

# 8) MANDATUM

VASTUULLISUUSRAPORTTI  
2023

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>JOHDANTO</b> .....	<b>3</b>	Vastuulliset myynti- ja markkinointikäytännöt .....	39	<b>VASTUULLISUUS YHTEISÖISSÄ</b> .....	<b>74</b>
Tämä on Mandatum .....	4	Asiakastyytyväisyys .....	40	Sidosryhmäyhteistyö ja vuoropuhelu .....	75
Toimitusjohtajan terveiset .....	6			Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet .....	76
Vastuullisuuden kohokohdat 2023 .....	8			Taloudellinen vastuu ja verojalanjälki .....	78
<b>VASTUULLISUUS MANDATUMISSA</b> .....	<b>9</b>	<b>OMA HENKILÖSTÖ JA TOIMINTA</b> .....	<b>41</b>	<b>LIITTEET</b> .....	<b>79</b>
Vastuullisuuden johtaminen .....	10	Omalla esimerkillä .....	42	Liite 1: Laskentaperiaatteet .....	80
Kestävyysstrategia .....	14	Henkilöstövastuu .....	44	Liite 2: EU-taksonomia .....	83
Vastuullisuuskysymykset ja riskienhallinta .....	16	Vastuulliset henkilöstökäytännöt .....	44	Liite 3: Kasvihuonekaasupäästöt .....	99
<b>VASTUULLINEN SIOJITTAMINEN</b> .....	<b>18</b>	Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus .....	47	Liite 4: GRI-sisältöindeksi .....	102
Raha on muutosvoima .....	19	Terveys ja hyvinvointi .....	50	Vastuullisuusraportin allekirjoitukset .....	110
Sijoitusten hallinta .....	20	Osaamisen kehittäminen .....	55	Tilintarkastajan varmennusraportti .....	111
Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi ...	29	Palkitseminen .....	57	Yhteystiedot .....	113
Kestävä rahoitus .....	31	Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen .....	60		
<b>MANDATUMIN TUOTTEET JA PALVELUT</b> .....	<b>32</b>	Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estäminen .....	61		
Ihmiset ratkaisevat .....	33	Tietosuoja .....	63		
Tuote- ja palvelutarjonta .....	34	Tietoturva ja kyberturvallisuus .....	66		
Varainhoito ja omaisuudenhoito .....	34	Ihmisoikeudet ja työkäytännöt .....	68		
Vakuuttaminen .....	35	Toimitusketjun hallinta .....	70		
Palkitsemispalvelut .....	36	Oman toiminnan ympäristövaikutukset ....	71		
		Lakien ja määräysten noudattaminen ....	73		

Tämä vastuullisuusraportti koskee Mandatum Oyj:tä tytäryhtiöineen (jäljempänä yhdessä Mandatum tai Mandatum-konserni).

# 1

# JOHDANTO



# TÄMÄ ON MANDATUM

Mandatum on rahan ja hengen erikoisosaimisen yhdistävä merkittävä finanssipalvelujen tarjoaja. Yhtiö tarjoaa asiakkailleen laajan valikoiman palveluita kattuen omaisuuden- ja varainhoidon, säästämisen ja sijoittamisen, palkitsemisen ja sitouttamisen, eläkeikaan varautumisen sekä henkilövakuuttamisen.

Mandatum Oyj on vakuutusomistusyhteisö, joka harjoittaa liiketoimintaansa tytäryhtiöidensä kautta. Mandatum Oyj syntyi Sampo Oyj:n osittaisjakautumisessa, jossa Mandatum Holding Oy:n (Sampo Oyj:n täysin omistama, suora tytäryhtiö) osakkeet sekä niihin liittyvät varat ja velat siirtyivät selvitysmenettelyttä Mandatum Oyj:lle, joka perustettiin jakautumisen täytäntöönpanopäivänä 1.10.2023. Mandatum Oyj:n osake otettiin kaupankäynnin kohteeksi Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalla 2.10.2023.

Yhtiön pääkonttori sijaitsee Helsingissä. Suomen lisäksi Mandatumilla on toimipisteet Ruotsissa ja Luxemburgissa. Mandatum palvelee suurta osaa Suomen henkivakuutus- ja

sijoitusmarkkinasta, ja sillä on institutionaalisia asiakkaita myös Ruotsissa ja Tanskassa. Yhteensä yhtiöllä on noin 20 000 yritysasiakasta ja noin 320 000 henkilöasiakasta.

Mandatumin liiketoiminta jakautuu vähän pääomaa sitoviin liiketoimintoihin sekä laskuperustekorkoiseen liiketoimintaan. Vähän pääomaa sitovat liiketoiminnot ovat sijoitussidonnaiset vakuutus tuotteet sekä institutionaalinen varainhoito- ja omaisuudenhoitotoiminta.

Yhtiön pitkän aikajänteen strategiana on keskittyä kasvuun vähän pääomia sitovilla liiketoiminta-alueilla samalla, kun pääomia sitovaa laskuperustekorkoista liiketoimintaa pienennetään suunnitellusti.

## LIIKETOIMINTA-ALUEET

### VARAINHOITO

Mandatum tarjoaa laajat varainhoito- ja omaisuudenhoitopalvelut asiakkailleen, joihin kuuluvat suomalaiset ja pohjoismaiset institutionaaliset sijoittajat, yritykset ja varakkaat yksityishenkilöt.

### YRITYSASIAKKAAT

Mandatum palvelee yritysasiakkaita kahdessa pääsegmentissä: suuret ja keskisuuret asiakkaat sekä yrittäjävetoiset asiakkaat. Pienille yrityksille ja yrittäjille Mandatum tarjoaa ensisijaisesti varautumisen ja vaurastumisen palveluita, kun taas suurten ja keskisuurten yritysten kohdalla pääpaino on palkitsemisessa sisältäen henkilö- ja eläkevakuutukset sekä palkkiorahastot.

### HENKILÖASIAKKAAT

Mandatum tarjoaa henkilöasiakkaille sijoitusratkaisuja ja henkilövakuutuksia. Henkilöasiakkaille suunnattujen ratkaisujen pääjake-lukanavana toimii Danske Bank. Palveluita on saatavissa myös suoraan Mandatumin oman myynnin sekä digitaalisten kanavien avulla. Mandatumilla on myös valikoituja kumppanuuksia esimerkiksi järjestöjen kanssa.

### LASKUPERUSTEKORKOINEN

#### LIIKETOIMINTA

Laskuperustekorkoinen liiketoiminta-alue pitää sisällään Mandatum Lifen laskuperustekorkoisen vakuutuskannan vastuiden ja Mandatum Lifen oman pääoman katteena

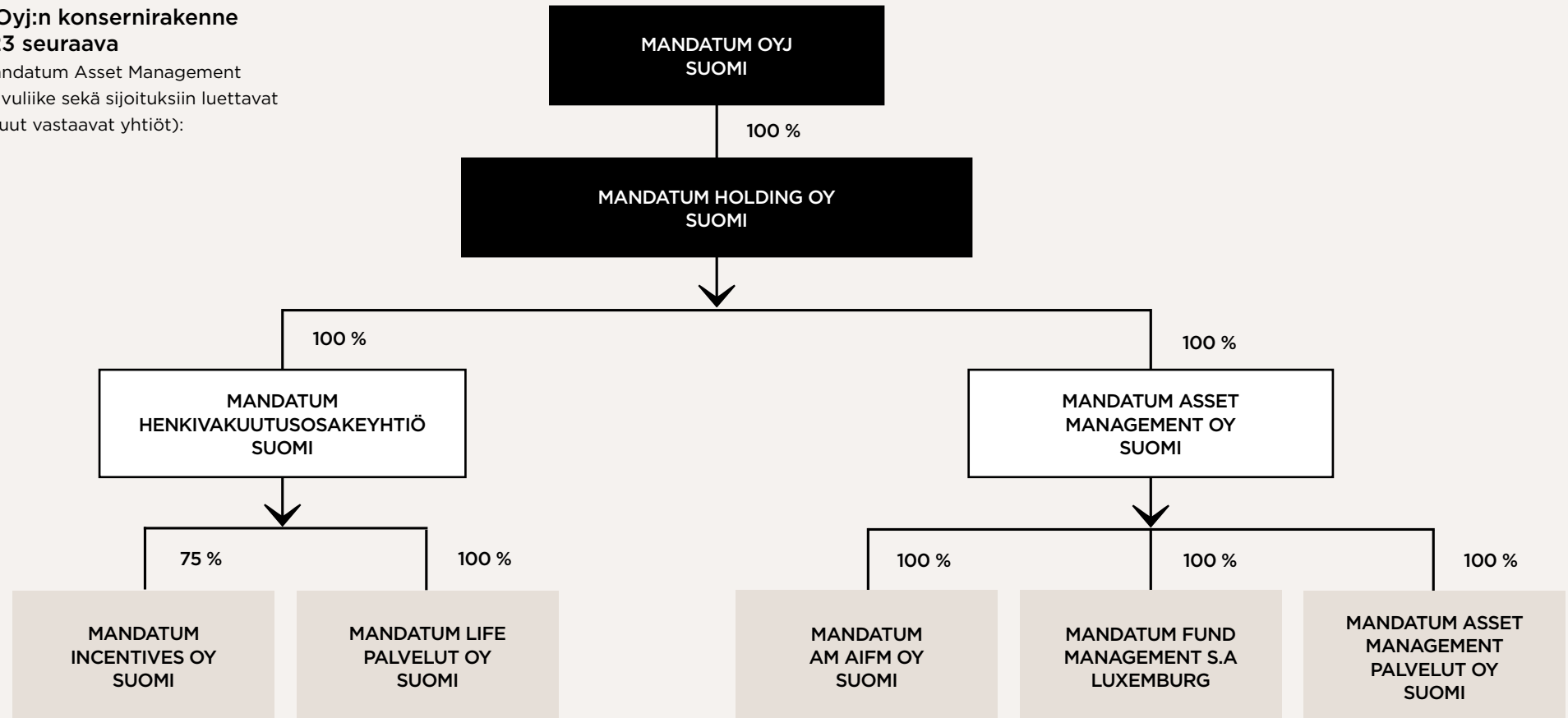
olevan sijoitusomaisuuden hoidon. Sijoitus-toiminnasta tavoitellaan maltillisella riskillä vastuuvelan vaatimukset ylittävää tuottoa, ja samanaikaisesti aleneva vakuutus kanta vapauttaa pääomia.

## MANDATUM-KONSERNIN RAKENNE 31.12.2023

Mandatum-konserni, jonka emoyhtiönä toimii Mandatum Oyj, jakautuu kahteen liiketoiminta-alueeseen: henkivakuuttamiseen ja omaisuudenhoitoon. Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö (Mandatum Life) tytäryhtiöineen tarjoaa yksityis- ja yritysasiakkailleen varainhoidon, palkitsemisen, eläkevarautumisen ja henkilövuakuuttamisen palveluita. Mandatum Asset Management Oy (MAM) tytäryhtiöineen on sijoituspalveluyritys, joka yhdistää rahastoliiketoiminnan, täyden valtakirjan- ja konsultatiivisen varainhoidon palvelut sekä omaisuudenhoitopalvelun.

### Mandatum Oyj:n konsernirakenne oli 31.12.2023 seuraava

(pois lukien Mandatum Asset Management Oy:n Ruotsin sivuliike sekä sijoituksiin luettavat kiinteistö- ja muut vastaavat yhtiöt):



# TOIMITUSJOHTAJAN TERVEISET

Mandatumilla on hyvät edellytykset edistää tulevaa kasvua ja arvonluontia kestävästi.

Vuonna 2023 vahvistimme monia yritysvastuumme kannalta olennaisia asioita ja kyvykkyyksiämme, jotta yhtiöllä oli myös vastuullisuuden näkökulmasta hyvät valmiudet lokakuussa toteutuneelle osittaisjakautumiselle Sampo-konsernista ja listautumiselle Helsingin pörssiin.

Pörssiyhtiönä toimintamme kestävyteen kohdistuu sekä uusia odotuksia että veloitteita. Meitä seuraa myös kokonaan uusi sidosryhmä, joka on kiinnostunut vastuullisuudestamme: Mandatumin osakkeenomistajat.

Listayhtiövalmisteluihimme kuului muun muassa vastuullisuusprosessiemme arviointia, uusia toimintamalleja ja tekemisemme kehittämistä. Resursoimme vastuullisuuteen

ja perustimme uusia rooleja organisaatioomme. Rakensimme myös uuden vastuullisuuden hallinnointimallin, jolla tehostamme kestäväen kehityksen seurantaa ja päätöksentekoa entisestään.

Päivitimme kestävyysstrategiamme, jonka tavoitteena on täydentää ja tukea Mandatum-konsernin strategiaa kestävyysnäkökulmien osalta. Kestävyysstrategia pohjautuu konsernin strategiassa ja yrityskulttuurissa tunnistettuihin painopisteisiin, ja kytkeytyy YK:n kestäväen kehityksen tavoitteisiin. Aloitimme myös kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisen kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin, jonka tulokset tulevat toimimaan pohjana Mandatumin CSRD:n mukaiselle kestävyysraportille, joka julkaistaan osana hallituksen toimintakertomusta ensi vuonna.



Sitouduimme itsenäisenä yhtiönä noudattamaan YK:n Global Compact -periaatteita ja siten kehittämään toimintaamme vastuullisemmaksi. Periaatteita noudatetaan koko Mandatum-konsernissa, ja ne koskevat kaikkia Mandatumin työntekijöitä. Sitouduimme myös YK:n kestävän vakuuttamisen periaatteisiin (UN Principles for Sustainable Insurance, PSI), ja laadimme näihin periaatteisiin pohjautuvan Mandatumin kestävän vakuuttamisen politiikan.

Sijoittajilla on vaikutusvaltainen rooli yhteiskunnallisten haasteiden ratkaisemisessa ja ilmastonmuutoksen hidastamisessa. Yksi vastuullisuustyömme avaintemoista on vastuullinen sijoittaminen. Vuonna 2023 onnistuimme sijoitustoiminnassamme, ja kasvatimme hallinnoitavia asiakasvarojamme. Samalla pyrimme jatkuvasti arvioimaan ja hallitsemaan sijoitustemme kestävyysvaikutuksia, ja pienentämään niiden hiilijalanjälkeä. Uusimman YK:n vastuullisen sijoittamisen arvioinnin (UN PRI) mukaan onnistuimme erinomaisesti etenkin vastuullisuusnäkökulman integroimisessa suorien yritysainojen ja rahastomuotoisten kiinteistösijoitusten sijoitusprosesseihin.

Edelleen merkittävä tekijä korkean asiakas-tyytyväisyytemme taustalla oli hyvinvoiva yrityskulttuurimme. Panostaminen henkilöstön tyytyväisyyteen on Mandatumille strateginen valinta, joka on jo vuosien ajan tuottanut tulosta. Vuonna 2023 Mandatum ansaitsi toistamiseen Signin Future Workplaces -sertifikaatin osoituksena poikkeuksellisen hyvistä työntekijäymmärryksellä johtamisesta.

Uskomme, että yritykset, jotka toimivat vastuullisesti myös menestyvät paremmin, ja että kestävän maailman luominen tuleville sukupolville on myös taloudellisesti järkevää. Olemme sitoutuneet arvioimaan ja kehittämään toimintaamme kestävästi luodaksemme lisäarvoa sidosryhmillemme ja ympäröivään yhteiskuntaan myös tulevaisuudessa.

**Petri Niemisvirta**  
toimitusjohtaja, Mandatum Oyj

**”Uskomme, että yritykset, jotka toimivat vastuullisesti myös menestyvät paremmin, ja että kestävän maailman luominen tuleville sukupolville on myös taloudellisesti järkevää.”**

# VASTUULLISUUDEN KOHOKOHDAT 2023

## MANDATUM LISTAUTUI JA KESTÄVYYSSTRATEGIA PÄIVITETTIIN

Mandatum Oyj syntyi Sampo Oyj:n osittaisjakautumisessa, joka täytäntöönpantiin 1.10.2023. Kaupankäynti Mandatum Oyj:n osakkeella Nasdaq Helsingin pörssin päälistalla alkoi 2.10.2023.

Osittaisjakautumisen myötä Mandatum päivitti oman kestävyysstrategiansa, jossa korostuvat Mandatumin vastuullisuuden avainteemat: vastuullinen sijoittaminen, taloudellisen turvan ja hyvän työelämän edistäminen sekä vastuullisuus yhtiön omassa toiminnassa.

**Lue lisää sivulta 14.**

## HYVÄT ARVOSANAT YK:N VASTUULLISEN SIOJTTAMISEN ARVIOINNISSA

MAM on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UN PRI). UN PRI mittaa allekirjoittaneiden sijoittajien prosessien kehitystä pääosin vuosittain toteutettavalla arvioinnilla. Arviointi kertoo organisaatiolle ja sen eri sidosryhmille, kuinka hyvin YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet toteutuvat organisaation sijoitustoiminnassa omaisuuslajeittain ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää.

Uusin arviointi koskee toimintavuotta 2022. Kokonaisuutena MAM saavutti arvioinnissa hyvät arvosanat ja ansaitsi vähintään neljä tähteä viidestä useimmissa kategorioissa. Arvioinnin mukaan MAM on onnistunut erinomaisesti etenkin vastuullisuusnäkökulman integroimisessa suorien yrityslainojen ja rahastomuotoisina toteutettavien kiinteistösisjoitusten sijoitusprosesseihin.

**Lue lisää sivulta 26.**

## NELJÄ TÄHTEÄ GRESB-VASTUULLISUUSARVIOINNISSA

Mandatum osallistui vuonna 2023 neljättä kertaa Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) -vastuullisuusarviointiin, jossa mitataan maailmanlaajuisesti kiinteistörahastojen vastuullisuutta koko kiinteistösalkun tasolla.

Erikoissijoitusrahasto Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II:n sijoitus nousi arvioinnissa kolmesta tähdestä neljään. Mandatumin suorat kiinteistösisjoitukset saavuttivat edellisvuosien tapaan arvioinnissa neljä tähteä viidestä.

Sekä Mandatumin suorat kiinteistösisjoitukset että Suomi Kiinteistöt II -erikoissijoitusrahasto saivat Green Star -maininnan, joka on osoitus hyvästä johtamisesta sekä vastuullisuustoimista.

**Lue lisää sivulta 27.**

## FUTURE WORKPLACES -SERTIFIKAATTI

Mandatum ansaitsi vuonna 2023 Future Workplaces -sertifikaatin osoituksena poikkeuksellisen hyvästä työntekijäymmärryksellä johtamisesta.

Sertifikaatti perustuu Signi-työntekijäymmärryskyselyyn, jossa tutkitaan työntekijöille merkityksellisimpien asioiden toteutumista työpaikalla.

**Lue lisää sivulta 45.**



# 2

## VASTUULLISUUS MANDATUMISSA



# VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN

Mandatum on sitoutunut kehittämään konsernin toiminnan vastuullisuutta sekä siihen liittyvää raportointia, tavoitteita ja tavoitteiden seurantaan konsernin ulkoisten ja sisäisten sidosryhmien etujen ja odotusten mukaisesti.

Mandatum Oyj:n hallituksella on vastuu ja ylin päätösvalta konsernitason vastuullisuusasioissa, jotka kattavat kaikki ympäristövastuuseen (ilmastonmuutos mukaan lukien), sosiaaliseen vastuuseen ja taloudelliseen vastuuseen liittyvät näkökohdat. Hallitus on asettanut tarkastusvaliokunnan, jonka tehtäviin kuuluu valvoa Mandatum-konsernin vastuullisuusraportointia ja muita vastuullisuuteen liittyviä toimia. Sekä tarkastusvaliokunta että hallitus käsittelevät ja hyväksyvät vuosittain julkaistavan konsernin vastuullisuusraportin.

Vastuullisuusasioita käsitellään Mandatum Oyj:n hallituksessa säännöllisesti ja vähintään kerran vuodessa. Toimitusjohtaja raportoi vastuullisuusasioista hallituksen kokouksissa tasaisin väliajoin osana ajankohtaiskatsaustaan. Vuonna 2023 hallitus käsitteli ja hyväksyi Mandatumin päivitetyn kestävyysstrategian. Riskienhal-

linta- ja compliance-toimintojen raportit käsitellään hallituksessa ja tarkastusvaliokunnassa neljännesvuosittain. Mandatumin whistleblowing-kanavan kautta tulleet ilmoitukset epäillyistä rikkomuksista ja väärinkäytöksistä käsitellään osana compliance-raporttia.

Hallitus osallistuu vastuullisuuteen liittyvään koulutukseen tarpeen mukaan. Vuonna 2023 hallitukselle järjestettiin koulutustilaisuus liittyen EU:n kestävyysraportointidirektiiviin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD). Mandatum Oyj:n hallitus arvioi suoriutumistaan vuosittain itsearvioinnilla, johon sisällytetään myös vastuullisuuskysymyksiä. Ensimmäinen itsearviointi tehdään alkuvuodesta 2024.

Ennen Sampo Oyj:n osittaisjakautumisen täytäntöönpanoa ja Mandatum Oyj:n perustamista ylin päätöksentekovalta

Mandatum-konsernin vastuullisuusasioissa oli Mandatum Lifen ja MAMin hallituksilla. Osittaisjakautumisen täytäntöönpanon jälkeen ylintä päätöksentekovaltaa vastuullisuusasioissa käyttää Mandatum Oyj:n hallitus. Mandatum Lifen ja MAMin hallituksissa käsitellään kuitenkin edelleen yhtiöiden toiminnan kannalta keskeisiä vastuullisuusasioita, kuten vastuullista vakuuttamista ja vastuullista sijoittamista.

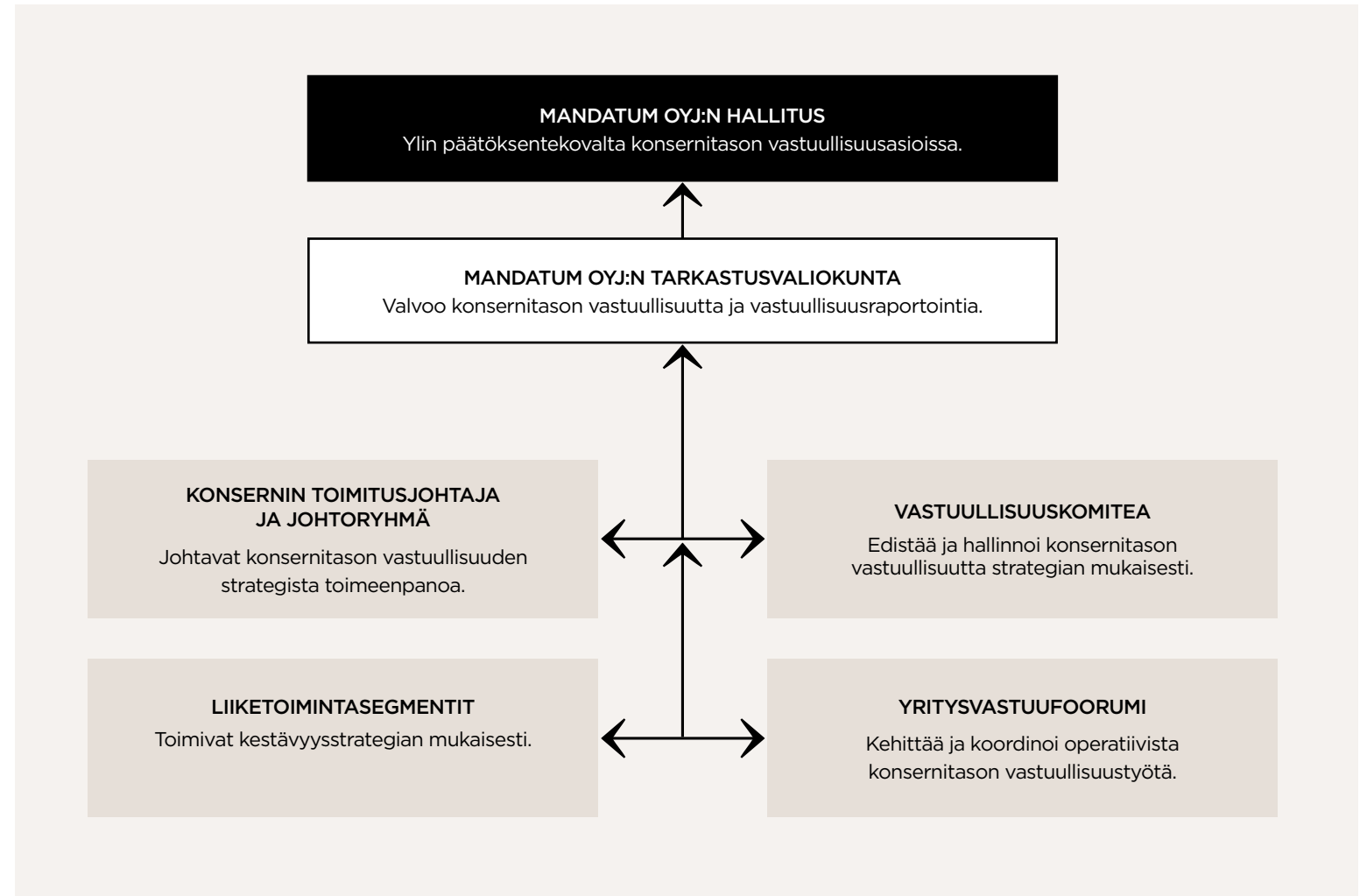
Päävastuu vastuullisuuden johtamisesta on konsernin toimitusjohtajalla. Konsernin vastuullisuudesta vastaava johtaja on markkinointi- ja viestintäjohtaja, joka varmistaa myös vastuullisuusasioiden riittävän raportoinnin toimitusjohtajalle. Mandatumin konsernivesitintä vastaa markkinointi- ja viestintäjohtajan johdolla konsernitason vastuullisuusryhmän kehittämisestä, koordinoinnista ja viestinnästä. Se vastaa myös vastuullisuusraportoinnista ja vastuullisuusryhmän jalkauttamisesta.

Mandatumiin perustettiin listautumisen myötä ylimmän johdon vastuullisuuskomitea, joka edistää ja hallinnoi konsernitason vastuullisuutta strategian mukaisesti. Vastuullisuuskomiteassa ovat edustettuina eri liiketoimintasegmenttien vetäjien lisäksi markkinointi- ja viestintäjohtaja, henkilöstöjohtaja, sijoittajasuhteista vastaava johtaja, lakiasiaintoiminnan johtaja, compliance-johtaja, strategisesta suunnittelusta vastaava johtaja, talousjohtaja, sijoitusjohtaja ja vastuullisen sijoittamisen johtaja. Vastuullisuuskomitean järjestäytymiskokous pidettiin joulukuussa 2023. Vuonna 2024 vastuullisuuskomitea kokoontuu vähintään kuusi kertaa.

Konsernissa toimii myös yritys vastuufoorumi, jonka tehtävänä on kehittää ja koordinoita konsernin vastuullisuusryhmän operatiivisella tasolla. Foorumi kokoontuu vähintään neljännesvuosittain. Foorumia johti markkinointi- ja viestintäjohtaja,

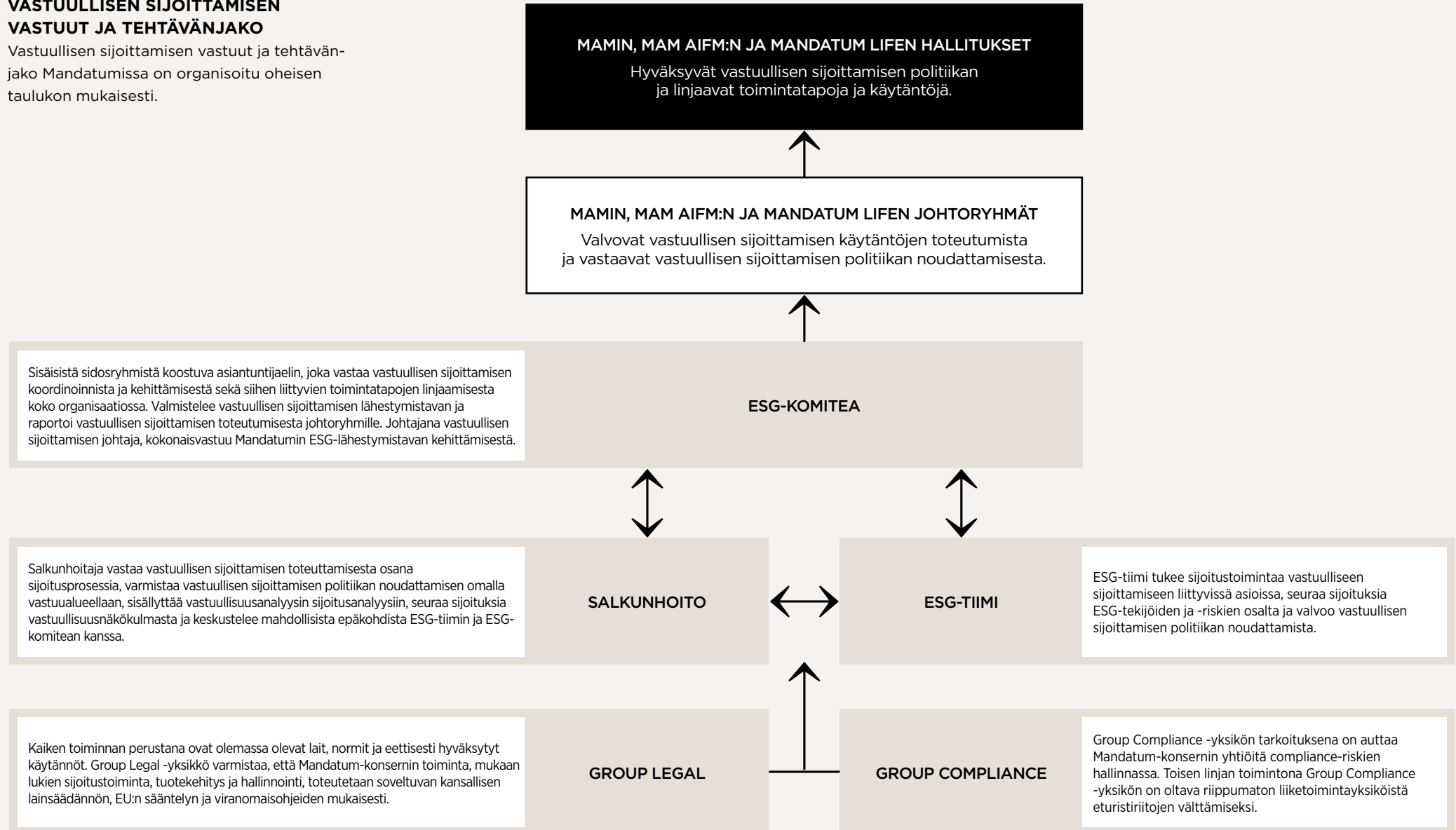
ja sen jäsenistö koostuu eri toimintojen keskeisistä edustajista. Vuonna 2023 yritys- vastuufoorumi kokoontui yhdeksän kertaa.

Vuonna 2023 Mandatumissa aloitti toimintansa eettinen toimikunta, jonka jäsenistö koostuu lakiasianjohtajasta, compliance-johtajasta, henkilöstöjohtajasta ja riskienhallintajohtajasta. Eettisen toimikunnan tehtävänä on valvoa Mandatumin Code of Conduct -toimintaperiaatteiden mukaista toimintaa ja käyttäytymistä yhtiössä sekä käsitellä ja ratkaista organisaatiosta nousevia eettisiä kysymyksiä. Toimikunnan tehtävänä on lisäksi varmistaa, että Mandatumin kaikessa toiminnassa noudatetaan korkeita eettisiä standardeja. Eettinen toimikunta kokoontuu aina tarvittaessa.



**VASTUULLISEN SIOJITTAMISEN VASTUUT JA TEHTÄVÄNJAKO**

Vastuullisen sijoittamisen vastuut ja tehtävänkoko organisaatiossa on organisoitu oheisen taulukon mukaisesti.



## TOIMINTAA OHJAAVAT PERIAATTEET JA POLITIIKAT

Mandatum noudattaa kaikessa toiminnassaan voimassa olevia lakeja, normeja ja eettisesti hyväksytyjä toimintatapoja. Nämä periaatteet yhdessä Mandatumin arvojen ja strategian kanssa ohjaavat yhtiön päätöksiä ja kaikkea tekemistä. Niiden lisäksi vastuullisuustyötä ohjaavat Mandatumin Code of Conduct -toimintaperiaatteet, kokonaisuutta täydentävät politiikat ja muut työtä tukevat ohjeet.

Code of Conduct -toimintaperiaatteisiin on koottu Mandatum-konsernin eettiset ohjeet, periaatteet ja arvot. Periaatteet määrittelevät toiminta- ja menettelytavat, joiden noudattaminen on kaikkien Mandatum-konserniin kuuluvien yhtiöiden liiketoiminnan kannalta keskeistä. Toimintaperiaatteet ovat myös perusta konsernin politiikoille ja ohjeille. Code of Conduct -toimintaperiaatteiden sisältö arvioidaan vähintään vuosittain ja mahdolliset muutokset ja päivitykset asiakirjaan hyväksyy Mandatum Oyj:n hallitus.

Vastuullisuuden kannalta keskeisimpiä politiikkoja ovat vastuullisen sijoittamisen politiikka, jonka hyväksyvät MAMin ja Mandatum Lifen hallitukset, sekä kestävä vakuuttamisen politiikka, jonka hyväksyy Mandatum Lifen hallitus. Muita vastuullisuuden kannalta olennaisia politiikkoja ovat muun muassa

Mandatum Way, compliance-politiikka, sisäisen tarkastuksen politiikka, riskienhallintapolitiikka, palkitsemispolitiikka, tietosuojapolitiikka, tietoturvapoliittika, hankintapolitiikka, ulkoistamispolitiikka, rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämistä koskevat periaatteet ja politiikka, vaikuttamisperiaatteet ja tiedonantopolitiikka.

**Mandatumin Code of Conduct -toimintaperiaatteet →**  
**Mandatumin periaatteet ja politiikat →**

## WHISTLEBLOWING JA EPÄKOHTIEN KOMMUNIKOINTI

Mandatumissa on käytössä sähköinen whistleblowing-kanava, jonka kautta epäilyistä rikkomuksista ja väärinkäytöksistä on mahdollista ilmoittaa. Kanava on julkinen ja avoinna Mandatumin työntekijöille ja sidosryhmille, jotka työnsä yhteydessä havaitsevat mahdollisia väärinkäytöksiä ja rikkomuksia. Ilmoituksen whistleblowing-kanavaan voi tehdä anonymisti. Mandatum noudattaa ilmoitusten käsittelyssä soveltuvaa ilmoittajansuojalainsäädäntöä ja takaa tarvittavat suoja- ja kontrollikeinot ilmoittajan henkilötietojen suojelemiseksi sekä sen varmistamiseksi, ettei ilmoittajaan kohdistu ilmoituksen perusteella vastatoimia. Mandatum-konsernin compliance-toiminto käsittelee whistleblowing-kanavan kautta tulleet ilmoitukset luottamuksellisesti.

## Whistleblowing-kanavan kautta vastaanotetut ilmoitukset

	2023	2022	2021
Whistleblowing-kanavan kautta vastaanotetut ilmoitukset	1*	0	1

\*Ilmoitus tutkittiin ja arvioitiin, eikä se johtanut toimenpiteisiin.

Mandatumin whistleblowing-prosessi ja -kanava esiteltiin henkilöstön edustajille dialogin ja palautteen mahdollistamiseksi edellisen kerran ennen päivitetyn kanavan käyttöönottoa toukokuussa 2023. Henkilöstölle ja ulkoisille sidosryhmille tiedotetaan myös whistleblowing-kanavasta ja ilmoituksen tekemisestä yhtiön intranetissä ja ulkoisilla verkkosivuilla.

Mandatumissa on epäkohtien raportointia varten lisäksi muita luottamuksellisia kanavia, jotka ovat kaikkien työntekijöiden saatavilla.

- Häirintätapauksista voi ilmoittaa luottamuksellisesti yhtiön intranetissä olevan ilmoituskanavan kautta. Kaikki viestit käsitellään mahdollisimman luottamuksellisesti, ja vain tarvittavat henkilöt osallistuvat kokouksiin ja kirjeenvaihtoon. Vain asianosaisilla henkilöstöyksikön työntekijöillä on pääsy asiakirjoihin. Työntekijöiden edustajat ovat myös hyväksyneet korkean luottamuksellisuus-

den, ja työntekijöitä on kuultu prosessin suunnittelussa. Työntekijöitä koskevat uhkatilanteet käsitellään aina suoraan työntekijän, hänen esihenkilönsä ja henkilöstöyksikön kanssa.

- Mahdolliset tietosuojaloukkaukset ja operatiivisiin riskeihin liittyvät tapahtumat raportoidaan yhtiön intranetissä olevan linkin kautta riskienhallinta- ja compliance-toiminnolle.

Whistleblowing-kanava: **Väärinkäytösepäilyistä ilmoittaminen (whistleblowing) →**

# KESTÄVYYSSTRATEGIA

Kestävyysstrategian avulla Mandatum pyrkii luomaan arvoa sekä vaikuttamaan ja hallitsemaan riskejä yhtiölle ja yhteiskunnalle merkittävien kestävyysteemojen näkökulmista.

Mandatumin kestävyysstrategian tavoitteena on täydentää ja tukea konsernin strategiaa kestävyysnäkökulmien osalta niiden hallinnan ja hyödyntämisen tehostamiseksi. Kestävyysstrategia pohjautuu Mandatumin strategiassa ja yrityskulttuurissa tunnistettuihin painopisteisiin. Se kytkeytyy lisäksi YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin (UN Sustainable Development Goals, SDG).

Mandatumin kestävyiden muodostavat kolme avaintemaa, jotka ovat perusta yhtiön liiketoiminnalle. Avainteemat ovat vastuullinen sijoittaminen, taloudellisen turvan ja hyvän työelämän edistäminen sekä vastuullisuus Mandatumin omassa toiminnassa.

## 1. RAHA ON MUUTOSVOIMA

Mandatum edellyttää sijoituskohteiltaan vastuullisuutta ja uskoo, että vastuullisesti toimivat yhtiöt tuottavat pitkällä aikavälillä sijoituskohteina paremmin suotuisampien

kasvunäkymien ja ennustettavamman kustannuskehityksen ansiosta.

MAM on sitoutunut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin, ja Mandatum pyrkii arvioimaan ja hallitsemaan tehokkaasti sijoitustoimintansa kestävyysvaihtokutsia sekä pienentämään sijoitustensa hiilijalanjälkeä.

## 2. IHMISET RATKAISEVAT

Mandatum pyrkii liiketoiminnallaan parantamaan asiakkaidensa taloudellista turvaa ja edistämään vastuullisia henkilöstökäytäntöjä. Tavoitteena on auttaa asiakasyrityksiä parantamaan kilpailukykyään vastuullisesti sekä varmistaa yrittäjien ja työntekijöiden toimeentulon riittävyys myös eläkeajalla tai taloudellisten vastoinkäymisten kohdatessa.

Hyvin hoidettu ja johdettu liiketoiminta vahvistaa menestymisen edellytyksiä ja luo hyvinvointia yhteiskuntaan. Kun koko

henkilöstön motivaatio ja innostus yhdistyvät hyvään johtamiseen sekä vaikuttavaan palkitsemiseen, on sillä mitattava vaikutus.

## 3. OMALLA ESIMERKILLÄ

Vastuu henkilöstöstä ja kestävästä toimintatavoista on osa menestyvän liiketoiminnan rakentamista. Henkilöstön hyvinvointi on yksi Mandatumin strategisista tavoitteista, ja samoin koko henkilöstö toteuttaa Mandatumin vastuullisuutta omalta osaltaan jokapäiväisen toimintansa kautta.

Taloudellinen vastuu tarkoittaa Mandatumissa huolehtimista toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksenteokkyvystä sekä vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa. Myös riskienhallinta liittyy oleellisesti Mandatumin taloudelliseen vastuuseen.

## YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET

YK:n toimintaohjelma Agenda 2030 ja sen 17 päätavoitetta tähtäävät kestävään kehitykseen, jossa huomioidaan kattavasti ympäristö, talous ja ihmiset.

Mandatum on sitoutunut edistämään YK:n kestävän kehityksen tavoitteita (UN Sustainable Development Goals, SDG), joista kolme on yhtiön toiminnan ja vaikutusten kannalta erityisen olennaisia:

- **3 Terveyttä ja hyvinvointia** – tavoitteena taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille
- **8 Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua** – tavoitteena edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttää ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja
- **13 Ilmastotekoja** – tavoitteena toimia kiireellisesti ilmastomuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.









### KESTÄVYYSTAVOITTEET

Mandatumin kestävyyskolmeen avaintemaan kytkeytyvät tavoitteet on kuvattu oheisessa taulukossa. Jokaisen teeman osalta on tunnistettu myös YK:n kestävä kehityksen tavoitteet, joita Mandatumin omat kestävyystavoitteet tukevat.

### KAKSINKERTAINEN OLENNAISUUSANALYYSI

Mandatum aloitti vuoden 2023 aikana kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) mukaisen kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin, jonka lopulliset tulokset valmistuvat alkuvuodesta 2024. Kaksinkertaisessa olennaisuusanalyysissä Mandatum arvioi liiketoimintansa vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan sekä eri kestävyystekijöiden riskejä ja mahdollisuuksia yhtiön liiketoiminnalle. Analyysin tueksi Mandatum haastattelee myös keskeisiä sisäisiä ja ulkoisia sidosryhmiä.

Kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin tulokset toimivat jatkossa pohjana Mandatumin CSRD:n mukaiselle kestävyysraportille, joka julkaistaan ensimmäistä kertaa osana hallituksen toimintakertomusta koskien vuotta 2024. Vuoden 2024 aikana Mandatum tulee myös päivittämään kestävyysstrategiansa analyysin tulosten pohjalta.

Avaintema	Tavoitteet	Linkitys YK:n SDG-tavoitteisiin
<b>Raha on muutosvoima</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin</li> <li>Sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen</li> <li>Vastuullisuuden integrointi sijoitusprosessiin</li> <li>Sijoitusten monitorointi</li> <li>Kestävyysvaikutusten arviointi</li> </ul>	 
<b>Ihmiset ratkaisevat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taloudellisen turvan parantaminen</li> <li>Yritysten kilpailukyvyyn parantaminen</li> <li>Hyvän työelämän edistäminen</li> <li>Oikeudenmukainen ja vastuullinen palkitseminen</li> <li>Säästäminen ja sijoittaminen</li> <li>Yrittäjän turvaaminen</li> <li>Eläketurvan täydentäminen</li> <li>Sosiaaliturvan täydentäminen</li> </ul>	 
<b>Omalla esimerkillä</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Henkilöstön terveys ja hyvinvointi</li> <li>Hyvä johtaminen ja esihenkilötyö</li> <li>Henkilöstön tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus</li> <li>Ammatillinen kehittyminen ja osaamis pääoman kasvattaminen</li> <li>Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan</li> <li>Harmaan talouden torjunta</li> <li>Yksityisyys ja tietosuojat</li> <li>Hyvä hallintotapa</li> <li>Veronmaksu</li> <li>Omien ympäristövaikutusten pienentäminen</li> </ul>	 

Kestävyysstrategian mittarit, tavoitteet ja niiden toteumat on esitelty jokaisen avainteman yhteydessä tämän raportin sivuilla **19, 33** ja **42**.

# VASTUULLISUUSKYSYMYKSET JA RISKIENHALLINTA

Toimiva riskienhallintajärjestelmä on keskeinen osa Mandatum-konsernin hallinto-rakennetta. Hallituksella on kokonaisvastuu riskienhallinnasta, ja toimitusjohtajan vastuulla on järjestää riskienhallinta hallituksen, sääntelykehysten ja muiden sidosryhmien asettamien vaatimusten mukaisesti. Riskienhallintajohtajan vastuulla on varmistaa, että riskienhallinta on järjestetty asianmukaisesti ja että soveltamisala on riittävä suhteessa toimintaan yleensä.

Mandatumissa liiketoimintaan liittyvät riskit jaetaan kolmeen pääluokkaan, jotka ovat strategiset riskit, ansaintariskit (esimerkiksi vakuutus- ja markkinariskit) ja seuraamusriskit (esimerkiksi operatiiviset riskit). Kestävyyriskit luokitellaan riskeiksi, jotka kuuluvat kaikkiin edellä mainittuihin ryhmiin, sillä ne voivat realisoitua eri riskiluokkien kautta. Kestävyyriskillä tarkoitetaan ympäristöön, yhteiskuntaan tai hallintotapaan liittyvää tapahtumaa tai olosuhdetta, jonka toteutumisella saattaisi olla kielteinen vaikutus Mandatumin liiketoimintaan. Konsernin riskienhallinnan viitekehys ja sisäinen

riskien luokittelumalli on kuvattu tarkemmin konsernin verkkosivuilla julkaistussa Mandatum-konsernin riskienhallintapolitiikassa.

Vastuullisuuskysymyksiin liittyvät teemat muokkaavat Mandatumin sidosryhmien preferenssejä ja arvoja, minkä seurauksena myös toiminta- ja kilpailuympäristö muuttuvat monilla tavoin. Mandatum-konserniin kuuluvat yhtiöt toimivat maissa, joille on ominaista ihmisoikeuksien kunnioittaminen, avoimuus sekä vähäinen korruptio ja lahjonta. Työntekijöiden oikeuksia, terveys- ja ympäristölainsäädäntöä sekä sanan- ja yhdistymisvapautta noudatetaan laajalti. Nämä teemat ovat keskeisiä kaikkien Mandatum-konsernin yhtiöiden toiminnassa. Sijoittajat ja viranomaiset korostavat vastuullisuuskysymyksiä yhä enemmän, mutta myös asiakkaat ja työntekijät painottavat näitä aiheita valitessaan palveluntarjoajaa tai työnantajaa. Vastuullisuuskysymyksiin liittyvät keskeiset liiketoimintariskit voidaan Mandatumissa jakaa neljään pääalueeseen:

**Vastuullinen liikkeenjohto ja liiketoimintakäytännöt** ovat Mandatumin toiminnan perusta. Hyvä hallinto tarkoittaa Mandatumissa tehokkaita toimintaperiaatteita, johtamiskäytäntöjä ja koulutusta. Näillä varmistetaan, että konserniyhtiöt ja niiden henkilöstö, alihankkijat ja muut yhteistyökumppanit noudattavat ihmisoikeuksia, työoikeuksia, ympäristöä, rahanpesun ja terrorismin torjuntaa sekä korruption ja lahjonnan ehkäisemistä koskevia lakeja, asetuksia ja yleisesti hyväksytyjä periaatteita. Lisäksi ne käsittävät laaja-alaiset tietoturva-, kyberturvallisuus- ja tietosuojatoimet. Vastuulliset liiketoimintakäytännöt kattavat myös sääntelyn mukaisen asiakaspalvelun, tuotemyynnin ja korvausten käsittely- ja valitusprosessin. Myynti- ja markkinointikäytäntöjen painopiste on sääntelyn mukaisten vaatimusten ja asiakkaan tarpeiden täyttämisen sekä asiakkaille tarvittavien tietojen tarjoamisessa, jotta he voivat tehdä oikeaan tietoon perustuvia päätöksiä tarvitsemastaan vakuutusturvasta.

