitusten kanavoimista vähähiilisiin sijoituskohteisiin.”

---

## NÄIN SIJOITTAJA HILLITSEE ILMASTONMUUTOSTA – PÄIVITETTY OPAS ILMASTORISKIEN HALLINTAAN

Mandatum Life ja WWF Suomi julkaisivat sijoittajille päivitetyn oppaan ilmatoriskien hallintaan helmikuussa 2020. Sijoittajilla on keskeinen rooli ympäristön kannalta kriittisten tavoitteiden saavuttamisessa ja ilmastonmuutokseen liittyvien taloudellisten riskien hillitsemisessä.

Ilmastonmuutoksen torjuminen edellyttää sijoitusten kanavoimista vähähiilisiin sijoituskohteisiin. Päivitetty sijoittajan opas antaa työkaluja sijoitussalkun

rakentamiseen ja sijoituspäätösten tekoon. Opas on osa Mandatum Life ja WWF Suomen helmikuussa 2017 aloittamaa yhteistyötä, joka tähtää vastuullisen sijoittamisen edistämiseen ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Taustalla on tarve sopeuttaa sijoitustoimialan toimintaa Pariisin ilmastopöytäkirjassa sovitun 1,5–2 asteen lämpötilatavoitteen edellyttämälle tasolle.

“Uskon, että yhdessä julkaisemamme opas auttaa yrityksiä, säätiöitä ja yksityishenkilöitä muuttamaan sijoitussalkkunsu osaksi ratkaisua, ei osaksi ongelmaa”, sanoo WWF Suomen oikeudellinen neuvonantaja *Raija-Leena Ojanen*.

Mandatum Lifen ja WWF:n oppaassa on esitetty konkreettisia toimintatapoja, joiden avulla sijoittaja voi varautua muutokseen ja minimoida ilmatoriskihin liittyvät negatiiviset vaikutukset sijoitussalkun kehitykseen. Ilmasto-opas on ladattavissa ilmaiseksi Mandatum Lifen verkkosivuilla. Ilmastoasiaa nostettiin esiin vuoden aikana myös kaikille avoimella webinarilla, jonne ilmoittautui mukaan noin 250 aiheesta kiinnostunutta. Tavoitteena on jatkaa aiheesta viestimistä ja aiheen ylläpitoa myös vuonna 2021.

*Tutustu oppaaseen verkossa:*

[RISKEISTÄ MAHDOLLISUUKSIIN - SIJOITTAJAN OPAS ILMASTORISKIEN HALLINTAAN](#)

---

## MANDATUM LIFE OSALLISTUI UPRIGHT-PROJEKTIIN, JOSSA TUTKITIIN POHJOISMAISTEN SIOITTAJIEN NETTOVAIKUTUKSIA

Mandatum Life osallistui suomalaisen The Upright Projectin Net Positive Nordics -tutkimuskonsortioon, jossa tutkittiin pohjoismaisten sijoittajien nettovaiikutuksia. Tutkimuksessa hyödynnettiin Uprightin nettovaiikutusmallia, joka mittaa tekoälyä hyödyntäen yritysten ja sijoitusten vaikutuksia ympäristöön, yhteiskuntaan, terveyteen ja tietoon.

Osana projektia saimme arvion viiden eri Mandatum

Lifen sijoituskohteen nettovaiikutuksista. Nämä olivat: ML European Small & Mid Cap, ML Global Sustainable Equity, Mandatum Lifen Nordic High Yield -rahasto, Mandatum Life Senior Loan Strategy -sijoituskori ja Mandatum Life Fixed Income -sijoituskori.

