

Vastuullisuuskerromus 2021



fennia

Sisällys

Fennia-konsernin strategia	1
Toimintamme keskiössä on asiakas	1
Vastuullisuus Fennia-konsernin liiketoiminnoissa	3
Fennian olennaisuusmatriisi	4
Eettinen ja vastuullinen liiketoiminta	5
Fennian hallintojärjestelmä	12
Liiketoimintamalli	14
Taloudellinen vastuu ja yrittäjyyden edistäminen	15
Yrittäjyyden edistäminen	15
Verojalanjälki	18
Sosiaalinen vastuu	19
Yhdenvertaisuuden edistäminen	19
Osaava ja uudistuva henkilöstö	21
Hyvinvoiva fennialainen	21
Hyvä johtaminen on avain henkilöstön hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen	22
Osaaminen luo hallinnantunnetta ja hyvinvointia	23
Henkilöstötietoa 2021	25

Fennia-konsernin strategia

Fennia-konserni on missionsa mukaisesti olemassa yrittämistä ja elämää varten. Olemme luotettava kumppani sinulle, olit sitten turvaamassa yritystoimintaasi tai oman elämäsi tärkeitä asioita.

Visionamme on antaa vakuutusalan paras asiakaskokemus. Haluamme, että asiakkaamme kokevut palvelumme niin hyvinä, että he suosittelevat Fenniaa ja että olemme haluttu yhteistyökumppani.

Olemme asettaneet vuoteen 2022 ulottuvalle strategiakaudelle neljä tavoitetta, jotka ovat:

- Uudistumiskykyinen henkilöstö
- Kasvava yritysasiakkaissa
- Tehokas kotitalouksissa
- Vakavarainen

Toimintamme keskiössä on asiakas

Fennia on suomalainen, asiakkaidensa omistama vahinkovakuutusyhtiö, jonka juuret ja arvot ovat vahvasti yrittäjyydessä. Toimialaamme kuuluvat lakisääteiset ja vapaaehtoiset vahinkovakuutukset, joita tarjoamme yrityksille, yrittäjille ja henkilöasiakkaille.

Me toimimme keskinäisyyden pohjalta. Keskinäisen vakuutusyhtiön asiakas on myös yhtiön äänivaltainen osakas. Keskinäisen yhtiön tulosta voidaan käyttää oman yrityksen palvelutason kehittämiseen ja asiakasosakkaamme ovat mukana päättämässä, miten se tehdään. Jokainen asiakkaamme on myös meidän omistajamme.

Tulevaisuuden Fennia -ohjelma on polkumme kohti visiota sekä keino toteuttaa strategiaa ja menestyä. Ohjelma on monivuotinen ja se nivoo yhteen lukuisia hankkeita ja projekteja. Niistä jokainen vie Fenniaa kohti visiota.

Ohjelman ensimmäisenä näkyvänä virstanpylväänä uudistimme brändimme keväällä 2020. Nyt ohjelman keskiössä on järjestelmä uudistus, jonka avulla kehitämme muun muassa digitaalisia palveluitamme ja muotoilemme tuotteemme asiakaslähtöisesti. Tavoitteemme on olla ymmärrettävä vakuutusyhtiö, jolla on tulevaisuudessa ennakoivin ja huolta pitävin asiakassuhde ja -kokemus, sekä loistavat digitaaliset kyvykkyydet.

Asiakaskokemusohjelma antaa kehitykselle suuntaviivat

Asiakaskokemusohjelmamme määrittää, minkälainen on Fennian tavoittelema asiakaskokemus. Tavoiteasiakaskokemuksemme ohjaavat periaatteet on tunnistettu yhdessä asiakkaiden kanssa ja ne ovat sujuvuus, ymmärrettävyys ja empatia.

Sujuvuus merkitsee asiakkaalle sitä, että asiointi kanssamme on sujuvaa, vaivatonta sekä saumatonta kaikissa kanavissamme. Pidämme asiakkaan vakuutukset ajan tasalla muuttuvissa tilanteissa sekä autamme ennaltaehkäisemään vahinkoja.

Ymmärrettävyyden osalta tavoitteemme on se, että meillä Fenniassa vakuutusasiat ovat alan selkeimpiä ja helpoimmin ymmärrettäviä. Kerromme selkeästi, mitä ne tarkoittavat ja tarjoamme suosituksen tarpeeseen sopivasta ratkaisusta.

Empatia on tärkeä osa vakuutusyhtiön asiakaskokemusta. Me Fenniassa palvelemme asiakasta välittäen ja ymmärtäen hänen tarpeensa. Asiat ratkaisemme reilusti ja läpinäkyvästi.

Tavoitteemme on, että tuotteemme, palvelumme ja toimintatapamme vastaavat mahdollisimman hyvin asiakkaiden tarpeisiin. Asiakastarpeiden ja -odotusten selvittämiseksi hyödynnämme dataa monipuolisesti ja otamme asiakkaat mukaan kehitystyöhön monin eri tavoin. Haastattelemme asiakkaita aktiivisesti osana tuotteiden ja palveluiden suunnittelutyötä ja teetämme kehitysaihoita asiakkailla prosessin eri vaiheissa.