**Vastuulliseen yrityskulttuuriin** kuuluvat työympäristöön, monimuotoisuuteen, tasa-arvoon, työntekijöiden hyvinvointiin, työntekijöiden sitoutumiseen, ammatilliseen kehitykseen sekä lahjakkaiden työntekijöiden houkuttelemiseen ja säilyttämiseen liittyvät tekijät. Osaavat ja motivoituneet työntekijät ovat Mandatumille tärkeä menestystekijä, jotta asiakkaille voidaan tarjota parasta palvelua kaikissa tilanteissa. Lahjakkuuksien menettäminen tai epähoukutteleva työnantajakuva voivat aiheuttaa suuria riskejä yritykselle. Mandatum pyrkii varmistamaan 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 tärkeitä Mandatumille, joka on sitoutunut tarjoamaan monimuotoisen, syrjinnästä vapaan, avoimen ja miellyttävän työympäristön, jossa kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Näihin aiheisiin liittyviä riskejä hallitaan esimerkiksi vahvoilla toimintaperiaatteilla, toteuttamalla organisaation kehittämissohjelmia ja tarjoamalla työntekijöille koulutusta, mielenkiin-



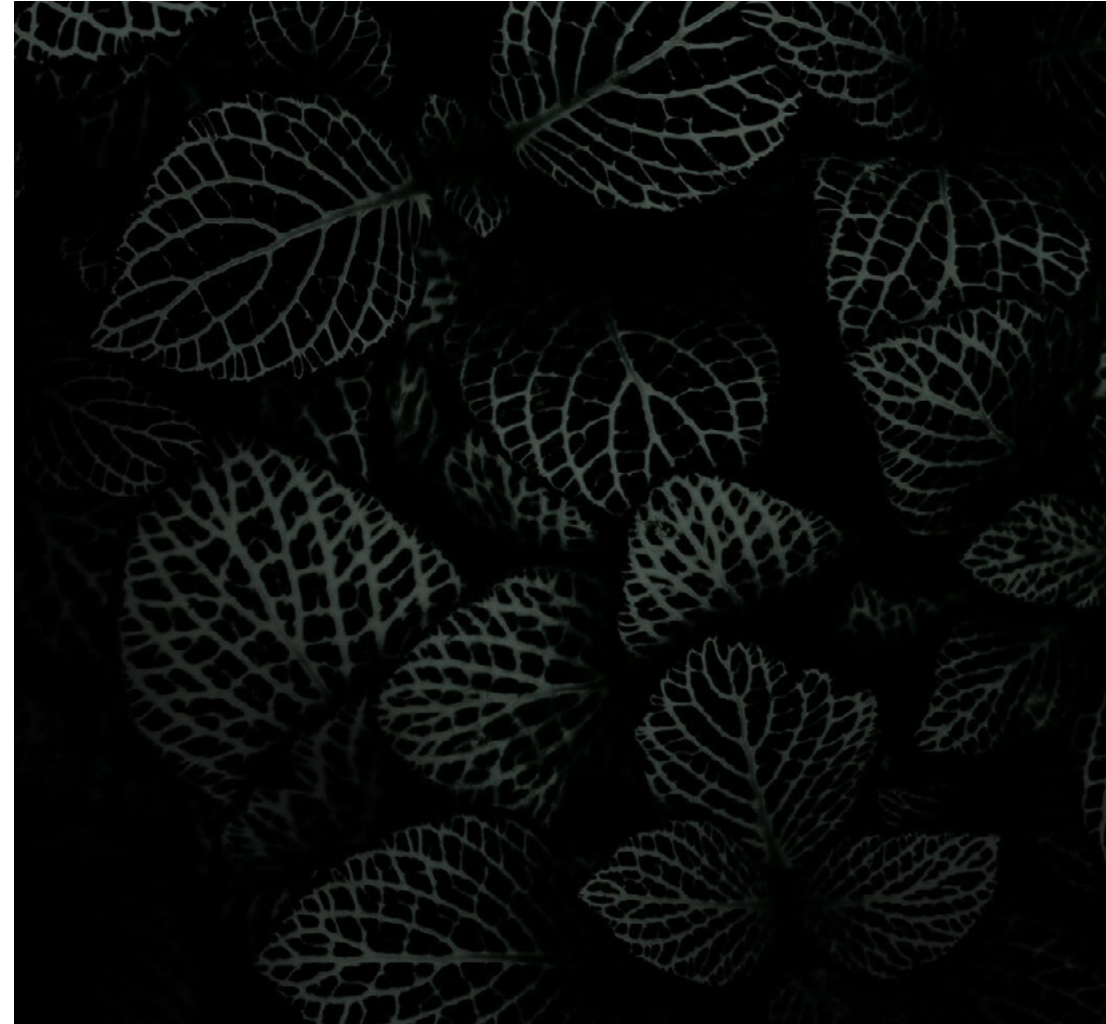
toisia uramahdollisuuksia ja houkuttelevan kokonaispalkitsemisen.

**Vastuullinen sijoitustoiminta ja sijoitusten hallinnointi** ovat tärkeitä välineitä sijoitusriskien ja mahdollisten haitallisten maine vaikutusten hallinnassa. Siksi Mandatum ottaa kestävyysnäkökohdat huomioon arvioidessaan sijoitusten turvallisuutta, laatua, likviditeettiä ja kannattavuutta. Sijoitusmahdollisuuksia tutkitaan huolellisesti ennen sijoitusten tekemistä ja kestävyysnäkökohtia tarkastellaan yhdessä muiden tekijöiden kanssa, jotka voivat vaikuttaa sijoitusten riski-tuottosuhteeseen. Mandatum käyttää omaisuusluokasta riippuen erilaisia toimintamalleja kestävyys-tekijöiden huomioimiseksi ja kestävyys-riskien tehokkaan arvioinnin ja hallinnan varmistamiseksi. Käytettäviin toimintamalleihin kuuluvat esimerkiksi ESG-integraatio, sektoripohjainen seulonta, normipohjainen seulonta ja aktiivinen omistajuus.

**Ympäristökysymykset ja ilmastonmuutos** ovat tekijöitä, joilla odotetaan olevan keskipitkän ja pitkän aikavälin vaikutus Mandatumin liiketoimintaan. Ilmastonmuutoksesta aiheutuvat riskit voidaan jakaa fyysisiin riskeihin ja siirtymäriskeihin. Fyysiset riskit voidaan jakaa edelleen pitkän aikavälin säämuutoksiin (krooniset riskit) ja äärim-

mäisiin sääilmiöihin, kuten myrskyt, tulvat, metsäpalot tai kuivuus (akuutit riskit). Siirtymäriskeillä tarkoitetaan riskejä siirryttäessä kohti vähähiilistä yhteiskuntaa, esimerkiksi muutokset teknologiassa, lainsäädännössä ja kuluttajien asenteissa. Riskien realisoitumisen suuruus riippuu siitä, miten ilmaston lämpeneminen etenee. Pariisin sopimuksen mukaisessa 1,5 asteen skenaariossa vaikutukset olisivat lievät. Skenaarioissa, joissa lämpötila nousee yli 3 tai 5 astetta, vaikutukset teollisuudelle, infrastruktuurille ja julkiselle terveydenhuollolle olisivat vakavat. Erityisesti maantieteellisesti haavoittuvilla alueilla, kuten matalilla rannikkoalueilla, meren pinnan nousu voi aiheuttaa ruoan ja veden puutetta ja johtaa näin ollen valtavaan muuttoliikkeeseen ja sairauksien puhkeamiseen.

Ilmatoriskeille alttiita sijoituksia ovat erityisesti sellaiset, joissa tappioita aiheuttaa äärimmäisten sääilmiöiden vuoksi ja mahdollisen uudelleenarvostuksen vuoksi, jos liiketoimintamallit hiili-intensiivisillä toimialoilla muuttuvat. Mandatum mittaa ja julkaisee tasaisin väliajoin osasta sijoitus-salkkuistaan hiili-intensiteettiarvoja, esittää tarvittavilta osin tuotteen historiallista hiili-intensiteetin kehitystä ja/tai hiili-intensiteetin suhdetta valikoituun vertailuindeksiin nähden ja seuraa säännöllisesti suorien sijoitusten fossiilista altistumaa.



# 3

## VASTUULLINEN SJOITTAMINEN



# RAHA ON MUUTOSVOIMA

Mandatum Asset Management (MAM) on sitoutunut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin, ja Mandatum pyrkii arvioimaan ja hallitsemaan tehokkaasti sijoitustoimintansa kestävyysvaikutuksia sekä pienentämään sijoitustensa hiilijalanjälkeä.

## OLENNAISET ASIAT, TAVOITTEET JA MITTARIT

### Sitoutuminen YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin

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

### Kehitys vuonna 2023:

Kansainvälinen sijoittajayhteistyöorganisaatio PRI (Principles for Responsible Investment) arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa. Arviointi kertoo organisaatiolle, miten se on edistynyt vastuulliseen sijoittamiseen integroinnissa ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää. Kokonaisuutena MAM saavutti arvioinnissa hyvät arvosanat ja ansaitsi vähintään neljä tähteä viidestä useimmissa kategorioissa.

**Lue lisää sivulta 26.**

Kestävyysvaikutusten arviointi ja tehokas hallinta sijoitustoiminnassa sekä sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen

### Kehitys vuonna 2023:

Vuoden 2023 aikana Mandatum Life julkaisi ensimmäisen EU:n kestävän rahoituksen tiedonantoasetuksen (SFDR) mukaisen ilmoituksen pääasiallisista haitallisista kestävyysvaikutuksista (PAI Statement) vuodelta 2022. Ilmoituksella sijoitusten hiilijalanjälki oli 274,86 hiilidioksidiekvivalenttitonnia sijoitettua miljoonaa euroa kohden.

**Lue lisää sivulta 29.**

## LINKITYS YK:N SDG-TAVOITTEISIIN:



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



Mandatum pyrkii pienentämään sijoitustensa hiilijalanjälkeä hallinnoimalla aktiivisesti sijoitustoiminnan ilmastoriskejä ja tarjoamalla asiakkailleen mahdollisuuksia sijoittaa pienemmän hiilijalanjäljen yhtiöihin. Mandatum on määritellyt ilmastotoimet yhdeksi keskeisistä painopistealueistaan.

# SIJOITUSTEN HALLINTA

## YLEISET PERIAATTEET

Vastuullisuustekijöiden arvioinnissa noudatetaan samaa periaatetta kuin sijoituskohdevalinnassa; huomio keskitetään suoraan yritykseen, ja päätöksen perustana on analyysi yrityksestä ja sen toimialasta. Vastuullisuusnäkökulman huomioiminen on Mandatumissa osa päivittäistä työtä. Vastuullisuusanalyysi on integroitu jokaisen omaisuuslajin sijoituskohdeanalyysiin ja siinä huomioidaan jokaisen omaisuuslajin erityispiirteet, joten vastuullisuusanalyysit eroavat toisistaan omaisuuslajin mukaan.

Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikka määrittää yhtiön vastuullisen sijoittamisen toimintaperiaatteet ja sitoo koko henkilöstöä. Poliitikassa kuvataan kestävyysriskien ja haitallisten kestävyysvaikutusten torjumiseksi toteutettavien toimenpiteiden vähimmäistaso. Tiettyihin tuotteisiin voidaan soveltaa tiukempia periaatteita ja vaikuttamismenettelyjä. Poliitikka tarkastellaan ja päivitetään vuosittain.

Mandatum hallinnoi noin 11,9 miljardin euron asiakasvarallisuutta vuoden 2023 lopussa.

**Vastuullisen sijoittamisen politiikka →**

## SIJOITUSKOHTEIDEN VASTUULLISUUSTEKIJÖIDEN ANALYSOINTI

Sijoituskohteiden analysoinnissa otetaan taloudellisten näkökohtien lisäksi huomioon kestävään kehitykseen liittyvät tekijät sekä siihen liittyvät riskit ja mahdollisuudet. Kestävyysriskien olennaisuus vaihtelee kohdeyrityksen toimialasta ja liiketoimintamallista riippuen. Kestävyysriskit ovat ympäristöön, yhteiskuntaan tai hallintotapaan liittyviä tapahtumia tai tilanteita, jotka toteutuessaan voivat vaikuttaa negatiivisesti sijoituksen arvoon. Siirtymäriskit viittaavat siihen, miten yritykset onnistuvat sopeuttamaan liiketoimintansa vähähiiliseen ja kestävään talouteen sekä kehittämään toimintaansa suhteessa asiakkaiden ja yhteiskunnan odotuksiin. Myös kohdeyritysten arvoketjuihin liittyvät mahdolliset kestävyysriskit on huomioitava osana sijoituskohteiden analysointia. Sijoituskohteiden analysoinnissa Mandatum pyrkii myös tunnistamaan ja vähentämään oman sijoitustoimintansa haitallisia vaikutuksia ympäristöön, yhteiskuntaan ja työntekijöihin ja edistämään ihmisoikeuksien toteutumista sekä korruption ja lahjonnan torjuntaa.

## Vähän pääomaa sitoviin liiketoiminta-alueisiin liittyvät sijoitukset 31.12.2023

Omaisuusluokka, milj. €	31.12.2023
Korkosijoitukset	5 027,4
Listatut osakkeet	3 605,1
Vaihtoehtoiset sijoitukset	2 961,7
<b>Yhteensä</b>	<b>11 594,1</b>
- joista IFRS 17 sopimukseen liittyviä sijoituksia	3 088,1
- joista IFRS 9 sopimukseen liittyviä sijoituksia	8 506,0

## Laskuperustekorkoisen liiketoiminta-alueen sijoitusten allokaatio 31.12.2023

Milj. €	Alkuperäinen kanta	Eriytetty kanta
<b>Korkosijoitukset yhteensä</b>	<b>2 442,5</b>	<b>668,2</b>
Rahamarkkinasijoitukset ja kassavarat	305,8	80,0
Valtioiden joukkovelkakirjalainat	0,0	0,0
Muut joukkovelkakirjalainat, rahastot, lainat ja johdannaiset	2 136,7	588,2
<b>Listatut osakkeet yhteensä</b>	<b>282,5</b>	<b>7,7</b>
Suomi ja Pohjoismaat	127,5	0,0
Muut maat	155,0	7,7
<b>Vaihtoehtoiset sijoitukset yhteensä</b>	<b>615,0</b>	<b>28,4</b>
Kiinteistöt	112,9	23,3
Pääomarahastot	269,6	2,9
Private credit -rahastot	232,5	2,2
<b>Omaisuuslajit yhteensä</b>	<b>3 339,9</b>	<b>704,3</b>

### VAIKUTTAVUUDEN ARVIOINTI

Liiketoiminnan vastuullisuusnäkökulman rinnalle on myös nostettu vaikuttavuuden arviointi. Siinä arvioidaan yhtiöiden positiivisia ja negatiivisia vaikutuksia sekä näiden nettovaikutuksia laajasti yhteiskuntaan ja ympäristöön. Osassa tuotteista vaikuttavuuden arvioinnin tukena käytetään ulkopuolisen palveluntarjoajan, the Upright Projectin, luomaa mallia, joka pyrkii huomiomaan yhtiöiden positiiviset ja negatiiviset vaikutukset neljän ison kokonaisuuden alla. Nämä ovat yhteiskunta, ympäristö, terveys, sekä tieto ja osaaminen. Uprightin metodologian mukaan nettovaikutuksen korkein mahdollinen arvo on 100 prosenttia, eikä negatiiviselle arvolle ole määritelty alarajaa. Mandatum noudattaa ilmastostrategiassaan kaksinkertaisen olennaisuuden periaatetta. Tämä tarkoittaa, että huomioon otetaan sekä ilmatoriskien vaikutukset sijoituskohteena olevaan yritykseen että yrityksen vaikutukset kestävyystekijöihin.

### TOIMIALOJEN SEKÄ TUOTERYHMIEN POISSULKEMINEN

Yhtenä vastuullisen sijoittamisen menetelmänä Mandatum käyttää poissulkua. Tiettyihin toimialoihin katsotaan kohdistuvan enemmän kestävyysriskejä kuin muihin ja niiden katsotaan aiheuttavan muita enemmän haitallisia kestävyysvaikutuksia. Sijoituksia sensitiivisiksi määritellyille toimialoille monitoroidaan säännöllisesti mahdollisten

kestävyysriskien tunnistamiseksi ja niiden kvantifioimiseksi. Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikassa esitellään poissulkukriteerit suorille osake- ja korkosijoituksille (mukaan lukien pääomasijoitukset), joiden on määritelty edistävän ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyviä ominaisuuksia (EU:n SFDR, artikla 8) tai joilla on kestävä sijoitustavoite (artikla 9). Eri toimialat ja tuoteryhmät on jaettu toleranssiluokkiin sen perusteella, kuinka suuren osuuden kyseessä oleva liiketoiminta muodostaa suoraan tai välillisesti yhtiön liikevaihdosta.

Tietyt toimialat poissulkevan menetelmän lisäksi Mandatum sijoittaa yhtiöihin, jotka esimerkiksi tarjoavat teknisiä innovaatioita ilmastonmuutoksen hillitsemiseen. Pyrkimyksenä on vähentää altistusta fossiilisia polttoaineita valmistavalle teollisuudelle ja samalla sijoittaa yhtiöihin, jotka tuottavat energiaa uusiutuvista lähteistä tai joilla on selkeä ja uskottava strategia siirtymiseksi fossiilisista polttoaineista kestävämpään liiketoimintamalliin.

### SIJOITUSTEN VASTUULLISUUS- TEKIJÖIDEN SEURANTA

Vastuullisuustekijöitä arvioidaan omaisuuslajista riippuen useiden kriteerien mukaan. ESG-näkökulmasta sensitiivisiä toimialoja sekä kansainvälisten normien ja standardien rikkomuksia monitoroidaan suorissa osake- ja korkosijoituksissa niin ulkoisten palvelun-

tarjoajien kuin yhtiön oman yritysanalyysin kautta. Kansainvälisiä normeja ja standardeja ovat esimerkiksi YK:n Global Compact -aloite, OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille, ILO:n kolmikantainen monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskeva periaatejulistus, yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevat YK:n ohjaavat periaatteet, YK:n suojele, kunnioita ja korjaa -kehyksen toimeenpano ja Pariisin ilmastopöytäkirja. Tarkempi kuvaus vastuullisuustekijöiden seurannasta kussakin omaisuuslajissa löytyy Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikasta. Mandatum arvioi vuosittain sijoituskohteina käyttämiensä ulkoisten rahastojen kestävyysriskejä saatavilla olevan tiedon pohjalta. Lisäksi muun muassa Private Debt (PD) ja European Real Estate (ERE) -ohjelmien managereille toteutetaan laaja vastuullisuuskysely sijoituspäätöstä edeltävässä due diligence -vaiheessa sekä vuosittain sijoituksen elinkaaren aikana. Kyselyn avulla voidaan seurata, miten vastuullisuuteen liittyvät asiat ovat kehittyneet. Mahdollisiin havaittuihin kehityskohteisiin pyritään vaikuttamaan keskustelemalla niistä managerin kanssa.

### VAIKUTTAMINEN JOKO SUORAAN TAI YHTEISVAIKUTTAMISEN KAUTTA

Olennaisia kestävyysriskejä pyritään tunnistamaan due diligence -vaiheessa, mutta niiden seuranta ja arviointi jatkuvat koko sijoituksen elinkaaren ajan. Yhteistyössä kohdeyritysten kanssa Mandatum

pyrkii pienentämään tunnistettuja kestävään kehitykseen ja vastuullisuuteen liittyviä riskejä. Yhteisvaikuttamista käytetään etenkin silloin, kun uskotaan, että yhtiön toimintatapoja voidaan tehokkaasti muuttaa yhdessä muiden sijoittajien kanssa. Se on pääasiassa reaktiivinen keino ottaa kantaa asioihin, jotka ovat jo tapahtuneet.

### SÄÄNNÖLLINEN

#### VASTUULLISUUSRAPORTOINTI

Mandatum julkaisee kahdesti vuodessa vastuullisuusraportit osasta likvidejä omaisuuslajeja sekä PD- ja ERE-ohjelmista. Vastuullisuusraportit sisältävät sijoitustuotteesta riippuen muun muassa salkunhoitajan katsauksen, tietoa vastuullisuudesta sijoitusprosessissa, havaitut normirikkomukset ja tuotteiden hiilijalanjäljen. Osassa tuotteita raportoidaan vastuullisuusasioista neljännesvuosittain muun taloudellisen raportoinnin yhteydessä. PD- ja ERE-ohjelmista julkaistaan syksyllä vastuullisuusraportin yhteydessä yhteenveto managereille lähetetyn vastuullisuuskyselyn tuloksista. SFDR:n niin sanotun toisen vaiheen vaatimukset tulivat voimaan vuoden 2023 alusta. Tämän myötä Mandatum raportoi artikla 8:n ja 9:n mukaisista tuotteista myös vuosittain erillisellä määräaikaisraportilla muun muassa siitä, kuinka tuotteen edistämät ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyvät ominaisuudet ovat toteutuneet tai missä määrin tuotteen kestävyystavoite on saavutettu.

## POISSULKUKRITEERIT JA RAJOITUKSET UUSILLE SIJOITUKSILLE

Mandatum on määritellyt niin sanotut sensitiiviset liiketoiminta-alueet, joihin katsotaan liittyvän enemmän kestävyysriskejä ja joiden katsotaan aiheuttavan enemmän haitallisia kestävyysvaikutuksia. Vastuullisen sijoittamisen politiikassa on listattu toimiala- ja tuoteryhmäkohtaiset poissulkukriteerit

suorille osake-, joukkovelkakirja- ja lainasijoituksille, joiden on määritetty edistävän ympäristöön tai yhteiskuntaan liittyviä ominaisuuksia (SFDR, artikla 8) tai olevan kestäviä sijoituksia (SFDR, artikla 9). Kriteerit toimivat ohjenuorana salkunhoitajille kaikissa omaisuuslajeissa. Tuotekohtaisesti voidaan soveltaa myös tiukempia poissulkukriteerejä. Sijoitukset kivihiili- ja öljyalalla toimiviin yrityksiin, jotka ylittävät määritellyt

liikevaihtorajat, voidaan sallia muiden kuin artikla 9:n mukaisten tuotteiden osalta, mikäli yhtiöllä on sisäisiin kriteereihin perustuva uskottava siirtymäsuunnitelma. Mikäli salkussa oleva sijoituskohde ei enää täytä asetettuja kriteerejä, Mandatum luopuu sijoituksesta kohtuullisen ajan kuluessa ottaen huomioon asiakkaiden edun ja markkinatilanteen. Toimialakohtaisen monitoroinnin lisäksi Mandatum sulkee pois lain mukaan

poissuljettavat sijoituskohteet (esimerkiksi kansallisten tai kansainvälisten lakien, kieltojen, sopimusten tai kauppasaartojen perusteella poissuljettavat kohteet). Suoralla liiketoiminnalla tarkoitetaan tuotteiden tai palvelujen valmistusta tai tuottamista. Väliillinen liiketoiminta viittaa tuotteiden tai palvelujen tuottamisen arvoketjun eri osiin, kuten alihankintaan, kuljetukseen tai jakeluun.

Toimiala/tuoteryhmä	Keskeiset riskitekijät	Osuus liikevaihdosta		Kuvaus
		Suora liiketoiminta	Väliillinen liiketoiminta	
<b>Nollatoleranssi</b>				
<b>Kiistanalaiset aseet</b>	Maineriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	0 %	0 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, jotka saavat liikevaihtoa kiistanalaisten aseiden valmistuksesta, alihankinnasta tai jakelusta. Kiistanalaisiksi aseiksi katsotaan esimerkiksi biologiset, kemialliset ja dynaseet sekä rypäleaset.
<b>Vähäinen toleranssi</b>				
<b>Kivihiili</b>	Maineriskit, teknologiset riskit, transitoriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	5 %	40 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liikevaihdosta kivihiilen louhinta muodostaa yli 5 % tai jossa kivihiilen louhinnan alihankinnan tai kivihiilen jakelun osuus liikevaihdosta on yli 40 %. Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liikevaihdosta yli 40 % muodostuu kivihiileen perustuvan energian tuotannosta, ellei yrityksellä ole selkeää strategiaa kestävämpään liiketoimintamalliin siirtymiseksi*.
<b>Tupakka</b>	Maineriskit, sääntelyyn liittyvät riskit, ihmisoikeusriskit	0 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, jotka saavat liikevaihtoa tupakkatuotteiden valmistuksesta tai joiden liikevaihdosta yli 50 % muodostuu tupakkatuotteiden alihankinnasta tai jakelusta.
<b>Aikuisviihde</b>	Maineriskit, työntekijöiden oikeuksiin liittyvät riskit, ihmisoikeusriskit	0 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, jotka saavat liikevaihtoa aikuisviihteen tuottamisesta tai joiden liikevaihdosta yli 50 % muodostuu aikuisviihdeteollisuuden alihankinnasta tai jakelusta.
<b>Uhkapelit</b>	Maineriskit, hallintoon liittyvät riskit, rahanpesuun liittyvät riskit	50 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liikevaihdosta yli 50 % muodostuu uhkapeleistä tai uhkapelien alihankinnasta.
<b>Sotilaskalusto</b>	Maineriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	50 %	50 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liikevaihdosta yli 50 % muodostuu sotilaskaluston valmistuksesta, alihankinnasta tai jakelusta.
<b>Öljy</b>	Maineriskit, teknologiset riskit, transitoriskit, sääntelyyn liittyvät riskit	45 %	45 %	Sijoituksia ei tehdä yhtiöihin, joiden liikevaihdosta yli 45 % muodostuu fossiilisen öljyn etsinnästä, porauksesta, tuotannosta tai jalostuksesta ja prosessoinnista taikka fossiiliseen öljyyn perustuvan energian tuotannosta, ellei yrityksellä ole selkeää strategiaa kestävämpään liiketoimintamalliin siirtymiseksi*.

\*Poikkeuksia voidaan tehdä sellaisten yhtiöiden kohdalla, joilla on sisäisiin kriteereihin perustuva uskottava siirtymäsuunnitelma. Vastuusalunhoitaja laatii kohdeyhtiöstä yhteenvedon, jossa kerrotaan syyt, miksi sitä tulisi pitää siirtymävaiheessa olevana yrityksenä, ja ESG-tiimi ottaa kantaa yhteenvedon. Sijoitusjohtaja tekee lopullisen päätöksen.

## VASTUULLISUUS ERI OMAISUUSLAJEISSA

### LAINASIJOTUKSET

Lainasijoituksissa Mandatum korostaa aktiivista salkunhoitoa ja sijoituksia defensiivisille sektoreille. Lainastrategioiden sijoitukset tehdään tyypillisesti keskisuuriin ja suuriin listaamattomiin eurooppalaisten yhtiöiden yksityisiin syndikoituihin lainajärjestelyihin. Mandatum arvioi, että pitkällä aikavälillä vastuullisesti toimivien yhtiöiden ja liikkeellelaskijoiden arvopaperit tuottavat sijoituskohteina paremmin suotuisampien kasvunäkymien ja ennustettavamman kustannuskehityksen ansiosta. Sijoituskohdevalinnassa lainastrategioissa noudatetaan Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikassa mainittuja sektori-kohtaisia rajoituksia ja poissulkemiskriteerejä sekä edistetään siten tiettyjä vähimmäistason ympäristöön ja yhteiskuntaan liittyviä ominaisuuksia. Yksittäisissä sijoitustuotteissa voidaan noudattaa myös tiukempia poissulkukriteerejä. Jokaisessa sijoitusprosessin vaiheessa tarkastellaan ESG-tekijöiden vaikutuksia sijoituskohteen kokonaisarvioon. Sijoitusprosessin vaiheet käsittävät alustavan arvion, luottokelpoisuuden ja varsinaisen analyysin lisäksi myös jatkuvan seurannan.

### OSAKKEET JA JOUKKOVELKAKIRJA- LAINASIJOTUKSET

Suorien korko- ja osakesijoitusten kolmivaiheinen sijoitusprosessi (alustava arvio, ana-

lyysi ja päätös) sisältää ESG-tekijöiden arvion osana jokaista vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa tarkistetaan yhtiön noudattamien kestävyysperiaatteiden yhteensopivuus strategian kanssa ja suljetaan pois sijoitukset, jotka eivät täytä vastuullisen sijoittamisen politiikassa määriteltyjä toimiala- ja tuoteryhmäkohtaisia kriteerejä. Sijoituskohtaisessa analyysissä pyritään tunnistamaan mahdollisia ESG-riskkejä ja toisaalta myös mahdollisuuksia. Korkosijoituksissa vaihe pitää sisällään myös kohdeyhtiön ja lainadokumentaatioon liittyvän riskiarvion.

Mandatum monitoroi sijoitusten kasvihuonekaasupäästöjä (päästöt per sijoitettu pääoma ja keskimääräinen hiili-intensiteetti) sekä altistusta fossiilille polttoaineille. Sijoituskohteita monitoroidaan myös kansainvälisten normien, kuten YK:n Global Compact -periaatteiden ja OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeiden, vastaisten rikkomusten varalta säännöllisesti. Kohdeyrityksiin pyritään vaikuttamaan, mikäli rikkomuksia havaitaan. Rahoitettuja hiilidioksidipäästöjä on onnistuttu vähentämään aktiivisilla toimilla: yhtiövalinnoilla ja sijoittamalla vähäpäästöisempiin toimialoihin.

### OSAKKEET JA JOUKKOVELKAKIRJAT RAHASTOSIJOTUKSINA

Passiivisia indeksirahastoja käytetään lähtökohtaisesti markkinoilla, joilla aktiivisella

salkunhoidolla on vähäiset mahdollisuudet luoda lisäarvoa. Vastuullisuusanalyysin näkökulmasta ulkopuolisten rahastosijoitusten olennainen ero verrattuna suoriin osake- ja korkosijoituksiin on se, että yhtiötason analyysin ja sijoituspäätöksen tekee rahastoa hoitava salkunhoitaja. Yhteistyökumppanien ja ulkoisten rahastojen valinnassa analyysi keskittyy sijoitusprosessiin. Mandatum arvioi toimijan vastuullisuuteen liittyviä sitoumuksia, sijoitus- ja riskienhallintaprosessia, resursseja, raportointia sekä lähestymistavan yhdenmukaisuutta Mandatumin lähestymistavan kanssa. Huomiota kiinnitetään muun muassa siihen, miten sijoitusprosessissa huomioidaan kansainvälisten normien noudattaminen, rajoitetaanko sijoituksia vastuullisuusnäkökulmasta, millaisia ilmastonmuutoksen aiheuttamia riskejä rahaston sijoituksiin kohdistuu ja millaiset aktiivisen omistajuuden käytännöt rahastoa hallinnoivalla yhtiöllä on.

### PÄÄOMASIJOTUKSET

MAMin hallinnoimissa pääomasijoituksissa kestävyysnäkökulma on osana sijoitusprosessia aina sijoituskohteiden analysoinnista irtautumiseen ja sen jälkeeseen aikaan asti.

Yritysten analysoinnissa huomioidaan Mandatumin vastuullisen sijoittamisen politiikassa määritellyt poissulkukriteerit. Kaikille sijoituksille tehdään erillinen ESG due diligence -prosessi, jossa pyritään

riskienhallinnan lisäksi löytämään mahdollisuuksia arvionluontiin. ESG due diligence -prosessissa selvitetään vakiokysymyksiä MAMille tärkeistä aiheista sekä toimialakohtaisia kysymyksiä yrityskohtaisesti. ESG-asioille perustetaan heti transaktion jälkeen oma työryhmä, jossa työstetään ESG due diligence -prosessin perusteella havaittuja asioita ja asetetaan ESG KPI (key performance indicators) -mittarit ja tavoitteet. Lisäksi tehdään suunnitelma mahdollisten puutteiden korjaamiseksi. Aktiivinen vastuullisuusnäkökulman työstö jatkuu kohdeyhtiön hallituksessa, työryhmissä ja keskusteluissa kohdeyhtiön johdon kanssa. Määriteltyjä ESG KPI -mittareita seurataan säännöllisesti ja niistä raportoidaan sijoittajille. Sijoittajien mahdollisiin ESG-asioihin liittyviin huoliin reagoidaan ja ne käsitellään johdon kanssa. Irtautumisvaiheessa osoitetaan ESG-aiheiden luoma arvo omistuskauden aikana. Tavoitteena on, että vastuullisuuskäytännöt on integroitu tiiviiksi osaksi yhtiön kasvutavoitteita.

### PRIVATE DEBT -SIJOITUKSET

Private Debt -ohjelman lähestymistapa huomioi vastuullisuuden läpi sijoitusprosessin ja managerivalinnan. Mandatum yhdistää joustavasti syvän sijoitusosaamisensa sekä vahvan ESG-asioiden asiantuntijuutensa. Näin yhtiö pystyy tarjoamaan hajautetun Private Debt -ohjelman, joka huomioi niin taloudelliset kuin kestävyystekijätkin.

## CASE

### GROWTH EQUITY II -RAHASTON SIJOITUS ÄLYKKÄMPIEN RAKENNUKSIEN KEHITTÄMISEEN KESKITTYVÄÄN GLOBAALIIN TEKNOLOGIAYHTIÖ HALTIANIIN

Mandatum Asset Managementin Growth Equity (MAM GE) -strategia\* sijoitti vuonna 2023 Haltianiin. Yhtiö tarjoaa globaalisti asioiden internetiin (IoT) keskittyviä laitteistoja ja ohjelmistoja. Niillä pyritään parantamaan rakennusten älykkyyttä ja toisiinsa liitettävyyttä.

MAM Growth Equity II -rahasto on MAMin kasvusijoitusstrategian toinen vuosikerta, ja Haltian oli sen ensimmäinen sijoitus. MAMin Growth Equity -tiimi vastasi 22 miljoonan euron rahoituskierroksesta, jossa mukana olivat myös Varma, Tesi ja Ventic.

Rahasto keskittyy suomalaisiin ja pohjoismaisiin kasvuyrityksiin, joilla on toimivaksi todetut liiketoimintamallit sekä vakiintunut ja kunnianhimoinen henkilöstö. Se pyrkii aktiivisesti kehittämään portfoliossaan olevia yhtiöitä ja auttaa niitä kasvamaan ja kansainvälistymään.

*“Kaikista maailman hiilidioksidipäästöistä peräti 28 prosenttia on peräisin rakennusten lämmittämisestä, viilentämisestä ja sähkönkäytöstä. Rakennusten hiilijalanjälkeä on mahdollista vähentää ymmärtämällä paremmin rakennusten käyttöä ja niiden käyttöastetta. Uskomme vahvasti tämänkaltaisten ratkaisujen tarpeellisuuteen tulevana vuosina, ja Haltian pystyy tarjoamaan markkinoiden johtavia IoT-ratkaisuja, joilla yritykset pystyvät tekemään datalähtöisempiä päätöksiä tilankäytöstä ja energiankulutuksesta”,* kertoo **Kitty Laine** Growth Equity -tiimistä.

\* MAM Growth Equity II Ky noudattaa SFDR:n artiklan 8 mukaisia kestävyttä koskevia tiedonantovelvoitteita.

Private Debt -ohjelman sijoitukset jakautuvat suoriin lainoihin (direct lending) ja opportunistisiin strategioihin. Nämä kaksi päästrategiaa voidaan jakaa edelleen kuuteen eri alastrategiaan. Suorissa lainoissa alastrategioita ovat non-sponsor direct lending-, sponsor-backed direct lending- ja syndikoidut lainat/large cap direct lending -strategiat sekä opportunistisissa strategioissa opportunistic primary & secondary-, opportunistic secondary- ja portfoliorahoitusstrategiat. Myös rahastomanagerien valinnassa huomioidaan useita erilaisia tekijöitä. Private Debt -strategian vastuullisuustarkastelu perustuu ESG-asioiden arviointiin due diligence -vaiheessa, vuosittaisiin laajoihin vastuullisuuskyselyihin ja sen pohjalta luotuun vastuullisuuskehikkoon sekä vahvaan ESG-osaamiseen.

Mandatumin ESG-tiimi työskentelee aktiivisesti yhdessä salkunhoidon kanssa erityisesti silloin, kun Private Debt -ohjelmaan valitaan uusia managereita ja kohderahastoja sekä myös sijoituksen elinkaaren aikana, kun tarkastellaan ESG-asioiden kehitystä. Mahdollista sijoitusta tarkastellaan ESG-näkökulmasta jo heti ensimmäisestä manageritapaamisesta lähtien.

Private Debt -ohjelmien kaltaisissa rahastojen rahastorakenteissa due diligence -prosessi ja managereiden kanssa käytävät keskustelut ovat avainasemassa ESG-vai-

kuttamisessa ja kun pyritään varmistamaan vastuullisen sijoittamisen periaatteiden toteutuminen rahaston sijoitustoiminnassa.

Vastuullisuus on integroitu sijoitusprosessin eri vaiheisiin, jotka sisältävät alustavan tarkastelun, syvällisen analyysin sekä ESG-kyselyn managereille, ESG-analyysin ja päätösmateriaalit sekä kahdenkeskisten niin kutsuttujen side letter -sopimusten neuvottelut, sijoitusten seurannan ja aktiivisen vaikuttamisen. Due diligence -vaiheessa tehtävä ja vuosittain kohderahastoille toteutettava ESG-kysely sisältää yrityskohdaisia kysymyksiä (muun muassa politiikat, resurssit ja kehittäminen, vaikuttaminen ja ilmastonmuutos) ja rahastokohtaisia kysymyksiä (muun muassa politiikka ja periaatteet, resurssit, ESG-integraatio, vaikuttaminen ja ESG-raportointi).

Kyselyn vastausten perusteella rahastot pisteytetään eri vastuullisuustekijöiden osalta ja metodologia huomioi kaksi eri dimensiota, jotka ovat ESG-implementointi ja ESG-politiikka/-sitoumukset. Analyysin avulla voidaan tarkastella, miten managerin alasegmentti, kohdeyhtiöiden koko ja maantieteellinen sijoittuminen vaikuttavat ESG-asemaan, ja sen avulla pyrkii löytämään vastuullisuusnäkökulmasta toimialansa ja alasegmentin johtavia managereita. Kysely mahdollistaa vastuullisuusasioiden kehityksen seuraamisen ja



edistämisen. Kaikille managereille lähete-  
tään vuosittain edellä mainittu ESG-kysely,  
ja vastauksien perusteella heidän vastuulli-  
suusasioiden kehitystä seurataan.

Managereille kerrotaan, kuinka he  
sijoittuvat verrattuna muihin manage-  
reihin tai rahastoihin, ja miten he voivat  
konkreettisesti parantaa ESG-asioitaan.  
Lisäksi tavataan valittuja managereita,  
joilla nähdään olevan eniten kehitettävää  
ESG-asioissa verrattuna muihin managerei-  
hin. Tärkeänä osana jatkuvaan seurantaan  
kuuluu vaikuttaminen managereiden  
ESG-asioden kehitykseen.

#### KIINTEISTÖRAHASTOSIJOITUKSET

MAMin hallinnoimassa European Real  
Estate (ERE) -ohjelmassa hyödynnetään  
sijoituksissa ulkoisia kumppaneita, joilla on  
vahvat paikalliset resurssit ja menestykse-  
käs kiinteistösijoitushistoria. MAMin toteutus-  
tapa suosii suljettuja, tyypillisesti instituutio-  
sijoittajien hyödyntämiä kiinteistörahastoja,  
joiden strategiasta ja sijoituspäätöksistä  
vastaa rahaston manageri.

Managerien ja rahastojen valinnassa  
vastuullisuusnäkökulman huomiointi  
muodostaa olennaisen osan sijoitusana-  
lyysia. Sijoitusprosessin osana jokaisen  
valittavan kumppanin tulee läpäistä kattava  
vastuullisuusanalyysi, jossa arvioidaan  
muun muassa strategian ja MAMin vas-  
tuullisuustavoitteiden yhteensopivuutta,  
ESG-asioden integrointia sijoitus- ja riski-  
hallintaprosesseissa, managerin yleistä  
vastuullisuusosaamista, ESG-resursointia,  
hallintotapaa ja vastuullisen sijoittamisen  
politiikkaa sekä managerin kuulumista  
vastuullisen sijoittamisen yhteisöihin  
(esimerkiksi UN PRI ja GRESB\*).

Sijoitustoiminnan luonteen vuoksi  
kohderahastojen managerin kanssa  
käytävät keskustelut ovat avainasemassa  
ESG-vaikuttamisessa ja silloin, kun pyritään  
varmistamaan Mandatumin vastuullisen  
sijoittamisen periaatteiden toteutuminen  
rahaston sijoitustoiminnassa. Tarvittaessa  
pyritään esimerkiksi sopimaan koko  
rahastoa ohjaavista tai rahasto-osuutta  
koskevista toimenpiteistä (esimerkiksi

toimialarajoitteista), yksittäisten sijoitusten  
poistamisesta rahaston allokaatiosta  
Mandatumin periaatteiden mukaisesti,  
kansainvälisten normien noudattamisesta,  
managerin liittymisestä vastuullisen  
sijoittamisen yhteisöihin, vastuullisiksi  
määriteltyjen tai sertifioitujen kiinteistöjen  
tavoitemäärästä ja vastuullisuusraportoin-  
nin tasosta. Vaikuttaminen toteutetaan joko  
rahaston ehtojen tasolla tai kahdenkeskin  
sopimuksin managerin kanssa (niin kutsutut  
side letter -sopimukset).

Riittämätön datan keräys on ollut pitkään  
haasteena vastuullisuuskehityksen toden-  
tamisessa kiinteistöjen omaisuusluokassa.  
MAM pyrkii rahastomuotoisissa kiinteis-  
tösijoituksissaan edistämään managerin  
sitoutumista kiinteistöjen vastuullisuusra-  
portointiin ja tapauskohtaisesti raportoinnin  
parantamista. Systemaattisen vastuulli-  
suusraportoinnin parantaminen on asetettu  
myös yhdeksi keskeisistä ERE-ohjelman  
vastuullisuustavoitteista.

ERE-ohjelman sijoituksissa vastuullisuuden  
toteutumista ja kehitystä seurataan yksit-  
täisten sijoituskohteiden tasolla ulkoisille  
managereille toteutettavalla, vuosittaisella  
vastuullisuustutkimuksella. Vastuullisuus-  
kysely lähetetään myös jokaisessa uudessa  
sijoitusprosessissa due diligence -vaiheessa  
managerille vastattavaksi.

Vuotuinen vastuullisuustutkimus sisältää  
yhtiötason kysymyksiä (muun muassa  
politiikat, kehittämistyö, vastuullisuuden  
tulokset, ESG-sitoumukset, hyvä hallintotapa,  
strategia, riskienhallinta) sekä rahastotason  
kysymyksiä (muun muassa politiikka ja  
periaatteet, resurssit, ESG-integraatio,  
vastuullisuustavoitteet, sertifikaatit sekä  
ESG-raportointi mukaan lukien ener-  
giatehokkuus ja pääasialliset haitalliset  
vaikutukset kestävyystekijöihin). Vastuulli-  
suustutkimuksen tavoitteena on mahdollistaa  
vastuullisuuskehityksen seuranta ja pyrkiä  
edistämään vastuullisen sijoittamisen osa-  
alueita myös sen jälkeen, kun sijoituspäätös  
rahastoon on tehty.

Esiin tulleista olennaisista vastuullisuus-  
asioista keskustellaan managerin kanssa ja  
niiden kehittymistä seurataan.

Kyselyn perusteella rahastot pisteytetään  
osa-alueittain. Vastauksista tarkastellaan  
managerin ja rahaston ESG-toimien  
implementointia, ESG-politiikkoja ja vas-  
tuullisuuteen liittyviä sitoumuksia. Analyysin  
avulla voidaan esimerkiksi tarkastella, miten  
managerin tai rahaston koko ja strategia  
vaikuttavat niiden sijoittumiseen vastuulli-  
suusanalyyssissä. Vastuullisuustutkimuksesta  
tuotetaan yhteenvetoraportti asiakkaille.

Vastuullisuustutkimuksen tulosten perus-  
teella jokaiselle managerille lähetetään

\* GRESB (Global Real Estate Sustainability Benchmark) on yhdessä sijoittajien kanssa kiinteistöille  
luotu systemaattinen ja vertailukelpoinen globaali vastuullisuusseuranta, jonka standardeista vastaa  
riippumaton vastuullisuutta edistävä GRESB-säätiö. Yhteenliittymän jäsenet sitoutuvat edistämään  
kerran vuodessa järjestettävää tutkimusta, jossa mitataan ja raportoidaan kattavasti sekä erittäin  
tarkasti kiinteistön kaikkia eri vastuullisuustekijöitä.

yksilöllinen palauteanalyysi, jossa selvitetään managerin sijoittuminen vastuullisuusanalyysissä suhteessa verrokkirahastoihin ja analyysin perusteella esille nousseita konkreettisia parannusehdotuksia. Kaikille managereille tarjotaan myös mahdollisuus käydä palaute läpi Mandatumin ESG-tiimin kanssa.

### SUORAT KIIINTEISTÖSIJOITUKSET

Mandatumin kiinteistösijoitustoiminnasta vastaa MAMin kiinteistöyksikkö. Suorien kiinteistösijoitusten lähestymistapa suosii aktiivista työtä vaativia kiinteistöjä, joissa on kehityspotentiaalia. Tällöin kiinteistöjohtamisen avulla voidaan saavuttaa kassavirtojen sekä markkina-arvojen kasvua. Energiatehokkuutta edistävät investointihankkeet ovat keskeinen osa aktiivista lähestymistapaa, ja kestävään kehitykseen liittyvät asiat ovat integroituna salkunhoitoon ja kaikkiin sijoituspäätöksiin.

Suurin osa MAMin hallinnoimista suorista kiinteistösijoituksista muodostuu seuraavista salkuista: Erikoissijoitusrahasto Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II\*, Mandatumin konserniyhtiöiden taseissa olevat kiinteistöt,

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kalevan kiinteistövarallisuus ja Mandatum Life Vuokratontit I Ky\*\*. Mandatumin omat kiinteistösi jointukset ja omaisuudenhoitoasiakkaiden kiinteistöportfoliot sisältävät yhteensä noin 30 toimisto- ja asuinkiinteistöä Suomessa. Erikoissijoitusrahasto Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II käsittää noin 40 kiinteistöä, joista suurin osa on toimitilakiinteistöjä eli toimisto- ja liiketiloja. Rahaston portfolio muodostuu olemassa olevasta, rakennus- iältään vaihtelevasta rakennuskannasta, joka vaatii aktiivista ja paikallista kiinteistövarainhoitoa, osaamista ja resursseja. Mandatum Life Vuokratontit I Ky omistaa lisäksi 37 asuinkäyttöön tarkoitettua tonttia kasvukeskuksissa ympäri Suomen.

Kunkin salkun yksilölliset kestävyysominaisuudet otetaan huomioon jo sijoitushetkellä. Suorissa kiinteistösijoituksissa MAMin kestävyteen liittyvillä toimenpiteillä tavoitellaan merkittäviä päästövähennyksiä. Samanaikaisesti pyritään saavuttamaan kustannussäästöjä ja nostamaan kiinteistöjen arvoa. Kiinteistösi joittamisessa vastuullisuustekijät käsitetään usein pelkästään energiatehokkuuden parantamiseen liittyviksi

toimiksi. Kyseessä on kuitenkin laaja kokonaisuus, johon sisältyy muun muassa kiinteistön hiilijalanjälki- ja kasvihuonekaasupäästöjen mittaaminen, vedenkäytön ja jätehuollon optimointi sekä yhteiskuntavastuu, kuten yhteisövaikuttaminen, ympäristön huomiointi ja uusiutuva energia. Vastuullisuustoimenpiteet lisäävät myös vuokralaistyytyväisyyttä ja vaikuttavat vuokrasopimusten uudelleen- votteluihin ja jatkuvuuteen.