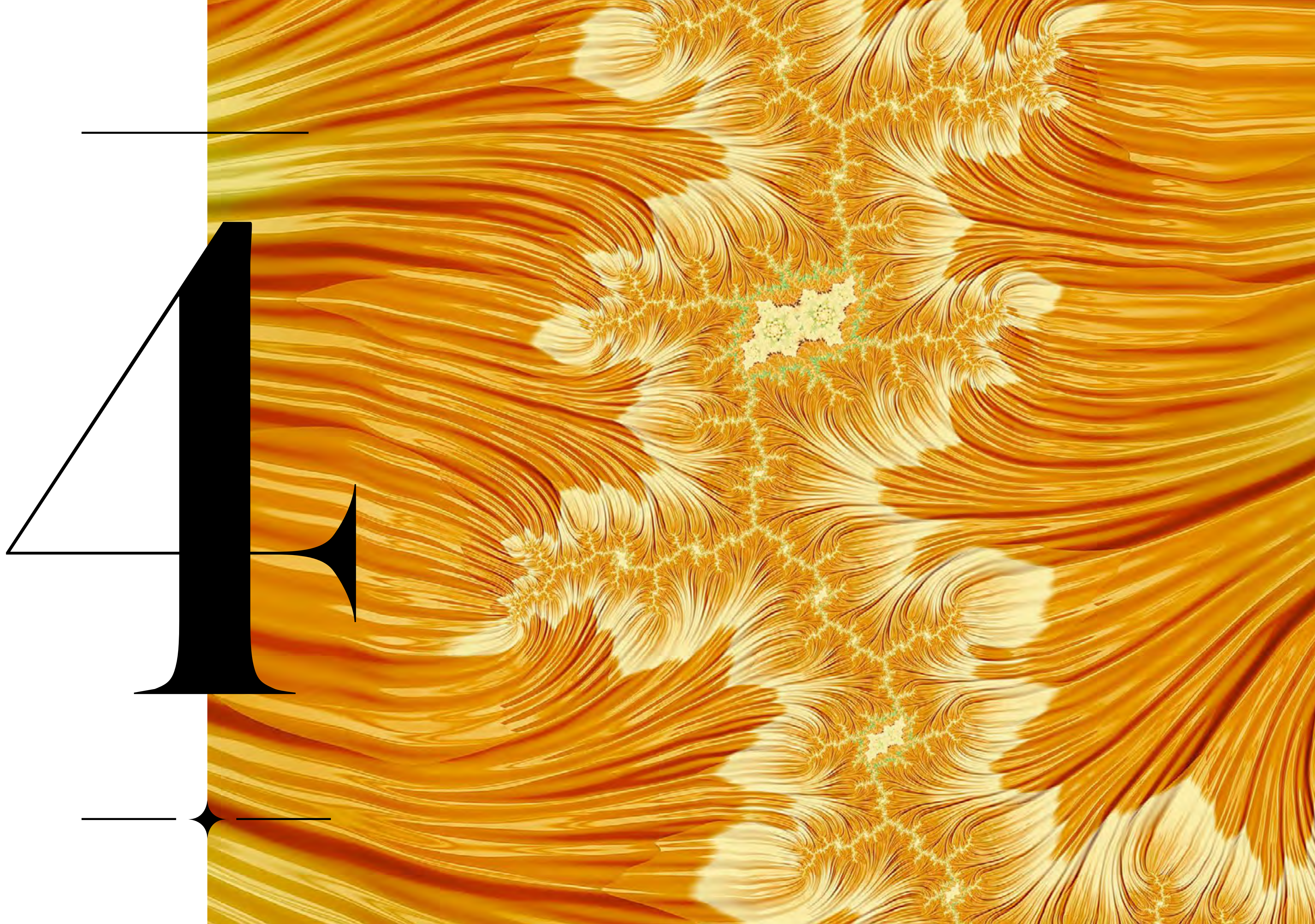
Uprightin selvityksen mukaan näiden sijoitusten nettovaiikutus oli positiivinen. Mandatumin sijoituskohteet pärjäsivät hyvin myös muihin suomalaisiin sijoittajiin nähden.

Osallistuimme projektiin, koska halusimme selvittää, millainen Uprightin menetelmä on ja millaista lisätietoa se voisi antaa sijoittajalle ja sijoituspäätösten tueksi.

---

## TARKEPAA TIETOA SIOITUSKOHTEISTA

Ryhdyimme vuonna 2020 julkaisemaan verkkosivuillamme vastuullisuuskatsauksia, joissa avataan sijoituskorien ja rahastojen sijoituskohteiden ESG-riskiluokitukset, havaitut normirikkomukset, hiilidioksidipäästöt ja salkunhoitajan kommentit. Katsauksia on lähetetty myös instituutioasiakkaille. Katsaukset on julkaistu seuraavista kohteista: European Small & Mid cap, Global Sustainability Equity, Korkosalkku, Nordic High Yield.



# Ihmiset ratkaisevat

Mandatum Life pyrkii liiketoiminnallaan parantamaan suomalaisten taloudellista turvaa ja edistämään hyvää työelämää. Palvelumme avulla yritykset voivat vahvistaa omaa kilpailukykyään. Samoin keskeistä on, miten autamme asiakkaitamme palkitsemaan henkilöstöään oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti. Palvelumme auttavat suomalaisia varmistamaan toimeentulon riittävyyden eläkeajalla ja esimerkiksi taloudellisten vastoinkäymisen kohdatessa.

*Esimerkkejä palvelutarjoamastamme ja niiden vaikutuksista*

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

Hyvin hoidettu ja johdettu liiketoiminta luo hyvinvointia yhteiskuntaan ja vahvistaa kilpailukykyä. Mandatum Life tarjoaa yrityksille välineitä hyvään johtamiseen ja palkittamiseen sekä keinot seurata ja arvioida henkilöstön vaikutusta yrityksen taloudelliseen menestykseen

ja tyytyväisyyteen. Palkkiorahasto tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden säästämisen ja sijoittamiseen. Työnantajalle se on palkittamisen ja johtamisen keino, jolla voi ohjata työtä oikeaan suuntaan.

## » **Eläketurvan täydentäminen**

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

## » **Lakisääteisen sosiaaliturvan täydentäminen**

Yhä useampi suomalainen on huolissaan toimeentulostaan taloudellisten vastoinkäymisen kohdatessa.