Asiakaslähtöisen kehittämisen varmistamiseksi toteutamme Fennialla vuosittain erilaisia palvelumuotoiluhankkeita ja asiakastutkimuksia. Tavoiteasiakaskokemuksemme kulmakivien ohjaamana pyrimme jatkuvasti kehittämään palveluitamme ja sisältöjämme eri kanavissa. Mukana tässä työssä ovat esimerkiksi aktiivisen asiakasyhteisömme jäsenet, jotka osallistuvat erilaisiin kehittämistoimenpiteisiin ja tarjoavat näkemyksiään suunnittelun tueksi. Lisäksi teemme esimerkiksi legal design -työtä, jonka tähtäimessä on asiakaslähtöinen vakuutus sisällöjen ja -viestinnän muotoilu selkeämmäksi ja ymmärrettävämmäksi juridiset vaatimukset huomioon ottaen.

Asiakaskokemuksen kehittyminen vuoden 2021 aikana

Mittaamme asiakaskokemusta kaikissa asiointikanavissamme Net Promoter Score (NPS) -mittarilla, joka kertoo asiakastyytyväisyydestä sekä -uskollisuudesta. Asioinnin NPS jatkoi positiivista kehitystä vuonna 2021 ja oli +54, jolloin kasvua edellisvuoteen tuli +4 prosenttiyksikköä. Asiointikanavittain tarkasteltuna henkilökohtaista palvelua tarjoavat kanavat saavat erittäin korkeat tulokset.

Näissä kanavissa korostuvat tuottamamme asiakaskokemuksen vahvuudet eli ystävällinen ja ammattitaitoinen palvelu. Tyytyväisyys asiointiin digitaalisissa kanavissa kehittyi myös positiivisesti vuoden aikana sivuston jatkuvan kehittämisen ja selkeyttämisen ansiosta.

Vastuullisuus Fennia-konsernin liiketoiminnoissa

Vastuullisuuskertomuksemme kuvaa Fennia-konsernin vastuullisuutta ja kestäväää liiketoimintaa. Olemme tuottaneet raportin kaikille asiakkaillemme, yhteistyökumppaneillemme ja sidosryhmillemme, jotka ovat kiinnostuneita liiketoiminnastamme.

Olemme jatkaneet vastuullisuustyön kehittämistä. Kaikille sidosryhmiemme kanssa tehdyn olennaisuusarvioinnin aihealueille ei vielä ole asetettu tavoitteita tai määritetty mittareita. Kehitämme vastuullisuutta ja raportointia luonnollisena osana liiketoimintaamme yhteistyössä asiakkaiden, henkilöstön, yhteistyökumppanien ja muiden sidosryhmien kanssa.

Tässä kertomuksessa kuvataan vuoden 2021 toimintoja ja nykytilaa.

Vastuullisuuskertomus sisältää kirjanpitolain mukaisen selvityksen muista kuin taloudellisista tiedoista (NFI), mukaan lukien taksonomia-asetuksen artiklan 8 edellyttämät tiedot sekä kuvauksen Fennian sidosryhmille tehdyn vastuulliskyselyn perusteella muodostetussa olennaisuusmatriisissa merkittävimmiksi arvioiduista vastuullisuuteen vaikuttavista osa-alueista.

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Fennian hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat raportista ja ovat hyväksyneet sen tiedot.