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

### SUORIEN KIIINTEISTÖSIJOITUSTEN VASTUULLISUUSTAVOITTEET PORTFOLIOITTAIN

#### Mandatum

- Hiilineutraalius kiinteistöjen oman energiankulutuksen osalta (sähkö ja lämmitys/jäähdytys) vuoteen 2027 mennessä
- 55 prosentin kierrätysasteen saavuttaminen (2025)
- Energiankulutuksen vähentäminen 15 prosentilla (laskennallinen energia-

tehokkuus) Energiatehokkuussopimuksen mukaisesti (2025)

#### Erikoissijoitusrahasto Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II

- Energiankulutus -7,5 prosenttia vuoteen 2025 mennessä
- 50 prosentin ympäristösertifiointiaste vuoteen 2024 mennessä
- 55 prosentin kierrätysaste vuoteen 2025 mennessä
- Käytönaikaisen energiankäytön hiilineutraaliustavoite Net Zero Carbon Buildings -tavoitteen mukaisesti vuoteen 2030 mennessä

Mandatum julkaisee toisella vuosineljänneksellä 2024 kiinteistövarainhoidon vastuullisuusraportin, jossa kiinteistösi joitusten vastuullisuustavoitteiden toteumat ja hiilijalanjälki raportoidaan.

### TOIMET JA TULOKSET

#### YK:N VASTUULLISEN SIOJITTAMISEN ARVIOINTI

MAM on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteen (UN PRI). UN PRI mittaa allekirjoittaneiden sijoittajien prosessien kehitystä pääosin vuosittain toteutettavalla arvioinnilla. Arviointi kertoo organisaatiolle ja sen eri sidosryhmille, kuinka hyvin YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteen toteutuvat organisaation sijoitustoiminnassa

\* Erikoissijoitusrahasto Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II noudattaa SFDR:n artiklan 8 mukaisia kestävyttä koskevia tiedonantovelvoitteita.

\*\* Mandatum Life Vuokratontit I Ky:lle ei ole määritelty erityisiä kestävyysominaisuuksia, joten se noudattaa SFDR:n artiklan 6 mukaisia tiedonantovelvoitteita.

## CASE

### SUOMI KIINTEISTÖT II -ERIKOISSIJOITUSRAHASTO KÄRKISIJOILLA VUOKRALAISTYTYVÄISYYSSTUTKIMUKSESSA

Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II -erikoissijoitusrahasto sijoittui neljänneksi KTI Kiinteistötieto Oy:n vuosittaisen vuokralaistyytyväisyystutkimuksen liiketilat-kategoriassa. Mandatum sijoittui keskiarvon yläpuolelle myös kiinteistöluokissa toimistot ja tuotannolliset tilat.

KTI:n vuokralaistyytyväisyyskyselyyn osallistui vuonna 2023 23 vuokranantajaa ja tutkimuksessa mitattiin vuokralaisten tyytyväisyyttä tiloihin, vuokrasuhteeseen ja ylläpitopalveluihin.

Tutkimuksen perusteella vuokralaiset olivat erityisen tyytyväisiä Mandatumin kiinteistöjen vuokrasuhteeseen, josta se sai arvosanan 4,11 asteikolla 1–5. Luokassa liiketilat arvosana samassa kategoriassa oli 4,18 asteikolla 1–5, joka oli koko tutkimuksen neljänneksi paras kaikista vuokranantajista. Kiinteistöjen vuokralaiset arvostivat erityisesti vuokranantajan ammattitaitoa ja asiantuntemusta, vuokranantajan yhteyshenkilön tavoitettavuutta ja vuokraehtojen selkeyttä.

*”Mandatum huomioi erikoissijoitusrahaston kiinteistöissä useita eri kestävyysliittännäisiä näkökulmia kuten energiatehokkuuden, kasvihuonekaasupäästöt, vedenkulutuksen, jätteiden lajittelun ja kierrätyksen sekä kiinteistöjen sosiaaliset ulottuvuudet”,* kertoo suorista kiinteistösijoituksista vastaava salkunhoitaja **Amalia Pöyry**.

omaisuuslajeittain ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää.

Uusin arviointi koskee toimintavuotta 2022. Kokonaisuutena MAM saavutti arvioinnissa hyvät arvosanat ja ansaitsi vähintään neljä tähteä viidestä useimmissa kategorioissa. Arvioinnin mukaan MAM on onnistunut

erinomaisesti etenkin vastuullisuusnäkökulman integroimisessa suorien yrityslainojen ja rahastomuotoisina toteutettavien kiinteistö-sijoitusten sijoitusprosesseihin.

Lue lisää:

**PRI:n arviointiraportti →**

**PRI:n läpinäkyvyysraportti →**

### GRESB-VASTUULLISUUSARVIOINTI

Mandatum osallistui vuonna 2023 neljättä kertaa Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB) -vastuullisuusarviointiin, jossa mitataan maailmanlaajuisesti kiinteistörahastojen vastuullisuutta koko kiinteistösalkun tasolla.

Arvioinnissa tarkasteltiin sekä Mandatumin suoria kiinteistösijoituksia että Suomi Kiinteistöt II -erikoissijoitusrahastoa. Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II:n sijoitus nousi arvioinnissa kolmesta tähdestä neljään. Mandatumin suorat kiinteistösijoitukset saavuttivat edellisvuosien tapaan arvioinnissa neljä tähteä viidestä. Lisäksi niin Mandatumin suorat kiinteistösijoitukset kuin Suomi Kiinteistöt II -erikoissijoitusrahasto saivat jälleen Green Star -maininnan, joka on osoitus hyvästä johtamisesta sekä vastuullisuustoimista.

Mandatum AM European Real Estate (ERE) -ohjelman sijoituksista GRESB-raportin toimittaneiden rahastojen osuus kasvoi merkittävästi vuonna 2023 ja nousi 12 prosentista 35 prosenttiin. Kaikilla ERE-ohjelman alaisilla GRESB-raportin toimittaneilla sijoituksilla on Green Star -tunnustus, eli osoitus hyvistä pistemääristä sekä hallinnon että suoriutumisen osa-alueilla. Huomioitavaa on myös, että kokonaisuudessaan GRESB-raportoivien rahastojen määrä oli vuoden 2023 ESG-kyselyssä jo

58 prosenttia, mutta hiljattain mukaan liittyneet rahastot eivät voineet vielä toimittaa tuloksiaan, sillä heidän osaltaan varsinainen raportointi tulee tapahtumaan vasta tulevilla raportointikierröksillä.

### YHTEISVAIKUTTAMINEN

Vuonna 2023 Mandatum osallistui yhteisvaikutusaloitteisiin, jotka liittyivät ympäristöasioihin, korruptioon, ihmisoikeusnormeihin ja näiden rikkomuksiin sekä työoikeuksiin, kuten järjestäytymisvapauden oikeuksien rajoittamiseen. Osa aloitteista koski jo aikaisemmin tunnistettujen puutteiden jatkoseurantaa. Vuoden aikana sijoitusportfoliosta ei tunnistettu erityisesti lapsityövoimaan tai pakkotyöhön liittyviä rikkeitä.

### ESG-KYSELY

Vuoden 2023 aikana vuosittaisen ESG-kyseilyn osalta erityisesti palautteenantoprosessia rahastomanagereille kehitettiin entisestään. MAM lähettää vuosittain ESG-kyselyn Private Debt- ja ERE-ohjelman managereille.

Jokaiselle rahastomanagerille lähetettiin kyselyn tulokset, joka sisälsi managerin suoriutumisen verrattuna kaikkien rahastojen raportointivuoden ja edellisen vuoden keskiarvoihin, rahaston kysymyskohtaisen pisteytyksen ja kehityksen edellisvuodesta sekä suoriutumisen suhteessa saman alasegmentin vertailukelpoisiin managereihin. Lisäksi järjestettiin tapaamisia niiden Private

Debt -rahastomanagerien kanssa, joilla nähtiin olevan eniten kehitettävää ESG-asioissa verrattuna muihin managereihin. Managerit ovat antaneet positiivista palautetta MAMin prosessista ja tavasta antaa konkreettisia kehitysehdotuksia sekä laadukkaasta ja yksityiskohtaisesta palautteesta.

#### **UI-MANDATUM AM SENIOR SECURED LOAN FUND**

Mandatumin ensimmäinen SFDR:n artikla 9:n mukainen rahoitustuote, eurooppalaiseen senior-lainamarkkinaan sijoittava vain ammattimaisille sijoittajille suunnattu UI-Mandatum AM Senior Secured Loan Fund -rahasto, on saanut hyvän vastaanoton yhtiön asiakaskunnassa. Vuoden 2023 aikana rahaston hallinnoitavat varat kaksinkertaistuivat 387 miljoonaan euroon.

#### **LUONNON MONIMUOTOISUUS**

Vuoden 2023 aikana luonnon monimuotoisuuden liittyvien kysymysten merkitys kasvoi edelleen yhdessä ilmastonmuutokseen liittyvien tekijöiden kanssa, sillä niiden vaikutukset ovat sidoksissa toisiinsa. Mandatum tiedostaa, että biodiversiteettivaikutusten arviointi kehittyy jatkuvasti, ja pyrkii seuraamaan ja arvioimaan alan kehittyviä ohjeita ja parhaita käytäntöjä. Lisäksi yhtiö etsii tehokkaita menetelmiä arvioidakseen sekä sijoitustensa vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen että niiden riippuvuudet luonnon monimuotoisuudesta.

#### **KOULUTUKSET**

ESG-tiimi ja salkunhoito osallistuivat vuoden mittaan erilaisiin vastuulliseen sijoittamiseen liittyviin koulutuksiin ja tapahtumiin.

ESG-tiimi järjesti salkunhoidolle koulutusta muun muassa vastuullisen sijoittamisen politiikan päivityksistä, ajankohtaisesta tiedonantovelvoitteeseen (SFDR) liittyvästä sääntelystä sekä sen implementoinnista. Lisäksi osalle salkunhoidosta pidettiin koulutuksia SFDR-sääntelyä koskevista sisäisistä prosesseista, Uprightin nettovaikutusmallista sekä palveluntarjoajan ilmastotyökalun käytöstä.

ESG-tiimi osallistui Mandatumin käyttämän palveluntarjoajan ilmastoon, päästödataan ja biodiversiteettiin liittyviin esittelyihin ja koulutuksiin. Lisäksi tiimi osallistui ulkoisiin kestävän rahoituksen koulutuksiin sekä muun muassa Finsifin, FIBSin ja Pääomasijoittajat ry:n järjestämiin webinaareihin ja tilaisuuksiin.



# SIJOITUSTEN ILMASTOVAIKUTUSTEN ARVIOINTI

## ILMASTONMUUTOKSEEN LIITTYVÄ LÄHESTYMISTAPA SIJOITUSTOIMINNASSA

Ilmastonmuutoksen torjuminen on yksi Mandatum sijoitustoiminnan keskeisistä painopistealueista. Ilmastonmuutoksen ja biodiversiteettikadon torjunnan merkityksestä kertoo ilmiöistä kertyvän tiedon ja sidosryhmien osoittaman kiinnostuksen ohella myös julkinen sääntely. Yhtiö noudattaa ilmastostrategiassaan kaksinkertaisen olennaisuuden periaatetta. Kaksinkertainen olennaisuus ottaa huomioon sekä ilmatoriskien vaikutukset sijoituskohteena olevaan yritykseen että yrityksen vaikutukset kestävyystekijöihin.

Mandatum haluaa olla osa ilmastokriisin ratkaisua analysoimalla sijoitusmahdollisuudet huolellisesti ilmastoon liittyvien kriteerien perusteella. Tiedyt toimialat poissulkevan menetelmän lisäksi Mandatum pyrkii löytämään yrityksiä, jotka esimerkiksi tarjoavat teknisiä innovaatioita ilmastonmuutoksen hillitsemiseen. Tavoitteena on vähentää altistusta fossiilisia polttoaineita valmistavalle teollisuudelle ja samalla sijoittaa yhtiöihin, jotka tuottavat energiaa uusiutuvista lähteistä tai joilla on selkeä ja uskottava stra-

tegia siirtymiseksi fossiilisista polttoaineista kestävämpään liiketoimintamalliin.

Osana siirtymävaiheessa olevien yritysten arviointia Mandatum arvioi muun muassa yhtiöiden energiatuotannon jakaumaa ja uusiutuvan energian osuutta, suunnitelmia uusiutuvaan energiaan perustuvan liiketoiminnan kasvattamiseksi sekä päästövähennystavoitteita. Tavoitteena on poistaa suorista osake- ja korkosijoituksista kivihiili (yritykset, joiden liikevaihdosta yli 5 prosenttia perustuu kivihiileen) vuoteen 2030 mennessä ja öljy (yritykset, joiden liikevaihdosta yli 5 prosenttia perustuu öljyyn) vuoteen 2040 mennessä. Suorissa osake- ja korkosijoituksissa altistusta fossiilisille polttoaineille seurataan kvartaaleittain.

## SIJOITUSTEN HIILIJALANJÄLKI

Ilmastonmuutoksen huomioiminen ja sijoitusten hiilijalanjäljen pienentäminen ovat Mandatum sijoitustoiminnan vastuullisuuden painopisteitä, ja sijoitusten hiilijalanjälki on yksi keskeisimmistä mittareista sijoitustoiminnan vastuullisuudelle.

Vuonna 2023 Mandatum Life julkaisi ensimmäisen SFDR:n mukaisen ilmoituksen

pääasiallisista haitallisista kestävyysvaikutuksista\* vuoden 2022 osalta. Muiden SFDR:n soveltamisalaan kuuluvien konserniyhtiöiden valmiutta pääasiallisia haitallisia kestävyysvaikutuksia koskevan ilmoituksen julkaisuun arvioidaan vuosittain yhtiökohtaisesti. Lausunnolla Mandatum Lifen sijoitusten hiilijalanjälki oli 274,86 hiilidioksidiekvivalenttitonnia sijoitettua miljoonaa euroa kohden vuonna 2022. Laskennan muutosten seurauksena vuoden 2022 hiilijalanjälki ei ole vertailukelpoinen aikaisempien vuosien vastaaviin lukuihin. Hiilijalanjälki on laskettu SFDR RTS -laskentamallin mukaan, ja positoiden vaihtelun huomioon ottamiseksi hiilijalanjälki lasketaan neljännesvuosittain. Vuosiarvo johdetaan neljän vuosineljänneksen keskiarvosta.

Sijoitussalkun päästöjä voidaan mitata hiili-intensiteetillä. Hiili-intensiteetti kuvaa yrityksen kasvihuonekaasupäästöjä hiiliekvivalenttitonneina mitattuna suhteessa yrityksen liikevaihtoon. Tuotekohtaisilla katsauksilla raportoitu salkkutason luku

on painotettu keskiarvo sijoituskohteena olevien yhtiöiden hiili-intensiteetistä. Mandatum julkaisee tasaisin väliajoin osasta sijoitussalkuistaan hiili-intensiteettiä ja esittää tarvittavilta osin tuotteen historiallista hiili-intensiteetin kehitystä ja/tai hiili-intensiteetin suhdetta valikoituun vertailuindeksiin nähden. Vertailun parantamiseksi tuotteista esitetään Scope 1 ja 2 sekä osassa suoria tuotteita Scope 1-3 hiili-intensiteetti kuvastamaan salkun yhtiöiden välittömän ja välillisen hiili-intensiteetin eroa.

Sijoitusten hiilijalanjälki määritetään yhteistyössä ISS ESG:n ja Uprightin kanssa. Sijoituskohteiden päästötiedot perustuvat lähtökohtaisesti yhtiöiden julkisesti raportointiin tietoihin ja Carbon Disclosure Projectin (CDP) tietokantaan yhtiöiden päästöistä.

\* Mandatum Life ilmoitus pääasiallisista haitallisista kestävyysvaikutuksista →



## CASE

### RAHASTOSIJOITUS TEOLLISUUDEN HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖ- VÄHENNYSRATKAISUJA TARJOAVIIN YHTIÖIHIN

Mandatum teki syksyllä 2023 Mandatum AM Private Equity Opportunities II -sijoituskorista\* sijoitussitoumuksen Ara Partners Fund III -rahastoon. Ara Partners on johtava teollisuuden hiilidioksidipäästöihin keskittyvä yhdysvaltalainen rahastomanageri.

Pääkonttoriaan Houstonissa pitävä yhtiö sijoittaa sekä Euroopassa että Yhdysvalloissa yhtiöihin, jotka toimivat muun muassa kiertotalouden, energiatehokkuuden tai erilaisten ”waste-to-energy”-ratkaisujen parissa. Yhtiö sijoittaa kemikaalien ja materiaalien, ruoan ja maatalouden, energiatehokkuuden ja vihreiden polttoaineiden sekä teollisuustuotteiden ja -palveluiden parissa toimiviin yrityksiin.

*”Vastuullisuus ja vastuullinen sijoittaminen näkyvät yhä kasvavissa määrin myös private equity -puolella, mutta vielä valitettavan usein vastuullisuutta ja vaikuttavuutta korostavien strategioiden todelliset vaikutukset jäävät sijoittajan näkökulmasta epäselviksi. Aran osalta kävi hyvin nopeasti selväksi, että strategian positiiviset ympäristövaikutukset ovat helposti nähtävissä sekä mitattavissa”,* kertoo sijoituksesta vastannut **Niklas Keränen**.

Aran viimeaikaisiin sijoituksiin kuuluvat muun muassa sijoitus maatalousjätettä modulaarisissa pienen mittakaavan tuotantolaitoksissa hiilidioksidivapaaksi biometaaniksi muuntavaan yhtiöön CycleO:hon sekä sijoitus muun muassa sähköautojen moottoreissa ja tuulivoimaloissa käytettävien magneettien valmistajaan VACiin. Ensimmäinen sijoitus kuuluu Aran luokittelussa prosessiteknologian käyttöönotto -kategoriaan. Kategoriasa sijoitetaan tyypillisesti varhaisemman vaiheen yhtiöön, jolla on teknologia olemassa, mutta laajemman mittakaavan tuotanto puuttuu. Näissä tilanteissa Ara auttaa yhtiötä rakentamaan teknologian ympärille isomman mittakaavan liiketoimintaa. Jälkimmäinen sijoitus kuuluu Aran luokittelussa kategoriaan hiilidioksidipäästövähennysten mahdollistaja, mikä tarkoittaa, että yhtiö on keskeisessä osassa vihreässä siirtymässä, mutta positiiviset ympäristövaikutukset näkyvät hieman epäsuoremmin.

\* Mandatum AM Private Equity Opportunities II -sijoituskori noudattaa SFDR:n artiklan 8 mukaisia kestävyyttä koskevia tiedonantovelvoitteita.

# KESTÄVÄ RAHOITUS

Mandatum seuraa aktiivisesti Euroopan komission kestävän rahoituksen toimintasuunnitelman etenemistä ja kestävän rahoituksen sääntelykehukseen liittyviä hankkeita. Kestävä rahoitus tarkoittaa ympäristöön ja yhteiskuntaan liittyvien näkökohtien huomioon ottamista sijoittamista koskevassa päätöksenteossa. Finanssimarkkinatoimijana Mandatum toiminnalle keskeisessä roolissa ovat etenkin kestävän rahoituksen tiedonantoasetus (EU) 2019/2088 (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR) sekä asetus kestävää sijoittamista koskevasta kehuksesta (EU) 2020/852 (EU-taksonomia). Kestävyystekijöitä muiden ominaisuuksien ohella edistäviä sijoitustuotteita ja kestävinä markkinoituja sijoitustuotteita koskevat laajat tiedonantovelvoitteet. Tällaisten tuotteiden kestävyysominaisuuksista annetaan sijoittajille määrämutoista tietoa ennen sijoituksen tekemistä ja vuosittaisella raportoinnilla sijoituksen elinkaaren aikana.

## SFDR

Tiedonantovelvoitteita asettavan SFDR:n tavoitteena on mahdollistaa vertailukelpoinen ja läpinäkyvä tiedonsaanti rahoitustuotteiden kestävyysominaisuuksista, haitallisista kestävyysvaikutuksista ja kestävyysriskeistä. SFDR

edellyttää tuotteiden luokittelua kolmeen eri kategoriaan (artiklat 6, 8 ja 9) sen mukaan, minkä tasoisia tiedonantovelvoitteita tuotteet noudattavat. Jos tuotteelle asetetaan kestävä sijoitustavoite, kestävyysseikoista tulee antaa huomattavasti enemmän tietoa verrattuna tuotteeseen, jolle ei ole määritetty erityisiä kestävyysominaisuuksia. Tuotekohtaisten kestävyysominaisuuksien lisäksi finanssimarkkinatoimijoilla on velvollisuus antaa myös yhtiö- tai konsernitasolla tietoa sijoitustoiminnan kestävyteen liittyvistä näkökohdista.

SFDR tuli sovellettavaksi maaliskuussa 2021, mistä lähtien finanssialan toimijat ovat olleet velvoitettuja kertomaan sijoitustoiminnan ja rahoitustuotteiden kestävyysriskeistä ja siitä, miten haitallisia vaikutuksia ympäristöön ja yhteiskuntaan on huomioitu. Tiedonantoasetusta täydentävät toisen vaiheen alemman asteiset säädökset, niin sanotut tekniset standardit (Regulatory Technical Standards, RTS) tulivat voimaan tammikuussa 2023. Tekniset standardit määrittävät kestävyystiedonantojen sisällön SFDR:n velvoitteita tarkemmalla tasolla. Standardit sisältävät muun muassa määrämutoiset lomakkeet artiklojen 8 ja 9 mukaisten tuotteiden kestävyystiedoille. Mandatum on julkaissut verkkosivuillaan

tuotekohtaisten tietojen lisäksi kestävyysriskeihin liittyvät toimintaperiaatteet ja henkivakuutusyhtiön sijoitusportfoliota koskevan ilmoituksen sijoitustoimintansa pääasiallisista haitallisista vaikutuksista kestävyystekijöihin.

Artiklan 9 mukaisella tuotteella on oltava mitattava kestävyystavoite, jonka saavuttamisesta on raportoitava sijoittajille vuosittain. Myös artiklan 8 mukaisissa tuotteissa on oltava selkeä kestävyystekijöitä edistävä strategia, jonka toteutumisesta on raportoitava vuosittain. Valtaosa Mandatum korko- ja osaketuotteista on artiklan 8 mukaisia, eli ne edistävät muiden ominaisuuksien ohessa ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan liittyviä tekijöitä. Muista kuin artiklan 8 ja 9 mukaisista tuotteista edellytetään vain vähimmäistason kestävyyttä koskevien tietojen antamista, eikä tällaisille tuotteille ole määritelty erityisiä kestävyysominaisuuksia.

## EU-TAKSONOMIA

EU:n taksonomia-asetus tuli voimaan heinäkuussa 2020. EU-taksonomian kuudesta ympäristötavoitteesta kaksi ensimmäistä – ilmastomuutoksen hillintä ja ilmastomuutokseen sopeutuminen – täydentyivät teknisillä arviointikriteereillä vuoden 2022

alussa. Neljä muuta ympäristötavoitetta liittyvät vesivarojen ja merien kestäväan käyttöön ja suojeluun, kiertotalouteen, ympäristön pilaantumisen ehkäisemiseen ja vähentämiseen sekä biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien suojeluun ja ennallistamiseen. Kesäkuussa 2023 komissio hyväksyi näitä neljää muuta ympäristötavoitetta koskevan delegoidun säädöksen, jota sovelletaan tammikuusta 2024 lähtien. Taksonomia täydentää tiedonantoasetusta määrittelemällä ympäristötavoitteet ja periaatteet sekä asettamalla kriteerit ympäristön kannalta kestäville taloudellisille toiminnolle.

Mandatum Life on raportoinut henkivakuutusyhtiön sijoitustoiminnan taksonomikelpoisuutta raportointivuosilta 2021 ja 2022. Taksonomikelpoisuutta koskevassa raportoinnissa tarkastellaan sitä, kuuluuko taloudellinen toiminta taksonomia-asetuksen piiriin. Vuodesta 2023 alkaen vaaditaan raportointia myös taksonomian mukaisuudesta eli siitä, täyttääkö taloudellinen toiminta EU-taksonomian kriteerejä. Mandatum toimintojen taksonomian mukaisuudesta raportoidaan ensimmäistä kertaa vuoden 2023 osalta, ja raportointivuotta koskevat luvut on esitetty tämän raportin **liitteessä 2**.



# 4 MANDATUMIN TUOTTEET JA PALVELUT



# IHMISET RATKAISEVAT

Mandatum pyrkii liiketoiminnallaan parantamaan asiakkaidensa taloudellista turvaa ja edistämään vastuullisia henkilöstökäytäntöjä. Hyvin hoidettu ja johdettu liiketoiminta vahvistaa kilpailukykyä ja luo hyvinvointia yhteiskuntaan.

## OLENNAISET ASIAT, TAVOITTEET JA MITTARIT

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

Vastuullinen palkitseminen ja taloudellinen varautuminen palkkiorahastojen avulla, eläketurvan täydentäminen, lakisääteisen sosiaaliturvan täydentäminen, yrittäjän turvaaminen

#### Kehitys vuonna 2023:

- Asiakastytyväisyys (NPS) oli 76,8 vuonna 2023 (2022: 78,0; 2021: 74,6).

### Asiakkaiden auttaminen heidän henkilöstönsä oikeudenmukaisessa ja vastuullisessa palkitsemisessa

Palkkiorahastojen hallitusten ja palkitsemiskonsultoinnin asiakkaiden tyytyväisyys

#### Kehitys vuonna 2023:

- Rahastojen hallitusten NPS vuonna 2023 oli 81,7 (2022: 69,8; 2021: 67,6).
- Konsultoinnin asiakkaiden NPS vuonna 2023 oli 82,6 (2022: 79,3; 2021: 80,8).

Palkkavaakatutkimusten, tasa-arvokartoitusten ja palkitsemispulssien määrän kehitys

#### Kehitys vuonna 2023:

- Palkkavaaka®-markkina-palkkavertailuraporttien määrä kasvoi 13 % (2022: 37 %).
- Tasa-arvosuunnitelmaan liittyvien palkkartoitusten määrä kasvoi 10 % (2022: 43 %).

## LINKITYS YK:N SDG-TAVOITTEISIIN:



Mandatum tavoitteena on edistää asiakkaidensa hyvinvointia vaurastumisen ja tulevaisuuden varautumisen kautta. Henkilöriskivaikutuksilla Mandatum tarjoaa asiakkaalle ja hänen läheisilleen taloudellista turvaa vakavan sairauden, työkyvyttömyyden tai kuoleman varalta. Mandatum palvelut yrittäjille turvaavat yritystoiminnan jatkuvuutta ja yrittäjän henkilöriskejä. Mandatum tarjoaa asiakkailleen vaihtoehtoja omaehtoiseen varautumiseen, joka täydentää yksilön lakisääteistä sosiaaliturvaa. Yksilön varautuminen ja vaurastuminen luo arvoa myös yhteiskunnalle.



Mandatum auttaa yrityksiä palkitsemaan henkilöstöään kannustavasti, oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti. Mandatum selvittää ja jakaa tietoa vastuullisesta palkitsemisesta medialle, asiakkailleen ja potentiaalisille asiakkaille.

# TUOTE- JA PALVELUTARJONTA

Mandatum tarjoaa asiakkailleen laajan valikoiman palveluita kattaen omaisuuden- ja varainhoidon, säästämisen ja sijoittamisen, palkitseminen ja sitouttamisen, eläkekaakan varautumisen sekä henkilövakuuttamisen.

Mandatumin Code of Conduct -toimintaperiaatteet määrittävät suuntaviivat vastuulliselle tuote- ja palvelutarjonnalle. Mandatum kehittää tuotteitaan ja palveluitaan jatkuvasti vastatakseen asiakkaiden tarpeisiin ja kysyntään. Tuotteiden ja palveluiden kehittämisessä huomioidaan muun muassa tuotteiden asianmukaisuutta, asiakaslähtöisyyttä, kestävyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta koskevat näkökulmat. Lisäksi Mandatumin tulee pyrkiä tuotteidensa ja palveluidensa kehityksessä, vakuuttamisessa ja toimitusketjun hallinnassa ottamaan huomioon ESG-tekijät, ilmastonmuutos mukaan lukien.

## Varainhoito ja omaisuudenhoito

### YLEISET PERIAATTEET

Mandatum tarjoaa instituutio- ja yksityis-sijoittajille laaja-alaisia varainhoito- ja omaisuudenhoitopalveluita. Valikoimaan kuuluvat monipuoliset sijoitusratkaisut eri omaisuusluokissa. Yhtiön ydinosaamisaluetta ovat yrityslainasijoitukset ja vaihtoehtoiset sijoitukset.

MAM hoitaa hallinnoimiaan varoja vastuullisen sijoittamisen politiikan mukaisesti. MAMilla on viidestä asiantuntijasta koostuva ESG-tiimi, joka tukee muita sijoitustoimintoja vastuulliseen sijoittamiseen liittyvissä asioissa. Vastuullisen sijoittamisen johtajalla on kokonaisvastuu vastuullisen sijoittamisen koordinoinnista Mandatumissa. Salkunhoi-

tajat vastaavat vastuullisen sijoittamisen toteutuksesta eri omaisuusluokissa. MAMin ja Mandatum Lifen johtoryhmät valvovat vastuullisen sijoittamisen käytännön toteutusta ja vastaavat vastuullisen sijoittamisen politiikan noudattamisesta.

Mandatumin vastuullisen sijoittamisen lähestymistavasta kerrotaan tarkemmin osiossa **Sijoitusten hallinta**.

### TOIMET JA TULOKSET

Vuonna 2023 MAM julkaisi vastuullisen sijoittamisen katsauksen ja kiinteistövarainhoidon vastuullisuusraportin, joilla viestitään sidosryhmille vastuullisuuden toteutumisesta konsernin eri omaisuuslajien sijoit-

tustoiminnassa. MAM tulee julkaisemaan vastaavat raportit vuoden 2024 toisen vuosineljänneksen aikana.

ESG-tiimiin resursseja lisättiin vuoden aikana. Jokaisesta omaisuuslajista nimettiin lisäksi salkunhoitaja kyseisen omaisuuslajin ESG-syväosaajaksi. ESG-syväosaajan päätavoitteena on parantaa tiedonkulkua ESG-tiimin ja salkunhoidon välillä sekä edistää kestävyysasioiden integrointia omaisuuslajeissa.

# Vakuuttaminen

## YLEISET PERIAATTEET

Mandatumin vakuutuspalvelut kattavat henkilöasiakkaiden henkilöriskivakuutukset ja säästö- ja sijoitusvakuutukset, yrittäjien lakisääteistä vakuutusturvaa täydentävät eläke- ja henkilöriskivakuutukset sekä yritysasiakkaiden sijoittamisen palvelut ja ryhmäeläke- ja henkilöriskivakuutukset palkitsemisen välineinä.

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

Mandatumin henkilövakuuttamisen palvelut tuovat taloudellista turvaa vakavan sairauden, työkyvyttömyyden tai kuoleman varalta. Lisäksi Mandatumin palvelut yrittäjille turvaavat yritystoiminnan jatkuvuutta ja täydentävät yrittäjän ja hänen perheensä lakisääteistä turvaa. Yrittäjä on vastuussa omasta eläketurvastaan ja yrityksensä riskienhallinnasta, joten odottamattomiin muutoksiin varautuminen on sitäkin tärkeämpää.

Työnantajalla voi olla keskeinen rooli työntekijöidensä taloudellisesta turvasta huolehtimisessa työuran aikana ja sen jälkeen. Mandatum uskoo, että työnantajan ottama vakuutus on tehokas keino täydentää työntekijöiden taloudellista turvaa, ja työnantaja saa vastineeksi sitoutuneempia työntekijöitä ja paremman työnantajakuvan.

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen edellyttää ennakoimista. Mandatum tarjoaa yrittäjille, henkilöasiakkaille ja yritysasiakkaille aktiivisesti neuvontaa ja palveluja taloudellisen turvan täydentämiseksi.

## HALLINNOINTI

Mandatumin henkilövakuutusturvien myöntöpäätökset perustuvat Mandatum Lifen hallituksen hyväksymään sisäiseen vastuunvalintapolitiikkaan (Underwriting Policy), jonka tarkoituksena on varmistaa, että vakuutusriskit ovat oikeassa suhteessa yhtiön vakuutusmaksuihin ja että asiakkaita kohdellaan aina oikeudenmukaisesti. Vakuutusmaksut perustetaan vain asiaankuuluviin tietoihin. Yhtiön tuotehallintapolitiikan mukaisesti yhtiön toimitusjohtaja hyväksyy kaikki vakuutustuotteet ja niiden muutokset johtoryhmälle tehdyn esityksen perusteella. Mandatum varmistaa myös, että työntekijöiden osaaminen asiakkaiden tarpeisiin vastaavan vakuuttamisen ja riskivakuutusten tarjoamisessa on ajan tasalla.

VASTUULLINEN KORVAUSTEN KÄSITTELY  
Mandatum palvelee asiakkaitaan puhe- ja verkkopalvelun kautta. Yhtiön tavoitteena on, että asiakkaat saavat hyvää palvelua ja korvauksen nopeasti, tehokkaasti ja vakuutuksen ehtojen mukaisesti. Mandatum käsittelee noin 47 000 korvaushakemusta vuodessa. Korvauskäsittelyn laatua tarkkaillaan jatkuvasti sisäisellä valvonnalla, vuoropuhelulla työntekijöiden kanssa ja asiakaspalautteen perusteella. Lisäksi yhtiö pyrkii jatkuvasti parantamaan ratkaisujaan ja tarkastelemaan valitusten taustalla olevia syitä prosessiensa, viestintänsä ja neuvontansa parantamiseksi. Yhtiö tarjoaa paperitonta palvelua varmistaakseen asiakkaille ympäristöystävällisen ja modernin tavan seurata vakuutusasioita.

## TOIMET JA TULOKSET

Vuonna 2023 Mandatum maksoi eläkettä noin 54 000 eläkkeensaajalle 365 miljoonaa euroa (395).

Vuoden aikana Mandatum järjesti asiakaswebinaareja, joissa käsiteltiin muun muassa henkivakuutusturvan edunsaaja-

jamääräyksen antamisessa huomioitavia asioita sekä taloudelliseen varautumiseen liittyviä näkökulmia.

Mandatum laati vuonna 2023 kestävän vakuuttamisen politiikan, jossa kuvataan, miten yhtiö huomioi ESG-näkökohtia vakuutusarvoketjunsä eri toiminnoissa. Poliitikassa käsitellään kestävän vakuuttamisen lähestymistapa yhtiön strategiassa, riskienhallinnassa ja vastuunvalinnassa, tuote- ja palvelukehityksessä, korvauskäsittelyssä, myynnissä ja markkinoinnissa sekä sijoitustoiminnassa. Siinä kuvataan lisäksi, miten Mandatum tekee yhteistyötä asiakkaiden, kumppanien, hallitusten, viranomaisten ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa kestävään vakuuttamiseen liittyvien näkökohtien edistämiseksi. Poliitiikan tarkoituksena on määrittellä Mandatumin keskeiset kestävän vakuuttamisen toimintaperiaatteet sekä toimia ohjeistuksena henkilöstölle ESG-aiheiden huomioimisessa päivittäisessä vakuutustoiminnassa. Mandatumin kestävän vakuuttamisen politiikka pohjautuu YK:n kestävän vakuuttamisen periaatteisiin, joihin yhtiö sitoutui joulukuussa 2023. Poliitiikka päivitetään vuosittain, ja sen hyväksyy Mandatum Lifen hallitus.

**Kestävän vakuuttamisen politiikka →**

## CASE

### MANDATUM SITOUTUI YK:N KESTÄVÄN VAKUUTTAMISEN PERIAATTEISIIN

Mandatum sitoutui joulukuussa 2023 YK:n kestävän vakuuttamisen periaatteisiin (UN Principles for Sustainable Insurance, PSI). PSI on vakuutusalan kansainvälinen viitekehys, jossa ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvät kysymykset sisällytetään alan yritysten toimintaan.

PSI:n mukaisesti kestävä vakuuttaminen tarkoittaa strategista lähestymistapaa, jossa kaikki vakuutusarvoketjun toiminnot, mukaan lukien vuorovaikutus sidosryhmien kanssa, tehdään vastuullisella ja eteenpäin katsovalla tavalla tunnistaen, arvioiden, halliten ja seuraten ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia. Kestävän vakuuttamisen tavoitteena on vähentää riskejä, kehittää innovatiivisia ratkaisuja, parantaa liiketoiminnan suorituskykyä sekä edistää ympäristöön, ihmisiin ja talouteen liittyvää kestävyyttä.

PSI-periaatteet edellyttävät Mandatumia:

- sisällyttämään päätöksentekoon vakuutusliiketoimintansa kannalta olennaiset ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan liittyvät asiat;
- tekemään yhteistyötä asiakkaiden ja kumppanien kanssa ympäristöasioihin, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapoihin liittyvän tietoisuuden lisäämiseksi, riskien hallitsemiseksi sekä ratkaisujen kehittämiseksi;
- toimimaan yhteistyössä hallitusten, viranomaisten ja muiden keskeisten sidosryhmien kanssa edistääkseen laajasti ympäristöasioihin, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintokäytäntöihin liittyviä toimenpiteitä yhteiskunnassa;
- osoittamaan vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä viestimällä säännöllisesti edistymisestä periaatteiden toteuttamisessa.

*”Pyrimme parantamaan asiakkaidemme taloudellista turvaa ja hyvinvointia tulevaisuuteen varautumisen kautta. Vakuutusallalla on keskeinen rooli taloudellisen ja sosiaalisen kestävyuden edistämässä riskienhallitsijana, riskinkantajana ja sijoittajana. Sitoutumalla YK:n kestävän vakuuttamisen periaatteisiin pyrimme osaltamme jatkuvasti edistämään kestävän yhteiskunnan rakentamista”,* kertoo Mandatum Lifen toimitusjohtaja **Jukka Kurki**.

Mandatumin vuonna 2023 laatima kestävän vakuuttamisen politiikka pohjautuu PSI-periaatteisiin. Politiikka päivitetään jatkossa vuosittain, ja Mandatum raportoi edistymisestään kestävässä vakuuttamisessa osana vastuullisuusraporttiaan.

## Palkitsemispalvelut

### YLEISET PERIAATTEET

Mandatum tukee yritysasiakkaitaan kokonaispalkitsemisen suunnittelemisessa siten, että se on oikeudenmukaista, tehokasta ja vastuullista ja tukee yrityksen strategian toteuttamista. Vastuullinen palkitseminen tarkoittaa, että palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmät ovat hyvin suunniteltuja, organisaation strategian toteuttamista tukevia ja yhtiön arvojen mukaisia, syrjimättömiä ja avoimesti viestittyjä kaikille työntekijöille. Kun yrityksen kokonaispalkitseminen on vastuullista, henkilöstö kokee palkitsemisensa oikeudenmukaiseksi. Tämä puolestaan lisää työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä ja tuottavuutta ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta.

Yritykset voivat käyttää kokonaispalkitsemisen kehittämisessä apuna Mandatumin tarjoamaa kokonaispalkitsemisen analyysiä, joka tarkastelee palkitsemisrakenteita ja -välineitä, prosessisuunnittelua, ohjeita ja viestintää, työkaluja ja työntekijöiden odotuksia. Analyysin avulla hahmotetaan organisaation kokonaispalkitsemisen nykytila ja tunnistetaan tärkeimmät kehityskohteet ja parannustavoitteet sekä annetaan suositukset kehitystoimenpiteiksi. Kehitystoimenpiteiden toteuttamisen myötä yritykset pystyvät parantamaan kokonaispalkitsemisen kokemusta, jolloin palkitsemisesta tulee vastuullisempaa.

Mandatum auttaa yritysasiakkaitaan organisaation työtehtävien vaativuuden arvioimisessa. Työtehtävien vaativuuden arviointi tarvitaan, jotta palkitsemista voidaan verrata sekä organisaation sisällä että suhteessa vertailuyrityksiin. Mandatum tarjoaa yrityksille erilaisia palkkavertailuja, joiden avulla yritykset voivat tarkastella palkitsemisen kilpailukykyisyyttä markkinatasoon verrattuna ja jotka auttavat organisaatioita suunnittelemaan ja auditoimaan palkka- ja palkitsemisjärjestelmiään. Esimerkiksi organisaation tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus on Suomessa pakollinen kaikille työnantajille, joilla on vähintään 30 työntekijää.

Muuttuvan palkitsemisen saralla Mandatum suunnittelee ja toteuttaa yritysasiakkailleen vastuullisuusmittareita sisältäviä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiä ja tarjoaa niihin liittyviä vuotuisia konsultointipalveluja. Muuttuvan palkitsemisen järjestelmiin liitetään nykyään usein yritykselle tärkeitä vastuullisuusmittareita, joiden saavuttamisesta henkilöstöä palkitaan.

Mandatumin tarjoamia palkitsemisratkaisuja ovat esimerkiksi asiakasyrityksen koko henkilöstölle suunnatut henkilöstörahasotot sekä eläke- ja henkilövakuutukset. Mandatumin perustamat henkilöstörahasotot

mahdollistavat pitkäjänteisen sijoittamisen asiakasyritysten henkilöstölle ja parantavat henkilöstön taloudellista turvaa. Ammattimainen varainhoito pitää huolen siitä, että varat sijoitetaan luotettavasti ja vastuullisesti, mikä kasvattaa Suomen työssäkäyvän väestön kokonaisvarallisuutta.

### TOIMET JA TULOKSET

Mandatum auttoi vuonna 2023 useita asiakkaitaan määrittämään oleelliset vastuullisuusmittarit avaintyöntekijöiden ja koko henkilöstön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Muuttuvassa palkitsemisessa käytetyt vastuullisuusmittarit liittyvät yleensä ympäristökysymyksiin, kuten energian säästämiseen ja päästöjen vähentämiseen, asiakastytyväisyyteen ja työntekijöiden hyvinvointiin.

Mandatum auttoi lisäksi useita asiakkaitaan rakentamaan palkkausjärjestelmän, jonka perusteena oli työn vaatavuus. Vaativuuden arviointijärjestelmänä käytettiin pääosin Palkkavaaka®-vaativuuden arviointijärjestelmää. Mandatum teki myös usealle organisaatiolle tasa-arvosuunnitelmaan liittyvän palkkakartoituksen tukemaan organisaatioiden työtä samapalkkaisuuden edistämiseksi.

Mandatum hallinnoi vuonna 2023 noin 270:tä asiakasyrityksen henkilöstön palkitsemiseen tarkoitettua palkkiorahastoa, joiden piiriin kuului kaikkiaan noin

90 000 työntekijää eli jäsentä. Uusia palkkiorahastoja perustettiin vuonna 2023 51, ja kokonaisjäsenmäärä kasvoi noin 6 400 henkilöllä. Henkilöstörahalta edellytetään vastuullisia bonuskäytäntöjä ja tunnuslukuja, jotka työ- ja elinkeinoministeriö tarkastaa vuosittain.

Mandatum korosti vuonna 2023 vastuullista palkitsemista monissa sisäisissä ja ulkoisissa tapahtumissa. Esimerkkejä ovat HENRY ry:n, Directors' Institute Finlandin ja MPS Enterprisesin kanssa yhteistyössä järjestetyt tapahtumat sekä Mandatumin omat webinaarit palkkauksen tasa-arvoon ja palkkausjärjestelmiin liittyen. Mandatum keräsi vuonna 2023 jälleen tietoa pörssiyritysten johdon muuttuvissa palkanosissa käytetyistä vastuullisuusmittareista. Vastuullisuusmittareiden käyttö johdon muuttuvan palkitsemisen perusteena oli edelleen selkeästi yleistynyt. Päälistan pörssiyrityksistä hieman yli puolet sisällyttivät vastuullisuusmittareita osaksi johdon palkkioperusteita.



## CASE

### PITKÄJÄNTEISTÄ TYÖTÄ PALKKAUKSEN TASA-ARVON LISÄÄMISEKSI

Maaliskuussa 2023 Euroopan parlamentti hyväksyi palkkauksen läpinäkyvyyttä edistävän direktiivin, jonka lähtökohtana on edistää sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa. Mandatumin palkitsemispalveluiden yksikkö toteutti yhteistyökumppaniensa kanssa loppuvuodesta 2022 valmistuneen Samanarvoinen työ -hankkeen. Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamassa hankkeessa tarkasteltiin palkkausjärjestelmiä, työn vaativuuden arviointia ja sama palkka samasta työstä -periaatteen toteutumista.

Samanarvoinen työ -hankkeeseen osallistuminen on kasvattanut Mandatumin syväosaamista palkkatasa-arvosta ja sen kehityksestä. Vuoden 2023 aikana Mandatum on keskittynyt edistämään hankkeen tuloksia ja auttamaan asiakasyrityksiään myös palkkauksen tasa-arvo- ja läpinäkyvyyteemoihin liittyen. Palkkatasa-arvoon liittyvää tietoa ja osaamista on viestitty sekä sisäisesti että ulkoisesti muun muassa webinaarien ja blogikirjoitusten avulla.

*"Mandatumin Palkitsemispalveluissa on jo vuosikymmenen ajan rakennettu yrityksille peruspalkkausjärjestelmiä sekä autettu esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmiin liittyvien palkkakartoitusten laatimisessa. Pitkän käytännön kokemuksemme lisäksi olemme myös yhteistyökumppaniemme kanssa tuottaneet uutta tuotetta tutkimustietoa Samanarvoinen työ -hankkeessa",* kertoo hankkeen projektipäällikkönä toiminut johtaja **Sini Jämsén** Mandatumin Palkitsemispalveluista.

Uuden direktiivin myötä Samanarvoinen työ -hankkeen tulokset ovat entistäkin keskeisempiä, sillä direktiivi tulee vaikuttamaan konkreettisesti jokaiseen suomalaiseen yritykseen. Direktiivin myötä työnantajilta edellytetään muun muassa palkkausrakenteita, joiden avulla voidaan varmistaa sama palkka naisille ja miehille samasta tai samanarvoisesta työstä. Lisäksi direktiivi tuo uusia vaatimuksia tasa-arvoon liittyviin palkkakartoituksiin ja raporttien julkisuuteen.

Samanarvoinen työ -hankkeen tulosten edistämisen lisäksi Mandatum pyrkii osaltaan vahvistamaan palkkatasa-arvon toteutumista tarjoamalla palveluita peruspalkkausjärjestelmien rakentamiseen, palkkakartoituksiin sekä esihenkilöiden ja HR:n edustajien valmentamiseen.

*"Palkkauksen läpinäkyvyysdirektiivi on entisestään kasvattanut yritysten HR:ssä kiinnostusta oikeudenmukaisten ja tasa-arvoisten palkkausjärjestelmien ja palkitsemiskäytäntöjen määrittelyyn sekä organisaatioiden tasa-arvotilanteen tarkasteluun",* kertoo Sini Jämsén.

## CASE

### VASTUULLISUUSMITTAREIDEN KÄYTTÖ TOIMITUSJOHTAJIEN PALKITSEMISESSÄ LISÄÄNTYNYT, MUTTA KEHITETTÄVÄÄ LÖYTY YHÄ

Mandatum seuraa tasaisin väliajoin Helsingin pörssissä olevien yhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemisessa käytettyjä vastuullisuusmittareita. Yhtiö pyrkii myös aktiivisesti edistämään vastuullista palkitsemista keskustelemalla instituutiosijoittajien kanssa, fasilitoimalla ESG-asioiden kehittämistä ja viemällä eteenpäin keskustelua eri tahojen välillä.

Suomalaisista large cap -pörssiyrityksistä reilu 50 prosenttia sisällytti vuosina 2022-2023 jonkin vastuullisuusmittarin toimitusjohtajansa pitkän tai lyhyen aikavälin palkitsemisohjelmiin. Kaiken kaikkiaan suomalaisista päälistan pörssiyrityksistä reilu kolmannes sisällytti vastuullisuusmittarin osaksi toimitusjohtajan muuttuvaa palkitsemista. Kaikkien pörssiyrityksien osalta vastuullisuusmittareiden määrä lähes kaksinkertaistui vuoden takaiseen tilanteeseen verrattuna.