Mandatum Lifen henkilövakuutukset lisäävät asiakkaiden ja heidän perheidensä taloudellista turvaa vakavan sairauden, työkyvyttömyyden tai kuolemantapauksen varalta.

## » **Yrittäjän turvaaminen kehittää yrittäjyyttä**

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

Seuraamme ja mittaamme vastuullisuuden toteutumista tämän teeman osalta kolmella tavalla. Ensimmäinen on asiakastyytyväisyys (Net Promoter Score), jossa tavoitetasomme vuodelle 2020 oli 70. Toiseksi seuraamme palkkiorahastojen hallitusten ja palkitsemiskonsultoinnin asiakkaiden tyytyväisyyttä. Kolmas mittarimme on palkkivaakatutkimusten, tasa-arvokartoitusten ja palkitsemispulssien määrän kehitys.

## IHMISET RATKAISEVAT



### Asiakkaiden ja heidän henkilöstönsä hyvinvoinnin tukeminen Mandatum Lifen tuotteiden kautta.

- » Vastuullinen palkitseminen ja taloudellinen varautuminen palkkiorahastojen avulla, eläketurvan täydentäminen, lakisääteisen sosiaaliturvan täydentäminen, yrittäjän turvaaminen
- » Asiakastytyvyisyys (NPS) oli 72,5 vuonna 2020

### Autamme asiakkaitamme palkitsemaan henkilöstöään oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti.

- » Rahaston hallinnointipalvelu vastaa rahastomme tarpeita hyvin tai erittäin hyvin, 100%. (Rahaston hallitusten kysely). Palkkavaakamarkkinapalkkavertailun aineiston koko kasvoi 63 kappaleeseen. Tasa-arvokartoituksia ja palkitsemispulseja tehtiin vuonna 2020 vielä vähän, tavoitteena on niiden määrän kasvattaminen.

## ASIAKKAIDEN PALVELU SUJUI KORONA-AIKANA MYÖS ETÄNÄ

Koronapandemian seurauksena Mandatum Lifen työntekijät siirtyvät etätöihin maaliskuussa 2020 ja valtaosa henkilöstöstämme on tehnyt etätöitä koko loppuvuoden. Myös valtaosa asiakastapaamisista siirtyi virtuaaliseen muotoon.

Koronakriisi aiheutti myös markkinatilanteen nopean muutoksen, joten taloutta on seurattu tavallista intensiivisemmin. Markkinaheilunnan vuoksi asiakkaat

ovat olleet tavallista kiinnostuneempia sijoitustensa tuotoista ja vakuutustensa sisällöistä. Mandatum Lifen asiakastyö nousikin kevään aikana entistäkin tärkeämpään rooliin. Pystyimme vastaamaan asiakkaidemme odotuksiin, ja asiakastutkimuksen arvostamat ovatkin pysyneet korkealla tasolla poikkeusaikana.

Koronan vuoksi asiakasviestintää lisättiin merkittävästi. Aloitimme keväällä viikoittaisen markkinakatsauksen julkaisemisen. Myös kaikki asiakastilaisuudet vaihdettiin koronan vuoksi virtuaaliseen muotoon. Järjestimme vuoden aikana noin 40 virtuaalista tapahtumaa.

”Koronan vuoksi  
asiakasviestintää lisättiin  
merkittävästi.”

---

## TUTKIMME, MILLAINEN PALKITSEMINEN MOTIVOI

Hyvin hoidettu ja johdettu liiketoiminta luo hyvinvointia yhteiskuntaan ja vahvistaa kilpailukykyä. Tämän vuoksi halusimme selvittää tarkemmin suomalaisten yritysten käytössä olevia palkitsemisjärjestelmiä sekä työnantajien ja työntekijöiden näkemyksiä näiden järjestelmien motivoivuudesta ja tehokkuudesta.

Tämän vuoksi teimme vuonna 2020 aiheesta tutkimuksen, johon vastasi 302 työnantajan edustajaa ja 1 007 työntekijää suomalaisista yrityksistä. Mandatum Lifen Palkitsemistutkimus 2020:n tulosten perusteella rahallinen palkitseminen on työntekijöiden mielestä paras motivaatiotekijä hyviin suorituksiin. Työntekijät arvostavat kaikkia rahallisia palkitsemisjärjestelmiä enemmän kuin työnantajat arvioivat. Lisäksi jopa 36 prosenttia työntekijöistä olisi valmiita pienempään peruspalkkaan, jos tulospalkkioiden avulla olisi mahdollista päästä aiempaa suurempaan kokonaisansioon.

”Viime aikoina on keskusteltu paljon työn merkityksellisyydestä ja työn imusta. Kun työntekijöitä pyydettiin asettamaan eri motivaatiotekijät tärkeysjärjestykseen mukaan, miten ne kannustavat tekemään työn erityisen hyvin, nousi rahallinen palkitseminen tärkeimmäksi motivaattoriksi. Rahallinen palkitseminen ja työn mielekkyys kulkevat kuitenkin käsi kädessä. Tämänkin tutkimuksen perusteella voidaan sanoa, että näiden molempien asioiden pitää olla kunnossa, jotta työ motivoi tekijäänsä”, Mandatum Lifen palkitsemispalveluiden johtaja *Kiisa Hulkko-Nyman* sanoo.