Helsingissä 21. päivänä kesäkuuta 2022

Mikael Ahlbäck
hallituksen puheenjohtaja

Jyrki Mäkynen
hallituksen varapuheenjohtaja

Henry Backlund

Johanna Ikäheimo

Juha-Pekka Kallunki

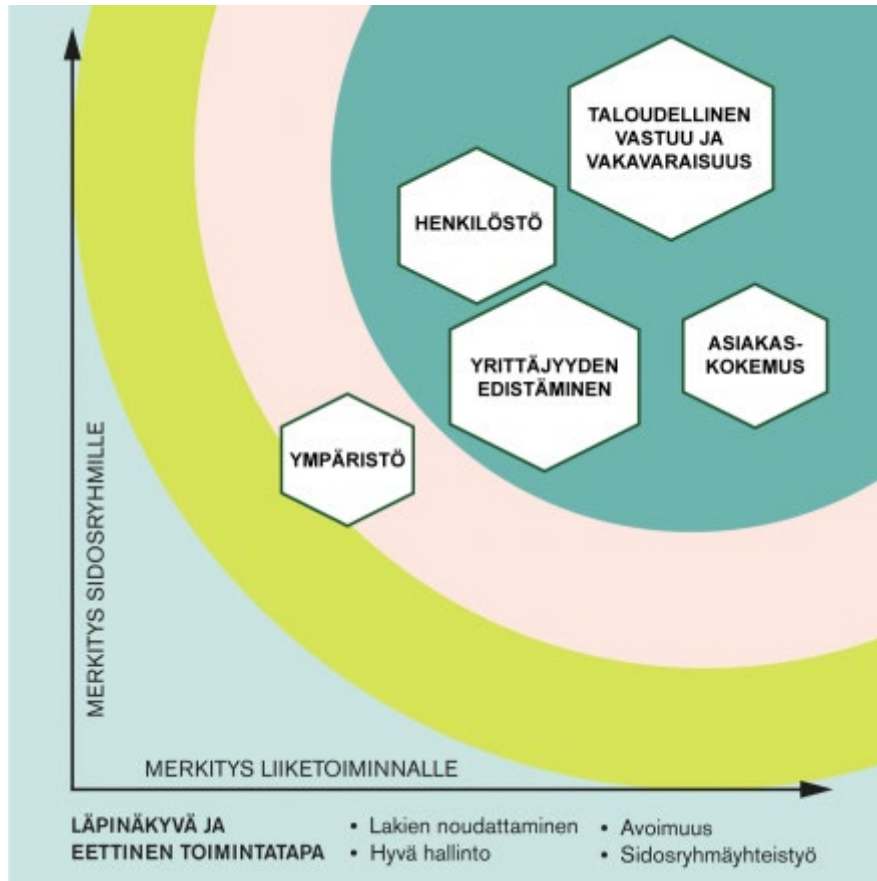
Anni Ronkainen

Risto Tornivaara

Tomi Yli-Kyyny
toimitusjohtaja

Fennian olennaisuusmatriisi

Olennaisuusmatriisiin olemme koonneet sidosryhmien oleellisiksi arvioimat aiheet vastuullisuudessa Fennia-konsernissa. Tärkeimpinä vastaajat pitivät taloudellista vastuuta ja vakavaraisuutta, asiakaskokemusta, henkilöstökokemuksen kehittämistä ja yrittäjyyden edistämistä.



Läpinäkyvä ja eettinen toiminta on luonnollisesti luottamus pohja koko liiketoimintamme vastuullisuudelle.

Taloudellinen vastuu ja vakavaraisuus

- Vakavaraisuuden turvaaminen
- Harmaan talouden ja korruption torjunta

Asiakaskokemus

- Digitaalisten järjestelmien ja palvelujen käytettävyys
- Aktiivinen viestintä, sidosryhmien osallistaminen ja dialogi
- Parhaan asiakaskokemuksen tuottaminen

Yrittäjyyden edistäminen

- Turvallisuuden ja hyvinvointiin vaikuttaminen
- Yrittämisen edellytysten turvaaminen
- Yrittäjyyden ymmärtäminen ja edistäminen

Henkilöstö

- Ammattitaidon ja osaamisen jatkuva kehittäminen
- Työterveys ja -turvallisuus
- Tasa-arvoinen kohtelu ja tasavertaiset mahdollisuudet

Ympäristö

- Materiaali- ja energiatehokkuus
- Ympäristön hyvinvoinnin huomioiminen
- Ilmastonmuutoksen hillitseminen

Tiedot olennaisuusmatriisia varten kerättiin verkkokyselyn avulla tammikuussa 2018 keskeisiltä sidosryhmiltämme: henkilöstöltä, asiakkailta, viranomaisilta, medialta, sekä Fennian hallituksen, hallintoneuvoston sekä alueellisten neuvottelukuntien jäseniltä. Uusi olennaisuusanalyysi tehdään vuoden 2022 lopussa.

Eettinen ja vastuullinen liiketoiminta

Eettinen toiminta

Luottamus on strategiamme toteuttamisen ja vakuutustoiminnan harjoittamisen ehdoton edellytys. Noudattamalla eettisiä ja vastuullisia toimintatapoja vahvistamme asiakkaiden, muiden sidosryhmien ja henkilöstön luottamusta toimintaamme.

Eettisyys ja vastuullisuus tarkoittavat meillä muun muassa sääntelyn, sisäisten periaateasiakirjojen ja ohjeiden sekä sopimusten noudattamista ja näihin liittyvien riskien hallintaa liiketoiminnassa sekä ehdotonta tavoitetta kohdella asiakkaita, muita sidosryhmiä ja henkilöstöä oikeudenmukaisesti ja yhdenvertaisuuden periaatteita noudattaen.

Vastuullisuus ilmenee liiketoiminnassamme muun muassa siten, että pyrimme toimimaan asiakassuhteissa ja kaikissa kohtaamisissa kumppaneiden ja kilpailijoiden kanssa oikeudenmukaisesti ja reilusti. Noudatamme toiminnassamme, kuten vastuunvalinnassa ja korvaustoiminnassa, aina myös hyvää vakuutustapaa.

Vuonna 2021 vahvistimme hyvän liiketavan periaatteet (*Code of Conduct*), joihin on koottu keskeiset eettistä toimintaa edistävät linjaukset. Hyvän liiketavan periaatteista järjestettiin tietoiskuja esihenkilöille ja loppuvuodesta 2021 julkaistiin hyvän liiketavan periaatteita koskeva koko henkilöstölle suunnattu verkkokurssi. Hyvän liiketavan periaatteiden käsittelemistä aihealueista kuten eturistiriidoista, lahjojen ja vieraanvaraisuuden vastaanottamisesta ja antamisesta, tiedon luottamuksellisuudesta ja harmaan talouden, rahanpesun ja terrorismin rahoituksen torjunnasta on henkilöstölle julkaistu lisäksi yksityiskohtaisempi ohjeistus yhtiön intranet-kanavassa. Koulutamme henkilöstöämme näistä aiheista myös jatkuvasti.

Toimimme yhteistyössä finanssialan, poliisin ja viranomaisten kanssa rahanpesun, terrorismin rahoittamisen, petosrikollisuuden, lahjonnan sekä laajemmin harmaan talouden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi.

Mahdollisia sisäisiä väärinkäytöksiä ehkäisemme kehittämällä jatkuvasti sisäisen valvonnan kulttuuria. Kannustamme henkilöstöämme ilmoittamaan havaitsemastaan mahdollisesta epäeettisestä tai sääntöjen vastaisesta toiminnasta Fennian sisäisen operatiivisten riskien ilmoituskanavaan. Joulukuussa 2021 otimme käyttöömme myös ns. whistleblowing-ilmoituskanavan, jonka kautta henkilöstömme ja yhtiön sidosryhmät voivat ilmoittaa havaitsemistaan whistleblowing-direktiivin alaan kuuluvista rikkomuksista nimettömästi. Fennian riippumattomat valvontatoiminnot seuraavat kaikkia toiminnan eettisyyttä koskevia havaintoja ja varmistavat, että epäeettiseen toimintaan myös puututaan.