Vastuullisuusmittareina käytetään yleisimmin henkilöstöön liittyviä mittareita lyhyen aikavälin palkitsemisessa ja ympäristöasioihin liittyviä mittareita pitkän aikavälin muuttuvassa palkitsemisessa. Henkilöstöön liittyvinä mittareina käytetään yleisimmin henkilöstötyytyväisyyttä ja henkilöstön monimuotoisuutta, ja ympäristöasioiden osalta mittarit sidotaan usein yhtiön tuottamien hiilidioksidi- tai kasvihuonekaasujen määrään. Lisäksi vastuullisuusmittarit voidaan kytkeä esimerkiksi asiakastytytyväisyyteen tai rakentaa eri vastuullisuusteemoja kattava yhdistelmämittari.

*"Pyrimme asiakkaidemme kanssa löytämään jokaiselle yhtiölle aidosti relevantteja vastuullisuusmittareita. Uskomme vastuullisuusmittareiden kirjon kasvavan lähivuosina, kunhan yhtiöt saavat enemmän kokemusta vastuullisuuden mittaamisesta muuttuvan palkitsemisen osana",* kertoo Mandatum Incentives Oy:n toimitusjohtaja **Tapio Tolvanen**.

Mandatum pyrkii kannustamaan yhtiöitä lisäämään palkitsemisensä läpinäkyvyyttä. Erityisesti vastuullisuuden mittaamisen raportointiin liittyvä Suomessa yhä huomattavasti kehitettävää esimerkiksi Iso-Britanniaan ja Yhdysvaltoihin verrattuna, mutta pohjoismaisella tasolla Suomi pärjää tällä hetkellä suhteellisen hyvin.

# VASTUULLISET MYYNTI- JA MARKKINOINTIKÄYTÄNNÖT

## YLEISET PERIAATTEET

Mandatum on toimintaperiaatteidensa ja yhtiön sisäisten ohjeiden mukaisesti sitoutunut siihen, että asiakkaille annetaan myynti- ja markkinointiviestinnässä läpinäkyvää, helposti saatavilla olevaa ja ymmärrettävää tietoa tuotteisiin tai palveluihin liittyvistä kustannuksista, riskeistä ja ehdoista sekä soveltuvin osin kerrotaan vakuutuspäätökseen johtaneista syistä. Mandatum myynti-, markkinointi- ja tuotetietojen on oltava ammattimaisia, kattavia, paikkansapitäviä ja puolueettomia, eivätkä tiedot saa olla harhaanjohtavia. Mandatum pyrkii varmistamaan, että tarjotun palvelun laajuus vastaa asiakkaan tarpeita.

Mandatum panostaa vahvasti vastuulliseen myyntitapaan ja varmistamaan sen, että henkilöstöllä on riittävä tietämys Mandatumin asiakkailleen tarjoamista tuotteista ja palveluista. Henkilöstöä koulutetaan esimerkiksi vaatimustenmukaisuuteen, rahanpesun estämiseen vakuutusliiketoiminnassa, tietosuojaan ja tietoturvaan sekä asiakkaan tuntemiseen liittyvissä asioissa. Henkilöstölle

järjestetään lisäksi säännöllisesti tuotekoulutuksia, joiden tavoitteena on varmistaa osaaminen sekä kyvykkyys viestiä tuotteista selkeällä ja ymmärrettävällä tavalla. Myynnin ja markkinoinnin käytäntöjen kautta pyritään varmistamaan, että asiakas ymmärtää palvelusta saamansa hyödyn ja mahdolliset riskit. Mandatum panostaa myös saavutettavuuteen ja siihen, että palvelutarjonta on saatavilla selkokielellä, jotta kaikki asiakkaat ymmärtävät sopimusten ehdot ja yksityiskohdat.

Mandatum on sitoutunut oikeudenmukaiseen ja sujuvaan korvauskäsittelyyn ja huolehtimaan siitä, että asiakkaiden on helppoa antaa palautetta tuotteista ja palveluista sekä valittaa korvauspäätöksistä. Lisäksi Mandatum huolehtii siitä, että asiakasrekламаatiot ja -valitukset käsitellään asianmukaisesti tarvittavat korjaus- ja kehitystoimenpiteet huomioiden.

## FINEn riidanratkaisun ratkaisuosoitukset

	2023	2022	2021
Mandatumia koskevien ratkaistujen tapausten lukumäärä FINEn riidanratkaisussa	9	4	9
Mandatumin sovittelmien tapausten osuus	22 %	25 %	11 %
Mandatumin hyväksi ratkaistujen tapausten osuus	67 %	75 %	78 %

Lähde: FINE Vakuutus- ja rahoitusneuvonta

## TOIMET JA TULOKSET

Mandatum jatkoi aktiivista asiakasviestintää vuonna 2023 epävakaa markkinan ja geopolitiittisen tilanteen vuoksi. Mandatum lähetti viikoittain tai joka toinen viikko markkinakatsauksia suurelle asiakasryhmälle koko vuoden ajan. Lisäksi asiakkailla oli mahdollisuus käydä läpi kaikki mahdolliset huolensa ja kysymyksensä Mandatumin sijoitusasiantuntijoiden ja varainhoitajien kanssa. Asiakkaat olivat erittäin tyytyväisiä aktiiviseen viestintään ja huolenpitoon.

Mandatum järjesti vuonna 2023 yhteensä 91 asiakas- ja sidosryhmätapahtumaa, joista 29 oli webinaareja. Tapahtumista neljä oli kaikille avoimia. Tapahtumat ovat Mandatumille tärkeä tapa tavoittaa asiakkaita ja tarjota heille tietoa ajankohtaisista trendeistä ja markkinatilanteesta sekä käydä vuoropuhelua.

Mandatumia koskevien ratkaistujen tapausten lukumäärä FINEn riidanratkaisussa sekä yhtiön hyväksi ratkaistujen tapausten osuus pysyivät vakaina vuonna 2023.

# ASIAKASTYYTYVÄISYYS

## YLEISET PERIAATTEET

Asiakastyytyväisyys on yksi Mandatumin avaintavoitteista. Mandatum käyttää Net Promoter Score (NPS) -mittaria asiakastyytyväisyyden mittaamiseen. NPS on -100:sta 100:aan vaihteleva indeksi, joka mittaa asiakkaiden halukkuutta suositella yrityksen tuotteita tai palveluja muille. NPS on yhdistetty myös henkilöstön ja johdon palkitsemiseen.

Mandatumin NPS:ssä otetaan huomioon palvelutapahtumakohtainen asiakastyytyväisyys. Asiakastyytyväisyyttä mitataan asiakaskohtaamisten yhteydessä lähettämällä palautekysely sähköpostilla ja tekstiviestinä tapaamisten, puheluiden ja verkkoviestien jälkeisenä päivänä. Asiakaspalautetta pyydetään myös verkko- ja mobiilipalvelussa asiakkaan asiointin yhteydessä. Näiden mittausten lisäksi Mandatumissa tehdään erillisiä tutkimuksia asiakasymmärryksen lisäämiseksi ja hankitaan ulkoisten toimijoiden toteuttamia tutkimuksia tarpeen mukaan.

NPS-tulos raportoidaan kuukausittain Mandatumin konsernin johtoryhmälle ja hallitukselle. NPS-tulos julkaistaan kuukausittain henkilöstölle muiden avaintavoitteiden kanssa ja on nähtävillä yhtiön intranetissä.

Asiakastyytyväisyyden mittaus on tärkeä osa Mandatumin tuotteiden ja palvelun kehittämistä. Tuloksia hyödynnetään henkilö-, tiimi- ja yksikkötasolla sekä koko Mandatumin tasolla. Mandatumissa asiakastyytyväisyyden katsotaan olevan mitä suuremmissa määrin myös liiketoiminnan kehittämistä.

Asiakaspalautteista lasketaan NPS-luvun lisäksi jokaisen toiminnon tärkeitä tunnuslukuja, joita seurataan aktiivisesti ja joilla on vaikutusta yksikön, tiimin ja henkilön tulospalkkioiden määrään. Asiakastyytyväisyysraportit kertovat tulokset myös asiakassegmentti- ja tuotetasolla kehittämistarpeiden tunnistamisen helpottamiseksi.

Asiakaskohtaamisten palautekyselyjen vastaukset annetaan heti tiedoksi asiakaskohtaamisen hoitaneelle työntekijälle, jolloin hänellä on mahdollisuus kehittää omaa toimintaansa, jos siihen on tarvetta. Parhaat ja heikoimmat palautteet annetaan tiedoksi myös esihenkilölle, jotta niitä voidaan hyödyntää henkilön valmennuksessa. Muiden palautekyselyjen vastaukset annetaan tiedoksi asiakkaalle nimetyille asiakasvastaavalle tai alueesta/asiakassegmentistä vastaavalle henkilölle. Palauteen antaneeseen asiakkaaseen ollaan

## Asiakastyytyväisyys

	Asteikko	2023	2022	2021
NPS (palvelutapahtumien painotettu asiakastyytyväisyys)	-100-100	76,8	78,0	74,6

yhteydessä aina, jos asiakkaan vastaus antaa siihen aihetta.

Lisäksi esihenkilöt analysoivat palautteita säännöllisesti ja kehittävät niiden avulla yksikkönsä toimintaa. Työtä on tehty johdonmukaisesti jo kymmenen vuoden ajan, ja asiakastyytyväisyys on kaikissa asiakaskohtaamisissa erinomaisella tasolla.

## TOIMET JA TULOKSET

NPS:n arvo lasketaan asiakaskohtaamisten palautekyselyissä saatujen vastausten perusteella. Asiakaskohtaamisten asiakastyytyväisyys pysyi vuonna 2023 erinomaisella tasolla vaikeasta markkinatilanteesta huolimatta. Verkko- ja mobiilipalveluiden asiakastyytyväisyys on pysynyt vakaasti neutraalilla tasolla.

Asiakastyytyväisyyden mittaamiseen tehtiin vuonna 2023 vain vähäisiä muutoksia. Esimerkiksi yritysasiakashaastatteluja toteutettiin aiempaa enemmän, jotta yhtiö

sai riittävästi vastauksia tunnistukseen asiakkaidensa tyytyväisyyden tason asiakaskohtaamisten välillä.

Vuonna 2023 otettiin käyttöön avoimen palautteen analyysityökalu, jossa asiakkaan kirjallinen palaute analysoidaan ja luokitellaan tekoälyn avulla, mikä auttoi yhtiötä entistä paremmin tekemään havaintoja asiakkaidensa kirjallisista palautteista, joita kertyi noin 9 000 kappaletta.

Mandatum palkittiin lokakuussa 2023 Gold Award -palkinnolla instituutiovarainhoitajia arvioivassa Scandinavian Financial Researchin Institutional Investment Services, Finland 2023 -asiakastutkimuksessa. Tutkimuksessa noin sata suomalaista instituutiosijoittajaa arvioi 18:aa yhteisövarainhoidon palveluntarjoajaa yhdeksällä eri laatukriteerillä. Mandatum sijoittui kokonaislaatuarvosanallaan 4,01 asteikolla 1-5 Suomen toiseksi parhaaksi yhteisövarainhoitajaksi suurten yhtiöiden luokassa.



# 5

## OMA HENKILÖSTÖ JA TOIMINTA



# OMALLA ESIMERKILLÄ

Vastuu henkilöstöstä ja kestävästä toimintatavoista on osa menestyvän liiketoiminnan rakentamista. Henkilöstön hyvinvointi on yksi Mandatummin strategisista tavoitteista. Taloudellinen vastuu tarkoittaa huolehtimista toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekevyydestä sekä vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa.

## OLENNAISET ASIAT, TAVOITTEET JA MITTARIT

### Työllistäminen

- Työntekijöiden määrä (FTE vuoden lopussa) 661 (2022: 629).
- Mandatummin tavoitteena on työllistää nuoria ja opiskelijoita. Kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita oli yhteensä 58 (2022: 31). Lisäksi yhtiö työllisti useita tuntityöntekijöitä, joista osa teki kesällä kokopäiväistä tai lähes kokopäiväistä työtä.

### Ammatillinen kehittyminen

- Talon sisäinen mentorointiohjelma oli käynnissä myös vuonna 2023. Ohjelma alkoi lokakuussa 2023 ja sen on määrä päättyä kesäkuussa 2024. Mentorointiohjelmaan osallistuu 6 paria eli 12 työntekijää.

### Vastuulliset johtamiskäytännöt ja tasa-arvoisuus

- Vuonna 2023 Mandatumissa oli vähintään 42 prosenttia kummankin sukupuolen edustajia eri johtotasoilla (36 prosenttia vuonna 2022). Toimitusjohtajalle raportoivista johtajista naisten osuus oli 50 prosenttia. Hallituksessa naisten osuus oli 33 prosenttia ja johtoryhmässä 29 prosenttia.

### Työterveys ja työhyvinvointi

- Henkilöstökyselyyn perustuvan Signi-indeksin tulos oli 83 (asteikolla 1-100), mikä oikeuttaa Mandatummin Future Workplaces -sertifikaattiin.
- Vuonna 2023 eNPS oli 58 (asteikolla -100-100) (2022: 55).
- Sairauspoissaolot: 1,9 % (2022: 2,0 %).
- Vaihtuvuus: 9,2 % (2022: 10,6 %).
- Tapaturmat: 12 (2022: 7).

### Osaamispääoman kasvattaminen

- Työkierrossa oli vuoden 2023 aikana 9 (2022: 9) henkilöä, joista osa on sittemmin siirtynyt vakituisesti uuteen tehtävään. Lisäksi talon sisällä on haettu avoimia työpaikkoja ja siirrytty uusin tehtäviin.

### Palkkiorahastot ja laaja vakuutusturva koko henkilöstölle

- Kaikki yhtiön työntekijät ovat tapaturmavakuutuksen piirissä. Palkkiorahaston piiriin kuuluvat kaikki, jotka ovat tulospalkkioiden (myyntipalkkiot tai tulospalkkio) piirissä eli koko vakituinen henkilöstö, pois lukien sisäisen valvonnan tehtävissä työskentelevät henkilöt. Henkilöstöllä on lisäksi käytössä terveysvakuutus, joka täydentää jo ennestään kattavaa työterveyshuoltoa.

#### Taloudellisen hyvinvoinnin luominen yhteiskuntaan

- Vakavaraisuussuhde 221 % (12/2022: 266 %)
- Mandatum maksoi vuonna 2023 yhteisöveroja 64,0 miljoonaa euroa.

#### Yhteistyöhankkeet

- Yhteistyöhankkeiden vaikuttavuutta voi konkretisoida esimerkiksi Tukikummit-yhteistyön kautta. Yli 4 000 lasta on tullut lahjoitetun tapaturmavakuutuksen piiriin vuoden 2023 loppuun mennessä.

#### Tietojen käsittelyn turvallisuus

- Varmennuslausunto ISAE 3000 type 1, ISO 27001:2013.
- Tietosuojan verkkokoulutusten suoritusaste 99,7 %.
- Tietoturvan verkkokoulutusten suoritusaste 99,2 %.
- Muut merkittävät tietoturvapoikkeamat 0 kpl.

#### Vastuulliset hankinnat

- Toiminta hankintapolitiikan mukaista.

#### Omien ympäristövaikutusten pienentäminen

- Mandatumin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt vuodelta 2023 olivat 1 175,8 tonnia (2022: 848,6). Päästöt nousivat 38,6 prosenttia. Luvut eivät ole vertailukelpoisia keskenään, sillä vuoden 2023 päästöjä kasvatti laskennan laajentaminen kattamaan kaikki Mandatumin toimipisteet. Lisäksi jätteistä aiheutuneet päästöt lisättiin osaksi laskentaa.

### LINKITYS YK:N SDG-TAVOITTEISIIN:



Mandatum tukee henkilöstönsä terveyttä ja hyvinvointia. Henkilöstön hyvinvointi on yksi Mandatumin strategisista tavoitteista.



Mandatum on merkittävä työllistäjä ja veronmaksaja, joka kantaa vastuuta henkilöstöstään, palkitsee ja kohtelee kaikkia oikeudenmukaisesti. Yhtiö panostaa henkilöstön ammatilliseen kehittymiseen, osaamispuutteen oman kasvattamiseen sekä vastuullisiin johtamiskäytäntöihin.

# HENKILÖSTÖVASTUU

## Vastuulliset henkilöstökäytännöt

### YLEISET PERIAATTEET

Hyvinvoiva henkilöstö on Mandatumin tärkeimpiä menestystekijöitä ja yksi yhtiön strategisista tavoitteista. Mandatumin henkilöstökäytännöt nojaavat ajatukseen, että henkilöstön tyytyväisyys heijastuu edelleen asiakkaiden tyytyväisyyteen ja luo siten yhtiölle entistä paremmat menestysedellytykset.

Henkilöstökäytännöt perustuvat Mandatumin strategiaan ja arvoihin sekä vastuullisiin toiminta- ja johtamisperiaatteisiin. Päämääränä on varmistaa, että osaava ja yhtiöön sitoutunut henkilöstö luo perustan yhtiön hyvän ja kestäväen taloudellisen tuloksen saavuttamiseksi.

Henkilöstökäytäntöjen keskeisiin osa-alueisiin kuuluvat johtaminen, rekrytointi, palkitseminen, osaaminen ja organisaation kehittäminen, hyvinvointi ja turvallisuus sekä vastuullisuus, eettiset toimintaperiaatteet (Code of Conduct), tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

### HALLINNOINTI

Henkilöstöhallinto vastaa henkilöstökäytännöistä yhdessä yhtiön johdon kanssa, ja esihenkilöt toteuttavat käytäntöjä arjessa.

Mandatumin Code of Conduct -toimintaperiaatteet luovat pohjan vastuullisille henkilöstökäytännöille. Mandatum Way -kulttuuriopas on kaikkien työntekijöiden sisäinen opas, joka kertoo Mandatumin yhteisistä toimintatavoista, havainnollistaa kulttuuria ja antaa ensivaikutelman yhtiöstä uusille työntekijöille. Mandatum Waystä löytyy muun muassa vastuullisuuteen, brändiin, viestintään, riskienhallintaan ja muiden työntekijöiden kohtaamiseen liittyviä ohjeita. Mandatum Wayn tavoitteena on rakentaa toimiva ja turvallinen yhteinen työpaikka, johon kaikkien on helppo sitoutua.

### JOHTAMINEN JA ESIHENKILÖTYÖ

Johtamista kehitetään suunnitelmallisesti osana yhtiön strategiaa. Välittäminen, vastuullisuus ja ennakointi ovat Mandatumin johtamisajatuksen ytimessä. Käytännön

työssä nämä näkyvät osaavana ja omistauneena esihenkilötyönä, onnistumisen mahdollistamisena sekä luottamuksen ja keskinäisen kunnioituksen vaalimisena.

Mandatumissa jokainen esihenkilö on avainhenkilö: lähijohtajalla on suuri merkitys kaikkien työssä viihtymiseen. Esihenkilö vastaa oman yksikkönsä tai tiiminsä johtamisesta, valmentamisesta ja motivoinnista yhtiön liiketoiminnan tavoitteiden mukaisesti suoriutuksiin sekä tukee, ohjaa ja seuraa johdettaviensa kehittymistä ja hyvinvointia. Esihenkilö huolehtii yksikkönsä tai tiiminsä viestinnästä ja tiedonkulusta sekä työyhteisön toimivuudesta.

Mandatumissa suositaan pieniä tiimejä, jotta esihenkilöillä on tarpeeksi aikaa tukea tiimiläistensä menestystä. Esihenkilöitä sitoutetaan johtamisperiaatteisiin ja heitä tuetaan työssään muun muassa tarjoamalla valmennusta, koulutusta, työsuhdeneuvontaa ja HR:n tukea arjen johtamistyöhön. Esihenkilöitä kannustetaan verkostoitumaan keskenään ja jakamaan parhaat käytännöt toisilleen.

Mandatumin strategian ja liiketoimintatavoitteiden saavuttaminen perustuu työntekijöiden vahvaan suoriutumiseen. Tämä toteutuu parhaiten asettamalla henkilökohtaisia tavoitteita, jotka tukevat liiketoimintatavoitteita. Näiden tavoitteiden seurannalla, säännöllisellä palautteella ja suorituksen arvioinnilla pyritään luomaan motivoiva ilmapiiri, sitouttamaan työntekijät ja antamaan suunta heidän työnsä. Tulos- ja tavoitekeskusteluista lisää tietoa osiossa **Osaamisen kehittäminen**.

Mandatum selvittää säännöllisesti johtamistavoitteiden toteutumista joka kolmas vuosi toteutettavalla 360-arvioinnilla. Arvio antaa näkökulmaa työntekijöiden odotuksista johtamiselle, esihenkilöille ja projektipäälliköille sekä tarjoaa mahdollisuuden saada yksilöllistä palautetta. Edellisessä vuonna 2022 toteutetussa 360-arvioinnissa mitattiin kuutta keskeistä johtamisen osa-alueita: itsensä johtamista, yhteistyötaitoja, strategista johtamista, uusiutumisen johtamista ja toiminnan kehittämistä, suorituksen johtamista sekä ihmisten johtamista. Vuoden 2022 tulokset

olivat koko yhtiössä erinomaisella tasolla. Pitkäjänteinen panostus esihenkilötyöhön näkyy halussa rakentaa ja jatkuvasti vahvistaa johtamisen positiivisia puolia. Tulokset osoittivat, että esihenkilöt ja projektipäälliköt välittävät, kuuntelevat ja ovat kiinnostuneita tiimiläisistään. He ovat työstään innostuneita ja kantavat vastuuta tiimistään.

### ELOISA TYÖYHTEISÖ JA HYBRIDITYÖ

Mandatumin tavoitteena on luoda työympäristö, jossa työtä tehdään hyvällä energialla ja toisia kunnioittaen ja tukien. Jokainen työntekijä luo oman toimintansa kautta työntekijäkokemusta ja vaikuttaa omalla panoksellaan työviihtyvyyteen ja sitä kautta myös asiakaskokemukseen. Yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen luovat yhtiölle merkittävää lisäarvoa.

Mandatumissa työskennellään hybridityömallilla eli monipaikkatyönä, jossa töitä tehdään sekä toimistolla että muualla kuin työpaikalla. Hybridityöllä varmistetaan se, että tavallisessa työarjessa ihmiset kohtaavat samassa tilassa toisiaan riittävän usein. Toimistolla tehtävän työn tarkoitus on kehittää yritystä, omaa työtä, jakaa tietoa, innovoida, käydä kahdenkeskisiä keskusteluita, ylläpitää yhteisöllisyyttä ja työstää asioita, jotka vaativat intensiivistä läsnäoloa. Kasvokkain tapaaminen pienentää riskiä tiedonkulun katkoksista, ja myös riskienhallinta tehostuu. Toimistotyö tarjoaa myös hyvät ergonomiset puitteet.

Hybridimallin mukaisesti työntekijät työskentelevät toimistolla keskimäärin vähintään 50 prosenttia työajasta. Ylärajaa ei ole. Jokainen yksikkö tai tiimi saa itse määrittellä, milloin toimistolla ollaan. Toimistolla noudatetaan clean desk -mallia.

Mandatumin erilaiset yhteisöt ja kerhot rakentavat yhteisöllisyyttä ja tarjoavat mukavaa yhdessä tekemistä. Mandatum United -henkilöstökerho koostuu henkilöstön vapaaehtoisista jäsenistä, jotka järjestävät HR:n tukemana urheilu- ja virkistystapahtumia töissä ja vapaalla. Mandatum Unitedin tavoite on lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä sekä helpottaa työkaverihin tutustumista. Lisäksi Mandatumissa voi osallistua myös muuhun kerhotoimintaan tai eri urheilulajien joukkueisiin.

### TOIMET JA TULOKSET

#### HENKILÖSTÖN RAKENNE

Mandatum-konsernin työntekijöiden määrä (kokoaikaisina työntekijöinä, FTE) kasvoi vuonna 2023 hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Suurin osa yhtiön työntekijöistä työskenteli vuoden lopussa kokoaikaisesti ja vakituisella työ sopimuksella.

Mandatum raportoi konsulttina työskentelevien työntekijöiden määrän, joka pysyi tasaisena edelliseen vuoteen verrattuna. Konsulttina työskentelevät henkilöt eivät ole

Mandatumin työntekijöitä, mutta työskentelevät yhtiössä tilapäisesti tai projektikohtaisesti (esimerkiksi konsultit, freelancerit, muut yrittäjät ja henkilöstövuokrausyhtiön palveluksessa olevat työntekijät).

Mandatumissa ei työskentele nollatuntisopimuksella olevia työntekijöitä.

#### HENKILÖSTÖN TYYTYVÄISYYS

Henkilöstön tyytyväisyyttä on mitattu Mandatumissa jo pitkään eri tutkimusten avulla. Pitkäjänteinen työ henkilöstön työtyytyväisyyden eteen on tuottanut erinomaisia tuloksia.

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

Vuodesta 2022 alkaen Mandatum on tutkinut henkilöstön tyytyväisyyttä Siqni-henkilöstökyselyn avulla. Kyselyn tavoitteena on tehdä yhtiön työntekijäkokemuksen kehittämistä työntekijälähtöisempää ja auttaa ymmärtämään, mitkä tekijät ovat yhtiön työntekijöille merkityksellisiä. Mandatum sai vuoden 2023

Siqni-indeksin tulokseksi 83 (asteikolla 1-100), mikä oikeuttaa Future Workplaces -sertifikaattiin. Sertifikaatti ansaitaan, kun työpaikan yrityskulttuuria on johdettu poikkeuksellisen hyvällä työntekijäyymmärryksellä. Siqni-indeksi koostuu työpaikan suosittelemista eli eNPS:stä ja Liekki-indeksistä, joka kertoo omille työntekijöille merkityksellisimpien asioiden toteutumisesta arjessa. Mandatumille myönnettiin Future Workplaces -sertifikaatti myös vuonna 2022.

Kvartaaleittain toteutettava Mandatum Pulse -henkilöstökysely antaa tärkeää tietoa siitä, miten henkilöstö voi juuri kyseisellä hetkellä ja mikä heitä innostaa tai kuormittaa. Kysely tarjoaa myös mahdollisuuden antaa anonymisia palautetta ja jakaa positiivista palautetta kollegoille. Esihenkilöille kysely on hyödyllinen työkalu, jonka avulla voi osallistaa tiimiä keskusteluun tiimin tilanteesta ja tunnelmasta sekä tunnistaa muutostarpeita varhaisessa vaiheessa.

Uusille työntekijöille lähetetään yhden, neljän ja kahdentoista kuukauden jälkeen työsuhteen aloituksesta Onboarding-kyselyt, jotka tukevat perehdytyksen onnistumista ja mahdollistavat uuden työntekijän tyytyväisyyden mittaamisen. Neljän kuukauden kohdalla toteutetaan kattavampi kysely, jossa kartoitetaan myös uusien työntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja tarjotaan mahdollisuus keskustelutuelle.

Esihenkilön rooli tyytyväisyyden varmistamisessa on merkittävä. Jokaisella esihenkilöllä on johtamiseen liittyvä tavoite. Tavoitteen mittarina käytettiin vuonna 2023 ensisijaisesti jokaisen tiimin tai yksikön Siqni-indeksiä, ja tavoite oli 81-86. Tavoitteen paino oli vähintään viisi prosenttia tiimin tavoitteista ja henkilökohtaisista tavoitteista.

#### HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Henkilöstön vaihtuvuus Mandatumissa laski 10,6 prosentista 9,2 prosenttiin vuonna 2023. Mandatumin tavoitteena on pitää työntekijöiden kokonaisvaihtuvuus jatkossakin samalla, terveellä tasolla.

#### GRC-HANKE

Vuonna 2022 käynnistettiin koko konsernin laajuinen Governance, Risk & Compliance (GRC) -hanke Mandatumin riskienhallintakulttuurin vahvistamiseksi. Hankkeen toinen vaihe käynnistyi vuonna 2023. GRC-hankkeen tavoitteena on varmistaa, että jokainen työntekijä tunnistaa oman roolinsa toiminnan laadun ja riskienhallinnan varmistamisessa sekä toimii riskienhallinnalle asetettujen tavoitteiden mukaisesti.

#### Työntekijät (FTE) maittain\*

Maa	31.12.2023	% kokonais- määrästä	31.12.2022	% kokonais- määrästä	31.12.2021	% kokonais- määrästä	Muutos 2023/2022, %
Suomi	654	98,9 %	623	99,0 %	558	87,4 %	5,0 %
Luxemburg	4	0,6 %	4	0,6 %	3	0,5 %	0,0 %
Ruotsi	3	0,5 %	2	0,3 %	0	0,0 %	50,0 %
Liettua	0	0,0 %	0	0,0 %	34	5,3 %	0,0 %
Viro	0	0,0 %	0	0,0 %	29	4,5 %	0,0 %
Latvia	0	0,0 %	0	0,0 %	15	2,3 %	0,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>661</b>	<b>100,0 %</b>	<b>629</b>	<b>100,0 %</b>	<b>639</b>	<b>100,0 %</b>	<b>5,1 %</b>

\* Luvut sisältävät Mandatum Lifen Baltian sivukonttoreiden (Liettua, Viro, Latvia) työntekijät vuoden 2021 osalta. Mandatum saattoi heinäkuussa 2022 päätökseen Baltian henkivakuutustoimintonsa myynnin liettualaiselle sijoitus- ja vakuutus konserni Invalda INV.L:lle.

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

31.12.2023 Maa	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset	Kokoaikaiset	Osa-aikaiset
Suomi	278	22,2	347	6,8	625	29
Luxemburg	1	0	3	0	4	0
Ruotsi	0	0	3	0	3	0
<b>Yhteensä</b>	<b>279</b>	<b>22,2</b>	<b>353</b>	<b>6,8</b>	<b>632</b>	<b>29</b>

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

31.12.2023 Maa	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset	Vakituiset	Määräaikaiset
Suomi	284,8	15,4	340,8	13	625,6	28,4
Luxemburg	1	0	3	0	4	0
Ruotsi	0	0	3	0	3	0
<b>Yhteensä</b>	<b>285,8</b>	<b>15,4</b>	<b>346,8</b>	<b>13</b>	<b>632,6</b>	<b>28,4</b>

### Työntekijät nollatuntisopimuksilla maittain ja binäärisen sukupuolen mukaan

31.12.2023 Maa	Naiset	Miehet	Yhteensä
Suomi	0	0	0
Luxemburg	0	0	0
Ruotsi	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

### Konsulttina työskentelevät työntekijät

	31.12.2023	31.12.2022
Konsulttina työskentelevät työntekijät	81	81

### Henkilöstön vaihtuvuus\*

	2023	2022	2021
Henkilöstön vaihtuvuus (%)	9,2 %	10,6 %	10,6 %

\*Luvut eivät sisällä Luxemburgia ja Ruotsia.

### Henkilöstön sitoutuneisuus

Siqni-kysely	Tavoite esihenkilöille	Asteikko	2023	2022
Siqni-indeksi*	2023: 81-86 2022: 81-86	0-100	83	83
eNPS	-	-100-100	56	55
Liekki-indeksi	-	0-100	80	80

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

## Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus

### YLEISET PERIAATTEET

Monimuotoisuus, oikeudenmukaisuus ja osallisuus ovat osa Mandatumin arvoihin perustuvaa kulttuuria. Mandatum arvostaa ja haluaa aktiivisesti edistää monimuotoisuutta kaikkien henkilöstöryhmiensä keskuudessa. Hyödyntämällä työntekijöidensä erilaisia taustoja, osaamista ja kykyjä Mandatum pyrkii kasvattamaan kokonaisarvoaan sekä luomaan entistäkin innovatiivisemmän, oikeudenmukaisemman ja välittävämmän työympäristön, jossa erilaisuus nähdään voimavarana.

### HALLINNOINTI

Mandatumin tasa-arvoa koskevat periaatteet on määritelty Code of Conduct -toimintaperiaatteissa. Yhtiön arvojen mukaisesti Mandatumissa tulee toimia yhtenä joukkueena ja kohdella jokaista joukkueeseen kuuluvaa henkilöä kunnioitavasti. Kunnioitettava kohtelu pitää sisällään myös jokaisen työntekijän tasa-arvoisen ja tasapuolisen kohtelun henkilökohtaisista ominaisuuksista tai taustoista riippumatta. Mandatum tuomitsee syrjinnän sen kaikissa muodoissa. Mandatum on myös sitoutunut noudattamaan YK:n Global Compact -peri-

aatteita ja siten omaksumaan, tukemaan ja toteuttamaan omassa vaikutuspiirissään muun muassa ihmisoikeuksiin ja työelämän periaatteisiin liittyviä perusarvoja.

Syrjiviä käytäntöjä vältetään rekrytoinnissa, työtehtävissä, koulutuksissa ja työssä kehittämisessä, ylennyksissä, palkitsemisessa ja muissa eduissa. Mandatum on sitoutunut sukupuolten palkkatasa-arvoon ja laatinut lain edellyttämän tasa-arvosuunnitelman. Lisäksi Mandatum Oyj on laatinut hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet, joiden tarkoituksena on edistää hallituksen monimuotoisuutta ja sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista hallitustyöskentelyssä.

Puhtaasti työsuoritukseen perustuvan ja ennakkoluulottoman päätöksenteon varmistamiseksi yhtiö perustaa rekrytointin, koulutuksen ja ylennykset selkeisiin ja objektiivisiin kriteereihin. Kaikkia Mandatumin työntekijöitä kannustetaan kehittämään ja hyödyntämään vahvuuksiaan, jotta jokainen voisi saavuttaa täyden potentiaalinsa.

Monimuotoisuus- ja osallisuuskysymykset on sisällytetty Mandatum Way -kulttuurioppaaseen, jota jokaisen työntekijän tulee noudattaa. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus otetaan huomioon myös esihenkilövalmennuksissa. Tärkeä osa osallisuutta on kaksi kertaa vuodessa järjestettävä Mandatum Experience -perehdytystapahtuma. Kaksipäiväisessä tapahtumassa uudet työntekijät tapaavat Mandatumin muita työntekijöitä ja johtoa. Tapahtuman tärkeimpiä tavoitteita on tarjota mahdollisuus verkostoitumiselle ja helpottaa yhtiöön integroitumista.

Mandatum mittaa monimuotoisuutta ja osallisuutta tällä hetkellä muun muassa henkilöstön ikä- ja sukupuolijakaumilla.

### TOIMET JA TULOKSET

Monimuotoisen, yhdenvertaisen ja osallistavan organisaatiokulttuurin kehittäminen on jatkuva ja monitahoinen prosessi. Mandatumin DEI-strategiassa (Diversity, Equity, Inclusion) yhdistyy sekä kulttuurinen että toiminnallinen lähestymistapa.

Mandatum on sitoutunut aktiivisesti luomaan monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta edistävää kulttuuria sekä arvomaailmaa. Avoin ja hyväksyvä kulttuuri antaa jokaiselle yksilölle tilaa olla oma itsensä, kehittyä ja valjastaa omat vahvuutensa sekä omaan että yhteiseen käyttöön.

Turvallisessa ja luottamuksellisessa ilmapiiressä jokainen voi ja uskaltaa tuoda esille omia näkemyksiään, tulee kuulluksi ja voi myös omilla teoillaan vaikuttaa työpaikan arkeen. Toiminnalliseen näkökulmaan puolestaan kuuluu konkreettisten tavoitteiden asettaminen, toteutussuunnitelma ja tulosten mittaaminen.

Mandatum laati vuonna 2023 johtoryhmän hyväksymän sisäisen monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja osallisuusohjeen eli DEI-ohjeen, jonka periaatteiden toteutumisesta vastaa henkilöstöyksikkö. DEI-ohje noudattaa Mandatumin kestävyysstrategiaa, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä Code of Conduct -toimintaperiaatteita. DEI-ohjetta sovelletaan kaikissa Mandatum-konsernin yhtiöissä. Ohje koskee kaikkia Mandatumin työntekijöitä ja johtoa sekä edellyttää kaikkien kunnioittavan sitä ja toimivan sen mukaisesti. DEI-ohje määrittelee sekä yleiset periaatteet, joihin Mandatum on sitoutunut, että painopisteet vuosille 2024-2025

entistä monimuotoisemman, yhdenvertaisemman ja osallistavamman organisaatiokulttuurin aktiiviseksi edistämiseksi.

DEI-ohjeen painopisteet valikoituivat pääasiallisesti marraskuussa 2022 toteutetun henkilöstökyselyn pohjalta, jonka tarkoituksena oli osallistaa henkilöstöä keskusteluun monimuotoisuudesta ja arvioida, mitkä monimuotoisuuden teemat ovat Mandatumin työntekijöille tärkeimpiä. Tärkeimmiksi teemoiksi nousivat etnisyys, ikä, sukupuoli, osaaminen ja koulutus.

Mandatumissa järjestettiin vuonna 2023 monimuotoisuustyöpaja, johon kaikki halukkaat työntekijät saivat osallistua. Työpajassa esiteltiin vuoden 2022 lopussa henkilöstölle teetetyn monimuotoisuuskyselyn tuloksia sekä keskusteltiin monimuotoisuuden tärkeimmistä ulottuvuuksista ja mahdollisista toimenpiteistä monimuotoisuuden lisäämiseksi. Seuraava monimuotoisuustyöpaja järjestetään alkuvuodesta 2024.

### MANDATUMIN PAINOPISTEET MONIMUOTOISUUDEN, YHDEN- VERTAISUUDEN JA OSALLISUUDEN EDISTÄMISEKSI VUOSINA 2024-2025

Mandatum on asettanut DEI-ohjeessaan tavoitteita monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden lisäämiseksi organisaatiossa. Tavoitteet vuosille 2024-2025 painottuvat oikeudenmukaiseen palkitsemiseen, yhdenvertaisen sukupuolitasa-arvon edistämiseen, ikäjohtamiseen ja eri elämäntilanteissa olevien henkilöiden tasapuoliseen huomiointiin ja tukemiseen, rekrytointiin ja uralla etenemiseen sekä aihealueen tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämiseen organisaatiossa aktiivisemmän viestinnän ja koulutusten muodossa.

Vuosille 2024-2025 on laadittu toiminta- ja viestintäsuunnitelma, joka sisältää toimenpiteet ohjeessa asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Aktiivinen viestintä ohjeen sisällöstä ja aihepiirin koulutukset käynnistyvät alkuvuodesta 2024.

### Työntekijöiden (FTE) binäärinen sukupuolijakauma

31.12.2023				31.12.2022				31.12.2021			
Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
301,2	45,6 %	359,8	54,4 %	286	45,4 %	343	54,6 %	309	48,5 %	329	51,5 %



**Esihenkilöiden (kaikki organisaatiotasot) binäärinen sukupuolijakauma (FTE)\***

31.12.2023				31.12.2022				31.12.2021			
Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
<b>43</b>	<b>42,2 %</b>	<b>58,8</b>	<b>57,8 %</b>	34	35,8 %	61	64,2 %	29	32,2 %	61	67,8 %

\*Luvut eivät sisällä Luxemburgia ja Ruotsia.

**Naisten osuus johdon eri tasoilla**

%	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Hallitus	<b>33 %</b>	22 %	22 %
Taso 1: Konsernin johtoryhmä	<b>29 %</b>	22 %	29 %
Taso 2: Konsernin laajennettu johtoryhmä	<b>57 %</b>	31 %	31 %

**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	
<b>136,6</b>	<b>20,7 %</b>	<b>373,1</b>	<b>56,4 %</b>	<b>151,3</b>	<b>22,9 %</b>	127	20,1 %	353	56,0 %	150	23,9 %	118	18,5 %	359	56,2 %	161	25,3 %

**Uusien työntekijöiden binäärinen sukupuolijakauma**

31.12.2023				31.12.2022				31.12.2021			
Naiset		Miehet		Naiset		Miehet		Naiset		Miehet	
<b>51</b>	<b>50,0 %</b>	<b>51</b>	<b>50,0 %</b>	42	36,5 %	73	63,5 %	38	35,5 %	69	64,5 %

**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	
<b>52</b>	<b>51,0 %</b>	<b>38</b>	<b>37,3 %</b>	<b>12</b>	<b>11,8 %</b>	58	50,4 %	50	43,5 %	7	6,1 %	53	49,5 %	44	41,1 %	10	9,3 %

# Terveys ja hyvinvointi

## YLEISET PERIAATTEET

Henkilöstön hyvinvointi on yksi Mandatumin strategisista kulmakivistä. Vastuu turvallisuudesta ja terveellisestä työyhteisöstä sekä työympäristöstä kuuluu kaikille työntekijöille. Mandatum tavoitteena on pitää henkilöstön hyvinvointi, turvallisuus ja työkyky korkealla tasolla koko työuran ajan ja varmistaa tuki eri elämäntilanteissa. Hyvinvoivat työntekijät tekevät työnsä motiivineesti ja saavuttavat hyviä tuloksia. Huolehtimalla henkilöstön työhyvinvoinnista Mandatum kehittää yrityksen toimintakykyä ja tuloksellisuutta. Työntekijöitään arvostavan ja heistä huolta pitävän yhtiön myönteinen työnantajamielikuva tukee myös Mandatum tavoitteita houkutella ja sitouttaa tarvitsemaansa osaajia yhtiöön.

Mandatum kiinnittää erityistä huomiota työkyvyn johtamiseen ja henkilöstön hyvinvointiin liittyviin henkilöstöetuihin. Yksilön tukemiseksi tarjottavien etujen tarkoituksena on tukea työntekijän täysipainoista elämää sekä työssäjaksamista ja siten edistää motivaatiota, innovatiivisuutta ja yhtiön kilpailukykyä.

Mandatumissa psyykkisen ja fyysisen työterveyden pääpaino on ennaltaehkäisevissä toiminnoissa. Yhtiö panostaa motivoivaan

työympäristöön ja ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Varhaisen tuen toimintamallin avulla työntekijöitä ja erityisesti esihenkilöitä voidaan ohjata havaitsemaan ja tunnistamaan tilanteita, joissa tarvitaan ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Kun riskejä tunnistetaan etupainotteisesti, myös kustannuksia on helpompi hallita.

Pitkäjänteinen työ tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon, eläkeyhtiön ja vakuutusyhtiön kanssa on tuottanut tulosta: sairauspoissaoloprosentti on vuosia pidetty matalana panostamalla säännönmukaisesti sekä ennaltaehkäisevään työterveyteen sekä työilmapiiriin ja esihenkilötyöhön.

## HALLINNOINTI

Mandatumin terveyttä ja hyvinvointia koskevat periaatteet on määritelty Code of Conduct -toimintaperiaatteissa. Mandatum on sitoutunut edistämään työntekijöidensä terveyttä ja hyvinvointia. Tähän sisältyy terveellisen sekä fyysisesti ja psykologisesti turvallisen työympäristön tarjoaminen muun muassa varmistamalla henkinen hyvinvointi ja hyvä työergonomia. Mahdollisia työhyvinvoinnin ongelmia ennaltaehkäistään panostamalla laadukkaaseen esihenkilötyöhön, henkilöstön viihtyvyyteen työssään ja asianmukaiseen kohteluun.

Terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseen osallistuu useita tahoja:

- Mandatumin henkilöstöyksikön edustajalla (Health, Safety & Wellbeing Partner) on vahva rooli terveyden, turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämiseksi sekä kokonaisuuden koordinoimisessa.
- Henkilöstöhallinto arvioi Mandatum työntekijöiden työkykyä säännöllisesti ja raportoi siitä konsernin johtoryhmälle. Sairauspoissaoloja seurataan neljännesvuosittain, ja henkilöstöhallinto on tarvittaessa yhteydessä tiimien esihenkilöihin. Kun poissaolot liittyvät mielenterveyskysymyksiin, henkilöstöhallinto ottaa välittömästi yhteyttä työntekijän esihenkilöön. Varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti on työkyvyn heikentymiseen tartuttava mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkykyhaasteiden esiintyessä. Näin pystytään tukemaan ja edistämään työntekijän työkykyä sekä ehkäisemään työkyvyn heikkenemistä entisestään.
- Yritysturvallisuuden komiteaan kuuluu Group CISO (Chief Information Security Officer), toimitilapäällikkö, Health, Safety & Wellbeing Partner ja tapahtumapäällikkö. Komitean vastuulle kuuluvat eri osa-alueiden toimintojen riskikartotukset, kuvausten ja toimintamallien arviointi ja tarvittaessa päivittäminen. Yritysturvallisuuden komitea raportoi kerran vuodessa riskienhallintakomitealle.
- Työterveyden ohjausryhmään kuuluvat Mandatumin henkilöstöyksikön edustajat sekä työeläkeyhtiön, työterveyshuollon ja vakuutusyhtiön edustajat. Ohjausryhmä kokoontuu kahdesti vuodessa tarkastelemaan tilannetta yhdessä henkilöstöhallinnon kanssa. Ohjausryhmä tarjoaa arvokasta tietoa Mandatumin henkilöstön työkyvystä erilaisten tilastojen ja havaintojen kautta.
- Työsuojelutoimikunnan tavoitteena on työn turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen työpaikalla. Työsuojelua toteutetaan työpaikoilla yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa. Työsuojelun piiriin katsotaan kuuluvan myös työn organisointiin ja työpaikan viihtyvyyteen kuuluvat asiat. Työsuojelutoiminta koostuu sekä henkilöstön että työnantajan edustajista. Työsuojeluhenkilöstön valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Sen henkilöstöjäsenet valikoituvat ehdokasasettelun kautta. Toimikunnan kausi on kaksivuotinen, ja se kokoontuu noin neljä kertaa vuodessa.
- Yhteistoimintaneuvottelukunnassa, johon osallistuu sekä henkilöstöjohtaja yhdessä

työhyvinvoinnista vastaavan henkilön kanssa että henkilöstön edustajia, käydään säännöllisesti vuoropuhelua muun muassa seuraavista asioista: yrityksen ja yhteisön taloudellinen tilanne, työpaikan säännöt ja käytännöt, henkilöstön rakenne ja osaamistarpeet sekä hyvinvointi. Yhteistoiminta liittyy pääasiassa sellaisiin kysymyksiin, jotka ovat työnantajan päätösvallassa. Yhteistoimintalaki ei anna valtuuksia paikallisesti sopien poiketa muusta lainsäädännöstä, vaikkakin tavoitteena on, että työnantajan ja työntekijöiden välillä päästäisiin yhteisymmärrykseen neuvoteltavista asioista. Työnantajan on neuvoteltava työntekijöiden kanssa tavoitteenaan yhteisymmärrys, mutta viime kädessä työnantaja päättää asian, ellei yhteisymmärrykseen päästä. Yhteistoimintaneuvottelukunta kokoontuu vähintään kvartaaleittain ja tarpeen mukaan.

Mandatum tekee tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon, työeläkeyhtiön ja vakuutusyhtiön kanssa työstä tai työympäristöstä johtuvien riskien tunnistamiseksi. Tavoitteena on tunnistaa ne tekijät, jotka uhkaavat henkilöstön työkykyä sekä pyrkiä poistamaan ne tai vähentämään niitä työpaikalla tehtävin toimenpitein.

Mandatum mittaa henkilöstön terveyttä ja hyvinvointia sairauspoissaoloilla ja työperäisten tapaturmien lukumäärällä. Henkilöstön

tyytyväisyyttä mitataan myös muun muassa Signi-indeksin ja pulssikyselyiden avulla. Lisätietoa henkilöstön sitoutuneisuudesta on Vastuulliset henkilöstökäytännöt -osiossa (sivu 45).