5



## Omalla esimerkillä

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

Tulevaisuuden tavoitteenamme on yhä vaikuttavammin hyödyntää henkilöstön osaaminen ja innostaminen liiketoiminnan kehittämisessä. Omalla esimerkillä on Mandatum Lifen henkilöstövastuun visio, jonka mukaan tulevaisuuden organisaatioista parhaiten menestyvät ne, jotka pystyvät täysimittaisesti hyödyntämään henkilöstönsä osaamisen.

### *Keskeisiä tavoitteitamme ovat*

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

Mittaamme vastuullisuuden toteutumista useilla tavoilla. Mandatum Life tarjoaa koko henkilöstölleen laajan vakuutusturvan sekä mahdollisuuden rahastoida tulospalkkionsa Palkkiorahastoon. Vastuu henkilöstöstä tarkoittaa myös työntekijöiden ja heidän perheidensä turvaamista taloudellisten riskien varalta. Kiinnitämme erityistä huomiota myös työkyvyn johtamiseen ja henkilökunnan hyvinvointiin liittyviin etuihin.

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

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

Muita keskeisiä vastuullisuusmittareitamme ovat sairaspöissaolot maittain, vaihtuvuus sekä tapaturmat.

## OMALLA ESIMERKILLÄ



### Työllistäminen

- » Työntekijöiden määrä: 568 (573 vuonna 2019)
- » Tavoitteenamme on työllistää nuoria ja opiskelijoita. Kesätyöntekijä ja Summer Trainee -nimikkeillä oli 12 työntekijää. Sen lisäksi Mandatumilla työskenteli kesän yli useampia traineeta.

### Palkkiorahastot ja laaja vakuutus turva koko henkilöstölle

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

### Vastuulliset johtamiskäytännöt ja tasa-arvoisuus

- *Vähintään 40 % kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla*
  - » Vuonna 2020 Mandatum Lifessa oli vähintään 39 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla (38% vuonna 2019).
  - » Toimitusjohtajalle raportoivista johtajista naisten osuus oli 44,4 prosenttia. Hallituksessa naisten osuus oli 25 prosenttia ja johtoryhmässä 33,3 prosenttia.

### Ammatillinen kehittyminen

- » Talon sisäinen mentorointiohjelma alkoi syyskuussa 2020 ja päättyi kesäkuussa 2021. Mentorointiohjelmaan osallistui 12 paria eli 24 työntekijää.

### Osaamispääoman kasvattaminen

- » Työkiertoja oli vuoden 2020 aikana 4 kappaletta, sekä kolme tapausta, jossa vuonna 2019 aloitettua työkiertoa jatkettiin. Lisäksi talon sisällä on haettu avoimia työpaikkoja ja siirrytty uusiin tehtäviin.

### Työterveys ja työhyvinvointi

- » 360-arvioinnit esimiehille tehdään joka toinen vuosi, seuraavan kerran vuonna 2021.
- » Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksessa (Great Place to Work) työntekijöiden kokonaistyytyväisyyttä mittaava trust index oli 86 %.

”Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka” -väittämän kanssa samaa mieltä oli 92 %

- » Sairaspoissaolot Mandatum Lifessa 1,4% ja maittain:
  - » Suomi 1,4 %
  - » Viro 1,8 %
  - » Latvia 0,3 %
  - » Liettua 0,8 %

- » Vaihtuvuus Mandatum Lifessa: 8,1%;
- » Tapaturmat: 0

---

## SUOMEN PARAS JA EUROOPAN KYMMENENNEKSI PARAS TYÖPAIKKA

Henkilöstötyytyväisyys on asetettu jo vuonna 2008 yhdeksi Mandatum Lifen strategisista tavoitteista, ja yhtiö valittiin Suomen parhaimpien työpaikkojen joukkoon jo kymmenen kerran peräkkäin.

Mandatum Life ylsi Suomen kaikkien aikojen korkeimpaan sijoitukseen Euroopan parhaiden työpaikkojen joukossa, suurten yritysten sarjassa ja lisäksi Mandatum Life valittiin Suomen parhaaksi työpaikaksi Great Place to Work® -instituutin tutkimuksen suurten yritysten sarjassa.

”Mandatum Life on kasvanut Great Place to Work

-tutkimusvuosiensa aikana suurten organisaatioiden kategoriaan. Yhteistyövuosiemme ajan olemme saaneet todistaa Mandatum Lifen yrityskulttuurin kehitystyötä, joka on toisaalta ollut kekseliästä ja rohkeaa mutta samaan aikaan toimialan turvallisuutta ja luotettavuutta tukevaa. Yrityskulttuurin kehittäminen on ollut Mandatum Lifen ylimmän johdon selkeä arvovalinta sekä strateginen painopiste. Esimerkillisen suunnitelmallisella työllä Mandatum on saavuttanut tunnustuksen Suomen parhaiden työpaikkojen joukossa jo 10 kertaa peräkkäin ja ansaitusti ottaa haltuunsa suurten organisaatioiden kategorian ensimmäisen sijan”, Great Place to Work Finlandin toimitusjohtaja *Katriina Grönqvist* kommentoi.