Vuonna 2021 tarkensimme palkitsemisen periaatteitamme. Fennia-konsernissa palkitsemisen lähtökohtana on kannustava, oikeudenmukainen, hyvinvointia tukeva, kohtuullinen sekä konsernin ja konserniyhtiöiden lyhyen ja pitkän tähtäimen etujen mukainen johdon ja henkilöstön palkitseminen. Kiinnitämme palkitsemisessa huomiota myös siihen, että se kannustaa henkilöstöämme vastuulliseen toimintaan ja edistää hyvän hallintotavan mukaisesti toimimista. Palkitsemisessa voidaan huomioida määrällisten tavoitteiden lisäksi esimerkiksi henkilöstötyytyväisyyteen ja henkilöstön hyvinvointiin liittyviä kriteerejä. Palkitsemisessa huomioimme myös laadullisia elementtejä, ja esimerkiksi asiakastytyväisyys voi vaikuttaa palkitsemiseen. Toisaalta palkitsemiseen ei oikeuta toiminta, jossa on rikottu sääntelyveloitteitamme, periaatteitamme tai ohjeitamme, tai toimittu eettisten toimintatapojen vastaisesti.

Vastuullisuus sijoitustoiminnassa ja sijoitusvakuutusten tarjoamisessa

Finanssialaa koskeva vastuullisuussääntely on lisääntynyt viime vuosina ja se tarkentuu jatkuvasti. Sijoitustoiminnassa kiinnitämme huomiota kestävyystekijöiden edistämiseen ja kestävyysriskien hallitsemiseen. Kestävyystekijöillä tarkoitetaan ympäristöön, yhteiskuntaan ja työntekijöihin liittyviä asioita, ihmisoikeuksien kunnioittamista sekä korruption ja lahjonnan torjuntaan liittyviä asioita. Kestävyysriskillä puolestaan tarkoitetaan ympäristöön, yhteiskuntaan tai hallintotapaan liittyvää tapahtumaa tai olosuhdetta, jonka toteutumisella saattaisi olla tosiasiallinen tai mahdollinen kielteinen olennainen vaikutus esimerkiksi sijoituksen arvoon, kannattavuuteen tai maineeseen.

Sijoitustoimintamme tavoitteena on hoitaa varojamme niin, että asiakkaillemme annetuista lupauksista voidaan pitää kiinni korkealla todennäköisyydellä kaikissa markkinaolosuhteissa.

Tämän yleisen tavoitteen lisäksi vastuullisuuteen ja kestävyysriskien liittyvän sääntelyn lisääntyessä olemme lisänneet sijoituksiemme vastuullisuuteen ja kestävyysriskien tähtäviä toimia.

Fennia-konsernissa noudatetaan keväällä 2021 laadittuja kestävyysriskejä koskevia toimintaperiaatteita. Vastuullisuuteen liittyvä sääntely tulee jatkossa lisäämään Fennian ja Henki-Fennian sijoitusten kestävyysriskeihin liittyvää raportointia. Tätä silmällä pitäen olemme myös valinneet yhteistyökumppanin, jonka palvelua käytämme jatkossa sijoitusomaisuuden kestävyysriskien seuraamiseen, raportointiin ja sijoitustoimintaan liittyvään päätöksentekoon. Tämän

avulla saamme luotua konkreettiset mittarit koko taseen sijoituksille ja pystymme noudattamaan tulevaisuudessa myös sääntelyn mukaista raportointia.

Sijoitusomaisuutemme hoidosta iso osa on ulkoistettu, jolloin instrumenttivalinta ja päätöksenteko yksittäisten sijoituskohteiden osalta on jätetty varainhoitajille. Tämä tarkoittaa sitä, että iso osa vastuullisuuteen liittyvistä käytännön toimista on myös varainhoitajilla. Siksi olemme valinneet varainhoitajiksi tahoja, joilla vastuullisuusasiat on integroitu olennaiseksi osaksi sijoitustoimintaa.

Varainhoitajat toteuttavat vastuullista sijoitustoimintaa Fennia-konsernin mandaateissa useilla eri tavoilla. Likvideissä suorissa sijoituksissa vastuullisuutta edistetään mm. poissulkemisella, aktiivisella omistajuudella, vaikuttamisella, sekä säännöllisellä seurannalla ja raportoinnilla. Epäsuorissa sijoituksissa osa sijoituksista on ohjattu kestävyyttä edistäviin sijoituskohteisiin.

Konkreettisia toimenpiteitä on tehty myös kiinteistösalkuissamme, jossa on käynnissä useita toimenpiteitä sijoituskohteiden ja salkun kestävyysriskien minimoimiseksi.

Vuoden 2021 aikana kiinteistöportfoliollemme laadittiin vastuullisuusohjelma, joka määrittää tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2022–2025. Kiinteistösijoitusten osalta on jatkettu vuonna 2019 aloitettua kiinteistöjen energiankulutuksen ja energiankäytön hallintaa koskevaa yhteistyötä valitsemiemme yhteistyökumppaneiden kanssa. Olemme myös aloittaneet yhteistyön energiamanagerina toimivan tahon kanssa 1.7.2021 alkaen.