### TYÖTERVEYSPALVELUJEN ROOLI TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINNIN EDISTÄMISESSÄ

Työterveyshuollolla ehkäistään työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia ja edistetään työn ja työympäristön terveellisyttä ja turvallisuutta, työyhteisön toimintaa sekä työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Työterveyshuolto-, sairausvakuutus- ja työturvallisuuslain puitteissa Mandatum on velvollinen järjestämään työntekijöilleen työterveyspalveluita. Mandatum tarjoaa koko henkilöstölle lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon. Lisäksi Mandatum tarjoaa vapaaehtoisesti yleislääkäritasoisista sairaanhoitoa työterveyshuollon sopimuksen kautta sekä erikoislääkäritasoisista hoitoa terveysvakuutuksen kautta kaikille työntekijöille pois lukien pitkällä palkattomalla vapaalla oleville työntekijöille sekä ulkopuolisille työntekijöille kuten konsulteille.

Työterveyspalvelut ostetaan ulkoiselta sopimuskumppanilta, joka nimeää Mandatumille oman työterveystiimin. Tiimi koostuu työterveyshoitajasta ja -lääkäristä, työfysioterapeutista ja -psykologista. Vuonna 2021 työterveyshuollon palvelut yhteensovitettiin vakuutusyhtiön ter-

veysvakuutuksen kanssa, ja tällöin kaikki erikoislääkäripalvelut (hoito, tutkimukset ja kontrollikäynnit) siirrettiin korvattavaksi vakuutuksesta. Korvauksen edellytyksenä on aina työterveyslääkärin lähete.

Ensimmäinen kontakti työterveyteen on työhöntulotarkastus, jossa vakituiseen tai vähintään 12 kuukauden mittaiseen määräaikaiseen työsuhteeseen tuleva henkilö käy ennen työsuhteen alkamista. Tarkastuksessa arvioidaan työhön tulijan terveydellinen soveltuvuus aiottuun työhön ja laaditaan henkilökohtainen terveysuunnitelma. Jos esihenkilöt työsuhteen aikana havaitsevat työkykyongelmia, he toimivat yhtiön varhaisen tuen mallien mukaisesti. Tarvittaessa he voivat ohjata työntekijän työterveyshuollossa pidettävään työterveysneuvotteluun, jossa voidaan sopia esimerkiksi työkykyarvion tekemisestä. Työterveyshuollolla on merkittävä rooli sairauspoissaolojen tarpeettoman pitkittymisen ehkäisemisessä ja työhön paluun suunnittelussa.

Työterveyden kautta tarjotaan työterveyshuollon sairaanhoitopalveluiden ja ennaltaehkäisevien toimien lisäksi muun muassa vuosittainen gynekologinen vuosikontrolli, viisi fysikaalista hoitokertaa vuodessa sekä viisi käyntiä työpsykologilla työterveyslääkärin läheteellä.

Oma Työterveys -puhelinpalvelu sekä Digiklinikka palvelevat työntekijöitä

nopeasti ja joustavasti. Näiden tavoitteena on varmistaa palvelujen riipeä saatavuus ja ohjata työntekijät oikealle työterveyshuollon ammattihenkilölle sekä tarjota apua paikasta riippumatta vuorokauden ympäri. Digiklinikan kautta voi uusia reseptejä. Nimetty työterveyshoitaja pitää myös säännöllisesti yritys vastaanottoa Mandatum toimistolla.

Henkilöstöllä on käytössä terveysvakuutus, joka täydentää jo ennestään kattavaa työterveyshuoltoa. Terveysvakuutus on voimassa työ- ja vapaa-aikana ympäri vuorokauden. Vakuutuksesta korvataan myös tapaturmia tai sairauksia, joista vakuutetulla on ollut selviä oireita tai joiden vuoksi hän on käynyt lääkärissä ennen vakuutukseen liittymistä. Kaikki yhtiön työntekijät ovat tapaturmavakuutuksen piirissä. Lisäksi merkittävällä osalla henkilöstöstä on työkyvyttömyyden turva ja henkivakuutus.

Hyvällä ergonomialla on tärkeä vaikutus hyvinvointiin. Työpaikoiden ergonomiatarkastuksia tehdään työfysioterapeutin tai HR:n toimesta. Tarvittaessa työterveyshuolto suosittelee ergonomisen työvälineen hankintaa työntekijälle. Jokainen työntekijä voi myös tilata etätyöskentelyyn Mandatumin kustantamana ennalta määritetyn arvon verran työvälineitä, kuten työtuolin, sähkösäätöisen pöydän, näytön ja näppäimistön.

### LISÄTURVAA JOKAISELLE

Vastuu henkilöstöstä tarkoittaa myös työntekijöiden ja heidän perheidensä turvaamista taloudellisten riskien varalta. Mandatum tarjoaa henkilöstölleen laajan vakuutusturvan sekä mahdollisuuden rahastoida tulospalkkionsa Palkkiorahastoon. Palkkiorahaston piiriin kuuluvat kaikki, jotka ovat tulospalkkioiden (myyntipalkkiot tai tulospalkkio) piirissä eli koko vakituinen henkilöstö, pois lukien sisäisen valvonnan tehtävissä työskentelevät henkilöt. Palkkiorahasto kannustaa pitkäaikaiseen säästämiseen maksamalla bonuksensa rahastoivalle työntekijälle 20 prosenttia enemmän palkkioita rahastoon menevälle osuudelle. Työntekijöiden eläketurvaa täydennetään koko henkilökunnan kattavalla ryhmäeläkevakuutuksella.

### TYÖTERVEYDEN TYÖPAIKKASELVITYKSET

Työpaikkaselvitykset ovat keskeinen menetelmä, kun määritetään työpaikan tarpeeseen perustuvaa lakisääteisen ja ennaltaehkäisevän työterveyshuollon sisältöä. Työpaikkaselvityksessä muodostetaan käsitys työpaikasta, kuormitustekijöistä sekä työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja ja -haittoja. Sen avulla myös muodostetaan johtopäätökset työpaikan työolojen terveydellisestä merkityksestä ja toimenpide-ehdotukset työolojen kehittämistä sekä työkyvyn

edistämistä. Työpaikkaselvityksessä otetaan huomioon työpaikan altisteet, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara.

Työpaikkaselvityksen menetelminä käytetään erilaisia mittauksia, arviointeja ja kartoituksia. Nämä sisältävät työhygieeniset, fyysiset ja psykososiaaliset kuormitustekijät, työilmapiirin arvioinnin sekä ensiapuvalmiuden arvioinnin.

Työpaikkaselvitys tehdään Mandatumissa vain, jos sille on selkeä tarve tai toimitiloja vaihdetaan kokonaan. Lakisääteiset työpaikkaselvitykset tehdään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpaikkaselvitysten koordinoinnista Mandatumilla vastaa päätyösuojeluvaltuutettu.

### TURVALLISUUSKULTTUURIN EDISTÄMINEN SEKÄ UHKATEKIJÖIDEN TUNNISTAMINEN

Turvallisuuskulttuurin ylläpito on koko organisaation yhteinen asia. Mandatumissa yritysturvallisuuden keskiössä ei ole erillinen turvallisuustoiminto, vaan toiminnan jatkuvuuden, turvallisuuden ja vaatimustenmukaisuuden varmistaminen kaikissa tilanteissa on osa riskienhallintaa ja arkipäiväistä tekemistä. Turvallisuusasioiden ensisijainen valvontavastuu on linjaorganisaation mukaisesti esihenkilöillä. Yritysturvallisuuden kehittämistä vastaavat eri osa-alueiden omistajat.

Toimiva arki edellyttää työpaikalle ilmapiiriä, jossa jokainen voi ja uskaltaa tuoda myös epäkohtia esiin ilman pelkoa seurauksista. Ongelmiin puuttuminen on jokaisen vastuulla, ja sen on oltava luonteva osa työympäristöä. Keskustelut mahdollisista epäkohdista ovat ehdottoman luottamuksellisia ja työntekijä itse saa vaikuttaa asian jatkokäsittelyyn. Mandatumissa on laadittu toimintaohje uhkaavien ja vaarallisten tilanteiden varalle, ja se löytyy yhtiön intranetistä.

Varhaisen tuen toimintamallin yhtenä tarkoituksena on rohkaista henkilöstöä keskustelemaan työpaikalla havaituista ongelmista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja erityisesti silloin, kun ne liittyvät omaan, kollegan tai alaisten työssä suoriutumiseen. Tavoitteena on tukea henkilöstöä työssä selviytymisessä ja varmistaa samalla työn sujuvuus ja työyhteisön toimivuus.

Mandatum tiloissa tapahtuvista vaaratilanteista tai tapaturmista ilmoitetaan yhtiön riskienhallintatoiminnolle. Sekä toteutuneet riskitapahtumat että niin sanotut läheltä-piti-tilanteet ilmoitetaan riskienhallintatoiminnolle erillisellä raportointilomakkeella. Keskeisenä riskienhallinnan tavoitteena on niin sanottu ”matalan kynnyksen” -raportointi. Prosessien ja toiminnan laadun parantamisen kannalta on tärkeää, että havaitut pienetkin virheet raportoidaan eteenpäin. Mandatumissa on ohje epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi,

tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi. Yhtiön intranetistä löytyvä ohje sisältää toimintamallin, mikäli henkilö kokee joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Häirintäilmoituksista kerrotaan lisää Ihmisoikeudet ja työkäytännöt -osiossa (sivu **68**).

Mandatumissa on laadittu kirjallinen päihdeohjelma, joka sisältää työpaikan yleiset tavoitteet ja noudatettavat käytännöt päihteiden käytön ehkäisemiseksi ja päihdeongelmaisten hoitoon ohjaamiseksi. Päihdeohjelman tavoitteena on luoda koko henkilöstölle turvallinen ja päihteetön työpaikka parantamalla ja selkeyttämällä päihdeongelman käsittelyä ja hoitoa työpaikalla. Päihdeohjelman pääpaino on ennaltaehkäisevässä toiminnassa eli päihteiden käyttöön puututaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Poistumisharjoitus on tärkeä keino riskien tunnistamiseksi ja uhkatekijöiden poistamiseksi toimistotiloissa. Poistumisharjoituksen tarkoituksena on testata työpaikan pelastussuunnitelman ja turvallisuusorganisaation toimivuutta tilanteessa, jossa tulipalon tai muun vaara- tai onnettomuustilanteen vuoksi on tarpeellista evakuoita toimipaikan henkilöstöä ja asiakkaat turvallisempaan paikkaan. Harjoituksessa kiinteistön hätäpoistumisratkaisuja testataan käytännössä, henkilöstö oppii tiedostamaan työpaik-

kansa turvallisuusriskejä ja suojeleuranisaation valmiudet tilannejohtamiseen paranevat. Poistumisharjoituksista on myös kerätty palautetta harjoituksen jälkeen.

Mandatumissa on lisäksi laadittu ohje häiriötiedottamisesta. Ohje sisältää tiedottamisprosessin, tiedotuskanavat ja vastuuhenkilöt tiedottamisprosessin eri vaiheissa.

Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä uhkatekijöitä ja riskejä pyritään tunnistamaan ja ehkäisemään myös henkilöstökyselyjen avulla. Näihin lukeutuvat muun muassa vuosittain toteutettu Siqni-kysely, kvartaaleittain toteutettu pulssikysely sekä Onboarding- ja hyvinvointikysely, joka lähetetään uudelle työntekijälle neljän kuukauden jälkeen työsuhteen alkamisesta. Näiden kyselyiden avulla tarjotaan työntekijälle myös mahdollisuus ottaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ja matalalla kynnyksellä yhteys HR:ään tuen saamiseksi haastavassa tilanteessa.

#### TAPATURMIEN SEURANTA JA EHKÄISY

Tapaturman sattua työntekijä täyttää sähköisen tapaturmailmoituksen vahinkotapahtumasta, josta tieto menee suoraan vakuutusyhtiöön. Työntekijöitä on ohjeistettu aina täyttämään tapaturmailmoitus, vaikka lääkärikäynti ei olisi heti ajankohtainen. Tapaturmailmoituksista käytä

ilmi, onko vahinko tapahtunut toimistolla, työmatkalla vai vapaa-ajalla. Tarvittavista toimenpiteistä tehdään arviointi. Mikäli vahinko on tapahtunut toimistolla, hoitavat toimitilapäällikkö ja kiinteistöhuolto tarvittavat korjaavat toimenpiteet. Työajan ulkopuolella tapahtuvia tapaturmia seurataan vakuutusyhtiön selvityksillä.

#### HENKILÖSTÖN OSALLISTAMINEN

Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä teemoista viestitään Mandatumissa aktiivisesti, ensisijaisesti yhtiön intranetissä. Henkilöstön kuuleminen varmistetaan osallistamalla heitä erilaisten koulutusten, kyselyiden ja muiden tapahtumien avulla. Henkilöstölle tarjotaan myös mahdollisuus osallistua työsuojelutoimintaan.

Toimitiloista viestitään säännöllisesti intrauutisten ja kattavampien toimitilauutisten avulla. Toimitilakyselyn avulla tiedustellaan säännöllisesti henkilöstön palautetta toimitiloihin liittyen.

#### TOIMET JA TULOKSET

##### SAIRAUSSPOISSAOLOT

Sairauspoissaolot pysyivät matalalla tasolla vuonna 2023 ja laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 2,0 prosentista 1,9 prosenttiin. Mandatum tavoitteena on pitää työntekijöiden sairauspoissaololukema jatkossakin matalalla tasolla.

#### HENKILÖSTÖEDUT

Vuonna 2023 Mandatumin kattavaa henkilöstöetukokonaisuutta täydennettiin uusilla eduilla ja olemassa olevia etuja päivitettiin. Uutena etuna vuoden alusta aloitettiin työmatkaedun tarjoaminen. Työntekijä voi kolme kertaa vuodessa valita, ottaako hän työmatkaetuna työsuhdematkalipun vai pysäköintimahdollisuuden. Edulla pyritään tukemaan mahdollisimman sujuvaa matkustamista työpaikalle.

Jokaisella työntekijällä on myös mahdollisuus valita, ottaako lounasetunsa Epassin muodossa vai rahana palkan päälle. Lounasetua korotettiin verottajan sallimaan maksimiarvoon, ja myös matkapuhelinedun arvo nousi.

Vuonna 2022 lanseerattua työsuohdepyörätä täydennettiin mahdollisuudella säilyttää pyöriä sisätiloissa. Keväällä 2023 Mandatumin henkilöstökerho järjesti perinteeksi muodostuneen pyöränhuoltopäivän viitenä päivänä, jolloin oman pyörän sai tuoda huollettavaksi.

Mandatumin pääkonttorin joogasalissa järjestetään 2–3 kertaa viikossa joogaa, johon voi osallistua myös etänä. Lisäksi pääkonttorilla on henkilöstöä varten oma kuntosali ja hierontatuoli.

Mandatum tukee myös perheellisiä työntekijöitään. Työn ja vapaa-ajan tukemiseksi sairaan lapsen hoitoetuuun lisättiin kumppaneiden määrää kahdesta kolmeen. Muutoksen myötä myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella asuvien työntekijöiden on mahdollista hyödyntää palvelua paremmin. Mandatum korvaa työntekijän alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoidon kolmen ensimmäisen sairauspäivän ajalta eli samalta ajalta kuin työntekijällä on oikeus jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta vakuutusalan työehtosopimuksen mukaan.

#### TYÖPAIKKASELVITYKSET

Vuoden 2023 aikana työpaikkaselvitykset tehtiin Mandatumin uusiin toimipisteisiin Poriin, Seinäjoelle, Lappeenrantaan ja Kuopioon. Työpaikkaselvitykset tehtiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa, ja Mandatum puolelta asiaa koordinoi päätyösuojeluvaltuutettu, joka myös osallistui kaikkiin selvityksiin. Selvityksissä noudatettiin työterveyshuollon toimintamallilla, jossa arvioitiin seuraavia kokonaisuuksia: fyysiset tekijät, fyysiset ja ergonomiset tekijät, kalusteet, laitteet, työvälineet ja työtilat, valaistus, psyykkiset ja sosiaaliset tekijät sekä tapaturmavaarat ja ensiapuvalmius. Työterveyshuollon riskiarvion mukaan Mandatumissa edellä mainittuihin kokonaisuuksiin liittyvät terveydelliset vaikutukset ovat pääsääntöisesti joko merkityksettömät tai vähäiset.

## TAPATURMAT

Mandatum on raportoinut työperäisten tapaturmien määrän ulkoisesti vuodesta 2022 alkaen.

Tapaturmien määrä vuonna 2023 oli 12, joista työpaikalla sattui viisi ja työmatkalla seitsemän tapaturmaa. Vuonna 2022 tapaturmia oli seitsemän. Työtapaturmien vammat ovat olleet pääasiassa lieviä: haavoja ja pinnallisia vammoja sekä sijoiltaan menoja, nyrjähdymiä ja venähdyksiä. Mandatumissa ei ole tapahtunut työtapaturmien aiheuttamia kuolemia.

## HENKILÖSTÖN OSALLISTAMINEN

Mandatum lanseerasi vuonna 2023 pakollisen fyysistä turvallisuutta koskevan verkkokoulutuksen koko henkilöstölleen. Tarve koulutukselle syntyi syksyllä 2022 tehdyn riskiarvioinnin perusteella. Arvioinnissa selvitettiin, mistä voi aiheutua haittaa työpaikalla ja miten Mandatum tiloissa varaudutaan hätätilanteisiin. Henkilöstöhallinto, tiedonhallinta ja toimintapääällikkö kuvasivat yhteistyössä vaara- ja uhkatilanteita ja laativat toimintaohjeet.

Mandatumissa jatkettiin vuonna 2022 käynnistettyä Turvaviikko-konseptia, jonka aikana käydään läpi erilaisia turvallisuuteen liittyviä teemoja henkilöstön tietoisuuden ja valmiuden nostamiseksi ja parantamiseksi. Tavoitteena on myös tehostaa työturvallisuutta ja vahvistaa työturvallisuuskulttuuria.

Turvaviikko järjestettiin kahdesti vuonna 2023, ja se piti sisällään muun muassa tietoa Mandatumin yritysturvallisuusmallista, toimitilaturvallisuudesta, Turvakierros-videon fyysisestä turvallisuudesta toimistolla, kulunvalvonnan uutisia ja heijastimien jakoa. Turvakierros-video on jatkossa osa olemassa olevaa riskikoulutuspakettia.

Mandatum on vuodesta 2022 alkaen järjestänyt henkilöstölleen kahdesti vuodessa Mielenterveyden ensiapu 1 -koulutusta. Koulutus tarjoaa tutkittua tietoa mielenterveydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Koulutuksen osallistajat saavat keinoja oman mielen hyvinvoinnin vahvistamiseen harjoitusten avulla. Kurssi on osallistujille vapaaehtoinen ja maksuton, ja sen voi käydä työajalla.

Vuoden 2023 aikana henkilöstölle järjestettiin hyvinvointiin liittyviä koulutuksia unesta ja unettomuudesta sekä kognitiivisesta ergonomiasta. Tarkoituksena oli muistuttaa henkilöstöä unen ja palautumisen merkityksestä ja siitä, miten jokainen pystyy itse vaikuttamaan sekä oman että koko työyhteisön kognitiivisen ergonomian parantamiseen.

Yhteisöllisyyteen panostettiin vuonna 2023 muun muassa tarjoamalla aamiaista toimistolla kahdesti viikossa, järjestämällä henkilöstöjuhlia ja erilaisia tapahtumia sekä säännöllisiä infotilaisuuksia virtuaalisesti ja paikan päällä toimistolla.

## Sairauspoissaolot\*

%	2023	2022	2021
Sairauspoissaolot (%)	1,9 %	2,0 %	1,1 %

\*Luvut eivät sisällä Luxemburgia ja Ruotsia.

## Työterveyspalvelujen kattavuus

2023		2022		2021	
Työterveys- huollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveys- palvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %	Työterveys- huollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveys- palvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %	Työterveys- huollon piiriin kuuluvat työntekijät, %	Täydentävien työterveys- palvelujen piiriin kuuluvat työntekijät, %
99,0 %*	99,0 %	99,0 %	99,0 %	99,5 %	94,0 %

\*Pitkällä palkattomalla vapaalla olevat eivät lukeudu työterveyshuollon piiriin.

## Työperäiset tapaturmat

	2023	2022
Tapaturmien lukumäärä	12	7

Vuonna 2023 johdolle ja esihenkilöille toteutettiin työkykyyn ja työkykyjohtamiseen liittyvä tutkimus. Tutkimustulosten pohjalta Mandatum kehittää vuoden 2024 aikana työkykyjohtamisen toimintamalleja ja asettaa mittarit ja tavoitteet työkykyriskien tunnistamiseksi, niiden vähentämiseksi ja ehkäisemiseksi.

## Osaamisen kehittäminen

### YLEISET PERIAATTEET

Henkilöstön osaamispääoman johtaminen on keskeinen tekijä Mandatumin liiketoiminnan menestyksen ja strategian toteutumisessa. Sääntely ja muutostiheys yritysmaailmassa ja sijoitusmarkkinoilla nostaa henkilöstön osaamisen ja toimintaympäristön vaatimustasoa. Osaamista ylläpidetään yhtäältä varmistamalla nykyisen henkilöstön riittävä osaamistaso ja toisaalta rekrytoimalla uutta osaamista.

Mandatumin kulttuuri painottaa tekemällä oppimista. Työssä oppimiseen kannustetaan kollegoilta oppimalla sekä mahdollisuuksilla osallistua kehitysprojekteihin ja yksikköraajat ylittäviin työryhmiin. Määräaikaisia avoimia työtehtäviä, kuten vanhempainvapaisiin liittyviä sijaisuuksia, pyritään toteuttamaan työkiertona organisaation sisällä. Sisäinen rekrytointi on hyvä keino jakaa osaamista myös eri tiimien tai yksiköiden välillä.

Osaamista kartutetaan myös erilaisten koulutusten ja palautteen avulla. Mandatum tarjoaa eri työntekijäryhmille suunnattuja sisäisiä koulutuksia ja koulutusohjelmia, joilla mahdollistetaan työssä menestymisen ja kehittyminen. Hyvät koulutus- ja kehitysohjelmat lisäävät myös työnantajan houkuttelevuutta ja työntekijöiden sitoutu-

mista. Henkilöstölle mahdollistetaan lisäksi hyödyllisiin ulkoisiin koulutuksiin ja koulutusohjelmiin osallistuminen.

### HALLINNOINTI

Mandatumin osaamisen kehittämistä koskevat periaatteet on määritelty Code of Conduct -toimintaperiaatteissa. Mandatum on sitoutunut edistämään työntekijöidensä ammatillista kehitystä ja pyrkii järjestämään toimintansa siten, että henkilöstöllä on selkeät työtehtävät ja vastuualueet, joita tuetaan hyvällä johtamisella.

Henkilöstöyksikkö luo puitteet osaamispääoman johtamiselle. Osaamisen kehittämisen käytännön toteutuksesta vastaavat yhteistyössä HR, esihenkilöt ja työntekijät itse. HR auttaa tunnistamaan esimerkiksi tiimikohtaisten koulutuskokonaisuuksien tarpeita tiimiläisten kokemustaso huomioon ottaen ja pyrkii ylläpitämään kokonaiskuvaa järjestetyistä koulutuksista.

Työntekijän osaamisen kehittyminen Mandatumissa alkaa henkilökohtaisella perehdytysohjelmalla työsuhteen alkaessa ja jatkuu tämän jälkeen työntekijän tehtävän ja henkilökohtaisten kehittämistarpeiden mukaan. Kaikki Mandatumin uudet työntekijät, mukaan lukien määräaikaiset

työntekijät, osallistuvat Mandatum Experience -perehdytysohjelmaan ensimmäisten työkuukausiensa aikana. Ohjelma koostuu kaksipäiväisestä perehdytystapahtumasta ja Mandatum Mandatories -koulutusvideoista, joissa eri liiketoimintayksiköiden johtajat esittelevät oman yksikkönsä toimintaa. Tavoitteena on tarjota kattava kokonaiskuva Mandatumin toiminnasta ja kulttuurista sekä mahdollisuuksia luoda verkostoja läpi organisaation.

Verkkokoulutusympäristössä työntekijät suorittavat lainsäädännön vaatimia pakollisia ja vapaaehtoisia omaa yksikköä ja koko organisaatiota koskevia koulutuksia. Koulutuksia suoritetaan sekä työsuhteen alussa että säännöllisesti koulutuskalenterin mukaisesti oman yksikön opintopolun mukaan. Myyntityön tueksi järjestetään muun muassa asiakastyöhön, tuotteisiin ja palveluihin sekä toimialan regulaatioon liittyviä koulutuksia.

Kehittymistoimenpiteistä ja osallistumisista muihin koulutuksiin sovitaan oman esihenkilön kanssa. HR auttaa kehityssuunnittelussa ja kehittämistoimenpiteiden tunnistamisessa ja pyrkii keskitetysti järjestämään koulutuksia niin, että mahdollisimman moni hyötyy niistä. Koulutuksissa

käyneet puolestaan jakavat parhaat opit eteenpäin kollegoille.

Työntekijöitä tuetaan tasapuolisesti kehittymisessä ja uralla etenemisessä noudattamalla tasapuolisuutta tehtävien jaossa, koulutukseen osallistumisessa, työkiertoissa, sijaisnimityksissä ja kannustuksessa hakea avoinna olevia vaativampia tehtäviä tai esihenkilö- ja johtotehtäviä.

Tärkeä foorumi osaamisen jakamiselle on Mandatumin vuosittain toteutettava mentorointiohjelma, joka yhdistää yhtiön työntekijöitä, ja ohjaa heitä käymään keskusteluita, jotka hyödyttävät molempien ammatillista kehittymistä.

### JOHTAMISTAITOJEN KEHITTÄMINEN

Mandatumissa jokainen esihenkilörooliin harkittava henkilö käy soveltuvuusarviossa, jossa arvioidaan henkilön kyvykkyyttä ja soveltuvuutta toimia esihenkilöroolissa. Arvio tarjoaa tärkeää tietoa myös henkilön jatkokehittymisen kannalta. Esihenkilön opintopolku alkaa HR:n pitämällä esihenkilöperehdytyksellä. Siihen osallistuu jokainen uusi esihenkilö riippumatta aiemmasta esihenkilökokemuksesta. Esihenkilöperehdytyksessä käydään läpi erilaisia esihenkilötyön ja työsuhteen elinkaaren

tilanteita ja asioita sekä järjestelmiä, jotka tukevat esihenkilötyötä.

Mandatum Management School on esihenkilöille suunnattu valmennus, jossa käydään läpi esihenkilöiden roolia ja työkaluja sekä vuorovaikutusta esihenkilöiden työn eri tilanteissa. Valmentajana toimii ulkopuolinen taho. Valmennus antaa valmiuksia tarkastella ja kehittää omia johtamistaitoja ja johtaa tiimin toimintaa. Ohjelman tavoitteena on ylläpitää yhtenäistä johtamiskulttuuria Mandatumissa. Kaikki Mandatumin esihenkilöt osallistuvat valmennukseen ensimmäisen työvuotensa aikana. Valmennuksen toinen osa, Management School II, järjestetään esihenkilöille, jotka ovat jo kartuttaneet kokemusta esihenkilötyöstä Mandatumissa. Valmennuksessa käsitellään erilaisia johtamiseen ja esihenkilötyöhön liittyviä teemoja, jotka yhdistetään Mandatumin ajankohtaisiin aiheisiin ja tilanteisiin, kuten muutosjohtamiseen tai hybridityöskentelyyn.

HR järjestää esihenkilöille myös koulutusta johtamisen vuosikelloon liittyvistä aiheista, kuten tavoitteiden asettamisesta, palkitsemisesta, suorituskyvyn ja työkyvyn johtamisesta, rekrytoinnista ja sisäisistä politiikoista.

Mandatum tukee palautteen avulla esihenkilöiden oppimista 360-palautearvioinnilla, joka toteutetaan joka kolmas vuosi johtamisen kehittämisen tueksi. Arvioinnissa esihenkilö saa palautetta johdettaviltaan, kollegoiltaan

ja omalta esihenkilöltään. Edellinen arviointi tehtiin vuonna 2022. Myös henkilöstötyytyväisyyskysely Signi on tärkeä palautekanava ja mittari esihenkilön onnistumiselle.

### TULOS- JA TAVOITEKESKUSTELUT

Tulos- ja tavoitekeskustelu on esihenkilön ja työntekijän välinen luottamuksellinen ja avoin keskustelu, jossa asetetaan tavoitteet työntekijän työlle tulevalle vuodelle ja kehittymiselle sekä arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista, onnistumisia ja haasteita. Tulos- ja tavoitekeskustelussa sovitaan kehittymistoimenpiteistä, joiden avulla vuodelle asetetut ja myös pidemmän tähtäimen tavoitteet voivat toteutua. Keskustelujen lähtökohtana ovat Mandatumin liiketoiminnan tavoitteet. Yhtiön tavoitteiden pohjalta muodostuvat työntekijän yksikön, tiimin ja myös työntekijän omat tavoitteet. Jokaisen työntekijän tehtävänä on omalla työllään edistää Mandatumin liiketoimintatavoitteiden toteutumista.

Esihenkilön ensisijainen tehtävä on huolehtia siitä, että jokaisella tiimiläisellä on oikeanlaiset puitteet onnistumiselle sekä mahdollisuus henkilökohtaiseen kehittymiseen, kasvuun ja hyvinvointiin. Jotta tämä toteutuu, tarvitaan jatkuvaa ja tavoitteellista vuoropuhelua. Mandatumissa suositetaan esihenkilön ja työntekijän välisiä säännöllisiä one-to-one-keskusteluita eli kahdenkeskisiä tapaamisia, joissa keskustellaan työstä ja työhyvinvoinnista. Keskustelu on esihenkilölle ja työntekijälle tilaisuus molemminpuo-

### Keskimääräiset koulutuskustannukset työntekijää kohti\*

	2023	2022	2021
€	334,5	1 074	669

\* Luvut sisältävät ulkoisen koulutuksen kustannukset.

lisesti antaa ja saada niin myönteistä kuin kehittävää palautetta sekä keskustella itselle tärkeistä teemoista avoimesti.

One-to-one-keskustelujen myötä esihenkilö ja työntekijä oppivat tuntemaan toisensa paremmin, mikä tehostaa toimintaa ja tiedonkulkua. Työntekijät saavat tilaisuuden tulla kuulluksi ja esihenkilö saa paremman käsityksen työntekijän arjesta ja osaamisen kehittymisestä. Esihenkilön on helpompi tukea työntekijää ja työntekijän ymmärrys liiketoiminnasta ja omista sekä yhtiön tavoitteista kasvaa.

### TOIMET JA TULOKSET

Mandatum järjesti yhtiön mentorointiohjelman vuonna 2023 kahdettatoista kertaa. Ohjelma alkoi lokakuussa 2023 ja sen on määrä päättyä kesäkuussa 2024. Meneillään olevaan ohjelmaan osallistuu yhteensä kuusi paria eli 12 työntekijää.

Vuonna 2023 järjestettiin myös kolmastoista Mandatum Management School -valmennusohjelma. Valmennusohjelman toinen, nelimoduulinen osa Mandatum Management School II järjestettiin kahdesti.

Yli 95 prosenttia yhtiön esihenkilöistä on suorittanut ohjelman.

Mandatum Space on virtuaalinen oppimisen työtila Mandatumin työntekijöille, joka sisältää oppaita ja vinkkejä ohjelmien, työkalujen ja työmenetelmien käyttöön. Mandatum Space -tietoisukuja järjestettiin yhteensä 18 kappaletta marraskuun 2022 ja maaliskuun 2023 välillä. Tietoisukuissa opetettiin muun muassa erilaisten ohjelmien tehokasta käyttöä ja erilaisia keinoja helpottaa työntekoa. Tietoisukat tallennettiin Mandatum Spaceen sekä verkkokoulutusympäristön Mandatum Academy -osioon. Mandatum Academyssa työntekijät pitävät luentoja ja tietoisukuja oman osaamisalueensa aiheista.

Muita vuoden aikana järjestettyjä koulutuksia olivat muun muassa fasilitointikoulutus, Mandatumin pörssilistautumiseen liittyvät koulutukset, projektijohtamisen koulutus, erilaiset terveyteen ja hyvinvointiin liittyvät koulutukset sekä johdon GRC (Governance, Risk, Compliance) -valmennuskokonaisuus. Koulutuksiin osallistuivat aiheesta riippuen kaikki työntekijät tai ne henkilöstöryhmät, joille aihe on keskeinen.



# Palkitseminen

## YLEISET PERIAATTEET

Ammattitaitoisella ja pätevällä henkilöstöllä on merkittävä rooli sekä päivittäisessä liike-toiminnassa että strategian toteuttamisessa. Palkitsemisella pyritään houkuttelemaan ja sitouttamaan osaavia ja motivoituneita työntekijöitä sekä kannustamaan heitä jatkuvasti tekemään parhaansa ja ylittämään heille asetetut tavoitteet.

Mandatumissa palkitseminen on suunniteltu edistämään yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja lisäarvon tuottamista osakkeenomistajille sekä muille sidosryhmille. Palkitsemisjärjestelmät ovat linjassa yhtiön liiketoimintastrategian ja tavoitteiden kanssa ja ne edistävät kestäviä liiketoimintakäytäntöjä. Palkitsemiskokonaisuudet on suunniteltu siten, että ne palkitsevat onnistuneesta ja yhtiön käytäntöjen mukaisesta suorituksesta, jolla edistetään yhtiön menestystä pitkällä aikavälillä.

Palkitsemisessa noudatetaan eettisiä periaatteita sekä lainsäädännön ja muun Mandatumiin sovellettavan sääntelyn vaatimuksia. Palkitsemisjärjestelmät suunnitellaan riskienhallinnan periaatteiden ja käytäntöjen mukaisesti. Järjestelmät eivät saa luoda eturistiriitoja, eivätkä houkutella tai rohkaista liiallisten tai ei-toivottujen

riskien ottamiseen. Palkitsemisessa ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää ja sen tulee perustua objektiivisiin kriteereihin, kuten työntekijän osaamiseen, suoritukseen, vastuusiin ja asemaan yhtiössä.

## HALLINNOINTI

Mandatum Oyj:n hallitus päättää konsernin henkilöstöä koskevista palkitsemisen periaatteista, joita sovelletaan soveltuvin osin myös konsernijohtajan palkitsemiseen. Lisäksi konserniyhtiöillä on täydentävät yhtiökohtaiset palkitsemista koskevat ohjeistukset, joissa otetaan huomioon kuhunkin yhtiöön sovellettava sääntely ja mahdolliset liiketoiminnan erityispiirteet. Vuonna 2023 Mandatum-konsernin palkitseminen perustui Sampo-konsernin palkitsemisperiaatteisiin ja Mandatum-konserniyhtiöiden yhtiökohtaisiin palkitsemispolitiikkoihin, joista päätti kunkin konserniyhtiön hallitus.

Kiinteän palkan perusteet on kuvattu erillisessä Mandatum-konsernin palkkapolitiikassa. Lisäksi osa konsernin henkilöstöstä kuuluu vakuutusalan työehtosopimukseen, joka määrittelee kiinteän palkan raamit, kuten vähimmäispalkat ja palkankorotustasot työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osalta.

Muuttuviin palkitsemisohjelmiin laaditaan aina ohjelmakohtaiset säännöt, joissa määritellään ohjelmaa koskevat keskeiset ehdot, kuten sen piiriin kuulumisen, palkkion laskennan perusteet ja menettelytavat työsuhteen muutostilanteissa. Säännöt koskevat kaikkia ohjelman piiriin kuuluvia henkilöitä. Konsernin lyhytaikaisista kannustinohjelmista päättää kunkin Mandatum-konserniyhtiön hallitus ja ohjelman säännöistä vastaa henkilöstöjohtaja hallituksen antamalla valtuutuksella. Konsernin pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä ja niihin liittyvistä ehdoista päättää Mandatum Oyj:n hallitus. Mandatum Oyj:n hallituksen jäsenet eivät kuuluu yhtiön lyhyt- tai pitkäaikaisten kannustinjärjestelmien piiriin.

Konsernijohtajan ja Mandatum Oyj:n hallituksen palkitsemisen periaatteet määritellään toimielinten palkitsemispolitiikassa ja toteutunut palkitseminen raportoidaan vuosittain toimielinten palkitsemisraportilla. Mandatum Oyj:n hallituksen palkitsemisen perustuu hallituksen ensimmäisellä, 1.10.2023 alkaneella, toimikaudella Sampo Oyj:n hallituksen hyväksymään jakautumissuunnitelmaan ja Sampo Oyj:n vuoden 2023 yhtiökokouksen päätökseen. Konsernijohtajan palkitsemisessa sovelletaan Sampo Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaa vastaavia

periaatteita Mandatum Oyj:n ensimmäiseen yhtiökokoukseen saakka. Mandatum Oyj:n ensimmäinen toimielinten palkitsemispolitiikka ja -raportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle toukokuussa 2024. Jatkossa toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein ja toimielinten palkitsemisraportti vuosittain.

## PALKITSEMISTA KOSKEVA PÄÄTÖKSENTEKO

Mandatum-konsernissa palkitsemista koskevaan päätöksentekoon osallistuvat Mandatum Oyj:n ja muiden konserniyhtiöiden hallitukset. Lisäksi yhtiökokous osallistuu päätöksentekoon Mandatum Oyj:n hallituksen ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkitsemisen osalta, ja esihenkilöt osallistuvat heille raportoivien työntekijöiden yksilöllistä palkitsemista koskevaan päätöksentekoon annettujen raamien ja ohjeistuksien puitteissa.

Mandatum Oyj:n hallitus päättää konsernitasoisista palkitsemisasiosta, kuten Mandatum-konsernin palkitsemisperiaatteista, Mandatum-konsernin pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä sekä lyhyt- ja pitkäaikaisista kannustinjärjestelmistä maksettavista palkkioista palkitsemisvalio-

kunnan valmisteleman esityksen pohjalta. Lisäksi hallitus päättää päätoimisen hallituksen puheenjohtajan, konserni-johtajan ja konsernin johtoryhmän palkitsemisesta palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta. Tytäryhtiöiden hallitukset päättävät kyseisen yhtiön palkitsemisasiasta konsernitasaisten palkitsemisperiaatteiden puitteissa ja Mandatum Oyj:n hallituksen päätösten mukaisesti.

Mandatum Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on lisäksi valmistella ja esitellä yhtiökokoukselle tehtävät esitykset Mandatum Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikasta ja toimielinten palkitsemisraportista sekä arvioida konsernin johtoryhmän palkitsemista ja monitoroida koko Mandatum-konsernin palkitsemisjärjestelmän toimivuutta.

Varsinainen yhtiökokous päättää Mandatum Oyj:n hallituksen ja osakkeenomistajien nimitystoimikunnan palkitsemisesta nimitystoimikunnan esityksen pohjalta. Nimitystoimikunta koostuu neljästä jäsenestä, joista kolme edustaa Mandatum Oyj:n kolmea suurinta osakkeenomistajaa. Neljäntenä jäsenenä toimii asiantuntijaroolissa Mandatum Oyj:n hallituksen puheenjohtaja.

Työntekijöiden yksilöllistä palkitsemista koskevat päätökset, kuten palkankorotukset hyväksyvät esihenkilö sekä esihenkilön oma esihenkilö ("yhden yli" -periaatteella) konsernin ja kyseisen yhtiön palkitsemista

koskevien ohjeistuksien puitteissa. Tällä toimintatavalla pyritään osaltaan vahvistamaan palkitsemisen objektiivisuutta.

#### **PALKITSEMISKONSULTOINNIN HYÖDYNTÄMINEN**

Mandatum tarjoaa asiakasyrityksilleen palkitsemiseen liittyviä palveluita, kuten palkitsemisen konsultointia. Mandatum voi hyödyntää oman liiketoimintonsa asiantuntijaosaamista muun muassa yhtiön kannustinjärjestelmien, johdon palkitsemisen sekä palkitsemisen raportoinnin suunnittelussa ja kehittämisessä kuitenkin huomioiden konsernin eturistiriitoja koskevat ohjeistukset ja politiikat. Lisäksi ulkoisia konsultteja voidaan hyödyntää erityisesti muuttuvien palkitsemisjärjestelmien ja niitä koskevien sääntöjen valmistelussa, jotta varmistetaan objektiivinen tarkastelu ja yhtiöistä riippumaton neuvonanto.

#### **MANDATUMIN PALKITSEMISRAKENNE**

Mandatumin käyttämät palkitsemiselementit sisältävät kiinteän palkan, luontoisedut ja muuttuvien palkitsemisohjelmien mukaiset palkkiot. Lisäksi palkitsemisen kokonaisuutta täydentää maksuperusteinen lisäläkevakuuus ja muut edut, kuten henkilöstörahasto ja vakuutusedut. Konsernin johtoryhmän jäsenten kokonaispalkitseminen muodostuu vastaavasti edellä luetelluista palkitsemisen osista. Johtoryhmän jäsenet (konsernijohtaja pois lukien) ja muu henkilöstö eivät ole työsopimuksien perusteella oikeutettuja erokorvauksiin työsuhteen päättyessä. Kon-

sernin palkitsemisperiaatteiden mukaisesti allekirjoituspalkkiona maksettava korvaus ei ole sallittu, ellei hallitus toisin päättä.

Kiinteän palkan tulee olla oikeudenmukainen ja kilpailukykyinen ja sen tulee perustua työntekijän yleiseen vastuutasoon, asemaan yhtiössä, työsuoritukseen ja työn laatuun sekä muihin tekijöihin, kuten markkinapalkkadataan. Mandatumin tavoitteena on maksaa samasta työstä tai samantasoisesta tehtävästä ja samanarvoisesta työsuorituksesta ja -tuloksesta samantasoisista palkkaa.

Muuttuvaa palkitsemista käytetään Mandatumissa täydentämään kiinteää palkkaa ja varmistamaan palkitsemiskokonaisuuksien kilpailukyky, tukemaan yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista sekä vahvistamaan yhteyttä palkitsemisen ja suoriutumisen välillä. Lyhytaikaiset kannustinjärjestelmät perustuvat yhtiön liiketoimintastrategiaan sekä tulostavoitteisiin ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät osallistujien ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaistamiseen sekä yhtiön arvон kehitykseen. Tulosperusteinen palkitseminen kohdistetaan erityisesti niihin tehtäviin, joissa on mahdollista vaikuttaa merkittävästi Mandatumin tuloksiin ja yhtiön kehittämiseen.

Konsernin johtoryhmä, konsernijohtaja mukaan lukien, ja muu henkilöstö voivat siirtää osan lyhytaikaisesta kannustin-

palkkiostaan konsernin palkkiorahastoon, jossa palkkiolle voi kertyä sijoitustoiminnan kautta tuottoa. Palkkiorahasto sijoittaa osan varoistaan Mandatum Oyj:n osakkeeseen.

Työntekijää voidaan palkita myös kerta-luonteisella palkkiolla poikkeuksellisen hyvästä suoriutumisesta. Hyvä suoriutuminen voi liittyä esimerkiksi projektiin tai kehityshankkeeseen. Kertaluonteisen palkkion määrä voi kalenterivuoden aikana vastata enintään henkilön yhden kuukauden palkkaa. Konsernijohtaja ei ole oikeutettu kertaluonteiseen palkkioon.

Lisäksi Mandatumissa työntekijät kuuluvat ryhmäeläkevakuutuksen piiriin. Ryhmäeläkevakuutuksen tarkoituksena on palkita työntekijöitä yhtiön menestyksestä ja vahvistaa henkilöstön sitoutumista yhtiöön pitkällä aikavälillä. Ryhmäeläke on sijoitussidonnainen eläkevakuutus, jossa vakuutetun lopullinen eläke määräytyy maksettujen vakuutusmaksujen ja sijoituskohteiden arvonekehityksen mukaan. Ryhmäeläkevakuutusmaksun maksaminen ja suuruus perustuvat yhtiön kerran vuodessa asettamien yhteisten tavoitteiden (konsernin avaintavoitteet) toteumiin. Mikäli työntekijä ei kuulu muuttuvan palkitsemisen piiriin tehtävän luonteesta johtuen, määräytyy hänen ryhmäeläkemaksumensa kiinteän palkan perusteella.

Rahallisen palkitsemisen lisäksi Mandatumin palkitsemisen kokonaisuuteen sisältyy myös muun muassa kattavat henkilöstö-

edut, kehittämis- ja koulutusmahdollisuudet, arvostus ja palaute työstä sekä työympäristö ja -kulttuuri, jotka tukevat työn merkityksellisyttä ja työntekijän viihtymistä.

### ESG-NÄKÖKOHTIEN INTEGROINTI PALKITSEMISEEN

Mandatum ottaa palkitsemisperusteiden määrittelyssä huomioon, miten valitut suorituskriteerit ja niiden saavuttaminen tukevat konsernin arvoja, arvon luontia ja tavoitteita, vastuullisuustavoitteet mukaan lukien. Mandatumin liiketoiminnan kannalta olennaisia ESG:hen liittyviä mittareita voi sisältyä konsernin kannustinohjelmiin. Vuoden 2023 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassa asiakastytyväisyys oli osa jokaisen työntekijän ja ylimmän johdon palkitsemisen mittareita. Konsernijohtajan suoritustavoitteisiin sisältyi myös ESG-aloitteisiin ja -luokituksiin liittyviä tavoitteita, ja esihenkilöillä oli työntekijäkokenemukseen liittyviä tavoitteita vuoden 2023 lyhytaikaisessa kannustinohjelmassa.

Lisäksi Mandatumin palkitsemisrakenne sisältää toimenpiteitä, joilla varmistetaan, että kestävyysriskit ja haitalliset kestävyysvaikutukset otetaan huomioon palkitsemisessa. Esimerkiksi sijoitustoiminnan parissa työskentelevillä työntekijöillä voi olla lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa vastuullisen sijoittamisen politiikkaan tai sijoitusportfolioon liittyviä ESG-tavoitteita vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi. Mahdollisista kannustinohjelmiin kytkettävistä ESG-mittareista päätetään vuosittain ohjelman suunnittelun ja käyttöönoton yhteydessä.

Muuttuvien palkkioiden maksun edellytyksenä on, että työntekijät noudattavat yhtiön sisäisiä sääntöjä ja toimintaperiaatteita. Järjestelmät eivät saa luoda eturistiriitoja, eivätkä houkutella tai rohkaista liiallisten tai ei-toivottujen riskien ottamiseen. Ennen muuttuvien palkkioiden maksamista riskinottoa arvioidaan ja varmistetaan, että muuttuvien palkkioiden maksaminen ei vaaranna yhtiön vakavaraisuutta.

### PALKKATASA-ARVOA KOSKEVA SELVITYS

Mandatum on sitoutunut sukupuolten palkkatasa-arvoon ja laatii vuosittain sukupuolten välisestä tasa-arvosta raportin, jossa kerrotaan keskimääräiset ansiot sukupuolen ja työntekijän palkkaluokan tai tehtävän mukaan. Raportti on koko henkilöstön saatavilla yhtiön intranetissä.

### TOIMET JA TULOKSET

Mandatumissa jatkettiin tehtävien vaativuusluokitusjärjestelmän päivittämistä ja käynnistettiin koko yhtiön kattava tehtävien vaativuusarviointiprojekti loppuvuodesta 2023. Projektin tarkoituksena on varmistaa, että kaikkien tehtävien vaativuusluokat on määritelty ja ne vastaavat tehtävien nykyistä sisältöä ja vastuutasoa. Projektin tavoitteena on lisäksi muodostaa ajantasainen konsernin tehtävärakenne, jota voidaan hyödyntää esimerkiksi urapolkujen suunnittelussa, palkkatason määrittämisessä ja erilaisissa palkkavertailuissa ja -analyseissä, mukaan lukien sukupuolten väliset palkkavertailut.

### Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen

	2023
Kiinteä palkitseminen, €	69 030
Kiinteä ja muuttuva palkitseminen, €	85 660

### Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen verrattuna konsernijohtajan palkitsemiseen

	2023
Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, €	85 660
Konsernijohtajan palkitseminen, €	1 232 040
Palkitsemisen suhde	14:1

### Keskimääräinen palkitseminen binäärisen sukupuolen mukaan\*

	2023		Palkkaero (suhde)	Palkkaero (%)
	Naiset	Miehet		
Kiinteä palkitseminen, €	61 240	75 630	0,81	19,0 %
Kiinteä ja muuttuva palkitseminen, €	68 240	100 430	0,68	32,1 %

\* Luvut eivät sisällä konsernijohtajan palkitsemista.

# KORRUPTION JA LAHJONNAN EHKÄISEMINEN

## YLEISET PERIAATTEET

Mandatum-konsernin osalta on tunnistettu mahdollisuus altistua korruptio- ja lahjontariskeille asiakkaiden, sijoitusten ja muiden liikekumppaneiden kautta. Konserniyhtiöille voi aiheutua maine-, juridisia ja liiketoinnallisia seuraamuksia, jos korruption ja lahjonnan ehkäisemisessä epäonnistutaan.

Mandatum on sitoutunut vastustamaan korruptiota ja lahjontaa, eikä hyväksy minkäänlaista toimintaa, josta voi syntyä vaikutelma asiattomasta vaikuttamisesta tai joka on omiaan vaarantamaan epäasiallisella tavalla Mandatum riippumattomuuden tai toiminnan ammattimaisuuden.

## HALLINNOINTI

Mandatum korruption ja lahjonnan ehkäisemisen viitekehys perustuu Mandatum Oyj:n hallituksen vahvistamiin Code of Conduct -toimintaperiaatteisiin ja eturistiriitapolitiikkaan, joita täydentävät lahjoja ja vieraanvaraisuutta koskevat ohjeet ja Mandatum Way -opas. Yhdessä nämä politiikat ja ohjeet määrittävät Mandatum korruption

ja lahjonnan ehkäisemisen periaatteet, joilla pyritään edistämään eettistä ja vastuullista liiketoimintaa sekä turvaamaan Mandatum maineen estämällä epäasiallista vaikutusta ja eturistiriitoja. Mandatum on myös allekirjoittanut YK:n Global Compact -periaatteet ja sitoutunut korruption vastaiseen toimintaan niiden mukaisesti.

Jokaisen työntekijän tulee tuntea eettiset ohjeet ja ilmoittaa sidonnaisuutensa työsuhteen alussa ja sen aikana tapahtuneiden muutosten johdosta eturistiriitojen ehkäisemiseksi ja hallitsemiseksi. Lisäksi korruption ja lahjonnan vastainen työ on olennainen osa Mandatum rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen ehkäisemistä koskevaa viitekehystä. Mandatumissa on toimintatavat poliittisesti vaikutusvaltaisten henkilöiden sekä heidän läheistensä tunnistamiseen ja tehostettuun tuntemiseen sekä kansainvälisten pakotelistojen tehostettuun valvontaan.

Mahdollisista korruptio- tai lahjontaepäilyistä voi ilmoittaa Mandatum whistleblo-

## Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset

	2023	2022	2021
Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset	0	0	0

wing-järjestelmän kautta tai muulla tavalla suoraan compliance-toiminnolle. Kaikki epäilyt tutkitaan viipymättä ja raportoidaan epäilyä koskevan yhtiön johdolle ja hallitukselle, minkä lisäksi korjaaviin toimenpiteisiin ryhdytään aina tarvittaessa.

## HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Korruption ja lahjonnan ehkäiseminen sisältyy Mandatum kaikkien työntekijöiden pakollisiin koulutusohjelmiin. Kaikkien työntekijöiden on vuosittain osallistuttava compliance-koulutukseen, jossa kerrataan Mandatum sisäiset toimintamallit ja Code of Conduct -toimintaperiaatteet. Tarvittaessa compliance-toiminto neuvoo työntekijöitä kaikissa korruption ja lahjonnan ehkäisemiseen liittyvissä asioissa.

## TOIMET JA TULOKSET

Compliance-toiminnon tietoon ei tullut yhtään korruptio- tai lahjontatapausta vuoden 2023 aikana.

Mandatum jatkoi vuonna 2023 työntekijöiden tietoisuuden lisäämistä korruption ja lahjonnan estämisestä päivitettyllä, koko henkilöstölle pakollisella compliance-verkkokoulutuksella. Koulutuksen suoritusaste vuoden lopussa oli 99,9 prosenttia. Koulutuksen suorittamista valvotaan yhtiön koulutusjärjestelmästä saatavan raportoinnin avulla.

Mandatumin whistleblowing-kanava asetettiin ulkoisten sidosryhmien saataville Mandatum verkkosivuille.

# RAHANPESUN JA TERRORISMIN RAHOITTAMISEN ESTÄMINEN

## YLEISET PERIAATTEET

Finanssialan toimijana Mandatumilla on lakisääteinen velvollisuus tunnistaa ja tuntea asiakkaansa. Ajantasaisten asiakkaan perustietojen lisäksi yhtiöllä tulee olla riittävät ja ajantasaiset tiedot muun muassa asiakkaan toiminnasta, taloudellisesta asemasta, palvelujen käyttötarkoituksesta ja varojen alkuperästä. Lisäksi Mandatumin tulee tietää, missä maassa tai maissa asiakas on yleisesti verovelvollinen. Nämä velvollisuudet perustuvat lainsäädäntöön, jolla muun muassa pyritään ehkäisemään rahanpesua, terrorismin rahoittamista ja talousrikollisuutta sekä kansainväliseen verotietojen vaihtoon liittyviin sopimuksiin. Mandatum kantaa osaltaan yhteiskuntavastuuta sitoutumalla yhteisiin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen tavoitteisiin. Tunnistamalla ja tuntemalla asiakkaansa Mandatum on luotettava kumppani asiakkailleen.

## HALLINNOINTI

Mandatumin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisessä noudatettavat

periaatteet on määritelty Code of Conduct -toimintaperiaatteissa sekä Mandatum-konsernin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeissa periaatteissa (Anti-Money Laundering and Counter Terrorist Financing Principles). Mandatum-konsernilla on tämän lisäksi rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskeva politiikka, jossa määritellään toimintaperiaatteet rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevan lainsäädännön ja määräysten mukaisten vaatimusten noudattamiseksi.

Jokainen konsernin ilmoitusvelvollinen yhtiö arvioi yhtiön rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevat riskit vuosittain liiketoiminnan laajuisissa riskiarvioissa. Arvioinnissa otetaan huomioon asiakkaisiin, maihin, tuotteisiin, palveluihin, teknologioihin ja jakelukanaviin liittyvät riskitekijät. Lisäksi Mandatumilla on konserninlaajuinen pakotteisiin liittyvä riskiarvio, jossa tunnistetaan ja arvioidaan pakotteisiin, pakotesääntelyn ja kansallisten jäädyttämisspäätösten noudattamatta jättämiseen sekä pakotteiden

kiertämiseen liittyviä riskejä, näiden todennäköisyyksiä ja riskienhallintatoimenpiteitä.

Mandatum-konserniyhtiöiden hallitukset käyvät läpi ja hyväksyvät politiikan ja riskiarviot vuosittain. Hallitukset vastaavat myös täytäntöönpanon valvonnasta sekä sisäisen hallinnon, ohjauksen ja valvonnan järjestämisestä. Liiketoimintayksiköt vastaavat politiikkojen ja tarvittavien menettelyjen toteuttamisesta rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen asiantuntijoiden tuella.

Mandatum noudattaa rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen toimintojen järjestämisessä kolmen puolustuslinjan mallia, jossa tehtävät jakautuvat liiketoimintayksiköiden (ensimmäinen puolustuslinja), riskienhallinta- ja compliance-toimintojen (toinen puolustuslinja) sekä sisäisen tarkastuksen (kolmas puolustuslinja) kesken. Keskeisistä asioista tiedotetaan viipymättä ylintä johtoa.

Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen keskiössä on toiminnan riskipe-

rustaisuus. Mandatum-konserniyhtiöiden rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistoiminnan tarkoituksena on luoda ja ylläpitää menettelyjä ja kontroleja, joilla hallitaan nimenomaan niiden omaan toimintaan liittyviä riskejä huomioiden yhtiöiden toiminta, koko, luonne ja tunnistetut riskitekijät, sekä suhteutetaan ja kohdistetaan hallintakeinot ja resurssit riskiperusteisesti.

Riskiperusteinen toimintatapa perustuu Mandatum-konserniyhtiöiden riskiarvioissaan tunnistamiin rahanpesun sekä terrorismin rahoittamisen riskeihin ja heijastuu kaikkeen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistoimintaan asiakkaan tuntemisesta lähtien. Konserniyhtiöillä on velvollisuus noudattaa asiakkaan tuntemista koskevia toimia riskiperusteisesti niin asiakkaaksi tulon yhteydessä kuin koko asiakassuhteen ajan. Asiakkaan tuntemista ja tuntemistietojen keräämistä ja käsittelyä koskevat yhtiön sisäiset menettelytavat on määritetty yhtiöiden työ- ja toimintaohjeissa.

Mandatum pyrkii havaitsemaan asiakkaan poikkeavat toimet järjestelmäpohjaisen monitoroinnin avulla. Monitorointi koskee sekä ulosmaksuja että sisään tulevaa rahaa. Lisäksi Mandatum monitoroi asiakaskantaansa kansainvälisiä pakotelistoja ja kansallisia jäädytyslistoja varten. Monitorointia tehdään myös manuaalisesti. Jokaisella konsernin työntekijällä on lisäksi velvollisuus ilmoittaa havaitsemistaan poikkeamista rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisestä vastaaville tahoille.

#### HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Mandatumin työntekijöiden on osallistuttava vuosittain rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämistä koskevaan koulutukseen työnkuviansa mukaisesti, jotta kaikki ymmärtävät vastuunsa ja velvollisuutensa talousrikollisuuden torjunnassa. Yhtiö järjestää lisäkoulutusta lainsäädäntö- tai toimintatapamuutosten yhteydessä sekä myös muutoin tarpeen mukaan. Uudet työntekijät perehdytetään Mandatumin rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen vastaisiin toimintatapoihin ja sisäisiin ohjeisiin osana uusille työntekijöille tarkoitettua perehdytysohjelmaa. Mandatum varmistaa myös ylimmän johdon riittävän osaamisen ja ymmärryksen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen toimenpiteisiin liittyen.

#### TOIMET JA TULOKSET

Mandatum raportoi viranomaisille rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskevista epäilyistä.

Mandatum keskitti vuonna 2023 merkittävästi kehitysresursseja rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämiseen. Erityisesti asiakkaiden ja liiketoimien monitorointia sekä asiakkaan tehostetun tuntemisen menetelmiä uudistettiin. Mandatum toteutti useita puhelu- ja kirjekampanjoita asiakkaiden tuntemistietojen keräämiseksi. Vuoden aikana tarkennettiin myös ohjeita, dokumentaatiota ja prosessikuvauksia. Myös henkilöresursseja vahvistettiin.

Vuodelle 2023 ajoittui useita rahanpesulainsäädäntöä ja sitä täsmentävää viranomaisohjeistusta koskevia muutoksia ja muutosesityksiä. Niiden toimeenpanemiseksi Mandatum käynnisti ja toteutti kehitystoimenpiteitä liittyen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen prosesseihin ja dokumentaatioon.

Henkilöstölle pakollisen rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen koulutuksen suoritusaste vuoden lopussa oli 99,7 prosenttia.



# TIETOSUOJA

## YLEISET PERIAATTEET

Henkilötietojen käsittely on keskeisessä roolissa vakuutus- ja sijoituspalveluihin liittyvässä liiketoiminnassa. Asiakkaat odottavat Mandatumilta ehdotonta luottamuksellisuutta henkilötietojen käsittelyssä koko asiakassuhteen ajan. Lisäksi Mandatumia velvoittava lainsäädäntö edellyttää yhtiöltä menettelyjä ja käytäntöjä henkilötietojen korkean luottamuksellisuuden, tietoturvan ja tietosuojan takaamiseksi koko niiden käsittelyn elinkaaren ajan. Asiakkaiden luottamuksen säilyttäminen henkilötietojen käsittelyssä on Mandatumille ensiarvoisen tärkeää. Henkilötietojen käsittelyssä Mandatumia velvoittavat EU:n yleinen tietosuoja-asetus (General Data Protection Regulation, GDPR) sekä henkilötietojen käsittelyä sääntelevä kansallinen lainsäädäntö niissä maissa, joissa Mandatum toimii tai joissa se tarjoaa palveluitaan.

## HALLINNOINTI

Mandatumin tietosuoja koskevat periaatteet määrittellään Code of Conduct -toimintaperiaatteissa. Tietosuoja koskevat keskeiset periaatteet on myös esitetty ja julkaistu erillisenä periaatedokumenttina (Data Protection Principles). Mandatumin

henkilötietojen käsittely perustuu tietosuojaperiaatteiden lisäksi konsernitaseeseen tietosuojapolitiikkaan, jonka konserniyhtiöiden hallitukset käsittelevät ja hyväksyvät. Mandatum täydentää tietosuojapolitiikkaa työntekijöille ja tarvittaessa keskeisille yhteistyökumppaneille suunnatuilla ohjeilla. Tarkempia periaatteita ja ohjeistuksia on tehty muun muassa Mandatumin asiakas- ja markkinointiviestintää, henkilötietojen säilytystä ja poistojen toteuttamista koskien.

Tietosuojapolitiikka liittyy läheisesti myös muihin Mandatumin sisäisiin politiikkoihin, kuten tiedonhallintapolitiikkaan ja tietoturvapoliittikkaan. Tiedonhallintapolitiikan tarkoituksena on tiedon tunnistaminen, omistajuuden määrittäminen sekä tietojen luokittelu. Lisäksi politiikkaa täydentävät tiedonhallintaperiaatteet, jotka sisältävät yksityiskohtaisempia tietoja rooleista ja tehtävistä sekä tietojen luokitteluun liittyvistä prosesseista.

Mandatum-konserniyhtiöiden hallitukset ja toimitusjohtajat vastaavat siitä, että Mandatumin tietosuoja on riittävällä tasolla ja että tietosuojan varmistamiseen osoitetaan riittävästi resursseja. Tietosuojan hallinnoin-

nissa toteutetaan kolmen puolustuslinjan mallia, jossa liiketoiminnot edustavat ensimmäistä puolustuslinjaa vastaten tietosuoja koskevien vaatimusten ja periaatteiden toteuttamisesta ja niitä koskevien riskien hallinnasta. Toinen puolustuslinja muodostuu riskienhallinta- ja compliance-toiminnoista, jotka ohjeistavat, varmistavat ja valvovat, että liiketoimintoja harjoitetaan sääntelyn, toimintaperiaatteiden ja -ohjeiden mukaisesti. Kolmas puolustuslinja on konsernin sisäinen tarkastus, joka valvoo itsenäisesti tietosuojan hallinnan, riskienhallinnan ja valvontaprosessien tehokkuutta ja raportoi kehitystarpeista suoraan konsernin toimitusjohtajalle ja hallitukselle.

Konsernin tietosuojavastaava kuuluu compliance-toimintoon, ja raportoi tehtävässään konsernin ja toimilupayhtiöiden johtoryhmille, hallituksille ja konsernin hallituksen tarkastusvaliokunnalle säännöllisesti ja aina tarvittaessa. Tietosuojavastaava on riippumaton taho, joka antaa konserniyhtiöille ja niiden työntekijöille tietoa ja neuvoja tietosuojasäännösten mukaisista velvollisuuksista. Tietosuojavastaava antaa lisäksi itsenäisiä arvioita ja suosituksia tietosuoja koskevista asioista, ja valvoo osaltaan

tietosuoja koskevan sääntelyn ja ohjeistuksen noudattamista. Tietosuojavastaava toimii valvontaviranomaisen ja rekisteröityjen yhteispisteenä tietosuoja koskevilla asioilla. Konserniyhtiöiden työntekijät ja asiakkaat voivat olla suoraan yhteydessä tietosuojavastaavaan kaikissa tietosuojaan liittyvissä kysymyksissä.

Konsernissa on lisäksi muodostettu tietosuojakomitea, johon jäsenenä osallistuvat konsernin liiketoimintojen ja keskeisten tukitoimintojen edustajat sekä tietosujavastaava. Sen keskeisinä tehtävinä on toimia konserniyhtiöiden yhteisenä foorumina tietosuojaan liittyvien asioiden käsittelylle, jakaa tietoa ja yhdenmukaistaa tietosuojaan liittyviä käytäntöjä.

## TIETOSUOJAN TOTEUTTAMINEN

Mandatum noudattaa toiminnassaan sisäänrakennetun ja oletusarvoisen tietosuojan periaatteita. Tietosuariskien hallinta on osa yhtiön operatiivisten riskien hallintaprosessia. Liiketoimintayksiköt arvioivat tietosuojaan liittyviä riskejä säännöllisesti ja riskiarvioinnit käydään läpi neljännesvuosittain. Rekisteröidyn oikeuksiin ja vapauksiin kohdistuvan riskin

todennäköisyys ja vakavuus määritellään käsittelyn luonteen, laajuuden, asiayhteyden ja tarkoituksen perusteella. Merkittävimmät riskit raportoidaan sekä riskienhallintakomitealle että konserniyhtiöiden hallituksille neljännesvuosittain.

Mandatum luokittelee ja suojaaa yhtiön tietojärjestelmät niihin liittyvien riskien mukaan. Palvelujen hankinnan tai uusien menettelyjen tai teknologian käyttöönoton suunnitteluvaiheessa tehdään tietosuoja koskeva vaikutustenarviointi (Data Protection Impact Assessment, DPIA). Arvioinnin tarkoituksena on selvittää, aiheuttavatko suunnitellut tietojenkäsittelytoimet korkean riskin rekisteröityjen oikeuksille ja vapauksille. Arviointitulosten avulla vähennetään ja hallitaan riskejä ja varmistetaan, että EU:n yleisen tietosuoja-asetuksen vaatimukset on huomioitu.

Epäillyt henkilötietojen tietoturvaloukkaukset raportoidaan operatiivisina riskitapahtumina, joita varten on oma hallintaprosessinsa. Prosessilla varmistetaan henkilötietojen tietoturvaloukkausten tunnistaminen ja asianmukainen käsittely, kuten viranomaisilmoitusten tekeminen ja loukkauksen kohteena olevien rekisteröityjen informointi niitä koskevien kriteerien täyttyessä. Myös rekisteröityjen oikeuksien käsittelyä varten on oma prosessinsa, jolla varmistetaan oikeuksien käyttöä koskevien edellytysten ja vaatimusten toteuttaminen.

Pääsyä henkilötietoihin rajoitetaan Mandatumissa käyttäjäoikeuksien hallinnalla. Tietosuojapolitiikka kieltää henkilötietojen käsittelyn ilman työhön liittyvää syytä, ja siksi tietojenkäsittelyä seurataan ja valvotaan. Konserniyhtiöiden verkko- ja mobiilipalveluihin kirjautuminen vaatii asiakkaalta vahvan tunnistautumisen, ja asiakkaiden käyttämät verkkopalvelut toimivat salatulla yhteydellä.

#### HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Mandatumin työntekijät suorittavat tietosuojan verkkokoulutuksen vuosittain, ja sen suoritusastetta seurataan säännöllisesti. Uudet työntekijät suorittavat verkkokoulutuksen osana perehdytystään. Verkkokoulutuksen ohella tiimeille ja yksiköille järjestetään tarvittaessa räätälöityä koulutusta läpi vuoden. Tietosuojatietoisuutta ja -koulutusta tukee myös tietojenkalasteluhyökkäysten tunnistamista helpottava sovellus. Tietosujakoulutusta järjestetään tarvittaessa myös ulkoisille palveluntarjoajille.

#### TOIMET JA TULOKSET

Vuoden 2023 aikana Mandatum-konsernin tietosuoja koskevia vastuita, rooleja ja hallinnointia määritettiin ja organisoitiin uudelleen vastaamaan kolmen puolustuslinjan mallia. Keskeisiä toteutettuja kehitystoimia olivat tietosujakomitean toiminnan aloittaminen sekä ensimmäisen ja toisen puolustuslinjan tehtävien ja vastuiden täsmentäminen. Tietosuojavas-

taavan tehtävä siirrettiin riskienhallinnasta compliance-toimintoon. Tietosuojaan keskittyvää osaamista ja asiantuntijuutta lisättiin uusilla rekrytoinneilla ensimmäisen puolustuslinjan yksiköissä.

Mandatum-konserniyhtiöiden rekisteröidyt käyttivät vuonna 2023 henkilötietojaan käsittelyä koskevia tietosuoja-oikeuksiaan yhteensä viisi kertaa. Näistä neljä oli henkilötietojen tarkastuspyyntöjä ja yksi poistopyyntö. Pyyntöihin vastattiin tietosuoja-asetuksen mukaisen vastausajan puitteissa, eikä yhdenkään pyynnön toteuttamisesta kieltäydytty. Mandatumin tiedossa ei ole rekisteröityjen vuonna 2023 tietosuojaviranomaisille tekemiä Mandatum-konserniyhtiöitä koskevia valituksia. Valvontaviranomaiset eivät antaneet huomautuksia tai määräyksiä konserniyhtiöiden henkilötietojen käsittelyyn liittyen taikka käyttäneet muita korjaavia toimivaltuuksiaan Mandatum-konserniyhtiöitä koskien.

Suomen tietosuojavaltuutetun toimistolle tehtiin yhteensä kymmenen ilmoitusta tapahtuneista henkilötietojen tietoturvaloukkauksista. Määrää voidaan pitää vähäisenä ottaen huomioon Mandatumin liiketoiminnan laajuus ja luonne. Tehdyt ilmoitukset käsittivät rekisteröidyille aiheutuvien vaikutusten kannalta riskitasoltaan pääsääntöisesti vähäisiksi tai korkeintaan kohtalaisiksi arvioituja loukkauksia, jotka

tyypillisesti koskivat yhtä rekisteröityä ja johtuivat inhimillisistä virheistä.

Vuonna 2022 Mandatum-konsernin tietosuojan hallintaan hankitun järjestelmän käyttöönottoa jatkettiin ja tullaan jatkamaan edelleen vuonna 2024. Tärkeimpinä vaatimuksina järjestelmän valinnalle ja hankinnalle oli tuki tietosuoja-asetuksen 30 artiklan mukaisten henkilötietojen käsittelytoimia koskevien selosteiden tuottamiselle sekä tietosuojan vaikutustenarviointien, tasapainotestien ja kolmansia osapuolia koskevien arviointien laatimiselle, joita järjestelmän avulla on vuonna 2023 toteutettu.

Henkilöstölle pakollisen tietosuojan verkkokoulutuksen suoritusaste vuoden lopussa oli 99,7 prosenttia.



### Rekisteröityjen pyynnöt

	2023	2022	2021
Oikeus saada pääsy henkilötietoihin	4	6	0
Oikeus tietojen oikaisuun	0	0	0
Oikeus tietojen poistamiseen	1	8	5
Oikeus käsittelyn rajoittamiseen	0	0	0
Oikeus siirtää tiedot järjestelmästä toiseen	0	0	0
Oikeus vastustaa tietojen käsittelyä	0	0	0
Oikeus olla joutumatta pelkästään automaattiseen käsittelyyn perustuvan päätöksen kohteeksi	0	0	0
<b>Rekisteröityjen pyynnöt yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>5</b>

### Rekisteröityjen valitukset ja tietosuojavaltuutetun huomautukset

	2023	2022	2021
Rekisteröityjen tekemät valitukset	0	0	0
Tietosuojavaltuutetun antamat huomautukset	0	0	0

### Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset

	2023	2022	2021
Paikallisille tietosuojavaltuutetuille ilmoitetut tietoturvaloukkaukset	10	3	6

# TIETOTURVA JA KYBERTURVALLISUUS

## YLEISET PERIAATTEET

Mandatum pyrkii luotettavana finanssialan toimijana varmistamaan, että asiakkaille tarjotut palvelut ovat turvallisia. Mandatumille on ensiarvoisen tärkeää, että tieto- ja kyberturvallisuuden tasot ovat riittävät ja oikeasuhteiset liiketoiminnan luonteeseen ja käsiteltäviin tietoihin nähden ja että ne vastaavat eri sidosryhmien finanssialan toimijalta yleisesti odottamaa tasoa. Tieto- ja kyberturvallisuus nähdään Mandatumissa oleellisena osana laadukkaiden palveluiden kehittämistä, palveluiden digitalisaatiota ja positiivista asiakaskokemaa. Mandatumin tietoturvallisuuden hallintajärjestelmä on sertifioitu ISO/IEC 27001:2013 -standardin mukaisesti. Sertifikaatin myöntäjä auditoi kokonaisuutta vuosittain. Vuoden 2024 aikana on tarkoitus siirtyä standardin versioon ISO/IEC 27001:2022.

## HALLINNOINTI

Mandatumin tieto- ja kyberturvallisuus perustuvat Mandatum Oyj:n hallituksen hyväksymiin Code of Conduct -toimintaperiaatteisiin, tietoturvapoliittikkaan ja tiedonhallintapoliittikkaan. Tietoturvapoliittikka määrittää roolit, vastuut, tavoitteet ja linjaukset tietoturvallisuuden toteutta-

miselle. Tietoturvapoliittikkaa täydentävät tietoturvaperiaatteet ja -ohjeet, joita ovat esimerkiksi pilvipalveluiden käytön, salauksen, käyttövaltuuksien ja lokikirjaimisen periaatteet. Tiedonhallintapoliittikka määrittää roolit, vastuut ja tietojen luokittelun. Tiedonhallintapoliittikkaa täydentää tiedonhallinnan periaatteet, jossa on tarkemmin määritelty käsittelysäännöt tiedolle määriteltyyn luokkaan perustuen. Poliitikoissa määritetyt vaatimukset koskevat Mandatumin oman henkilöstön lisäksi palveluntarjoajia ja muita ulkoisia sidosryhmiä, joiden osalta vaatimukset on sisällytetty niiden kanssa tehtyihin sopimuksiin. Viitekehykset ja muu keskeinen dokumentaatio katselmoidaan säännöllisesti ja merkittävien muutosten yhteydessä dokumentin omistajien toimesta.

## TIETOTURVAN JA KYBERTURVALLISUUDEN TOTEUTTAMINEN

Mandatumin ensimmäisellä ja toisella puolustuslinjalla on omat tietoturvaorganisaationsa. Operatiivisesta tietoturvatyöstä vastaa Business Technology -yksikkö, joka suunnittelee ja toteuttaa tieto- ja kyberturvallisuuteen liittyvät tekniset ja

hallinnolliset ratkaisut politiikkojen ja periaatteiden pohjalta. Tietoturvan strateginen kehittäminen sekä riskien valvonta on keskitetty riskienhallintatoimintoon, jossa sitä johtaa konsernin CISO (Chief Information Security Officer).

Mandatumin tietoturvallisuutta kehitetään jatkuvasti konsernin johtoryhmän hyväksynnän tietoturvastrategian mukaisesti niin, että Mandatumin tietoturvallisuus vastaa asiakkaiden ja viranomaisten odotuksia sekä alati muuttuvaa uhkaympäristöä. Tieto- ja kyberturvallisuuden tasoa arvioidaan aktiivisesti, ja prosesseja ja järjestelmiä koskevia testejä tehdään säännöllisesti. Tietoturva- ja kyberriskejä seurataan aktiivisesti myös erilaisin mittarein, ja niistä raportoidaan neljännesvuosittain tietoturva- ja kyberriskien komitealle. Lisäksi konsernin CISO raportoi tieto- ja kyberturvallisuuden tilasta ja riskeistä säännöllisesti riskienhallintakomitealle ja tarkastusvaliokunnalle.

Mandatumille voi ilmoittaa tieto- ja kyberturvallisuutta koskevista tietoturvapoikkeamista ja haavoittuvuuksista yhtiön julkisilla verkkosivuilla olevan ilmoituskanavan kautta.

## HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Jokaisella Mandatumin työntekijällä ja yhtiön nimissä toimivalla henkilöllä on velvollisuus noudattaa yhtiön tietoturvapoliittikkaa, periaatteita ja ohjeita ja varmistaa, että niihin liittyvää lainsäädäntöä noudatetaan. Työntekijöiden tietoturvatietoisuus ja osaaminen varmistetaan säännöllisillä sekä tarvittaessa kohdennetuilla koulutuksilla ja ohjeilla. Verkkokoulutus on suoritettava vuosittain, ja suoritusastetta seurataan säännöllisesti. Verkkokoulutuksen lisäksi tiimeille ja yksiköille tarjotaan tarvittaessa räätälöityä koulutusta. Esimerkiksi sovelluskehittäjille tarjotaan oma sovelluskehityksen malli (Secure Development Lifecycle) ja säännöllinen tuki sovelluskehittäjien tietoturvafoorumien eli tietoturvakillan tapaamisten kautta. Lisäksi henkilöstöä koulutetaan tunnistamaan erilaisia huijausyrityksiä simulaatioiden avulla.

Ulkoisten kumppaneiden riittävät tietoturvatiedot ja osaaminen varmistetaan sopimuksin, ohjein ja tarvittaessa koulutuksella.

## TOIMET JA TULOKSET

Yhtään tieto- tai kyberturvallisuuspoikkeamaa ei ohjattu yhtiön kriisinhallintaryhmän

### Viranomaisille ilmoitetut tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamat

	2023	2022	2021
Viranomaisille ilmoitetut tietoturva- ja kyberturvallisuuspoikkeamat	0	0	0

käsiteltäväksi, eikä viranomaisille raportoitu yhtään merkittävää tietoturvatapahtumaa vuoden 2023 aikana.

Mandatumissa jatkettiin vuonna 2022 käynnistettyä digitaalisen turvallisuuden tietokyvyn kehittämiseen tähtäävää hanketta, joka perustuu tammikuussa 2023 voimaan tulleeseen EU:n DORA-sääntelyyn (Digital Operational Resilience Act). Sääntelyä tulee noudattaa 17.1.2025 alkaen. Hankkeessa on useita eri osaprojekteja, joista tieto- ja kyberturvallisuuden osalta keskeisimmät liittyvät tietoturvatestaamiseen ja kolmansiin osapuoliin liittyvien riskien hallintaan.

Liiketoiminnan jatkuvuutta kehitettiin päivittämällä konsernin jatkuvuussuunnitelma vastaamaan uutta pörssiyrityksen yritysrakennetta. Toimintaa harjoiteltiin toteuttamalla organisaation sisäinen kyber-

harjoitus sekä osallistamalla Huoltovarmuuskeskuksen vakuutusalan poolin henki- ja vahinkovakuutusryhmälle suunnattuun toimintaharjoitukseen.

Henkilöstölle pakollisen tietoturvan verkko-koulutuksen suoritusaste vuoden lopussa oli 99,2 prosenttia.



# IHMISOIKEUDET JA TYÖKÄYTÄNNÖT

## YLEISET PERIAATTEET

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

## HALLINNOINTI

Mandatumin ihmisoikeuksiin ja työkäytäntöihin liittyvistä periaatteista linjataan Mandatum Oyj:n hallituksen hyväksymissä Code of Conduct -toimintaperiaatteissa. Mandatum noudattaa kaikkea sovellettavaa ihmisoikeus-, työ- ja työvoimalainsäädäntöä. Kansallisten lakien ja määräysten lisäksi Mandatum on sitoutunut kunnioittamaan ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta, Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksia, OECD:n ohjeita monikansallisille yrityksille ja YK:n Global Compact -aloitetta. Mandatum huolehtii siitä, että ihmisoikeudet ja työntekijöiden oikeudet toteutuvat myös Mandatumin yhteistyö-, arvo- ja sopimusketjuissa

tunnistamalla ne tilanteet ja toimijat, joihin liittyy riski mainittujen velvoitteiden noudattamattomuudesta.

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

Mandatumin työntekijöiden ihmisoikeudet taataan yhtiön henkilöstökäytännöissä ja toimintatavoissa. Kaikki politiikkasitoumukset hyväksytään yhtiön ylimmällä tasolla. Mandatum painottaa tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan ja politiikoissaan ja tarkkailee sukupuolijakaumaa yhtiön johtotehtävissä. Tasa-arvoasioita käsitellään myös Mandatum Way -kulttuurioppaassa, joka annetaan kaikille uusille työntekijöille työsuhteen alkaessa.

Mandatum odottaa alihankkijoidensa harjoittavan liiketoimintaansa lainmukaisesti ja eettisesti. Tämän varmistamiseksi Mandatum voi tarkastaa osana alihankkijoiden arviointia ennen yhteistyön aloittamista sekä yhteistyön aikana, että alihankkijoiden toiminta on Mandatum-konsernin toimintaperiaatteiden mukaista. Tarkastuksessa katsotaan muun muassa sitoutumista ihmisoikeuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun.

## HENKILÖSTÖN KOULUTUS

Mandatumin Code of Conduct -toimintaperiaatteet ja niiden ihmisoikeuksia koskevat linjaukset kerrataan vuosittain osana koko henkilöstölle pakollista compliance-koulutusta. Compliance-koulutus on myös osa uusien työntekijöiden perehdytysohjelmaa.

## TOIMET JA TULOKSET

Mandatumissa ei raportoitu yhtään ihmisoikeusloukkausta vuonna 2023. Näillä tarkoitetaan vakavia ihmisoikeus- ja työlainsäädännön loukkauksia.

Työssä koetusta häirinnästä voi raportoida työnantajalle lomakkeella. Häirintäilmoituksia tehtiin vuonna 2023 yksi kappale. Ilmoitus käsiteltiin eettisen toimikunnan toimesta, ja mukana käsittelyssä olivat myös päätyösuojeluvaltuutettu sekä työsuojelupäällikkö. Tapauksen käsittely vietiin päätökseen.

Mandatumin työntekijöistä 48,8 prosenttia kuului työehtosopimusten piiriin 31.12.2023. Työehtosopimukseen kuulumattomien työntekijöiden työolot ja työehdot määritellään Mandatumin muita työntekijöitä koskevien työehtosopimusten perusteella.

Mandatum aikoo vuonna 2024 kehittää omaa valvontakehikkoaan koskien alihankkijayhteistyön seurantaan niiden elinkaaren aikana.

### Sisäisesti raportoidut ihmisoikeusloukkaukset

	2023	2022	2021
Sisäisesti raportoidut ihmisoikeusloukkaukset	0	0	0

### Sisäisesti raportoidut syrjintä- ja häirintätapaukset

	2023	2022	2021
Sisäisesti raportoidut syrjintä- ja häirintätapaukset	1	0	0

### Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät\*

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
Työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät (%)	48,8 %	48,7 %	48,9 %

\*Luvut ei sisällä Luxemburgia ja Ruotsia.



# TOIMITUSKETJUN HALLINTA

## YLEISET PERIAATTEET

Useimmat Mandatum alihankkijoista ovat suoria (taso 1) alihankkijoita. Niistä osa käyttää maailmanlaajuisesti toimivia epäsuoria (taso 2) alihankkijoita. Noin 50 prosenttia Mandatum kaikista hankinnoista on ICT-liitännäisiä palveluja ja lisenssejä. Muut Mandatum toteuttamat hankinnat kohdistuvat muun muassa markkinointiin, oikeudelliseen ja muuhun konsultointiin sekä toimitiloihin liittyviin palveluihin. Sopimuksista noin 30 prosenttia on määräaikaista. Pitkäaikaista yhteistyösopimuksia Mandatumilla on erityisesti kriittisiä ICT-palveluja tarjoavien kumppaneiden ja rahoituspalvelujen tarjoajien kanssa.

## HALLINNOINTI

Code of Conduct -toimintaperiaatteet asettavat konsernitason vaatimukset vastuulliselle toimitusketjun hallinnalle. Toimintaperiaatteiden mukaan Mandatum soveltaa toimintaperiaatteissa ilmaistuja arvoja soveltuvin osin myös sidosryhmä- ja yhteistyökumppaneihin. Lisäksi Mandatum tulee pyrkiä ottamaan ESG-näkökohdat, ilmastonmuutos mukaan lukien, huomioon toimitusketjun hallinnassa.

Mandatumilla on konsernitason ulkoistus- ja hankintapolitiikat, joita kaikkien ulkoistuksiin ja hankintoihin osallistuvien työntekijöiden on työssään noudatettava. Mandatum noudattaa toiminnassaan toimitusketjun hallintaa, ulkoistamista ja hankintoja koskevia sääntelyvaatimuksia, seuraa lainsäädännön ja viranomaisohjeiden muutoksia sekä päivittää yhtiön politiikkoja, toimintaperiaatteita ja menettelytapoja sekä tarvittaessa myös ulkoistus- ja hankintasopimuksiaan toimitusketjuihin kulloinkin kohdistuvien vaatimusten mukaan.

## ALIHANKKIJOIDEN RISKIARVIOINNIT JA AUDITOINNIT

Ennen ulkoistus- tai hankintasopimukseen sitoutumista Mandatum tekee alustavan riskiarvioinnin kaikille alihankkijoille. Lisäksi liiketoiminnan kannalta kriittiset kumppanit käyvät läpi perusteellisemmän arviointiprosessin ennen yhteistyön alkua. Arvioinnissa tarkastellaan esimerkiksi alihankkijan rahoitusta ja vakavaraisuutta, operatiivista sietokykyä ja liiketoiminnan jatkuvuutta, oikeudellisia riskejä (mukaan lukien pakoteseulonta), vaatimustenmukaisuuteen liittyviä kysymyksiä, tietosuoja, maineeseen liittyviä riskejä ja eturistiriitoja. Mandatum voi harkintansa mukaan kohdistaa

alihankkijoihin myös auditointeja sillä tavoin ja siinä laajuudessa kuin kulloinkin arvioidaan riskiperusteisesti tarpeelliseksi.

Kaikkien alihankkijoiden kanssa sovitaan huolellisesti Mandatum-konsernin toimintaperiaatteiden mukaisista ulkoistus- tai hankintasuhteesta noudatettavista ehdoista sekä edellytetään, että alihankkija sitoutuu luottamuksellisten tietojen käsittelyn osalta myös Mandatum tietoturva- ja henkilötietojen käsittelyn osalta tietosuoja- koskeviin vaatimuksiin.

Mandatum voi tarkastaa osana alihankkijoiden arviointia ennen yhteistyön aloittamista sekä yhteistyön aikana, että alihankkijoiden toiminta on Mandatum-konsernin toimintaperiaatteiden mukaista. Tarkastuksen kohteina voivat olla esimerkiksi sitoutuminen ihmisoikeuksiin ja tasa-arvoiseen kohteluun, ympäristötavoitteet, tietosuoja ja tietoturva sekä hallinnointiin liittyvät näkökohdat, kuten eturistiriidat sekä korruption ja lahjonnan ehkäiseminen.

Mikäli alihankkija ei täytä Mandatum asettamia vaatimuksia, Mandatum ei aloita yhteistyötä tällaisen alihankkijan kanssa. Jos

alihankkijan huomataan toimivan näiden vaatimusten vastaisesti yhteistyön aikana, alihankkijalle annetaan mahdollisuus korjata ongelmakohdat, jos se ei rikkomuksen luonne ja laatu huomioiden ole ilmeisen perusteetonta. Mikäli alihankkija ei korjaa ongelmia, Mandatum ei jatka yhteistyötä tällaisen alihankkijan kanssa.

## TOIMET JA TULOKSET

Mandatum on vuoden 2023 aikana kehittänyt hankintoihin ja ulkoistuksiin liittyviä prosessejaan sekä tarkastellut niihin liittyviä sisäisiä rooleja, vastuita sekä lyhyen ja pitkän aikavälin resurssitarpeita prosesseihin liittyvien toimintaperiaatteiden, menettelytapojen ja valvonnan mahdollisimman tehokkaaksi toimeenpanemiseksi. Mandatumissa on vuonna 2023 ollut käynnissä myös riskienhallinnan kehittämiseen ja lainsäädännöllisten muutosten toimeenpanoon liittyviä hankkeita, joilla on vuoden 2023 aikana ollut ja tulee hankkeiden edetessä vuoden 2024 aikana olemaan uusia vaikutuksia myös toimitusketjujen hallintaan esimerkiksi ICT-palveluntarjoajien ja -hankintojen osalta.

# OMAN TOIMINNAN YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

## YLEISET PERIAATTEET

Mandatum on sitoutunut ympäristön suojelemiseen ja ilmastonmuutoksen torjumiseen. Mandatumin hiilijalanjäljen kannalta suurin vaikutus tulee sijoitustoiminnan kautta, mutta yhtiö pyrkii vähentämään myös oman toimintansa kasvihuonekaasupäästöjä ja etsii kestävämpiä toimintatapoja.

## HALLINNOINTI

Mandatumin ilmastoa ja ympäristöä koskevat periaatteet on linjattu Code of Conduct -toimintaperiaatteissa. Mandatum pyrkii seuraamaan ja parantamaan omaa ympäristöön ja ilmastoon vaikuttavaa toimintaansa muun muassa vähentämällä luonnonvarojen kulutusta ja oman toiminnan aiheuttamia päästöjä, lisäämällä henkilökunnan ymmärrystä ympäristö- ja ilmastoasioissa ja tekemällä yhteistyötä sidosryhmien kanssa.

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

Työtä ohjaavat myös erilaiset sitoumukset, kuten YK:n Global Compact ja YK:n kestävä kehityksen tavoitteet.

## TOIMET JA TULOKSET

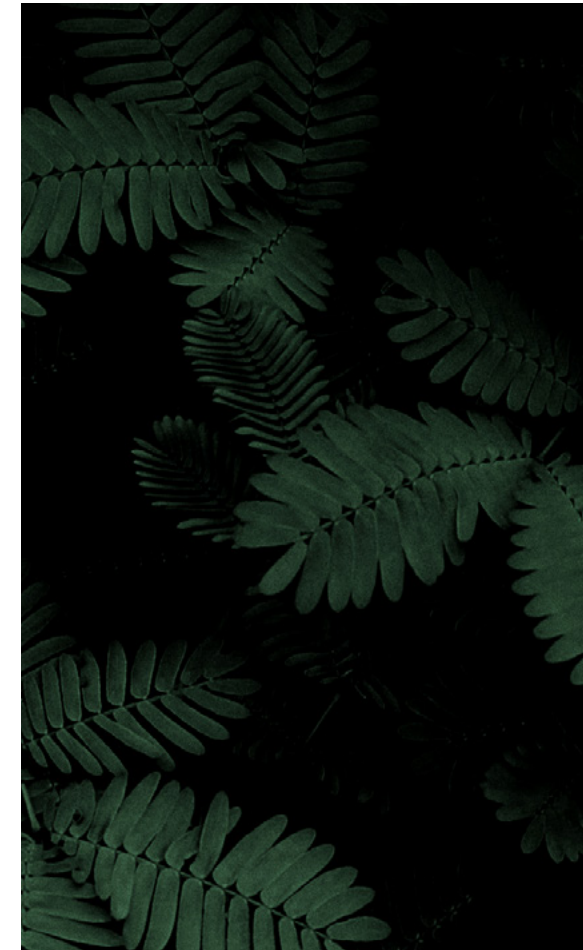
Mandatumin oman toiminnan kasvihuonekaasupäästöt olivat 1 175,8 tonnia vuonna 2023, eli 1,78 tonnia työntekijää kohti. Scope 1 -päästöjen osuus oli 2,0 prosenttia (5,0), Scope 2 -päästöjen 10,3 prosenttia (12,9) ja Scope 3 -päästöjen 87,7 prosenttia (82,1) kokonaismäärästä. Suurin osa vuoden 2023 päästöistä aiheutui liikematkustamisesta, ostetuista tuotteista ja palveluista sekä työntekijöiden työmatkoista ja etätyöstä. Näiden päästölähteiden osuudet olivat 31,8 prosenttia (30,1), 20,7 prosenttia (9,8) ja 20,6 prosenttia (21,9) kokonaispäästöistä.

Mandatum on mitannut oman toimintansa kasvihuonekaasupäästöjä vuodesta 2019 alkaen. Päästöistä kerättävää dataa on laajennettu vuosi vuodelta entistäkin kattavamman kuvan saamiseksi. Vuonna 2023 Mandatumin päästölaskentaan sisällytettiin ensimmäistä kertaa Ruotsin ja Luxemburgin toimipisteet. Mandatum avasi vuoden aikana uudet toimipisteet Seinäjölle, Poriin, Lappeenrantaan ja Kuopioon, jotka sisällytettiin myös päästölaskentaan.

Lappeenranta ja Kuopio eriytettiin omiksi tiloikseen lfin toimitiloista. Kokonaan uutena päästölähteenä laskennassa huomioitiin toimipisteiden jätteistä aiheutuvat päästöt.

Mandatum pyrki vähentämään toiminnastaan aiheutuvia kasvihuonekaasupäästöjä erilaisin toimenpitein vuoden aikana. Mandatum lisäsi hybridi- ja sähköautojen määrää yhtiön työsuhteautoissa. Etenkin sähköautojen määrä lisääntyi huomattavasti. Henkilöstön käyttöön rakennettiin lämmin pysäköintimahdollisuus polkupyörille, jonka toivotaan kannustavan ympärivuotiseen työmatkapyöräilyyn.

Mandatumin Helsingin pääkonttorille on myönnetty BREEAM-sertifikaatti® (Good) osoituksena sen ympäristöystävällisyydestä. Vuonna 2023 laadittiin toimenpiteet, joiden avulla sertifikaatti pyritään jatkossa nostamaan seuraavalle tasolle yhteistyössä kiinteistön omistajan kanssa. Suunniteltuihin vuoden 2024 toimenpiteisiin lukeutuvat muun muassa toimipisteen hiilidioksidimitausten mahdollistaminen, esteettömyyden parempi huomioiminen, työpistekohtaisen valaistuksen parantaminen sekä vedenkäytön liittyvien säästökohteiden hakeminen.



**Kasvihuonekaasupäästöt**

tCO <sub>2</sub> e	2023	2022	2021	Muutos 2023/2022, %*
Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt	23,9	42,5	70,4	-43,7 %
Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	121,2	109,8	124,8	10,3 %
Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt	1 030,7	696,3	313,6	48,0 %
<b>Scope 1-3 kasvihuonekaasupäästöt yhteensä</b>	<b>1 175,8</b>	<b>848,6</b>	<b>508,7</b>	<b>38,6 %</b>
<b>Kasvihuonekaasupäästöt per työntekijä</b>	<b>1,78</b>	<b>1,35**</b>	<b>0,99</b>	<b>31,8 %</b>

\* Vuoden 2022 ja 2023 luvut eivät ole vertailukelpoisia keskenään, sillä vuoden 2023 päästöjä kasvatti laskennan laajentaminen kattamaan kaikki Mandatum toimipisteet. Lisäksi jätteistä aiheutuneet päästöt lisättiin osaksi laskentaa.

\*\* Luku korjattu tähän raporttiin.

Erilaisten sisäisten tapahtumien osalta Mandatum pyrkii aktiivisesti vähentämään hävikkiä ja suosii paikallisia toimittajia ja tuottajia. Mandatum osallistui vuonna 2023 WWF:n Earth Hour -ilmastotapahtumaan, jolloin jokaisen toimipisteen valot sammutettiin ja henkilöstölle tarjottiin kasvispohjaista aamupalaa.

Mandatum tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden ostaa kotiin toimistokalusteita etätyöskentelyä varten. Vuonna 2023 yhtiössä lanseerattiin mahdollisuus valita kierrätetty kaluste uuden sijasta. Toimitilojen erilaisista

kierrätysprojekteista ja siivoustalkoista Mandatum toimitti Hope ry:lle mahdollisimman paljon kierrätettävissä kunnossa olevia astioita ja vaatteita. Uusien toimipisteiden sisustuksessa käytettiin myös hyväksi Helsingin toimitilamuutosten yhteydessä ylimääräiseksi jääneitä kalusteita.