“Menestyksemme kulmakivi on se, että olemme onnistuneet luomaan kulttuurin, joka perustuu luottamuk-

selle, hyvälle johtajuudelle, matalalle hierarkialle ja sitoutuneisuudelle. Toimivien henkilöstökäytäntöjen päälle on ollut hyvä rakentaa syvempää välittämisen ulottuvuutta, jossa pienimpiinkin yksityiskohtiin on voitu panostaa. Monesti arkea ilahduttavat ideat ovat lähtöisin työntekijöiltä itseltään, ja uusia käytäntöjä kehitettäessä henkilöstöä osallistetaan ja kuunnellaan herkällä korvalla. Uskomme vahvasti, että positiivinen ja innostunut asenteemme vie meitä eteenpäin myös jatkossa”, henkilöstöjohtaja *Jatta Gerdt* sanoo.

Vuonna 2020 Suomea koskeneeseen tutkimukseen osallistui yhteensä 150 organisaatiota, Euroopan parhaiden työpaikkojen osalta taas 3 000 organisaatiota.

Sijoitus tutkimuksessa määräytyy henkilöstön tyytyväisyyskyselyn sekä Great Place to Work Institutin asian-

## ERINOMAISET TULOKSET

Vuoden 2019 tapaan 91 % henkilöstöstä suosittelisi Mandatum Lifea työnantajana.

Työntekijöiden kokonaistyytyväisyyttä mittaava trust index oli historiamme paras: 86 % (84).

Vastausprosentti: 90 % (87 %)

**86 %** (2019: 84 %)

Trust Index -kokonaispisteet (keskiarvo kaikista väittämistä)

**92 %** (2019: 90 %)

Kokonaisuudessaan tämä on todella hyvä työpaikka

**87 %** (2019: 87 %)

Tavat, joilla vaikutamme yhteiskuntaan, ovat minusta hyviä

**95 %** (2019: 97 %)

Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta syntyperästä

**91 %** (2019: 91%)

Täällä ihmisiä kohdellaan tasa-arvoisesti riippumatta sukupuolesta

**91 %** (2019: 91 %)

Suosittelisin Mandatum Lifea työnantajana

tuntijoiden suorittaman työpaikan kulttuurin analyysin perusteella. Henkilöstökyselyssä oli tänä vuonna yhteensä 64 väittämää. Ne jakautuvat viiteen osa-alueeseen: Uskottavuus, kunnioitus, oikeudenmukaisuus, ylpeys ja yhteishenki. Työpaikan kulttuurin analyysissä perehdytään organisaation henkilöstökäytäntöihin, ja siinä selvitetään, miten hyvin ne tukevat työntekijäkeskeisen henkilöstökulttuurin rakentamista.

## KORONA MULLISTI ARJEN, MITÄ TEHTIIN MANDATUMISSA?

Koko vuoden olemme olleet fyysisesti etäällä, mutta tavoitteenamme on ollut olla henkisesti lähellä koko organisaation tasolla. Huolenpitäjinä eivät ole olleet pelkästään yrityksen johto ja esimiehet, vaan myös

kollegat ovat kantaneet vastuuta ja toisistaan. Tuen saantiin on ollut erityisen alhainen kynnys.

### » Perustimme koronavalmiusryhmän ja lisäsimme viestintäämme

Meillä ihmisistä huolehtiminen on tänä poikkeusajankana näkynyt tekoina sekä sanoina. Perustimme helmikuussa koronavalmiusryhmän, joka on huolehtinut tilannekuvan arvioinnista, yhtiötason toimenpide ja toimintamallipäätöksistä sekä vastannut tiedottamisesta.

Vaikka media on tarjonnut paljon tietoa koronatilanteesta, olemme viestineet itse aiheesta säännöllisesti ja työntekijälähtöisesti tuoden esiin se, miten muuttuva epidemiatilanne vaikuttaa toimintaamme. Tilanteesta on puhuttu faktoihin perustuen, avoimesti ja toistuvasti.

Toimitusjohtajan info on ollut kerran viikossa, esimiesinfot ovat pyörineet säännöllisesti ja jokainen yksikkö ja tiimi on järjestänyt etäkokouksia tavallista tiheämmin. Lisäksi olemme viestineet aiheesta jatkuvasti intrassa.

### » Siirryimme etätöihin

Mandatum Lifen kaikki työntekijät siirtyivät etätöihin maaliskuun 13. päivä ja etätöitä on jatkettu siitä lähtien. Valmiudet etätöihin olivat teknisesti olemassa. Vaikka työarkemme mullistui nopeasti, on uudenlainen työarki toiminut erittäin hyvin ja henkilöstön kokonaishyvintointi on säilynyt hyvänä.