Yhteistyön avulla kokonaisenergiankulutusta saatiin laskettua ensimmäisenä vuonna (2020) 9,4 % ja CO₂ -päästöjä 9,7 %. Vuonna 2021 energiankulutusta saatiin laskettua edelleen -2,8 %, mutta CO₂-päästöt kasvoivat 0,3 %. Kiinteistösijoituksissamme on toteutettu myös energiatehokkuussopimuksen (TETS) mukaisia, energiatehokkuutta parantavia toimenpiteitä yhteensä 15 kpl, jotka tulevat pienentämään kiinteistöjen vuosikulutusta arvion mukaan 188 MWh lämpöenergian sekä 296 MWh sähköenergian osalta. Myös kiinteistönhoidosta ja jätehuollosta solmittiin vuonna 2021 koko salkkua koskevat puitesopimukset valtakunnallisten toimijoiden kanssa ja Fennian kiinteistösijoitusten sähkönhankinnassa hankittiin syksyn 2021 aikana alkuperätakuut (pohjoismainen tuulivoima) vuodelle 2022.

Henki-Fenniassa laadittiin keväällä 2021 myös sijoitusvakuutusten kestävyysriskeihin liittyvät periaatteet. Sijoitusvakuutuksiin liittyvät kestävyystekijät ja -riskit sekä haitalliset vaikutukset kestävyystekijöihin riippuvat siitä, millaisia sijoituskohteita vakuutukseen liitetään. Henki-Fennian vakuutuksiin on liitettävissä useiden rahastoyhtiöiden ja sijoituspalveluyhtiöiden sijoituskohteita ja -palveluita, ja kukin yhtiö arvioi tarjoamansa tuotteen kestävyysriskit ja haitalliset kestävyysvaikutukset. Henki-Fennian sijoitusvakuutuksiin voi liittää kestävyystekijöiltään ja -riskeiltään erilaisia sijoituskohteita.

Henki-Fennia valitsee yhteistyökumppaneikseen tahoja, jotka ovat sitoutuneet edistämään vastuullista sijoittamista kansainvälisesti tunnustettuja standardeja (esim. UN PRI ja FINSIF) noudattamalla. Valittaessa Henki-Fennian vakuutuksiin uusia sijoituskohteita kiinnitetään huomiota muun muassa siihen, että sijoituskohteita ja -palveluita tarjoavilla yhtiöillä on toimintamalli vastuullisuusnäkökulmien huomioimiseksi. Lisäksi varmistetaan, että vakuutuksiin liitettävässä sijoituskohdevalikoimassa on jatkuvasti tarjolla useita kestäviä tai kestävyysteki-

jöitä edistäviä sijoituskohteita. Henki-Fennian tarjoamien sijoituskorien sijoituskohteiden kestävyysluokituksia on tarkasteltu ja päätetty, että kaikissa sijoituskoreissa vähintään 70 % varallisuudesta on sijoitettu kestäviin tai kestävyyttä edistäviin sijoituskohteisiin.

Sijoitusvakuutusta tarjottaessa arvioidaan vakuutuksen ja sen sijoituskohteiden soveltuvuus ja asianmukaisuus asiakkaalle, mutta arvioinnissa ei vielä vuonna 2021 huomioitu kestävyysriskeihin liittyviä näkökulmia. Henki-Fennian vakuutusten sijoituskohdevalikoimassa on kuitenkin tuotteita, joissa kestävyysriskeihin on kiinnitetty huomiota ja näitä tarjotaan kestävyystekijöistä kiinnostuneille asiakkaille.

EU:n kestävän rahoituksen sääntelyn edellyttämät tiedot

Euroopan Unionin kestävän rahoituksen ja sen alaisten toimenpidekokonaisuuksien tavoitteena on toteuttaa Euroopan vihreän kehityksen ohjelman päämääriä. Kestävän rahoituksen sääntelyhankkeet vaikuttavat laajasti finanssialan yritysten toimintaan ja raportointiin. Sääntelykokonaisuus on tällä hetkellä vielä kesken ja siihen on odotettavissa täydennyksiä ja täsmennyksiä tulkintoja. Seuraamme sääntelyn kehittymistä ja osallistumme sääntelyn kehittämistä koskevaan vuoropuheluun pääsääntöisesti finanssialan yhteistyöelimissä.

Yhtenä osana kestävän rahoituksen sääntelyyn kuuluu EU:n taksonomia-asetus¹. Taksonomia-asetuksella luodaan kestävän rahoituksen luokittelujärjestelmä eli taksonomia, jonka on tarkoitus auttaa yrityksiä ja sijoittajia arvioimaan, ovatko yritysten taloudelliset toimet kestäviä ympäristön kannalta. Taksonomia määrittelee yritysten toiminnalle kriteeristön, jonka perusteella voidaan arvioida, missä määrin yrityksen toiminta tukee ympäristö- ja ilmastotavoitteiden saavuttamista. Taksonomia-asetus asettaa myös uusia raportointivelvoitteita muiden kuin taloudellisten tietojen raportointidirektiiviin² (NFRD) perusteella raportointivelvollisille yrityksille.

Olemme NFRD:n mukaisen raportointivelvoitteen alainen yritys, jonka on kyseiseen direktiiviin perustuvan sääntelyn mukaisesti raportoitava myös muita kuin taloudellisia tietoja mukaan lukien taksonomia-asetuksen artikla 8 mukaiset tiedot. Sanottu artikla edellyttää meidän raportoivan, missä määrin toimintamme täyttää EU:n taksonomiassa asetetut kriteerit. Taksonomia-asetuksen mukaisten raportointivelvoitteiden soveltaminen alkoi osittain vuoden 2022 alusta lähtien ja niiden soveltamisalan laajuus kasvaa asteittain tulevien vuosien aikana.