**CASE**
**EARTH HOUR SAMMUTTI VALOT MANDATUMIN PÄÄKONTTORILLA JA SAI HENKILÖSTÖN TEKEMÄÄN 312 LUPAUSTA LUONNON PUOLESTA**

Mandatum osallistui vuonna 2023 WWF:n organisoimaan Earth Hour -ilmastotapahtumaan. Tapahtumaa vietettiin 25.3.2023, jolloin Mandatum osallistui valomerkkiin luonnon ja ilmaston puolesta sammuttamalla valot yhtiön pääkonttorilla klo 20.30–21.30.

Henkilöstölle järjestettiin Bulevardin pääkonttorilla perjantaina 24.3.2023 Earth Hour -teemainen aamiaisen, jolla tarjottiin kasvipohjaisia tuotteita. Aamiaisen ajaksi toimiston aamiaistilan valot sammutettiin, ja aamiaisen nautittiin LED-kynttilöiden valossa.

*”Earth Hour on paljon enemmän kuin pelkkä sähkön- tai energiansäästötempaus.*

*Järjestämällä Earth Hour -viikon halusimme omalta osaltamme lisätä henkilöstön ja muiden sidosryhmien ilmasto- ja ympäristötietoisuutta”,* kertoo henkilöstöjohtaja **Jatta Gerdt**.

Earth Hour -viikolla työntekijät saivat jättää omia lupauksiaan luonnon puolesta, ja lupauksia jätettiin jopa 312 kappaletta. Työntekijät lupasivat muun muassa sijoittaa ilmastovastuullisesti, lahjoittaa rahaa ympäristöjärjestöjen ilmastotyöhön ja säästää sähköä ja polttoaineita sekä suosia kestävää uusiutuvaa energiaa.

*”Lupaukseni luonnon puolesta oli syödä viisi työlounaspäivää peräkkäin kasvisruokaa. Nyt olemme luonnon ja ilmaston kannalta sellaisessa käännekohtassa, että jokaisen ihmisen täytyisi pyrkiä tekemään joitain, edes pieniä, ilmastotekoja elämässään. Earth Hour -tapahtumien innoittamana pyrin huomioimaan jokapäiväisessä elämässäni vastuullisen ja luontoa kunnioittavan elämäntavan. Ajattelen, että me ihmiset olemme vain täällä maan päällä luonnon vieraana ja meidän pitää pyrkiä elämään luontoa ja sen monipuolisuutta kunnioittaen myös muulloin kuin Earth Hour -tapahtuman aikaan”,* kertoo Webmaster **Juha-Ensio Halonen** markkinointi- ja viestintäyksiköstä.

Earth Hour -tapahtumasta ja Mandatum ilmastotoimista viestittiin laajasti sekä Mandatum ulkoisissa sosiaalisen median kanavissa että sisäisesti tapahtumien ja sisäisten uutisten avulla.



# LAKIEN JA MÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN

## YLEISET PERIAATTEET

Finanssialan toiminta on tarkoin säänneltyä ja valvottua, minkä vuoksi lainsäädännön, viranomaisohjeiden ja muun sääntelyn noudattaminen on Mandatumin toiminnan kannalta kriittistä. Mandatum noudattaa aina kaikessa toiminnassaan siihen kulloinkin sovellettavaa lainsäädäntöä sekä soveltuvia viranomaisohjeita ja -määräyksiä. Mandatum noudattaa pörssiyhtiönä myös Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n ylläpitämää pörssiyhtiöille laadittua hallinnointikoodia, Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä sekä sovellettavaa arvopaperimarkkinalainsäädäntöä ja sen nojalla annettuja viranomaismääräyksiä.

## TOIMET JA TULOKSET

Mandatum raportoi konsernin raportointikauden aikana todettujen rikkomusten lukumäärän ja sakkojen kokonaissumman. Kokonaissummassa huomioidaan erikseen kuluva ja edellisten raportointikausien aikana määrätty sakot. Mandatum-konsernille ei määrätty sakkoja vuonna 2023. Aikaisempien raportointikausien sakkoihin liittyviä maksuja ei myöskään esiintynyt.

## Rikkomusten lukumäärä

	2023	2022
Sakkoihin johtaneiden tapausten lukumäärä	0	0
Ei-rahallisiin seuraamuksiin johtaneiden merkittävien tapausten lukumäärä	0	0

## Maksetut sakot

€	2023	2022
Raportointivuoden aikana määrätty sakot	0	0
Aiempien raportointikausien aikana määrätty sakot	0	0

# 6

## VASTUULLISUUS YHTEISÖISSÄ



# SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ JA VUOROPUHELU

Mandatumin tapa tehdä sidosryhmäyhteistyötä perustuu yhteistyöhön sekä olennaisten sidosryhmien kuuntelemiseen ja informoimiseen. Mandatumissa vastuu sidosryhmäyhteistyöstä on hajautettu ja näin ollen jokaisella liiketoiminnolla tai yksiköllä on siihen liittyviä vastuita. Jatkuva vuoropuhelu sidosryhmien kanssa kertoo, mitä sidosryhmät pitävät tärkeinä ja mitä Mandatumilta odotetaan yrityksenä. Sidosryhmäyhteistyöhön panostamalla yhtiö pystyy ennakoivasti huomioimaan sidosryhmien tarpeet ja toiveet, sekä ehkäisemään ja lieventämään mahdollisia riskejä, kuten epävarmuuden tai tyytymättömyyden tunteita keskeisten sidosryhmien keskuudessa.

Mandatumin johtoryhmä tunnisti vuonna 2023 tehdyn strategiatyön yhteydessä konsernin keskeisiksi sidosryhmiksi henkilöstön, asiakkaat, yhteistyökumppanit, omistajat, viranomaiset, tiedotusvälineet, yhteiskunnalliset päättäjät ja vaikuttajat sekä yhteisöt. Jokaisella sidosryhmällä on lisäksi lukuisia alaryhmiä.

Sidosryhmät ovat omien alojensa asiantuntijoita, jotka tarjoavat tietoa ja osaamistaan Mandatumille, ja Mandatum tukee sidosryhmiään tarvittaessa tarjoamalla asiantuntijoidensa aikaa ja osaamista niiden käyttöön. Yhteistyötä tehdään erilaisten aiheiden parissa, ja vuoropuhelua pyritään käymään aiheista, jotka tukevat niin Mandatum kuin sen sidosryhmien tavoitteita.

## JÄSENYEDET, ALOITTEET JA SITOUKSET

Mandatum on sitoutunut edistämään vastuullisuusnäkökohtia kehittäessään yrityksen liiketoimintaa. Oleellisena osana tätä ovat erilaisiin kansainvälisiin periaatteisiin sitoutuminen ja verkostoihin osallistuminen. Mandatum vastuullisuuden näkökulmasta merkittävimmät jäsenyydet ja sitoumukset on listattu alla.

**YK:n Global Compact** on maailman suurin yritysvaluuvaluote, joka kannustaa yrityksiä kehittämään liiketoimintaansa vastuullisemmaksi. Mandatum on sitoutunut omaksumaan, tukemaan ja toteuttamaan

## SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ VUONNA 2023

Ohessa on esitetty esimerkkejä Mandatum sidosryhmäyhteistyöstä vuonna 2023.

### YHTEISTYÖ WWF SUOMEN KANSSA

Mandatum on tehnyt vuodesta 2017 lähtien yhteistyötä WWF Suomen kanssa. Yhteistyön tavoitteena on ohjata sijoitusala mukauttamaan toimintaansa Pariisin ilmastopöytäkirjassa mainitun 1,5-2,0 asteen lämpötilatavoitteen saavuttamiseksi. Vuonna 2023 WWF Suomen pääsihteeri **Liisa Rohweder** oli haastateltavana Mandatum Magazinessa.

### YHTEISTYÖ DIRECTORS' INSTITUTE FINLANDIN KANSSA

Mandatumin ja Directors' Institute Finlandin yhteistyön tavoitteena on lisätä tietoisuutta vastuullisista palkitsemiskäytännöistä. Organisaatiot pyrkivät yhteistyössä parantamaan suomalaisten johtajien ja hallitusten jäsenten tietoisuutta siitä, kuinka vastuullinen johtaminen ja palkitseminen vaikuttavat työntekijöiden tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen, ja kuinka vastuullisuutta voidaan edistää liittämällä siihen liittyviä tavoitteita johdon palkitsemisjärjestelmiin. Vuoden 2023 aikana Mandatum ja Directors' Institute Finland järjestivät yhteistyössä erilaisia tapahtumia muun muassa vastuullisesta palkitsemisesta.

### YHTEISTYÖ SUOMEN YRITTÄJIEN KANSSA

Mandatum tekee yhteistyötä Suomen Yrittäjien kanssa parantaakseen yrittäjien ja heidän perheidensä turvaa ja varautumista tulevaisuuteen. Yhteistyön tavoitteena on muun muassa koulutuksellisilla webinaareilla lisätä yrittäjien tietoisuutta eläketurvasta ja säästämisratkaisuista sekä auttaa kehittämään työntekijöiden palkitsemisratkaisuja.

Global Compactin kymmentä periaatetta liittyen ihmisoikeuksiin, työoloihin, ympäristöön ja korruption ehkäisyyn omassa vaikutuspiirissään.

#### **YK:n kestävän kehityksen tavoitteet**

(UN Sustainable Development Goals, SDG) ovat osa YK:n Agenda2030 -toimintaohjelmaa, jonka tarkoituksena on äärimmäisen köyhyyden poistaminen ja kestävä kehitys, joka ottaa tasavertaisesti huomioon ympäristön, talouden ja ihmiset. YK:n kestävän kehityksen tavoitteita on yhteensä 17 ja alatavoitteita 169. Mandatum on sitoutunut edistämään kolmea YK:n kestävän kehityksen tavoitetta, jotka ovat yhtiön toiminnan ja vaikutusten kannalta erityisen olennaisia. Nämä tavoitteet ovat 3 Terveyttä ja hyvinvointia, 8 Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua sekä 13 Ilmastotekoja.

#### **PRI (Principles for Responsible**

**Investment)** on kansainvälinen voittoa tavoittelematon ja jäsentensä omistama organisaatio, joka arvioi vuosittain jäsentensä sijoitustoimintaa. Arviointi kertoo organisaatiolle, miten se on edistynyt vastuullisen sijoittamisen integroinnissa ja missä sijoitustoiminnan osa-alueissa toimintaa kannattaa kehittää. Mandatum on PRI:n allekirjoittajana sitoutunut kuuteen vastuullisen sijoittamisen periaatteeseen.

#### **PSI (Principles for Sustainable Insurance)**

on YK:n ja vakuutusalan suurin yhteistyöhanke. PSI on globaali vastuullisuuden viitekehys vakuutusosalalle ympäristöön, yhteiskuntaan ja hallintoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien huomioimiseksi. Mandatum on sitoutunut edistämään PSI:n neljää periaatetta vakuutusliiketoiminnassaan.

#### **Global Real Estate Sustainability**

**Benchmark (GRESB)** on vastuullisuusarviointi kiinteistösijoitusyhtiöille ja -rahastoille. Kiinteistösijoittajat hyödyntävät kansainvälistä GRESB-arviointia vastuullisuustyönsä kehittämiseen. GRESB-arvioinnissa tarkastellaan kiinteistöjen vastuullisuutta koko kiinteistösalkun tasolla. Siinä arvioidaan muun muassa energian- ja vedenkulutusta, jätteiden määrää, kasvihuonekaasupäästöjä, riskienhallintaa, sidosryhmäyhteistyötä sekä laajasti yritys vastuun raportointia, periaatteita ja johtamista. MAMin hoitama kiinteistökokonaisuus osallistui vuonna 2023 neljättä kertaa GRESB-arviointiin.

#### **Finsif (Finland's Sustainable Investment**

**Forum)** on yhdistys, joka edistää vastuullista sijoittamista Suomessa. Finsif tarjoaa jäsenorganisaatioille paikan verkostoitumiselle ja jakaa tietoa jäsenistön keskuudessa muun muassa järjestämällä säännöllistä koulutusta ja ajankohtaisia tilaisuuksia sekä

oppaita vastuulliseen sijoittamiseen liittyen eri omaisuuslajit huomioiden. Yhdistys pyrkii järjestö- ja säätiökumppanuuksilla edistämään kestävä kehitystä ja PRI-periaatteiden käyttöönottoa sijoitusosalalla. MAM on Finsifin jäsen.

#### **Pääomasijoittajat ry** on pääomasijoitusalan

edunvalvontaorganisaatio, joka edistää toimialan toimintaedellytyksiä ja tarjoaa jäsenilleen toimintatapojen kehittämiseen liittyviä palveluja. Yhdistys ylläpitää toimialan eettisiä säännöksiä (Code of Conduct), antaa suosituksia ja järjestää koulutuksia toimialan kehittämiseksi. Mandatum on yhdistyksen sijoittajajäsenenä sitoutunut

noudattamaan yhdistyksen sääntöjä sekä suosituksia avoimuudesta ja läpinäkyvyydestä pääomasijoitustoimialalla. Mandatum osallistuu myös Pääomasijoittajat ry:n toimintaan erilaisten työryhmien (esimerkiksi laki-, Sustainable Finance- ja ESG-työryhmät) kautta joko varsinaisena jäsenenä tai varajäsenenä.

#### **FIBS (Finnish Business & Society)** on

Pohjoismaiden suurin yritys vastuuverkosto, joka auttaa suomalaisia yrityksiä yhdistämään vastuullisuuden ja liiketoiminnan. FIBS pyrkii jakamaan tietoa yritys vastuun parhaista käytännöistä ja ratkaisuista eri yritysten ja niiden sidosryhmien välillä. Mandatum on FIBS:n jäsen.

## Lahjoitukset ja muut humanitaariset toimet

Mandatum tukee erilaisia hankkeita sekä lahjoittaa hyväntekeväisyyteen. Lahjoituksista päättää Mandatum Oyj:n hallitus. Lahjoituksilla ja muilla humanitaarisilla toiminnoilla Mandatum pyrkii luomaan positiivista muutosta yhteiskunnassa sekä tukemaan yhteisöjä, joissa yhtiö ja sen työntekijät ovat läsnä.

#### **SOS-LAPSIKYLÄ**

Jouluna 2023 Mandatum lahjoitti henkilökunnan ja asiakkaiden joululahjoihin varatut rahat SOS-Lapsikylälle yhdessä Keskinäinen Vakuutusyhtiö Kalevan kanssa. Lahjoitettava summa oli yhteensä 15 000 euroa.

Joululahjoitus on tarkoitettu lasten ja nuorten oikeuksien ja osallisuuden edistämiseen kotimaan ennaltaehkäisevässä työssä.

Lahjoituksella tuetaan erityisesti Apuu-chat-palvelua, joka tarjoaa matalan kynnyksen keskusteluaipua lapsille.

Lahjoitus on monivuotinen jouluperinne ja osa pitkäjänteistä vastuullisuustyötä. Mandatum ja Kaleva ovat yhdessä jo useina vuosina tehneet joulun alla lahjoituksen hyvään tarkoitukseen. Aiempina vuosina apua on annettu eteenpäin muun muassa UNICEFin, Mannerheimin Lastensuojeluliiton, Elävä Itämeri -säätiön ja Hope ry:n välityksellä.

#### TUKIKUMMIT

Mandatum tekee yhteistyötä Tukikummit-säätiön kanssa auttaakseen taloudellisesti yleistä syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria Suomessa. Yhtiö lahjoittaa vaikeassa tilanteessa olevien perheiden lapsille tapaturmavakuutuksia säätiön kautta.

Vakuuttamalla itsensä Mandatum tuotteilla voi auttaa turvaamaan vähäosaisen lapsen tai nuoren elämää tapaturman sattuessa. Mandatum lahjoittaa jokaisesta myydyistä

#### Lahjoitukset

	2023	2022	2021
Lahjoitukset, €	17 926	126 870	56 789*

\* Sisältää Kalevan vuonna 2021, koska Mandatum ja Kaleva tekevät osan lahjoituksista yhdessä (esim. joululahjoitus).

uudesta henkilöriskivakuutuksesta lähes prosentin ensimmäisen vuoden vakuutusmaksuista tapaturmavakuutuksen järjestämiseen. Vakuutus myönnetään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, kunnes lapsi täyttää 18 vuotta.

Yhteistyö alkoi vuonna 2014 ja tähän mennessä yli 4 000 lasta on saanut tapaturmavakuutuksen. Vuosien aikana luotu turvaverkko vastaa turvasummaltaan kymmeniä miljoonia euroja.

#### TYÖNTEKIJÖIDEN VAPAAEHTOISTYÖ

Koko Mandatumin henkilöstöllä on ollut vuodesta 2021 lähtien mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä haluamassaan hyväntekeväisyysjärjestössä. Vapaaehtoistyöhön saa vuoden aikana käyttää kahdeksan työtuntia, joiden aikana työntekijät tukevat valitsemaansa asiaa joko omalla osaamisellaan tai muulla tavoin. Yhtiön työntekijät tekivät vuoden 2023 aikana vapaaehtoistyötä muun muassa perinnemaiseman kunnostamisen parissa Nuuksion kansallispuistossa, Granin lähiapu ry:n seniorikerhossa ja Hope ry:llä.

#### CASE

##### VAPAAEHTOISTYÖTÄ VASTASYNTYNEIDEN TEHO-OSASTOLLE

Mandatum kannustaa koko henkilöstöään tekemään vapaaehtoistyötä. Vuonna 2023 jokaisella työntekijällä oli mahdollisuus käyttää kahdeksan tuntia työaikaa vapaaehtoistyöhön.

*”Henkilöstölle on vuodesta 2021 tarjottu mahdollisuus tehdä vapaaehtoistyötä työajalla. Työ voi olla ammatillisen osaamisen tarjoamista tarvitseville tahoille tai muunlaisen avun tarjoamista itselle tärkeässä asiassa. Palaute vapaaehtoistyötä tehneiltä on poikkeuksetta positiivista. Auttamisen ilo luo merkityksellisyyttä ja vapaaehtoistyö antaa vaihtelun lisäksi myös mieleenpainuvia kohtaamisia ja kokemuksia. Moni arvostaa mahdollisuutta auttaa työaikana, sillä omasta arjesta ajan löytäminen vapaaehtoistyölle työn ohessa voi olla haastavaa”,* kertoo toimitilapäällikkö **Heidi Jämsä**.

Mandatumin Business Technologies -yksikön Data ja MF -tiimin seitsemän käsityöosaajaa osallistuivat vapaaehtoistoimintaan virkkaamalla, ompelemalla ja neulomalla käsityölahjoituksia Naistenklinikan vastasyntyneiden teho-osasto Saarelle. Potilaina on keskosia ja tehohoitoa vaativia vauvoja, jotka ovat osastolla hyvin vaihtelevia aikoja, tunneista puoleen vuoteen.

Marraskuussa 2023 teho-osastolle lahjoitettiin 58 turvalonkeropehmolelua, seitsemät villasukat ja kaksi nuppupaitaa. Turvalonkerosta vauva saa jotain, mihin tarttua, jotta letkut ja hoitovälineet saisivat olla paikoillaan. Vauvalle tehdään turvallinen ja lämmin pesä, jossa turvalonkero voi olla mukana.

*”Ihanaa hyvän mielen auttamista, jossa niin tekijä kuin toivottavasti vastaanottajakin saa iloa. Hienoa, että Mandatum mahdollistaa työntekijöilleen tällaista toimintaa! Hyvää on myös se, että tätä voi toteuttaa yksin tai porukalla”,* kertoo vapaaehtoistempauksen ideoinut **Heidi Villikka**.

# TALOUDELLINEN VASTUU JA VEROJALANJÄLKI

## YLEISET PERIAATTEET

Taloudellinen vastuu Mandatumissa tarkoittaa huolehtimista yhtiön toiminnan jatkuvuudesta, kannattavuudesta, tuloksentekevyydestä ja vakavaraisuudesta kaikissa markkinatilanteissa. Tällä Mandatum takaa taloudellisen arvon luonnin yhteiskuntaan pitkällä tähtäimellä. Toiminnan jatkuvuudesta huolehtiminen luo myös pohjan asiakkaiden vakuutuksiin liittyvien vastuiden sekä asiakkaiden sijoitusten ja eläkkeiden hoitamiseen vuosikymmenien ajan kestävästi ja vastuullisesti. Siksi myös riskienhallinta liittyy oleellisesti Mandatumin taloudelliseen vastuuseen.

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

Mandatum on jo vuosia ollut Suomen suurimpien veronmaksajien joukossa. Mandatum Life oli finanssialan yrityksistä suurin yksittäinen yhteisöveronmaksaja vuosina 2017–2021 maksettuaan tällä

ajanjaksolla yhteensä 301,9 miljoonaa euroa yhteisöveroa. Vuonna 2022 Mandatum maksoi yhteisöveroa 18,9 miljoonaa euroa. Verovelvoitteiden noudattaminen on tärkeä osa yhtiön liiketoimintaa ja vastuullisuutta.

## HALLINNOINTI

Mandatum-konsernin yhtiöt ovat sitoutuneet noudattamaan verolakien ja -määräysten henkeä ja kirjainta niissä maissa, joissa niillä on toimintaa. Code of Conduct-toimintaperiaatteissa kerrotaan konsernita soiset veroperiaatteet. Toimintaperiaatteet käydään läpi vuosittain, ja Mandatum 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, lakisääteillä vaatimuksilla ja viranomaisten suorittamalla valvonnalla varmistetaan, että Mandatum-konsernin yhtiöt noudattavat verosääntöjä.

## Maksetut ja tilitetut verot

Milj. €	2023	2022	2021
<b>Maksetut verot</b>			
Yhteisövero	64,0	18,9	53,0
Työnantajamaksut	1,0	0,7	1,1
Muut verot	1,3	1,5	1,4
<b>Yhteensä</b>	<b>66,3</b>	<b>21,2</b>	<b>55,5</b>
<b>Kerätyt ja tilitetut verot</b>			
ALV	4,5	3,7	1,4
Ennakonpidätys	143,5	134,0	136,3
<b>Yhteensä</b>	<b>148,0</b>	<b>137,7</b>	<b>137,8</b>
<b>Kaikki verot yhteensä</b>	<b>214,3</b>	<b>158,9</b>	<b>193,2</b>

## Efektiivinen veroaste

	2023	2022	2021
Efektiivinen veroaste (%)	23,7 %	21,3 %	20,6 %

Mandatumin tapa hallita veroriskejä on johdonmukainen ja osa yleistä riskienhallintaa. Mandatum tunnistaa, arvioi, valvoo ja hallinnoi veroriskejä aktiivisesti varmistukseen, että ne pysyvät liiketoiminnan ja strategisten tavoitteiden mukaisina

ottaen huomioon konserniyhtiöiden halun ottaa veroriskejä.

## TOIMET JA TULOKSET

Mandatum-konserni maksoi sekä keräsi ja tilitti veroja vuonna 2023 yhteensä 214,3 miljoonaa euroa (158,9).

# 7 LIITTEET



# LIITE 1: LASKENTAPERIAATTEET

Tämä vastuullisuusraportti koskee ajanjaksoa 1.1.–31.12.2023, ellei toisin mainita. Raportti on julkaistu Mandatumin verkkosivuilla 5.4.2024 ja on saatavilla osoitteessa [mandatum.fi/vuosi2023](https://mandatum.fi/vuosi2023).

## RAPORTIN RAJAUKSET JA RAKENNE

Raportti kattaa Mandatum Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden Mandatum Henkivakuutus-osakeyhtiön (Mandatum Life) ja Mandatum Asset Management Oy:n alakonserneihin kuuluvat yhtiöt. Raportissa käsitellään pääasiallisesti konsernitason tietoa, tarvittaessa tarkentaen tytäryhtiöitä koskevia tietoja kattavamman kuvan antamiseksi.

Mandatum irtautui Sampo Oyj:stä Sammon osittaisjakautumisen myötä, joka täytäntöönpantiin 1.10.2023. Mandatum listautui ja Mandatum Oyj:n osake otettiin kaupankäynnin kohteeksi Nasdaq Helsinki Oy:n pörssilistalla 2.10.2023. Tämä raportti käsittää sekä listautumista edeltävän että sen jälkeisen ajan, ellei toisin mainita. Hallinnointia koskevat tiedot edustavat pääasiallisesti listautumisen jälkeistä Mandatum Oyj:n hallintomallia.

Raportti on jaettu osiin Mandatumin strategisten vastuullisuusteemojen pohjalta, jotka ovat vastuullinen sijoittaminen, Mandatumin tuotteet ja palvelut sekä oma henkilöstö ja toiminta. Tämän lisäksi raportissa käsitellään vastuullisuuden johtamista osiossa Vastuullisuus Mandatumissa sekä yhtiön sidosryhmäyhteistyötä ja yhteiskunnallista vaikuttamista osiossa Vastuullisuus yhteisöissä. Jokaisen teeman yhteydessä käsitellään siihen liittyviä olennaisimpia vastuullisuusnäkökohtia.

## LAATIMISPERUSTA

Raportti on Mandatumin ensimmäinen listayhtiönä laadittu vastuullisuusraportti. Vuoteen 2022 saakka Mandatum on raportoinut vastuullisuudestaan osana Sampo-konsernin vuosittaista vastuullisuusraportointia. Mandatumin julkaisemat yritysraportit vuosilta 2020–2022

ovat osaltaan täydentäneet Sampo-konsernin raporttia. Aikaisempien vuosien luvut on esitelty tässä raportissa vertailun mahdollistamiseksi sikäli kun ne ovat saatavilla tai katsottu olennaisiksi.

Raportissa käsitellään Mandatum Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuustietoja, ja tytäryhtiön määritelmä perustuu konsernin taloudelliseen raportointiin.

## RAPORTOINNIN VIITEKEHYKSET

Raportti on kirjanpitolain 3a luvun 5 pykälän mukainen selvitys muista kuin taloudellisista tiedoista. Vuoden 2023 vastuullisuusraportti julkaistaan samaan aikaan hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen kanssa. Raportti täyttää myös EU-taksonomian mukaiset raportointivaatimukset.

Raportti on laadittu Global Reporting Initiative (GRI) -standardien mukaisesti. GRI-sisältöindeksi on esitetty liitteessä 4. Raportoidut GRI:n mukaiset olennaiset aiheet pohjautuvat Sampo-konsernin vastuullisuusraportoinnin kautta kerättyihin tietoihin ja olennaisuusmäärittelyyn. Mandatum aloitti EU:n kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) mukaisen kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin vuonna 2023, jonka tulokset valmistuvat alkuvuodesta 2024. Jatkossa Mandatum raportoi olennaisista aiheistaan analyysin tulosten pohjalta. Mandatum tulee julkaisemaan ensimmäisen CSRD:n mukaisen kestävyysraportin osana toimintakertomustaan koskien vuotta 2024.

Lisäksi raportissa kerrotaan Mandatumin toiminnasta YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden hyväksi. Mandatum on tunnistanut



kestävyysstrategiassaan kolme toimintansa ja vaikutustensa kannalta erityisten olennaista tavoitetta:

- 3 Terveyttä ja hyvinvointia
- 8 Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua
- 13 Ilmastotekoja.

### VARMENNUS

Raportin on varmentanut (rajoitettu varmennus) GRI-indeksissä eritellyiltä osin kolmannen osapuolen varmennuspalvelun tarjoaja Mandatum Oyj:n johdon toimeksiannosta.

### VASTUULLINEN SIOJITTAMINEN

Sijoitusten hiilijalanjälkeä koskevat laskelmat osiossa Sijoitusten ilmastovaikutusten arviointi perustuvat vuonna 2023 julkaistun SFDR:n mukaiseen Mandatum Lifen ilmoitukseen pääasiallisista haitallisista kestävyysvaikutuksista, jossa käsitellään vuoden 2022 tietoja. Lausunto pitää sisällään viimeisimmät saatavilla olevat laskelmat koskien Mandatum Lifen sijoitusten hiilijalanjälkeä.

### MANDATUMIN TUOTTEET JA PALVELUT

FINEn riidanratkaisun ratkaisusuositukset pohjautuvat FINE Vakuutus- ja rahoitusneuvonnasta saatuihin tilastoihin Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön osalta. Tiedot pohjautuvat alustaviin tilastoihin, ja FINE julkaisee lopulliset tilastot keväällä 2024.

### OMA HENKILÖSTÖ JA TOIMINTA

#### HENKILÖSTÖVASTUU

Henkilöstöluvut on raportoitu kokoaikaisiksi työntekijöiksi muutettuna (FTE) pois lukien konsulttina tai nollatuntisopimuksella työskentelevät työntekijät, henkilöstön vaihtuvuus, uudet työntekijät ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvat työntekijät, jotka on laskettu pääluvun mukaan. Luvut kattavat kaikki Mandatum toimipisteet, pois lukien henkilöstön vaihtuvuus, esihenkilöiden binäärinen sukupuolijakauma, sairauspoissaolot ja työehtosopimusten piiriin kuuluvat työntekijät, joissa ei olla huomioitu Ruotsin tai Luxemburgin toimipisteitä. Suurin osa Mandatum-konsernin työntekijöistä työskentelee Suomessa.

Laskennassa on käytetty pääosin vuoden lopun lukuja. Koulutuskustannukset on kuitenkin laskettu vuoden keskiarvoja käyttäen. Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen, sisältäen sukupuolittain raportoidut luvut, on laskettu jakamalla työntekijöille vuoden aikana maksettujen palkitsemiserien yhteenlaskettu summa saman ajanjakson keskimääräisellä FTE:llä. Konsernihoitaja ja hänelle maksettu palkitseminen eivät sisälly työntekijöiden palkitsemislukuihin. Kiinteä palkitseminen sisältää kiinteät palkat, verotettavat luontoisedut, lomarahat ja loma-ajan palkat. Muuttuva palkitseminen sisältää

lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot. Lisäksi palkitsemisluvut sisältävät maksuperusteeseen lisäeläkkeeseen maksetut summat ja nämä on jaettu kiinteään tai muuttuvaan palkitsemiseen riippuen maksuperusteesta. Palkitsemisluvut ovat maksettuja bruttosummia ja ne on raportoitu ilman työnantajan sivukuluja.

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.

#### KORRUPTION JA LAHJONNAN EHKÄISY

Raportoidut korruptio- ja lahjontatapaukset ovat compliance-toiminnolle ilmoitettuja tai whistleblowing-kanavan kautta vastaanotettuja ilmoituksia.

#### IHMISOIKEUDET JA TYÖKÄYTÄNNÖT

Sisäisesti raportoitujen ihmisoikeustapausten määrä kattaa kaikki vakavat ihmisoikeus- ja työoikeuslainsäädännön loukkaukset. Raportoituihin syrjintä- ja häirintätapauksiin kuuluvat Mandatum sisäisen raportointikanavan kautta vastaanotetut ilmoitukset.

### OMAN TOIMINNAN YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET

Oman toiminnan ympäristövaikutukset -osiossa on esitetty tiivistetysti Mandatum-konsernin kasvihuonekaasupäästöt. Laskennassa ovat mukana kaikki Mandatumin Suomen toimipisteet sekä Ruotsin ja Luxemburgin toimipisteet. Kasvihuonekaasupäästöt on raportoitu konsernitason ulkopuolinen palveluntarjoaja, South Pole, suoritti laskennan Mandatum 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).

Mandatum raportoi Scope 1 -päästöt leasing-autoissa käytetyn polttoaineen perusteella ja Scope 2 -päästöt sähkönkulutuksen ja lämmityksen perusteella. Scope 3 -päästöt laskettiin liikematkustuksen (lennot, kilometrikorvaukset, taksimatkat, junamatkat ja hotelliyöt), IT-laitteiden (vuoden aikana hankitut IT-laitteet) ja pilvipalvelujen, vedenkulutuksen, jätteiden, paperinkulutuksen, ruokapalvelujen, muiden ostettujen tuotteiden ja palvelujen, työntekijöiden työmatkojen ja etätyöskentelyn

sekä polttoaineen- ja energiankulutuksen perusteella. Tiedot sähkönkulutuksesta olivat saatavilla kaikkien muiden toimipisteiden paitsi Vantaan, Lappeenrannan, Vaasan, Ruotsin ja Luxemburgin osalta. Näiden toimipisteiden sähkönkulutus on ekstrapoloitu. Jyväskylän toimipistettä lukuun ottamatta kaikkien toimistojen sähkö oli peräisin uusiutuvista lähteistä. Muu sähkönkulutus tulee sähköautojen lataamisesta. Tiedot lämmityksestä olivat saatavilla vain Helsingin ja Oulun Elektroniikkatie toimipisteille. Muiden toimipisteiden lämmönkulutus ekstrapoloitiin. Vedenkulutus ekstrapoloitiin Helsingin toimiston edellisen vuoden kulutuksen ja työntekijöiden määrän perusteella. Tietoa työntekijöiden työmatkoista kerättiin kyselyllä. Kyselyn vastausprosentti oli 30 prosenttia ja tulokset ekstrapoloitiin kattamaan kaikki työntekijät.

Lisätietoa kulutuksesta ja päästöistä on liitteessä 3: Kasvihuonekaasupäästöt.

#### LAKIEN JA MÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN

Vastuullisuusraportilla ilmoitettuja compliance-rikkomuksia pidetään merkittävänä, jos ne ovat johtaneet hallinnollisiin tai oikeudellisiin seuraamuksiin tai sakkoihin. Ei-rahallisiin seuraamuksiin johtaneet tapaukset voivat myös sisältää rajoituksia, joita hallitukset, sääntelyviranomaiset tai julkiset tahot ovat asettaneet konsernin toiminnalle

(esimerkiksi kaupankäyntilupien tai toimintalupien peruuttaminen). Niihin voi kuulua lisäksi valvontaviranomaisten toimenpiteitä lainvastaisen toiminnan lopettamiseksi tai korjaamiseksi.

#### VASTUULLISUUS YHTEISÖISSÄ

Verotiedot ja lahjoitukset on raportoitu konsernitason konsernin laskentaperiaatteita käyttäen.



# LIITE 2: EU-TAKSONOMIA

EU-taksonomian peruseriaatteen mukaan taloudellisen toiminnan tulee edistää merkittävästi vähintään yhtä EU-taksonomian määrittämästä kuudesta ympäristötavoitteesta, jotta toiminta voidaan luokitella ympäristön kannalta kestäväksi. Samaan aikaan taloudellinen toiminta ei saa aiheuttaa merkittävää haittaa muille ympäristötavoitteille. Lisäksi toiminnan tulee täyttää sosiaaliset vähimmäissuojatoimet.

## EU-TAKSONOMIAN YMPÄRISTÖTAVOITTEET

ILMASTON-  
MUUTOKSEN  
HILLINTÄ

VESIVAROJEN JA  
MERTEN LUONNON-  
VAROJEN KESTÄVÄ  
KÄYTTÖ JA SUOJELU

YMPÄRISTÖN  
PILAANTUMISEN  
EHKÄISEMINEN JA  
VÄHENTÄMINEN

ILMASTON-  
MUUTOKSEEN  
SOPEUTUMINEN

SIIRTYMINEN  
KIERTOTALOUTEEN

BIOLOGISEN MONI-  
MUOTOISUUDEN JA  
EKOSYSTEEMIEN SUOJELU  
JA ENNALLISTAMINEN

## YMPÄRISTÖN KANNALTA KESTÄVIEN TALOUDELLISTEN TOIMINTOJEN KRITEERIT

YMPÄRISTÖTAVOITTEEN  
MERKITTÄVÄ EDISTÄMINEN

+

EI MERKITTÄVÄÄ HAITTAA

+

SOSIAALISET  
VÄHIMMÄISSUOJATOIMET

EU:n taksonomia-asetus (EU 2020/852) astui voimaan heinäkuussa 2020. Taksonomia täydentyi ilmastotavoitteita koskevilla kriteereillä, jotka tulivat sovellettavaksi vuonna 2022. Neljän muun ympäristötavoitteen kriteereistä annettu delegoitu asetus tuli sovellettavaksi vuoden 2023 alusta. Samanaikaisesti muiden ympäristötavoitteiden kriteerien vahvistamisen kanssa ilmastotavoitteita koskevaa delegoitua asetusta täydennettiin ydinvoiman ja maakaasun osalta.

Taksonomiaraportoinnin velvoitteet ovat tulleet voimaan asteittain. Yritykset raportoivat ensimmäisiltä vuosilta taksonomiakelpoisuuttaan ja vasta vuodesta 2023 lukien taksonomiamukaisuuttaan.

### **TAKSONOMIARAPORTOINTI MANDATUM-KONSERNISSA**

Vuonna 2023 suurten rahoitusalan ja muiden yhtiöiden tai konsernien, jotka kuuluvat muiden kuin taloudellisten tietojen raportointidirektiivin (Non-Financial Reporting Directive, NFRD, EU 2014/95) soveltamisalaan, tulee raportoida taksonomiakriteereiden täyttävien toimiensa laajuus. Vuodesta 2024 alkaen taksonomiaraportointivelvoitteet määräytyvät kestävyysraportointidirektiivin (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD, EU 2022/2464) perusteella, mikä laajentaa taksonomia-

raportoinnin soveltamisalaa koskemaan aiempaa suurempaa yritysjoukkoa.

Taksonomia-asetuksen delegoitu tiedonantovelvoitesäädös (EU 2021/2178) määrittää raportointivelvoitteiden tarkemman sisällön yhtiöiden toimialojen perusteella. Mandatum-konsernin (Mandatum Oyj tytäryhtiöineen) konsolidoitu taksonomiaraportointi vuoden 2023 osalta tulee tiedonantovelvoitesäädöksen perusteella toteuttaa muun kuin rahoitusalan yhtiön vaatimuksia noudattaen huomioden tilinpäätöspäivän mukaisen konsernirakenteen.

Lisäksi Mandatum raportoi vapaaehtoisesti Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön sijoitusten taksonomiamukaisuuden noudattaen henkivakuutusyhtiöön soveltuville osin vakuutus- ja jälleenvakuutusyritysten tiedonantovelvoitteita. Henkivakuutusyhtiön sijoitustoimintaa koskevan vapaaehtoisen raportoinnin katsotaan sisältävän oleellisia tietoja liiketoiminnan taksonomiamukaisuudesta ja lisäävän raportoinnin jatkuvuutta suhteessa aiempiin vuosiin, jolloin henkivakuutusyhtiön osalta on raportoitu taksonomiakelpoisuutta.

### **TAKSONOMIARAPORTOINTI 2023**

Mandatum-konserni ei käytä liikevaihtolukua taloudellisessa raportoinnissaan, mutta sääntelyn ohjeistuksen mukaisesti takso-

nomiaraportoinnissa tähän erään luetaan Mandatum-konsernin vakuutusmaksutuotot sekä muut tuotot, jotka olivat yhteensä 372 miljoonaa euroa vuonna 2023. Mandatumilla ei ollut lainkaan taksonomiakelpoista tai taksonomian mukaista liikevaihtoa vuonna 2023.

Pääomamenot eli investoinnit aineelliseen ja aineettomaan omaisuuteen olivat vuonna 2023 yhteensä 6,3 miljoonaa euroa. Pääomamenot koostuvat tilinpäätöksen eristä aineettoman ja aineellisen omaisuuden lisäyksistä. Toimintamenot koostuvat toimitiloihin liittyvistä kuluista, jotka olivat vuonna 2023 yhteensä 4,5 miljoonaa euroa. Taksonomian mukaisia pääomamenoja tai toimintamenoja ei ollut lainkaan.

Liikevaihdon, pääomamenojen ja toimintamenojen vertailulukuja ei raportoida, sillä Mandatum-konserni raportoi taksonomiatietojaan vuonna 2023 tapahtuneen Sammosta irtautumisen jälkeen ensimmäistä kertaa nyky muodossaan.



**Luokitusjärjestelmän mukaisiin taloudellisiin toimintoihin liittyvien tuotteiden ja palvelujen osuus pääomamenoista - vuoden 2023 tiedot**

Tilikausi 2023	2023		Merkittävän edistämisen kriteerit							"Ei merkittävää haittaa" -kriteerit (DNSH: Does Not Significantly Harm)								
	Koodi	Pääomamenot Osuus pääomamenoista, vuosi 2023	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Ilmastomuutoksen hillintä	Ilmastomuutokseen sopeutuminen	Vesi	Ympäristön pilaantuminen	Kiertotalous	Biologinen monimuotoisuus	Vähimmäistason suojaustoimet	Luokitusjärjestelmän mukaisten (A.1) tai luokitusjärjestelmä- kelpoisten (A.2.) osuus pääomamenoista, vuosi 2022	Luokka mahdollistava toiminta	Luokka siirtymätoiminta
Taloudelliset toiminnot	milj. eur	%																
<b>A. LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																		
<b>A.1 Ympäristön kannalta kestävät (luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																		
<b>Ympäristön kannalta kestävien (luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen pääomamenot (A.1)</b>	<b>0,0</b>	<b>0 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Joista mahdollistavat toiminnot	0,0	0 %	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Joista siirtymätoiminnot	0,0	0 %	-															
<b>A.2 Luokitusjärjestelmäkelpoiset muttei ympäristön kannalta kestävät (muut kuin luokitusjärjestelmän mukaiset) toiminnot</b>																		
<b>Luokitusjärjestelmäkelpoisten muttei ympäristön kannalta kestävien (muiden kuin luokitusjärjestelmän mukaisten) toimintojen pääomamenot (A.2)</b>	<b>0,0</b>	<b>0 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>A. Luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen pääomamenot (A.1+A.2)</b>	<b>0,0</b>	<b>0 %</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>B. EI-LUOKITUSJÄRJESTELMÄKELPOISET TOIMINNAT</b>																		
<b>Ei-luokitusjärjestelmäkelpoisten toimintojen pääomamenot</b>	<b>6,3</b>	<b>100 %</b>																
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>6,3</b>	<b>100 %</b>																



Mandatum-konsernin omassa toiminnassa ei ole ydinvoimaan tai kaasuun liittyviä toimintoja, joita tulisi raportoida liitteen XII mukaisesti. Mandatum Henkivakuutus-osakeyhtiön sijoituksiin kuuluu kuitenkin yhtiöitä, jotka harjoittavat ydinvoimaan tai kaasuun liittyvää toimintaa. Tästä syystä Mandatum raportoi liitteen XII lomakkeet sijoitustensa osalta.

Raportoidun datan saatavuuteen liittyvien haasteiden vuoksi Mandatumin raportoinnin laajuuteen rajattiin mukaan euromääräisesti merkittävimmät omistukset, joiden toiminnasta merkittävä osuus arvioitiin liittyvän liitteen XII kattamiin ydinvoimaan ja kaasuun liittyviin toimintoihin. Koska rajauksen vuoksi käytetyn datan ulkopuolelle jääneiden yhtiöiden vaikutus raportoituihin lukuihin on erittäin pieni, raportti sisältää oikean ja riittävän kuvan kannalta oleelliset tiedot.

### Ydinvoimaan ja fossiilisiin kaasuihin liittyvät toiminnot

Rivi	Ydinenergiaan liittyvät toiminnot	
1.	Yritys toteuttaa tai rahoittaa sellaisiin innovatiivisiin sähköntuotantolaitoksiin liittyvää tutkimusta, kehittämistä, demonstrointia ja käyttöönottoa, jotka tuottavat energiaa ydinreaktion avulla siten, että polttoainekierrosta aiheutuu mahdollisimman vähän jätettä, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	Ei
2.	Yritys toteuttaa tai rahoittaa sähköön tai prosessilämmön tuottamiseen tarkoitettujen uusien ydinlaitosten rakentamista ja turvallista käyttöä, myös kaukolämpöä tai teollisia prosesseja, kuten vedyn tuotantoa, varten sekä niiden turvallisuuden parantamista, käyttäen parasta käytettävissä olevaa teknologiaa, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	Kyllä
3.	Yritys toteuttaa tai rahoittaa olemassa olevien sähköä tai prosessilämpöä tuottavien ydinlaitosten turvallista toimintaa, myös kaukolämpöä tai teollisia prosesseja, kuten vedyn tuotantoa ydinenergiasta, varten sekä niiden turvallisuuden parantamista, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	Kyllä
Ydinenergiaan liittyvät toiminnot		
4.	Yritys toteuttaa tai rahoittaa fossiilisia kaasumaisia polttoaineita käyttävien sähköntuotantolaitosten rakentamista tai toimintaa, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	Kyllä
5.	Yritys toteuttaa tai rahoittaa fossiilisia kaasumaisia polttoaineita käyttävien yhdistettyjen lämpöä tai jäähdytystä ja sähköä tuottavien laitosten rakentamista, kunnostamista ja käyttöä, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	Kyllä
6.	Yritys toteuttaa tai rahoittaa fossiilisia kaasumaisia polttoaineita käyttävien lämpöä tai jäähdytystä tuottavien laitosten rakentamista, kunnostamista ja käyttöä, tai sillä on tällaiseen toimintaan liittyviä vastuita.	Kyllä



**Ydinvoimaan ja fossiilisiin kaasuihin liittyvät toiminnot – liikevaihto**

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä ja osuus					
		Ilmastonmuutoksenhillintä + ilmastonmuutokseen sopeutuminen		Ilmastonmuutoksen hillintä		Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	
		Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.26 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.27 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,2	0,0 %				
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.28 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	8,7	0,1 %				
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.29 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.30 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.31 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
7.	<b>Muiden kuin edellä 1-6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	136,1	0,9 %				
8.	<b>Sovellettava keskeinen tulosindikaattori yhteensä</b>	<b>15 013,3</b>	<b>100,0 %</b>				

**Ydinvoimaan ja fossiilisiin kaasuihin liittyvät toiminnot – pääomamenot**

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä ja osuus					
		Ilmastonmuutoksenhillintä + ilmastonmuutokseen sopeutuminen		Ilmastonmuutoksen hillintä		Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	
		Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.26 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.27 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.28 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	5,4	0,1 %				
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.29 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.30 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.31 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
7.	<b>Muiden kuin edellä 1-6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	187,5	4,7 %				
8.	<b>Sovellettava keskeinen tulosindikaattori yhteensä</b>	<b>3 974,0</b>	<b>100,0 %</b>				

**Luokitusjärjestelmän mukaiset taloudelliset toiminnot (osoittaja) - liikevaihto**

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä ja osuus					
		Ilmastonmuutoksenhillintä + ilmastonmuutokseen sopeutuminen		Ilmastonmuutoksen hillintä		Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	
		Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.26 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.27 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,2	0,0 %				
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.28 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	8,7	0,1 %				
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.29 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.30 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.31 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
7.	<b>Muiden kuin edellä 1-6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa</b>	136,1	93,9 %				
8.	<b>Luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellistentoimintojen kokonaismäärä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa</b>	<b>144,9</b>	<b>100,0 %</b>				

**Luokitusjärjestelmän mukaiset taloudelliset toiminnot (osoittaja) – pääomamenot**

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä ja osuus					
		Ilmastonmuutoksenhillintä + ilmastonmuutokseen sopeutuminen		Ilmastonmuutoksen hillintä		Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	
		Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.26 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.27 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.28 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	5,4	11,5 %				
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.29 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.30 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.31 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa	0,0	0,0 %				
7.	<b>Muiden kuin edellä 1-6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa</b>	187,5	397,3 %				
8.	<b>Luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellistentoimintojen kokonaismäärä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin osoittajassa</b>	<b>47,2</b>	<b>100,0 %</b>				

Luokitusjärjestelmäkelpoiset, mutta ei luokitusjärjestelmän mukaiset taloudelliset toiminnot - liikevaihto

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä ja osuus					
		Ilmastonmuutoksenhillintä + ilmastonmuutokseen sopeutuminen		Ilmastonmuutoksen hillintä		Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	
		Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.26 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.27 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.28 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.29 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	4,0	0,4 %				
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.30 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	9,6	0,8 %				
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.31 jaksossa tarkoitetun, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
7.	<b>Muiden kuin edellä 1-6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmäkelpoisten mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	1 118,6	98,8 %				
8.	<b>Luokitusjärjestelmäkelpoisten mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen kokonaismäärä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	<b>1 132,2</b>	<b>100,0 %</b>				

**Luokitusjärjestelmäkelpoiset, mutta ei luokitusjärjestelmän mukaiset taloudelliset toiminnot – pääomamenot**

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä ja osuus					
		Ilmastonmuutoksenhillintä + ilmastonmuutokseen sopeutuminen		Ilmastonmuutoksen hillintä		Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	
		Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%	Määrä milj. euroa	%
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.26 jaksossa tarkoitettujen, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.27 jaksossa tarkoitettujen, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.28 jaksossa tarkoitettujen, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.29 jaksossa tarkoitettujen, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	6,3	0,9 %				
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.30 jaksossa tarkoitettujen, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	9,4	1,4 %				
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevassa 4.31 jaksossa tarkoitettujen, luokitusjärjestelmäkelpoisen mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisen taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0,0	0,0 %				
7.	<b>Muiden kuin edellä 1-6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmäkelpoisten mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	659,5	97,7 %				
8.	<b>Luokitusjärjestelmäkelpoisten mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen kokonaismäärä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	<b>675,2</b>	<b>100,0 %</b>				

**Luokitusjärjestelmään kelpaamattomat taloudelliset toiminnot – liikevaihto**

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä milj. euroa	Prosentti- osuus
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.26 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.27 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.28 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.29 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.30 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.31 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
7.	<b>Muiden kuin edellä 1–6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmään kelpaamattomien taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	13 736,1	100,0 %
8.	<b>Luokitusjärjestelmään kelpaamattomien taloudellisten toimintojen kokonaismäärä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	<b>13 736,1</b>	<b>100,0 %</b>

**Luokitusjärjestelmään kelpaamattomat taloudelliset toiminnot – pääomamenot**

Rivi	Taloudelliset toiminnot	Määrä milj. euroa	Prosentti- osuus
1.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.26 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
2.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.27 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
3.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.28 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
4.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.29 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
5.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.30 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
6.	Delegoidun asetuksen 2021/2139 liitteissä I ja II olevan 4.31 jakson mukaisesti luokitusjärjestelmään kelpaamattoman, lomakkeen 1 rivillä 1 tarkoitetun taloudellisen toiminnan määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä	0	0
7.	<b>Muiden kuin edellä 1–6 rivillä tarkoitettujen luokitusjärjestelmään kelpaamattomien taloudellisten toimintojen määrä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	14 104,7	100,0 %
8.	<b>Luokitusjärjestelmään kelpaamattomien taloudellisten toimintojen kokonaismäärä ja osuus sovellettavan keskeisen tulosindikaattorin nimittäjässä</b>	<b>14 104,7</b>	<b>100,0 %</b>

## VAPAAEHTOISET TAKSONOMIARAPORTOINTIA TÄYDENTÄVÄT TIEDOT

Jatkumona edeltävän vuoden raportointiin ja antaakseen liiketoiminnan taksonomiamukaisuudesta tarkemman kuvan Mandatum raportoi vapaaehtoisena raportointina tytäryhtiö Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön sijoituksiin liittyvät taksonomiatiedot tiedonantoasetuksen liitteen X sijoituksia koskevan taulukon mukaisesti. Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön raportointiin sisältyy koko yrityksen sijoitusten tase laskuperustekorkoisten ja sijoitussidonnaisten vakuutusten osalta.

Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön sijoitusten taksonomia-analyysi toteutettiin ulkoisen palveluntarjoajan datalla. Palveluntarjoaja tunnisti yhtiöt, joilla oli taksonomian piiriin kuuluvia taloudellisia toimia ja tuotti datan tuoreimpaan saatavilla olevaan raportoituun tietoon perustuen. Käytetyt taksonomian mukaisuuden indikaattorit perustuivat suoraan kohdeyhtiöiden taksonomiaraportointiin, eikä raportoinnissa ole käytetty estimaatteja.

Raportoinnin kattamat omaisuuserät sisältävät kaikki sijoitukset pois lukien saamiset valtioilta, keskuspankeilta ja ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta, jotka tulee jättää pois taksonomia-analysistä. Edellä mainitut sijoitukset ovat mukana kaikkia sijoituksia

koskevissa luvuissa. Osoittajan laskennassa huomioitiin sääntelyn mukaisesti vain NFRD:n piirissä olevat yhtiöt. NFRD-raportoinnin piiriin kuulumattomien yhtiöiden osuus esitetään nimittäjän erottelussa. Muihin vastapuoliin ja omaisuuseriin kuuluvat erät sisältävät kiinteistösijoituksia ja rahastosijoituksia, joita ei pystytty avaamaan kohdeyhtiötasolle asti.

Raportointiin sisältyvät rahastomuotoiset sijoitukset avattiin datan saatavuuden puitteissa sijoituskohdetasolle. Ilmastonmuutoksen hillintää ja ilmastonmuutokseen sopeutumista koskevassa erittelyssä siirtymätoimintojen ja mahdollistavien toimintojen lukuja ei raportoitu, koska datapuutteista johtuen käytettävissä olisi ollut vain estimoitua dataa.

Taulukoissa sekä nimittäjän että osoittajan erittelyssä on kohta, joka käsittelee muita henkivakuutus sopimuksia, kuin niitä, joissa vakuutuksenottaja kantaa sijoitusriskin. Mandatumin kohdalla nämä sopimukset sisältävät laskuperustekorkoiset sijoitukset. Nimittäjän puolella on raportoitu laskuperustekorkoisten sijoitusten osuus kaikista taksonomiaraportoinnin laajuuteen kuuluvista sijoituksista. Osoittajan puolella on esitetty laskuperustekorkoisten sijoitusten taksonomian mukaisuus suhteessa kaikkiin taksonomiaraportoinnin laajuuteen kuuluviin sijoituksiin.

## Luokitusjärjestelmän mukaisten toimintojen rahoitukseen suunnattujen tai niihin liittyvien vakuutus- tai jälleenvakuutusyrityksen sijoitusten osuus kaikista sijoituksista

	%	milj. eur
Vakuutus- tai jälleenvakuutusyritysten kaikkien sellaisten sijoitusten arvon painotettu keskiarvo, jotka on suunnattu luokitusjärjestelmän mukaisten taloudellisten toimintojen rahoitukseen tai jotka liittyvät niihin, <b>suhteessa kaikkien keskeisen tulosindikaattorin kattamien omaisuuserien arvoon.</b> Yrityksiin tehdyt sijoitukset painotetaan seuraavasti:		Vakuutus- tai jälleenvakuutusyritysten kaikkien luokitusjärjestelmän mukaisten toimintojen rahoitukseen suunnattujen tai niihin liittyvien sijoitusten painotettu keskimääräinen arvo. Yrityksiin tehdyt sijoitukset painotetaan seuraavasti:
Liikevaihtoon perustuva:	1,0 %	Liikevaihtoon perustuva:
Pääomamenoihin perustuva:	1,3 %	Pääomamenoihin perustuva:
		144,9
		192,9
Keskeisen tulosindikaattorin kattamien omaisuuserien prosenttiosuus vakuutus- tai jälleenvakuutusyritysten kaikista sijoituksista (kaikista hoidettavina olevista varoista). Lukuun ottamatta sijoituksia julkisyhteisöihin.		Keskeisen tulosindikaattorin kattamien omaisuuserien rahallinen arvo. Lukuun ottamatta sijoituksia julkisyhteisöihin.
Kattamisaste:	96,6 %	Katettu määrä:
		15 013,3

### Täydentävät lisätiedot: keskeisen tulosindikaattorin nimittäjän erittely

Johdannaisten prosenttiosuus kaikista keskeisen tulosindikaattorin kattamista omaisuuseristä.	0,2 %	Johdannaisten arvo rahamäärinä:	34,3
<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuulumattomiin rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien vastuiden osuus kaikista keskeisen tulosindikaattorin kattamista omaisuuseristä:</b>		<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuulumattomiin rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien vastuiden arvo:</b>	
Muut kuin rahoitusalan yritykset:	40,7 %	Muut kuin rahoitusalan yritykset:	6 114,6
Rahoitusalan yritykset:	10,7 %	Rahoitusalan yritykset:	1 613,1



	%		milj. eur
<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuulumattomiin EU:n ulkopuolisten maiden rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien vastuiden osuus kaikista keskeisen tulosindikaattorin kattamista omaisuuseristä:</b>		<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuulumattomiin EU:n ulkopuolisten maiden rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien vastuiden arvo:</b>	
Muut kuin rahoitusalan yritykset:	30,1 %	Muut kuin rahoitusalan yritykset:	4 513,2
Rahoitusalan yritykset:	7,4 %	Rahoitusalan yritykset:	1 108,0
<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuuluviin rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien vastuiden osuus kaikista keskeisen tulosindikaattorin kattamista omaisuuseristä:</b>		<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuuluviin EU:n rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien vastuiden arvo:</b>	
Muut kuin rahoitusalan yritykset:	18,0 %	Muut kuin rahoitusalan yritykset:	2 705,2
Rahoitusalan yritykset:	10,0 %	Rahoitusalan yritykset:	1 498,1
<b>Muihin vastapuoliin ja omaisuus-eriin liittyvien vastuiden osuus kaikista keskeisen tulosindikaattorin kattamista omaisuuseristä:</b>	20,3 %	<b>Muihin vastapuoliin ja omaisuuseriin liittyvien vastuiden arvo:</b>	3 047,9
Osuus vakuutus- tai jälleenvakuutusyrityksen sijoituksista, jotka on suunnattu luokitusjärjestelmän mukaisten toimintojen rahoitukseen tai liittyvät niihin ja jotka eivät ole sijoituksia, joita pidetään niiden henkivakuutusopimusten osalta, <b>joissa vakuutuksenottajat kantavat sijoitusriskin:</b>	26,5 %	Vakuutus- tai jälleenvakuutusyrityksen sellaisten sijoitusten arvo, jotka on suunnattu luokitusjärjestelmän mukaisten toimintojen rahoitukseen tai liittyvät niihin ja jotka eivät ole sijoituksia, joita pidetään niiden henkivakuutusopimusten osalta, <b>joissa vakuutuksenottajat kantavat sijoitusriskin:</b>	3 974,0

	%		milj. eur
Kaikkien sellaisten sijoitusten arvo, joilla rahoitetaan <b>ei-luokitusjärjestelmäkelpoisia taloudellisia toimintoja</b> , suhteessa keskeisen tulosindikaattorin kattamien omaisuuserien kokonaisarvoon:	91,5 %	Kaikkien sellaisten sijoitusten arvo, joilla rahoitetaan <b>ei-luokitusjärjestelmäkelpoisia taloudellisia toimintoja</b> :	13 736,1
Kaikkien sellaisten sijoitusten arvo, joilla rahoitetaan luokitusjärjestelmäkelpoisia <b>mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisia taloudellisia toimintoja</b> , suhteessa keskeisen tulosindikaattorin kattamien omaisuuserien kokonaisarvoon:	7,5 %	Kaikkien sellaisten sijoitusten arvo, joilla rahoitetaan luokitusjärjestelmäkelpoisia <b>mutta ei luokitusjärjestelmän mukaisia taloudellisia toimintoja</b> :	1 132,2

#### Täydentävät lisätiedot: Keskeisen tulosindikaattorin osoittajan erittely

<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuuluvien rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien luokitusjärjestelmän mukaisten vastuiden osuus kaikista keskeisen tulosindikaattorin kattamista omaisuuseristä:</b>		<b>Direktiivin 2013/34/EU 19 a ja 29 a artiklan soveltamisalaan kuuluviin rahoitusalan yrityksiin ja muihin kuin rahoitusalan yrityksiin liittyvien luokitusjärjestelmän mukaisten vastuiden arvo:</b>	
<b>Muut kuin rahoitusalan yritykset:</b>		<b>Muut kuin rahoitusalan yritykset:</b>	
Liikevaihtoon perustuva:	0,9 %	Liikevaihtoon perustuva:	140,8
Pääomamenoihin perustuva:	1,2 %	Pääomamenoihin perustuva:	185,2
<b>Rahoitusalan yritykset:</b>		<b>Rahoitusalan yritykset:</b>	
Liikevaihtoon perustuva:	0,0 %	Liikevaihtoon perustuva:	4,2
Pääomamenoihin perustuva:	0,1 %	Pääomamenoihin perustuva:	7,7

	%		milj. eur
Osuus vakuutus- tai jälleenvakuutusyrityksen sijoituksista, jotka on suunnattu luokitusjärjestelmän mukaisten toimintojen rahoitukseen tai liittyvät niihin ja jotka eivät ole sijoituksia, joita pidetään niiden henkivakuutussopimusten osalta, <b>joissa vakuutuksenottajat kantavat sijoitusriskin:</b>		Vakuutus- tai jälleenvakuutusyrityksen sellaisten sijoitusten arvo, jotka on suunnattu luokitusjärjestelmän mukaisten toimintojen rahoitukseen tai liittyvät niihin ja jotka eivät ole sijoituksia, joita pidetään niiden henkivakuutussopimusten osalta, <b>joissa vakuutuksenottajat kantavat sijoitusriskin:</b>	
Liikevaihtoon perustuva:	0,2 %	Liikevaihtoon perustuva:	27,7
Pääomamenoihin perustuva:	0,3 %	Pääomamenoihin perustuva:	47,2
<b>Muihin vastapuoliin ja omaisuuseriin liittyvien luokitusjärjestelmän mukaisten vastuiden</b> osuus kaikista keskeisen tulosindikaattorin kattamista omaisuuseristä:		<b>Muihin vastapuoliin ja omaisuuseriin liittyvien luokitusjärjestelmän mukaisten vastuiden</b> arvo suhteessa kaikkiin keskeisen tulosindikaattorin kattamiin omaisuuseriin:	
Liikevaihtoon perustuva:	0,0 %	Liikevaihtoon perustuva:	0,0
Pääomamenoihin perustuva:	0,0 %	Pääomamenoihin perustuva:	0,0

### Keskeisen tulosindikaattorin osoittajan erittely ympäristötavoitteittain

Luokitusjärjestelmän mukaiset toiminnot – edellyttäen, että ”ei merkittäviä haittavaikutuksia” -periaatetta ja sosiaalisia suojatoimia koskeva arviointi on myönteinen:			
(1) Ilmastonmuutoksen hillintä	Liikevaihto:	0,0 %	Siirtymätoiminnot (liikevaihto): -
			Mahdollistavat toiminnot (liikevaihto): -
	Pääomamenot:	0,0 %	
(2) Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Liikevaihto:	0,0 %	Mahdollistavat toiminnot (liikevaihto): -
	Pääomamenot:	0,0 %	

# LIITE 3: KASVIHUONEKAASUPÄÄSTÖT

## Kasvihuonekaasupäästöt, Mandatum-konserni

	2023			2022		Muutos 2022-2023
	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	Osuus kokonaispäästöistä	Päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	
<b>Scope 1: Suorat kasvihuonekaasupäästöt</b>			<b>23,9</b>	<b>2,0 %</b>	<b>42,5</b>	<b>-43,7 %</b>
<b>Liikkuvat polttolähteet</b>	<b>193 750</b>	<b>km</b>	<b>23,9</b>	<b>2,0 %</b>	<b>42,5</b>	<b>-43,7 %</b>
Diesel (sis. hybridi)	138 750	km	15,2	1,3 %	15,0	1,9 %
Bensiini	55 000	km	8,7	0,7 %	27,5	-68,4 %
<b>Scope 2: Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt</b>			<b>121,2</b>	<b>10,3 %</b>	<b>109,8</b>	<b>10,3 %</b>
<b>Sähkö</b>			<b>0,7</b>	<b>0,1 %</b>	<b>9,8</b>	<b>-93,1 %</b>
Uusiutuva	364 750	km	0,0	0,0 %		0,0 %
Uusiutuva	902 174	kWh	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Verkko	2 340	kWh	0,7	0,1 %	9,8	-93,1 %
<b>Lämmitys ja jäähdytys</b>	<b>1 140 141</b>	<b>kWh</b>	<b>120,5</b>	<b>10,2 %</b>	<b>100,0</b>	<b>20,5 %</b>
Kaukolämpö	1 140 141	kWh	120,5	10,2 %	100,0	20,5 %
<b>Scope 3: Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt</b>			<b>1 030,7</b>	<b>87,7 %</b>	<b>696,3</b>	<b>48,0 %</b>
<b>Liikematkustaminen</b>			<b>373,4</b>	<b>31,8 %</b>	<b>255,3</b>	<b>46,3 %</b>
Lennot	1 303 484	pkm	291,4	24,8 %	176,5	65,1 %
Taksi/kilometrikorvaukset	233 687	€	73,6	6,3 %	74,1	-0,8 %
Juna	97 336	pkm	0,7	0,1 %	0,4	87,0 %
Majoitus	487	Öiden lukumäärä	7,8	0,7 %	4,3	83,4 %

	2023				2022	
	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	Osuus kokonaispäästöistä	Päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	Muutos 2022-2023
<b>Ostetut tuotteet ja palvelut</b>			<b>243,3</b>	<b>20,7 %</b>	<b>83,4</b>	<b>191,6 %</b>
Vesi	1 607	m <sup>3</sup>	0,7	0,1 %	0,6	12,4 %
Paperi	1 797 450	kpl/kg	38,6	3,3 %	6,4	499,0 %
Muut materiaalit	367 525	€	71,7	6,1 %	16,8	325,8 %
Ruokapalvelut	232 070	€	39,6	3,4 %	57,5	-31,2 %
Pilvipalvelut	1 186	Käyttäjien lukumäärä	0,4	0,0 %	2,0	-80,0 %
	92 397	kgCO <sub>2</sub> e	92,4	7,9 %		4430,4 %
<b>Tuotantohyödykkeet</b>			<b>119,5</b>	<b>10,2 %</b>	<b>124,5</b>	<b>-4,0 %</b>
IT-laitteet	688	Laitteiden lukumäärä	119,5	10,2 %	80,8	48,0 %
Huonekalut ja muut	-	-	-	-	43,7	-100,0 %
<b>Työntekijöiden työmatkat ja etätyö</b>			<b>242,7</b>	<b>20,6 %</b>	<b>185,4</b>	<b>30,9 %</b>
Työntekijöiden työmatkat	2 173 183	pkm	151,6	12,9 %	112,0	35,4 %
Kävely	103 561	pkm	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Pyöräily	60 825	pkm	0,0	0,0 %	0,0	0,0 %
Pyöräily (sähköpyörä)	30 418	pkm	0,0	0,0 %	0,0	-77,6 %
Bussi	249 260	pkm	37,8	3,2 %	13,7	175,9 %
Juna	695 972	pkm	8,0	0,7 %	21,4	-62,5 %
Metro	84 657	pkm	0,3	0,0 %	2,1	-87,6 %
Auto (benssiini)	152 588	pkm	30,6	2,6 %	10,6	188,4 %
Auto (diesel)	302 389	pkm	42,5	3,6 %	49,7	-14,5 %
Auto (hybridi)	196 146	pkm	27,2	2,3 %	10,6	155,6 %
Auto (sähkö)	297 367	pkm	5,3	0,4 %	3,7	40,8 %
Etätyö	54 215	Päivää etänä	91,1	7,7 %	73,4	24,0 %
<b>Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot</b>			<b>50,6</b>	<b>4,3 %</b>	<b>47,6</b>	<b>6,1 %</b>
Diesel (sis. hybridi)	138 750	km	4,0	0,3 %	2,9	36,1 %
Bensiini	55 000	km	2,3	0,2 %	2,9	-21,2 %
Sähkö, uusiutuva	902 174	kWh	22,3	1,9 %	19,7	13,1 %
Sähkö, verkko	2 340	kWh	0,2	0,0 %	2,7	-93,1 %
Kaukolämpö	1 092 636	kWh	21,8	1,9 %	19,3	12,8 %

	2023			2022		Muutos 2022-2023
	Kulutus	Yksikkö	Päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	Osuus kokonaispäästöistä	Päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	
<b>Jätteet</b>	<b>8 475</b>	<b>kg</b>	<b>1,1</b>	<b>0,1 %</b>	<b>0,0</b>	<b>Uusi</b>
Kierrätys	816	kg	0,0	0,0 %		Uusi
Jätteenpoltto	6 245	kg	0,9	0,1 %		Uusi
Komposti	1 414	kg	0,2	0,0 %		Uusi
	<b>YHTEENSÄ</b>		<b>1 175,8</b>		<b>848,6</b>	<b>38,6 %</b>

### Päästölaskennassa mukana olevat toimipisteet

Sijainti	Maa
Helsinki	Suomi
Turku	Suomi
Oulu, Pakkahuoneenkatu	Suomi
Oulu, Elektroniikkatie	Suomi
Jyväskylä	Suomi
Tampere	Suomi
Vantaa	Suomi
Kuopio	Suomi
Lappeenranta	Suomi
Pori	Suomi
Seinäjoki	Suomi
Vaasa	Suomi
Luxemburg	Luxemburg
Tukholma	Ruotsi

# LIITE 4: GRI-SISÄLTÖINDEKSI

Mandatum-konserni on raportoinut GRI-viitekehyksen mukaisesti ajanjaksolta 1.1.2023–31.12.2023.

GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot			Riippumaton varmennus
			Raportointi- vaatimus	Syy	Selite	
<b>Yleiset tiedot</b>						
<b>GRI 2: Yleiset tiedot 2021</b>	2-1 Organisaation tiedot	s. <b>4-5</b>				x
	2-2 Organisaation vastuullisuusraportoinnin kattamat yksiköt	s. <b>80-82</b>				x
	2-3 Raportointijakso, julkaisuaiheisuus ja yhteystiedot	s. <b>80-82</b> s. <b>113</b>				x
	2-4 Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei merkittäviä muutoksia aiemmin raportoiduissa tiedoissa.				x
	2-5 Ulkoinen varmennus	Raportti on ulkoisesti varmennettu (rajoitettu varmennus). s. <b>80-82</b> s. <b>111-112</b>				x
	2-6 Toiminnot, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	s. <b>4-5</b> s. <b>20-28</b> s. <b>34-37</b> s. <b>70</b>				x
	2-7 Henkilöstö	s. <b>44-47</b>				x
	2-8 Muut työntekijät	s. <b>44-47</b>				x

GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot			Riippumaton varmennus
			Raportointi- vaatimus	Syy	Selite	
	2-9 Hallintomalli ja -rakenne	s. <b>10-13</b> Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. <b>6-12: mandatum.fi/vuosi2023</b>	Osittain 2-9-c	Ei sovelleta	Mandatum ei kerää tietoja rodusta tai etnisestä identiteetistä.	x
	2-10 Hallituksen jäsenten nimeäminen ja valinta	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. <b>13-14: mandatum.fi/vuosi2023</b>				x
	2-11 Hallituksen puheenjohtaja	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. <b>8: mandatum.fi/vuosi2023</b>				x
	2-12 Hallituksen rooli vaikutusten hallinnan valvonnassa	s. <b>10-13</b> s. <b>14-15</b>				x
	2-13 Vastuunjako vaikutusten hallinnassa	s. <b>10-13</b>				x
	2-14 Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	s. <b>10-13</b>				x
	2-15 Eturistiriidat	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. <b>11-12, 19-23: mandatum.fi/vuosi2023</b>  Code of Conduct -toimintaperiaatteet: <b>mandatum.fi/konserni/hallinnointi/toimintaperiaatteet</b>  Johdon omistus ja liiketoimet: <b>mandatum.fi/konserni/sijoittajat/osakkeenomistajat/johdon-omistus-ja-liiketoimet</b>				x
	2-16 Merkittävien epäkohtien kommunikointi	s. <b>10-13</b>				x
	2-17 Hallituksen vastuullisuusosaaminen	s. <b>10-13</b>				x
	2-18 Hallituksen suorituksen arviointi	s. <b>10-13</b>	Osittain 2-18 b-c	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Mandatum Oyj:n hallitus arvioi toimintaansa ensimmäisen kerran vuonna 2024.	x
	2-19 Palkitsemispolitiikat	Mandatum Oyj:n toimielinten palkitsemisraportti, s. <b>7-8, 9-15: mandatum.fi/vuosi2023</b> Vuosikertomus 2023, s. <b>128-131: mandatum.fi/vuosi2023</b> s. <b>57-59</b>				x
	2-20 Palkitsemisprosessit	s. <b>57-59</b>				x

GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot			Riippumaton varmennus
			Raportointi- vaatimus	Syy	Selite	
	2-21 Kokonaisvuosiansion suhde	s. <b>57-59</b>	Osittain 2-21 a-b	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Työntekijöiden keskimääräinen palkitseminen on laskettu keskiarvona eikä mediaanina. Mandatum ei raportoi organisaation korkeimmin palkatun henkilön vuotuisen kokonaispalkan prosentuaalisen nousun suhdetta kaikkien työntekijöiden vuotuisen kokonaispalkan mediaaniprosenttiosuuden nousuun, sillä vertailukelpoisia tietoja ei ole saatavilla edelliseltä tilikaudelta.	x
	2-22 Kestävän kehityksen strategiaa koskeva lausunto	s. <b>6-7</b>				x
	2-23 Toimintaperiaatteita koskevat sitoumukset	s. <b>10-13</b> s. <b>68-69</b> Code of Conduct -toimintaperiaatteet: <b>mandatum.fi/konserni/hallinnointi/toimintaperiaatteet</b>				x
	2-24 Toimintaperiaatteiden vieminen käytäntöön	s. <b>20-28</b> s. <b>34-37</b> s. <b>39</b> s. <b>44-47</b> s. <b>47-49</b> s. <b>50-54</b> s. <b>55-56</b> s. <b>57-59</b> s. <b>60</b> s. <b>61-62</b> s. <b>63-65</b> s. <b>66-67</b> s. <b>68-69</b> s. <b>70</b> s. <b>71-72</b> s. <b>78</b>				x
	2-25 Prosessit negatiivisten vaikutusten välttämiseksi	s. <b>10-13</b>				x
	2-26 Neuvonanto ja väärinkäytösten ilmoittaminen	s. <b>60</b> s. <b>61-62</b> s. <b>63-65</b>				x



GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot			Riippumaton varmennus
			Raportointi- vaatimus	Syy	Selite	
	2-27 Lakien ja määräysten noudattaminen	s. <b>73</b>				x
	2-28 Jäsenyydet yhdistyksissä ja järjestöissä	s. <b>75-77</b>				x
	2-29 Sidosryhmädialogi	s. <b>75-77</b>				x
	2-30 Työehtosopimukset	s. <b>68-69</b>				x
<b>Olellaiset aiheet</b>						
<b>GRI 3: Olellaiset aiheet 2021</b>	3-1 Olellaisten aiheiden määrittely	s. <b>14-15</b> s. <b>80-82</b>	Osittain 3-1 a-b	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Mandatum Oyj syntyi Sampo Oyj:n osittaisjakautumisessa, joka täytäntöönpantiin 1.10.2023. Osittaisjakautumisen myötä Mandatum aloitti vuonna 2023 kaksinkertaisen olennaisuusanalyysin, jonka tulokset valmistuvat alkuvuodesta 2024.	x
	3-2 Luettelo olennaisista aiheista	s. <b>14-15</b> s. <b>80-82</b>				x
<b>Olellaiset aiheet</b>						
<b>GRI 3: Olellaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olellaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>78</b> Vuosikertomus 2023, s. <b>53</b> : <a href="https://mandatum.fi/vuosi2023">mandatum.fi/vuosi2023</a>				x
<b>GRI 201: Taloudelliset tulokset 2016</b>	201-1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Vuosikertomus 2023, s. <b>55, 58, 88, 89</b> : <a href="https://mandatum.fi/vuosi2023">mandatum.fi/vuosi2023</a> s. <b>75-77</b>				x
	201-2 Ilmastonmuutoksen taloudelliset vaikutukset sekä riskit ja mahdollisuudet	s. <b>16-17</b> s. <b>29</b>	Osittain 201-2-a	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Mandatum ei toistaiseksi raportoi ilmastonmuutoksen riskeihin tai mahdollisuuksiin liittyvistä kustannuksista.	x
	201-4 Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen tuki	Vuosikertomus 2023, s. <b>44</b> : <a href="https://mandatum.fi/vuosi2023">mandatum.fi/vuosi2023</a> Mandatum-konserni ei saanut taloudellista tukea miltään julkiselta hallinnolta vuonna 2023.				x

GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot			Riippumaton varmennus
			Raportointi- vaatimus	Syy	Selite	
<b>Korruption vastaisuus</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>60</b>				x
<b>GRI 205: Korruption vastaisuus 2016</b>	205-1 Korruptioon liittyvien riskien varalta arvioidut toimet	s. <b>16-17</b> s. <b>60</b> Korruptioon liittyviä riskejä on arvioitu koko Mandatum-konsernin toiminnan osalta.				x
	205-2 Korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	s. <b>60</b>	Osittain 205-2 a-e	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Mandatum raportoi korruptiota ja lahjontaa koskevan koulutuksen suoritusasteen koko henkilöstön osalta vuonna 2023.	x
	205-3 Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimet	s. <b>60</b>				x
<b>Kilpailuoikeus</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> Code of Conduct -toimintaperiaatteet: <b>mandatum.fi/konserni/hallinnointi/ toimintaperiaatteet</b>				x
<b>GRI 206: Kilpailuoikeus 2016</b>	206-1 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet	Ei oikeustoimia raportointivuoden aikana.				x
<b>Päästöt</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>20-28</b> s. <b>29</b> s. <b>71-72</b>				x
<b>GRI 305: Päästöt 2016</b>	305-1 Suorat (Scope 1) kasviuonepäästöt	s. <b>29</b> s. <b>71-72</b> s. <b>80-82</b> s. <b>99-101</b>				x
	305-2 Epäsuorat energiankulutuksen (Scope 2) kasviuonepäästöt	s. <b>29</b> s. <b>71-72</b> s. <b>80-82</b> s. <b>99-101</b>				x

GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot			Riippumaton varmennus
			Raportointi-vaatimus	Syy	Selite	
	305-3 Muut epäsuorat (Scope 3) kasvihuonepäästöt	s. <b>29</b> s. <b>71-72</b> s. <b>80-82</b> s. <b>99-101</b>				x
	305-4 Kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti	s. <b>29</b> s. <b>71-72</b>				x
	305-5 Kasvihuonepäästöjen vähentäminen	s. <b>71-72</b>				x
<b>Työterveys ja -turvallisuus</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>50-54</b>				x
<b>GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus 2018</b>	403-1 Työterveyden ja työturvallisuuden johtamisjärjestelmä	s. <b>50-54</b>				x
	403-2 Vaaratilanteiden tunnistaminen, riskien arviointi ja vaaratilanteiden tutkiminen	s. <b>50-54</b>				x
	403-3 Työterveyspalvelut	s. <b>50-54</b>				x
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi ja viestintä työterveydestä ja työturvallisuudesta	s. <b>50-54</b>				x
	403-5 Työntekijöiden työterveys- ja työturvallisuuskoulutus	s. <b>50-54</b>				x
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	s. <b>50-54</b>				x
	403-7 Liiketoimintasuhteiden kautta suoraan organisaatioon liittyvien työterveys- ja työturvallisuusvaikutusten ehkäiseminen ja torjuminen	s. <b>50-54</b>				x
	403-8 Työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	s. <b>50-54</b>	Osittain 403-8-a	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tiedot henkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden osalta eivät ole saatavilla.	x
	403-9 Työhön liittyvät tapaturmat	s. <b>50-54</b>	Osittain 403-9 a-g	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tiedot henkilöstöön kuulumattomien työntekijöiden osalta eivät ole saatavilla.	x

GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportoimatta jätetyt tiedot			Riippumaton varmennus
			Raportointi- vaatimus	Syy	Selite	
<b>Koulutus</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>55-56</b>				x
<b>GRI 404: Koulutus 2016</b>	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohti	s. <b>55-56</b>	404-1-a	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tietoa ei toistaiseksi kerätä. Sen sijaan on raportoitu koulutuskustannukset työntekijää kohti vuodessa.	x
	404-2 Ohjelmat työntekijöiden taitojen parantamiseksi ja siirtymävaiheen avustusohjelmat	s. <b>55-56</b> Ei siirtymävaiheen avustusohjelmia.				x
<b>Monimuotoisuus ja tasa-arvo</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>47-49</b>				x
<b>GRI 405: Monimuotoisuus ja tasa-arvo 2016</b>	405-1 Hallituksen ja työntekijöiden monimuotoisuus	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. <b>6-10: mandatum.fi/vuosi2023</b> s. <b>47-49</b>				x
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisten suhde	s. <b>57-59</b>	Osittain 405-2 a-b	Tiedot puutteellisia tai ei saatavilla	Tietoja ei toistaiseksi raportoida työntekijäkategorian tai lokaation mukaan.	x
<b>Syrjimättömyys</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>68-69</b>				x
<b>GRI 406: Syrjimättömyys 2016</b>	406-1 Syrjintätapaukset ja toteutetut korjaavat toimet	s. <b>68-69</b>				x
<b>Järjestäytymis- ja työehtosopimusoikeudet</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10-13</b> s. <b>20-28</b> s. <b>68-69</b>				x

			Raportoimatta jätetyt tiedot			
GRI-standardi	GRI-sisältö	Sijainti	Raportointi-vaatimus	Syy	Selite	Riippumaton varmennus
<b>GRI 407: Järjestäytymis- ja työehto- sopimus- oikeudet 2016</b>	407-1 Toiminnot ja toimittajat, joiden osalta oikeudet järjestäytymisvapauteen ja työehtosopimusneuvotteluihin voivat olla uhattuna	s. <b>20–28</b> s. <b>70</b>				x
<b>Lapsityövoima</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10–13</b> s. <b>20–28</b> s. <b>68–69</b>				x
<b>GRI 408: Lapsityövoima 2016</b>	408-1 Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen lapsityövoimaan	s. <b>20–28</b> s. <b>70</b>				x
<b>Pakkotyö</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10–13</b> s. <b>20–28</b> s. <b>68–69</b>				x
<b>GRI 409: Pakkotyö 2016</b>	409-1 Toiminnot ja toimittajat, joilla on merkittävä riski liittyen pakkotyöhön	s. <b>20–28</b> s. <b>70</b>				x
<b>Asiakkaiden yksityisyyden suoja</b>						
<b>GRI 3: Olennaiset aiheet 2021</b>	3-3 Olennaisten aiheiden hallinta	s. <b>10–13</b> s. <b>63–65</b> s. <b>66–67</b>				x
<b>GRI 418: Asiakkaiden yksityisyyden suoja</b>	418-1 Valitukset asiakkaan yksityisyyden loukkauksista tai asiakastietojen menetyksistä	s. <b>63–65</b> s. <b>66–67</b> Asiakastietojen osalta ei tunnistettu vuotoja, varkauksia tai tietojen menetyksiä.				x

# VASTUULLISUUSRAPORTIN ALLEKIRJOITUKSET

Helsingissä 19. päivänä maaliskuuta 2024  
Mandatum Oyj  
Hallitus

**Patrick Lapveteläinen**  
Hallituksen puheenjohtaja

**Jannica Fagerholm**  
Hallituksen varapuheenjohtaja

**Jukka Ruuska**

**Markus Aho**

**Kimmo Laaksonen**

**Johanna Lamminen**

**Petri Niemisvirta**  
Toimitusjohtaja

# TILINTARKASTAJAN VARMENNUSRAPORTTI

## MANDATUM OYJ:N HALLITUKSELLE

### LAAJUUS

Olemme suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat tietyt vastuullisuustiedot (jäljempänä vastuullisuusraportti) raportointiajanjaksolta 1.1.–31.12.2023 Mandatum Oyj:n (y-tunnus 3355142-3) Vastuullisuusraportissa. Varmennuksen kohteena olevat tiedot käyvät ilmi Vastuullisuusraporttiin liitetystä GRI-sisältöindeksistä.

### HALLITUKSEN VELVOLLISUUDET

Mandatum Oyj:n hallitus vastaa Vastuullisuusraportoinnin laatimisesta ja esittämisestä raportointikriteeristön eli yhtiön raportointiohjeiden ja GRI Sustainability Reporting Standards -raportointiohjeiston mukaisesti. Tämä sisältää velvollisuuden laatia ja ylläpitää sisäistä valvontaa, ylläpitää tarvittavia asiakirjoja sekä tehdä vastuullisuustietoihin liittyviä arvioita, jotka he katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia Vastuullisuusraportoinnin tiedot, jossa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyttä.

### TILINTARKASTAJAN VELVOLLISUUDET

Meidän velvollisuutemme on suorittaa rajoitetun varmuuden antava toimeksianto ja esittää toimeksiannon perusteella riippumaton johtopäätös. Toimeksianto on suoritettu kansainvälisen varmennustoimeksiantostandardin ISAE 3000 (uudistettu) ”Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus” mukaisesti ja sen ehdot on sovittu Mandatum Oyj:n kanssa. ISAE 3000 -standardi edellyttää varmennustoimeksiannon suunnittelua ja suorittamista siten, että saadaan rajoitettu varmuus siitä, onko vastuullisuustiedoissa olennaista virheellisyttä. Valittujen varmennustoimenpiteiden luonne, ajoitus ja laajuus perustuvat ammatilliseen harkintaan sisältäen arvioinnin väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvasta olennaisesta virheellisyydestä. Uskomme, että hankkimamme evidenssi on riittävä ja asianmukaista rajoitetun varmuuden johtopäätöksellemme.

Olemme säilyttäneet riippumattomuutemme ja vahvistamme, että olemme noudattaneet International Ethics Standards Board for Accountants, IESBA:n määrittämiä eettisiä vaatimuksia. Olemme soveltaneet kansainvälistä laadunhallintastandardia ISQM 1.

### KUVAUS SUORITETUISTA TOIMENPITEISTÄ

Rajoitetun varmuuden toimeksiannossa evidenssin hankkimismenetelmät ovat rajoitetumpia kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa, minkä vuoksi saadaan rajoitetumpi varmuus kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa. Olemme suunnitelleet ja suorittaneet toimeksiannon siten, että saamme riittävästi asianmukaista evidenssiä rajoitetulle varmuudelle ja johon perustaa johtopäätöksemme, eivätkä siten kaikkea evidenssiä, joita vaaditaan kohtuullisen varmuuden saamiseksi. Vaikka huomioimme sisäisten 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 Vastuullisuusraportoinnin sekä siihen liittyvän tiedon laatimisesta sekä analyttisten ja muiden toimenpiteiden suorittamisesta.

### TOIMENPITEET SISÄLSIVÄT

Olemme suorittaneet toimeksiannossa muun muassa seuraavat toimenpiteet:

- Haastatelleet Yhtiön ylimmän johdon edustajia.
- Haastatelleet vastuullisuusraportoinnin sisältämien tietojen keräämisestä ja raportoinnista vastaavia henkilöitä.
- Käyneet läpi prosesseja ja järjestelmiä, joita käytetään raportoitavien tietojen keräämisessä.
- Käyneet läpi sisäistä ja ulkoista dokumentaatiota selvittääksemme, missä laajuudessa nämä dokumentit ja tiedot tukevat vastuullisuusraportoinnissa esitettyä informaatiota, ja arvioineet ovatko esitetyt tiedot linjassa sen kanssa, mikä on kokonaisvaltainen ymmärryksemme Mandatumin yritys vastuun tavoitteista sekä johtamisesta.

- Suorittaneet analyttisiä tarkastus-toimenpiteitä, uudelleenlaskentaa ja aineistotarkastusta sekä testanneet tietojen yhdistelyä arvioidaksemme vastuullisuusraportin oikeellisuutta.
- Arvioineet vastuullisuusraportin esittämistapaa ja yhdenmukaisuutta Global Reporting Initiativen laatiman yhteiskuntavastuun Standards-raportointiohjeiston raportoinnin sisällönmäärittelyä ja raportoinnin laatua koskevien periaatteiden kanssa.

### JOHTOPÄÄTÖS

Suorittamiemme toimenpiteiden ja hankkimamme evidenssien perusteella tietoomme ei ole tullut seikkoja, jotka antaisivat aiheen olettaa, ettei Vastuullisuusraportointi raportointiajanjaksolla 1.1.- 31.12.2023 olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Helsingissä, 25. maaliskuuta 2024

Deloitte Oy  
Tilintarkastusyhteisö

Reeta Virolainen  
KHT

Anu Servo  
KHT



# YHTEYSTIEDOT

**MANDATUM OYJ**

Bulevardi 56, 00120 Helsinki

Y-tunnus: 3355142-3

Puhelin: 010 515 225

Sähköposti: [etunimi.sukunimi\(at\)mandatum.fi](mailto:etunimi.sukunimi(at)mandatum.fi)

Verkkosivut: [www.mandatum.fi](http://www.mandatum.fi)

**VASTUULLISUUSRAPORTTIIN****LIITTYVÄT YHTEYDENOTOT:**

SVP, Viestintä, brändi ja vastuullisuus

Niina Riihelä

Sähköposti: [niina.riihela\(at\)mandatum.fi](mailto:niina.riihela(at)mandatum.fi)

Puhelin: 040 7281 548

# VASTUUVARAUMA

Tämä vastuullisuusraportti on Mandatum-konsernin tuottamaa markkinointimateriaalia. Tässä raportissa käsitellään konsernin toimintaan ja rahoitustuotteisiin liittyviä kestävyysseikkoja yleisellä tasolla. Mandatum AM AIFM Oy:n hoitamien rahastojen osalta kestävyyttä koskevat tiedonannot ovat saatavilla yhtiön verkkosivuilla alla mainitussa osoitteessa ja Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiön hallinnoimien sijoituskorien tuotekohtaiset tiedonannot ovat saatavilla osoitteessa [www.mandatum.fi/sijoituskohteet](http://www.mandatum.fi/sijoituskohteet).

Tämä markkinointimateriaali liittyy erikseen mainituin osin suomalaiseen erikoissijoitusrahastoon Mandatum AM Suomi Kiinteistöt II ("SK II"), joka sijoittaa kiinteistöihin ja vain ammattimaisille sijoittajille suunnattuun Mandatum AM Growth Equity II Ky -rahastoon ("GE II"), joka sijoittaa Pohjoismaisiin kasvuyhtiöihin. Molemmat rahastot noudattavat kestävä rahoituksen tiedonantoasetuksen (SFDR) artiklan 8 mukaisia tiedonantovelvoitteita. Rahastojen salkunhoitajana toimii Mandatum Asset Management Oy (MAM) ja rahastoja hallinnoi Mandatum AM AIFM Oy (osoite: Bulevardi 56, P.O Box 1221, FI 00101 Helsinki, Finland). Ennen minkään sijoitus-

päätösten tekemistä, sijoittajien on tutustuttava rahastojen virallisiin asiakirjoihin. SK II -erikoissijoitusrahastoa koskevat asiakirjat ja tiivistelmä sijoittajan oikeuksista englanniksi (sisältäen oikeudenkäyntimenettelyihin liittyvät kollektiiviset toimet kansallisella ja Euroopan tasolla) ovat saatavilla veloitusetta osoitteessa [www.mandatumam.com/mandatum-am-aifm](http://www.mandatumam.com/mandatum-am-aifm). SK II -erikoissijoitusrahastoa markkinoidaan seuraavissa maissa: Suomi, Ruotsi, Norja, Tanska, Alankomaat, Ranska ja Espanja. GE II -rahaston markkinointi on tarkoitettu yksinomaan ammattimaisille sijoittajille niissä EU/EEA valtioissa, joissa rahasto on rekisteröity myyntiin. GE II -rahaston viralliset asiakirjat ovat pyynnöstä saatavilla MAMista. Hallinnointiyhtiö voi päättää rahastojen markkinointia koskevien sopimusten irtisanomisesta.

Mandatum Global Investment Fund SCSp SICAV-RAIF - UI-Mandatum AM Senior Secured Loan Fund -rahasto on tarkoitettu vain ammattimaisille sijoittajille. MAM toimii rahaston salkunhoitajana. Rahastoa hallinnoi Universal-Investment-Luxembourg S.A. Rahasto on SFDR:n artikla 9 mukainen rahoitustuote. Löydät lisätietoa rahaston kestävä kehityksen näkökohdista osoitteesta

[www.universal-investment.com/-/media/Project/Universal-Investment-Reference-Page/Universal-Investment/Fondsmitteilungen/Mandatum\\_Global\\_Investment\\_Fund\\_SCSp\\_SICAV-RAIF\\_UI-Mandatum\\_AM\\_Senior\\_Secured\\_Loan\\_Fund\\_Web-Dokument.pdf](http://www.universal-investment.com/-/media/Project/Universal-Investment-Reference-Page/Universal-Investment/Fondsmitteilungen/Mandatum_Global_Investment_Fund_SCSp_SICAV-RAIF_UI-Mandatum_AM_Senior_Secured_Loan_Fund_Web-Dokument.pdf).

European Real Estate (ERE) -ohjelma ja Private Debt (PD) -ohjelma koostuvat sijoituskoreista, jotka ovat liitettävissä sijoitussidonnaisten vakuutusten sijoituskohteiksi. Sijoitussidonnaisten vakuutusten arvonkehitys perustuu vakuutuksenottajan valitsemien sijoituskohteiden arvonkehitykseen. Sijoitussidonnaiset vakuutukset myöntää ja sijoituskorit omistaa Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö (Mandatum Life). MAM toimii salkunhoitajana sekä Mandatum Lifen asiamiehenä vakuutusyhtiön puolesta ja lukuun. Mandatum Life tai sen asiamiehet eivät vastaa sijoituskohteiden arvonkehityksestä eivätkä vakuutukseen liitettyjen sijoituskohteiden valinnasta. Esityksessä käytetyt tiedot on annettu tiivistetyssä muodossa, eivätkä ne anna täydellistä kuvaa esityksen kohteena olevista asioista tai niihin liittyvistä riskeistä. Esitetyt tiedot perustuvat esityksen tekohetkellä käytössä olleisiin tietoihin sekä

Mandatum sen hetkisiin näkemyksiin ja arvioihin. Mandatum voi muuttaa näkemyksiään tai arvioitaan ilman erillistä ilmoitusta. Asiakkaan tulee huolellisesti perehtyä vakuutuksen ja sijoituskohteiden ehtoihin ja esitteisiin ennen vakuutuksen ottamista, vakuutukseen tehtäviä muutoksia tai sijoituskohteiden valitsemista tai muuttamista.

Lainsäädäntöä koskevat tiedot perustuvat Mandatumn käsitykseen esityksen tekohetkellä voimassa olevasta lainsäädännöstä ja verotuskäytännöstä. Mandatum tai sen asiamiehet eivät vastaa lainsäädännön muutosten vaikutuksista esityksen tietoihin. Tätä markkinointimateriaalia ei ole tarkoitettu sijoitus-, oikeudelliseksi, kirjanpito- tai veroneuvonnaksi. Sijoituksia ja allokaatioita koskevia yhteenvetoja, jotka saattavat muuttua, ei tule käsittää kehotukseksi ostaa tai myydä niissä mainittuja arvopapereita. Kaikki mielipiteet ja ennusteet ovat mainittuna päivämäärää koskevia, saattavat muuttua ilman erillistä ilmoitusta ja saattavat sisältää epätarkkuuksia. Esitetyt tiedot ei tule missään tapauksessa käsitellä sijoituskehotuksena tai tarjouksena.

Lähde (ellei toisin ole ilmoitettu):  
Mandatum-konserni



## **Mandatum Oyj**

Rekisteröity kotipaikka ja osoite  
Bulevardi 56, 00120 Helsinki, Suomi  
Y-tunnus 3355142-3

**[www.mandatum.fi](http://www.mandatum.fi)**