Etätöihin siirryttyämme ovat jokapäiväiset kasvotusten tapahtumat keskustelut ja tapaamiset jääneet pois arjes

tamme, emmekä yhtä luontaisesti tule ehkä kysyneeksi toisiltamme kuulumisia. Aloitimme vuonna 2020 ML Pulse -fiiliskyselyä koskevan kokeilun. Kyselyn tarkoituksena on saada tietoa siitä, miten henkilöstö jaksaa etätöissä, millainen heidän mielialansa on, ja miten palautuminen onnistuu unen ja liikunnan kautta. Kyselyyn vastattiin joka toinen viikko. Fiilismittarin mukaan tunnelma etätöissä on ollut hyvä.

Koronavirusepidemian aikana tilanteet ovat muuttuneet nopeasti, joten olemme noudattaneet proaktiivisen päätöksenteon mallia. Tämän vuoksi olemme julkaisseet säännöllisesti selkeitä ohjeita kaikista niistä poikkeuksista, jotka ovat koskettaneet käytännön arkea. Saako työpaikalle tulla vaiko ei? Miten työtunnit ilmoitetaan? Selkeä struktuuri ja ohjeiden helppo löydettävyys on tuonut turvaa ja jatkuvuutta

työntekijöiden arkeen. Meillä ohjeet ovat olleet välillä hyvinkin yksityiskohtaisia. Ne kertovat omalta osaltaan siitä, että olemme halunneet pitää asiakkaamme ja työntekijämme terveinä ja turvassa. Haluamme myös tarjota selkeää ohjeistusta, jotta jokainen työntekijä voi kohdistaa panoksensa ja energiansa omaan ydintekemiseen. Esimerkiksi aluksi keskityimme nykyasiakkaiden palvelemiseen, loppuvuotta kohden tapahtui paluu normaalimpaan asiakastyöhön.

#### » **Muu tukeminen**

Samanlainen uudelleenmietintä on koskenut myös erilaisia prosesseja ja työsuhde-etuja. Niistä suurimmat muutokset ovat koskeneet työterveyshuoltoa.

Päätimme, että sekä koronatestit että vasta-ainetestit ovat osa työterveyshuoltoa ja kaikkien vapaasti hyö-

dynnettävissä. Lisäsimme myös työterveyshuollon antamaa psykologista tukea, sillä epävarma tilanne on ollut omiaan vaikuttamaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Moni muukin perinteinen etu muokattiin paremmin tilanteeseen sopivaksi. Mandatumissa oli käytössään sähköisesti ravintoloissa toimiva ravintoetu, mutta koska ravintoloiden tarjonta ei ollut kaikkien saatavilla, lounasetu päätettiin maksaa hetken aikaa palkan mukana. Normaalien liikuntaetujen lisäksi kahdesti viikossa alkoi pyöriä etäjooga.

Monilla työntekijöistämme oli kotonaan lapsia, joita hoidettiin ja opetettiin työn lomassa. Halusimme tarjota aktiivisesti erilaisia joustoja. Työn jaksottamiseen pystyi mahdollisuuksien mukaan käyttämään esimerkiksi liukuvaa työaika tai työaikapankin saldoja. Myös hetkellisesti lyhennetty työaika, vuosiloman

”Yritysvastuutyöhön oli mahdollisuus käyttää vuonna 2020 kahdeksan tuntia työaika.”

käyttö pätkissä ja lomarahojen vaihtaminen lisäva- paaksi auttoi sekä työn ja lastenhoidon yhdistämisessä että omassa palautumisessa.

---

### **AUTETAAN YHDESSÄ! JOKAISILLA OLI MAHDOLLISUUS TEHDÄ VAPAAEHTOIS- TYÖTÄ TYÖAIKANA**

Hankalat ajat vaativat tärkeitä tekoja. Tämän vuoksi Mandatum Life kannusti koko henkilöstöä tekemään yritysvastuutyötä.

Yritysvastuutyöhön oli mahdollisuus käyttää vuonna 2020 kahdeksan tuntia työaika. Työ saattoi olla joko ammatillisen osaamisen tarjoamista tarvitseville tahoille tai muunlaisen avun tarjoamista itselle tärkeässä asiassa.

Vapaaehtoistyötä tehtiin hyvin erilaisissa paikoissa. Mandatumilaiset auttoivat esimerkiksi SOS-Lapsiky- lää, Suomen Mentorit ry:tä ja Hurstin ruoka-apua.

---

### **TYÖNTEKIJÖIDEMME EDUT – LISÄTURVAA HENKILÖSTÖLLE**

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

Täydennämme työntekijöidemme eläketurvaa koko henkilökunnan kattavalla ryhmäeläkevakuutuksella.