Vuodelta 2021 Fennia-konserni raportoi tällä hetkellä raportointivelvoitteen piiriin kuuluvat tiedot taksonomiakelpoisten toimintojen osuudesta vahinkovakuutustoiminnassa ja sijoitustoiminnassa. Tulevina vuosina laajennamme raportointia sitä mukaan, kun sääntelyn ja sen asettamien velvoitteiden voimaantulo etenee.

¹ Komission asetukset (EU) 2020/852

² Direktiivi 2014/95/EU, Non-Financial Reporting Directive

Taksonomiatiedot

Raportoimme vuodelta 2021 seuraavat taksonomia-asetuksen artikla 8 ja sitä täydentävän komission delegoidun asetuksen³ mukaiset tiedot taksonomiakelpoisista taloudellisista toiminnoista.

Vahinkovakuutusten taksonomiakelpoisuus

Raportoimme vuodelta 2021 vahinkovakuutustoiminnan vakuutusmaksutulon, joka liittyy niihin vahinkovakuutuksiin, jotka on luokiteltu taksonomia-asetusta täydentävässä komission delegoidussa asetuksessa⁴ taksonomiakelpoisiksi nk. mahdollistavana toimintana (enabling).

Emme tarjoa erillistä, vain ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä kattavaa vakuutusta. Tarjoamissamme vahinkovakuutuksissa ei ole kuitenkaan erikseen suljettu pois ilmastonmuutokseen liittyviä vahinkoja. Vahinkovakuutuksistamme korvataan luonnonilmiöihin liittyviä vahinkoja kuten myrskyt, maastopalot ja tulvavahingot riippumatta siitä, onko ilmastonmuutos vaikuttanut vahingon syntymiseen.

Taksonomiakelpoiset ja ei-taksonomiakelpoiset vakuutukset ja jälleenvakuutukset 2021

	Vakuutusmaksutulo	Osuus kokonaismaksutulosta
Taksonomiakelpoiset vakuutukset	455 874 009 €	91 %
Ei-taksonomiakelpoiset vakuutukset	46 036 183 €	9 %
Yhteensä	501 910 192 €	100 %

³ Komission delegeoitu asetus (EU) 2021/2178

⁴ Komission delegeoitu asetus (EU) 2021/2139

Sääntelyn edellyttämien tietojen lisäksi annamme seuraavat täydentävät tiedot:

Maksutulo taksonomiakelpoisista vahinkovakuutuksista 2021

	Vakuutusmaksutulo	Osuus
Sairaskuluvakuutus	47 912 258	11 %
Vakuutus ansiotulon menetyksen varalta	7 311 798	2 %
Työntekijän tapaturmavakuutus	103 033 912	23 %
Moottoriajoneuvon vastuuvakuutus	83 497 022	18 %
Muu moottoriajoneuvon vakuutus	108 698 477	24 %
Meri-, ilmailu- ja kuljetusvakuutus	13 034 900	3 %
Palo- ja muu omaisuusvakuutus	92 163 010	20 %
Matka-apu	0	0 %
Taksonomiakelpoinen vahinkovakuutus	455 651 376	100 %

Maksutulo taksonomiakelpoisista jälleenvakuutuksista

	Vakuutusmaksutulo	Osuus
Meri-, ilmailu- ja kuljetusvakuutus	8 739	4 %
Palo- ja muu omaisuusvakuutus	213 894	96 %
Taksonomiakelpoinen jälleenvakuutus	222 633	100 %

Sijoitusten taksonomiakelpoisuus

Raportoimme vuodelta 2021 tiedot sijoituksistamme, jotka kohdistuvat taksonomiakelpoiseen taloudelliseen toimintaan.

Taksonomiakelpoisten sijoitusten osuutta katetuista varoista laskettaessa taksonomiakelpoisina sijoituksina ei ole huomioitu sijoituksia johdannaisiin ja ei-NFRD yhtiöihin. Ei-NFRD -yhtiöillä tarkoitetaan yrityksiä, jotka eivät ole raportointidirektiivin nojalla velvollisia ilmoittamaan taksonomia-asetuksen artiklan 8 mukaisia tietoja omasta toiminnastaan. Lisäksi valtiolainoja, saamia keskuspankeilta tai ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta ei ole otettu lainkaan huomioon laskettaessa taksonomiakelpoisten sijoitusten osuutta suhteessa katettuihin varoihin.

Sääntely ei mahdollista arvioiden käyttöä sijoitusten taksonomiakelpoisuuden raportoinnissa, vaan tiedot on annettava niiden tietojen perusteella, jotka sijoitusten kohteena olevat yritykset itse ilmoittavat toimintansa taksonomiakelpoisuudesta. Koska sijoitusten kohteena olevat yhtiöt eivät itse ole vielä kattavasti raportoineet toimintojensa taksonomiakelpoisuudesta, taksonomiakelpoisten sijoitustemme osuus on nolla prosenttia raportointivuonna 2021. Taksonomiakelpoisuusprosentit sijoituksillemme oletettavasti kasvavat raportointivuodelle 2022, kun sijoitusten kohdeyhtiöt enenevässä määrin raportoivat omia taksonomialukujaan.

Sijoitusten taksonomiakelpoisuus

	Osuus katetuista varoista	Osuus kaikista varoista
Taksonomiakelpoisten sijoitusten osuus	0 %	0 %
Ei-taksonomiakelpoisten sijoitusten osuus	100 %	100 %
		Osuus kaikista varoista
Saamiset valtioilta, keskuspankeilta ja ylikansallisilta liikkeeseenlaskijoilta		7,8 %
Johdannaiset		3,2 %
Ei-NFRD yhtiöt		68,5 %

Tietosuoja ja tietoturva

Noudatamme Fennia-konsernissa henkilötietojen käsittelyä koskevaa yleistä ja toimialakoh-
taista sääntelyä sekä vakuutus- ja rahoitusalaalla vakiintuneita hyviä käytäntöjä. Tietosuo-
jasääntelyn asettamien vaatimusten noudattamisesta huolehtiminen Fennia-konsernin toi-
minnassa on osa Fennia-konsernin riskienhallinta- ja compliance-toimintaa, minkä lisäksi näi-
den säännösten noudattaminen nostettiin tärkeäksi osaksi Fennia-konsernin vuonna 2021 jul-
kaistuja Code of Conduct -periaatteita.

Fennia-konsernissa asiakkaidemme ja sidosryhmiemme luottamus on meille kunnia-asia ja kä-
sittelemme aina henkilötietoja luottamuksen arvoisesti.

Käsitlemme henkilötietoja vain yhdenmukaisesti niiden tarkoitusten kanssa, joihin tiedot on
kerätty, kuten asiakassuhteen hoitamiseksi, korvausasian ratkaisemiseksi tai rekrytoinnin to-
teuttamiseksi. Kehitämme jatkuvasti henkilötietojen käsittelystä antamaamme informaatiota,
jotta asiakkaamme ja sidosryhmämme voisivat saada kattavan ja selkeän kuvan tavastamme
käsitellä henkilötietoja toimintamme yhteydessä.

Varmistamme henkilötietojen asianmukaisen käsittelyn tarvittavin hallinnollisin ja teknisin suo-
jatoimenpitein sekä huomioimalla henkilötietojen käsittelyyn liittyvät vaatimukset liiketoimin-
taa kehittäessämme. Vuonna 2021 Fenniassa käynnistyi merkittäviä liiketoiminnan kehitys-
hankkeita, joiden osaksi henkilötietojen käsittelyn asianmukaisuudesta huolehtiminen on otettu
jo suunnitteluvaiheesta lähtien.

Edellytämme, että työntekijämme käsittelevät henkilötietoja vain työtehtäviensä vaatimassa
laajuudessa. Vahvistamme henkilötietojen suojaamista myös edellyttämällä henkilöstöä suoritta-
maan tietoturvaan ja tietosuojaan liittyviä koulutuksia, jollaisia vuonna 2021 järjestettiin sekä

koko henkilöstölle että myös kohdennettuna eri toiminnoille kunkin toiminnon työtehtävien edellyttämässä laajuudessa.

Varmistamme käsittelyjärjestelmiemme ja palvelujemme luottamuksellisuutta, eheyttä, käytettävyyttä, tietojen saatavuutta ja vikasietoisuutta erilaisilla menetelmillä kuten tietoturvapäivityksillä ja järjestelmien auditoinneilla. Käytämme tietoturvan varmistamisessa apunamme tietoturvallisuuteen erikoistuneita palveluyrityksiä.

Fennian hallintojärjestelmä

Emoyhtiömme, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Fennian yhtiömuodon mukaisesti ylintä päätösvaltaa meillä käyttävät yhtiökokouksen kautta vakuutuksenottajat eli asiakkaamme. Fennia-konsernin yhtiöiden hallintoelimiä ovat hallintoneuvosto (vain emoyhtiö), hallitukset ja toimitusjohtajat.

Hallintoneuvosto, hallitus ja toimitusjohtajat

Emoyhtiöllämme on hallintoneuvosto, joka valvoo hallituksen ja toimitusjohtajan vastuulla olevaa yhtiön hallintoa. Konsernin emoyhtiönä Fennian hallitus vastaa hallintojärjestelmän asianmukaisuudesta konsernitasolla ja huolehtii siitä, että konsernia johdetaan kokonaisuutena. Tytäryhtiöiden hallitukset huolehtivat vastuullaan olevan yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä.

Fennian ja Henki-Fennian toimintaa johtavat toimitusjohtajat, jotka kummatkin kyseessä olevan yhtiön hallitus nimittää ja jonka toimitusjohtajan ehdosta, palkoista ja palkkioista hallitus päättää. Toimitusjohtajien tehtävänä on hallituksen ohjeiden ja määräysten mukaisesti hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa. Konsernitasoisten asioiden täytäntöönpanosta huolehtii konsernin johtoryhmä, jonka puheenjohtajana emoyhtiön toimitusjohtaja toimii.

Fennia-konsernin riskienhallinta

Riskienhallinnalla tarkoitamme koordinoituja strategioita, prosesseja, periaatteita ja toimenpiteitä, joilla konserniin sekä sen yhtiöihin kohdistuvat riskit tunnistetaan, arvioidaan, mitataan sekä niitä seurataan ja hallitaan ja niistä ilmoitetaan ja raportoidaan. Vakavaraisuuden hallinnalla määritetään ja ohjataan konsernin sekä konsernin yhtiöiden riskinottokapasiteettia ja riskinottohalukkuutta sekä keskeisten riskien rajoituksia.