Palkkiorahasto mahdollistaa henkilöstölle pitkäaikai- seen säästämiseen ammattimaisen sijoitustoiminnan turvin. Palkkiorahasto on avoin, läpinäkyvä ja reilu ratkaisu, jossa tähdätään pitkän aikavälin hyötyihin. Mandatum Life kannustaa pitkäaikaiseen säästämi- seen maksamalla 20 prosenttia enemmän palkkioita bonuksensa rahastoivalle työntekijälle.

6





# Työmme perusta

Taloudellinen vastuu tarkoittaa Mandatum Lifessa huolehtimista toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekevyydestä sekä vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa. Toiminnan jatkuvuudesta huolehtiminen luo pohjan asiakkaiden vakuutuksiin liittyvien vastuiden sekä asiakkaiden sijoitusten ja eläkkeiden hoitamiseen vuosikymmenien ajan kestävästi ja vastuullisesti. Siksi myös riskienhallinta liittyy oleellisesti Mandatum Lifen taloudelliseen vastuuseen.

Riskienhallintaprosessin tärkeimpiä tavoitteita on varmistaa pääoman riittävyys suhteessa liiketoiminnan riskeihin sekä rajoittaa taloudellisen tuloksen heilahtelua pitkällä aikavälillä.

Taloudellinen vastuu tarkoittaa myös ennakoivaa reagoimista erilaisiin tilanteisiin, kuten organisaatiossa sisällä ja ulkopuolella tapahtuviin muutoksiin, kuten koronaepidemiaan.

Mandatum Life on merkittävä yhteiskunnallinen työllistäjä ja veronmaksaja. Yhtiö työllisti vuonna 2020 noin 570 henkilöä Suomessa ja Baltiassa. Mandatum Life on ollut vuosia Suomen suurimpia veronmaksajia.

Työmme vastuullisuusperustan olennaisia osia ovat myös tietojen käsittelyn turvallisuus, yhteistyöhankkeemme ja oman toimintamme ympäristövaikutusten vähentäminen.

## TYÖMME PERUSTA



### Ennakointi ja muutosten tekeminen etupainotteisesti

- » Mandatum Lifen vakavaraisuussuhde oli joulukuun 2020 lopussa 188 % (194 % 12/2019) ja ilman siirtymäsääntöjä 159 % (159 % 12/2019).

### Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan

- » Mandatum Life maksoi vuonna 2020 veroja 36,8 milj. euroa.

### Tietojen käsittelyn turvallisuus

- *Tavoite ISO 27001 -sertifiointi 2021 (Suomi)*
  - » Varmennuslausunto ISAE 3000 type 1, jatkossa myös ISO 27001
  - » Tietosuoja verkkokoulutusten suoritusaste 99 %
  - » Tietoturvan verkkokoulutusten suoritusaste 99 %
  - » Tarkastuspyynnöt 2 kpl
  - » Henkilötietojen tietoturvapoikkeamat 17 kpl
  - » Muut tietoturvapoikkeamat 0 kpl

### Omien ympäristövaikutusten pienentäminen

- » Mandatum Lifen kasvihuonekaasupäästöt laskettiin ja raportoitiin vuodelta 2020. Kasvihuonekaasupäästöt vuodelta 2020 olivat 976,6 tonnia (571,1 vuonna 2019). Päästöt lisääntyivät 71 prosenttia. Luvut eivät ole vertailukelpoisia keskenään, koska kasvua selittää mm. se, että datan keräystä laajennettiin aiemmasta.

### Yhteistyöhankkeet

- » Yhteistyöhankkeiden vaikuttavuutta voi konkretisoida esimerkiksi Tukikummit-yhteistyön kautta. Yli 3 000 lasta on tullut lahjoitetun tapaturmavakuutuksen piiriin vuoden 2020 loppuun mennessä.

### Vastuulliset hankinnat

- » Vuonna 2020 toimittaja-arviointeja tehtiin yhteensä 40 kpl.

## KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT (TCO2E), MANDATUM LIFE

	2020	2019
Scope 1 – Suorat kasvihuonekaasupäästöt	55.1	0
Scope 2 – Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	363.6	108
Scope 3 – Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	557.9	463
Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt, yhteensä	<b>976.6</b>	<b>571</b>
Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä	<b>1.96</b>	<b>1.21</b>

### Mandatum Life mittaa ja kompensoi oman toimintansa ympäristövaikutukset

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

Osana tätä projektia myös Mandatum Life laski vuoden 2019 kasvihuonekaasupäästönsä. Tässä ensimmäisessä vaiheessa yhtiönlaskelmiin sisältyi sähkö, työmatkat sekä polttoaineen ja energian kulutusta.

Vuonna 2020 tätä työtä jatkettiin siten, että datan

keruuta laajennettiin aiemmasta. Sähkön, työmatkojen, polttoaineen ja energian kulutuksen lisäksi mukaan otettiin myös lämmitys sekä tuotteet ja palvelut, kuten IT-laitteet, paperinkulutus, toimiston remonttiin liittyneet hankinnat ja tärkeimmät pilvipalvelut. Mandatumin kasvihuonekaasupäästöt olivat vuonna 2020 yhteensä 976,6 tonnia. Suurin osa kokonaispäästöistä aiheutui toimistomme remontista, jolla on kertaluonteinen vaikutus päästöihimme. Päästöjen määrä kasvoi vuodesta 2019 71 prosenttia, mutta kasvu selittyy lähinnä toimistoremontilla ja aiempaa laajemmin kerätystä datasta.

Mandatumin päästöt vuodelta 2019 kompensoitiin Prony Wind Power -nimisen Gold Standard VER-hankkeen kautta. Prony ja Kafeate -tuulipuistot tuottavat uusiutuvaa energiaa Uudessa-Kaledoniassa, joka muiden Tyynenmeren saarien tapaan on erityisen altis ilmastonmuutoksen aiheuttamille äärimmäisille sääilmiöille ja merenpinnan nousulle. Hankkeen avulla luodaan myös työpaikkoja ja tuetaan alueen kehitystä YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti. Gold Standard-sertifiointi takaa hankkeen läpinäkyvyyden, laadun ja hallinnon. Myös vuoden 2020 päästöt kompensoidaan.

## Yhteistyöhankkeemme

Mandatum Life tukee poikkeuksellisten ihmisten ponnistuksia ja hyviä hankkeita. Sponsoroidimme vuosittain päätettäviä kulttuuri- ja urheilumuotoja sekä lahjoitamme hyväntekeväisyyteen. Teemme myös oppilaitosyhteistyötä ja olemme mukana erilaisilla messuilla sekä seminaareissa.

*Tässä esimerkkejä yhteistyöstämme vuonna 2020:*

### » **Tukikummit**

Toimimme yhteistyössä Tukikummit-säätiön kanssa lasten ja nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Lahjoitamme Tukikummiin kautta kaikkein vaikeimmassa tilanteessa olevien perheiden lapsille tapaturmavakuutuksia. Yhteistyön aikana tapaturmavakuutuksen on saanut noin 3 000 lasta tai nuorta.

### » **WWF Suomi**

Työskentelemme yhdessä WWF Suomen kanssa vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi ja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Luomme konkreettisia toimintamalleja ja ohjeita siihen, miten sijoittajat vähentävät käytännössä sijoitustensa hiilidioksidipäästöjä. Vuonna 2020 julkaisimme yhteisen oppaan

sijoittajille ilmatoriskien hallintaan sekä järjestimme aiheesta kaikille avoimen webinaarin.

### » **Joululahjavarat**

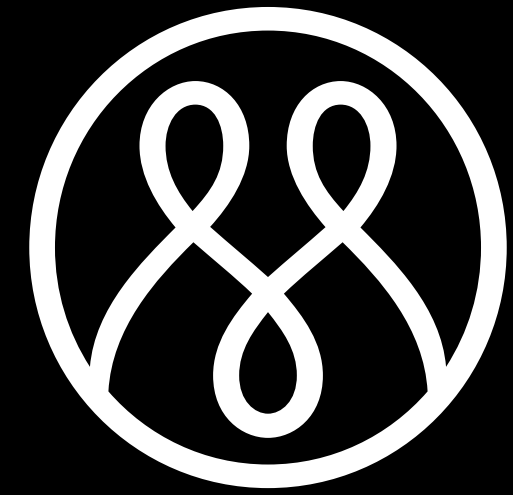
Mandatum Life ja Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kaleva tekevät tänäkin jouluna lahjoituksen parempaa tulevaisuutta tukevan työn edistämiseksi. Joululahjoituskohde valittiin marraskuussa järjestetyn henkilöstön äänestyksen perusteella. Eniten ääniä keräsi Me-säätiö, jonka toimintaa tuetaan lahjoittamalla säätiölle yhteensä 15 000 euroa.

Vuonna 2015 perustettu Me-säätiö toimii lasten ja nuorten yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Säätiön toiminnan piiriin Suomessa kuuluu verkosto yhteisötaloja, jotka toimivat alueilla ja lähiöissä, joissa yhdenvertaisuustyön tarve on suurin. Me-talo on avoin

yhteisötila, fyysinen ja digitaalinen kaikille avoin "olohuone", jossa järjestetään mielekästä toimintaa ja palveluja alueiden lapsille, nuorille ja perheille. Lahjoitussummalla tuettiin Me-talo -toimintaa maakunnissa. Lisäksi Mandatum Life Varainhoito teki lahjoituksen vuonna 2020 Hope ry:lle vähävaraisten lapsiperheiden tukemiseksi.

### » **Muut hankkeet**

Mandatum Life tukee Suomen Naisten Alppimaajoukkuetta sekä lisäksi golfari Mikko Korhosta, pikajuoksija Samuel Purolaa ja keittiömestari Mikko Kaukosta, Suomen edustajaa maailman arvostetuimmassa kokkilpailussa. Olemme yksi Levin virallisista Official Partner -yrityskumppaneista sekä GrIFK Alpine r.f. alppihiihtoseuran pääyhteistyökumppani.



WWW.MANDATUMLIFE.FI  
2020