Riskien- ja vakavaraisuuden hallintaa koskevien tehtävien valmistelua, ohjaamista, koordinoimista ja tiedon välittämistä varten ryhmässä toimii riskienhallinnan johtoryhmä. Vakuutusyhtiöiden taseen hallinnasta vastaa ryhmätasoinen tasehallintakomitea (ALCO), jonka keskeisimmät tehtävät ovat luoda vakuutusyhtiöiden hallituksille ehdotus sijoitusstrategiasta, toteuttaa strategiaa hallituksen asettamien rajoitusten puitteissa ja raportoida taseen tuotosta ja riskeistä hallituksille.

Riskienhallintajärjestelmän ohjausmallimme rakentuu kolmesta puolustuslinjasta, joilla kullakin on omat tehtävänsä. Kolmen puolustuslinjan mallissa vastuu riskien- ja vakavaraisuuden hallinnasta jakautuu eri toimijoiden kesken. Kolmen puolustuslinjan mallista on kerrottu laajemmin jäljempänä tässä kertomuksessa.

Riskienhallinta ja compliance -toimintomme tuottaa palvelut kaikille konsernin yhtiöille, joilla on toimilupa vakuutustoiminnan harjoittamiseen. Riskienhallinnan keskeisenä tavoitteena on tuottaa näkemyksiä, analyysyjä ja arvioita yksittäisten riskien sekä näiden yhdistelmien mahdollisesti realisoituvista taloudellisista vaikutuksista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä osaksi liiketoiminnan suunnittelua ja strategian toteuttamista.

Oma riski- ja vakavaraisuusarvio (ORSA) on hallituksen, toimitusjohtajan ja muun toimivan johdon työkalu pääoman hallinnan, liiketoiminnan suunnittelun sekä tuotekehityksen tueksi. Omassa riski- ja vakavaraisuusarviossa tunnistetaan riskit, muodostetaan oma käsitys riskien pääomatarpeista sekä toteutetaan ennusteita ja skenaarioita taloudellisesta tulevaisuudesta ja riskien realisoitumisesta mahdollisesti aiheutuvista taloudellisista seurauksista. Oma riski- ja vakavaraisuusarvio on osa jatkuvaa riskienhallinnan prosessia, ja prosessin tuloksena koostetaan vähintään kerran vuodessa laaja yhteenveto keskeisistä tulevaisuuden arvioista ja riskeistä. Verkkosivuilla julkaistu ORSA-raportti sisältää kokonaiskuvan nykytilanteesta ja tulevaisuuden näkymistä liiketoimintojen, strategisten päätösten ja linjausten, riskien sekä vakavaraisuuden osalta.

Tietoa riskeistämme sekä riskien- ja vakavaraisuuden hallinnasta on julkaistu vuosikertomukssamme, joka löytyy osoitteesta

<https://www.fennia.fi/tietoa-fenniasta/taloudellista-tietoa>.

Sisäinen valvonta Fenniassa

Sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa toiminnan ja prosessien tarkoituksenmukaisuus, tehokkuus, tuloksellisuus, oikeellisuus sekä taloudellisen tiedon ja raportoinnin luotettavuus ja säännösten noudattaminen. Konserniimme kuuluvien yhtiöiden hallituksilla on kokonaisvastuu sisäisen valvonnan toimivuudesta. Toimiva johto huolehtii sisäisen valvonnan järjestämisestä käytännössä.

Konsernin säännösten noudattamista valvova compliance-toiminto on organisoitu emoyhtiö Fenniaan. Toiminnon tehtävänä on varmistaa, että Fennia-konsernin toiminnassa noudatetaan sääntelyä, finanssialan itsesääntelyä sekä ryhmän sisäisiä ohjeita ja että asiakassuhteissa noudatetaan asianmukaisia menettelytapoja.

Sisäinen tarkastus on riippumaton toiminto, joka tukee konserniamme ja sen ylintä johtoa strategian ja tavoitteiden saavuttamisessa tarjoamalla järjestelmällisen lähestymistavan organisaation valvonta-, johtamis- ja hallintoprosessiin sekä riskienhallinnan toimivuuden ja tehokkuuden arviointiin ja kehittämiseen.

Aktuaaritoimintojen tehtävät

Vakuutusyhtiöiden vastuulliset vakuutusmatemaatikot vastaavat oman vakuutusyhtiönsä aktuaaritoiminnosta ja siitä, että hinnoittelussa ja vakuutusteknisen vastuuvelan laskennassa sovellettavat vakuutusmatemaattiset menetelmät ovat asianmukaiset, sekä määrittelevät vakuutusteknisen vastuuvelan tason. Aktuaaritoimintojen tehtäviä ovat riskienhallintajärjestelmän täytäntöönpanoon osallistuminen, vakuutusteknisen vastuuvelan laskenta, tariffien asianmukaisuudesta huolehtiminen, vakavaraisuuden tason arvioiminen, liiketoimintaa palveleva raportointi, tiedon laadun parantamiseen ja tuotekehitykseen osallistuminen sekä vakuutusten myyntiprosessin tukeminen.

Ulkoistaminen

Ulkoistamisella tarkoitetaan sopimuksen tekemistä ulkopuolisen palveluntuottajan kanssa tarkoituksena suorittaa jokin yhtiön toimialaan kuuluvan prosessi, palvelu tai tehtävä, jonka yhtiö suorittaisi muuten itse. Varmistamme, että ulkoistaminen järjestetään siten, että ulkoistamiseen liittyvät riskit hallitaan, toiminnan häiriötön jatkuminen on turvattu ja sääntelyn asettamat vaatimukset ulkoistuksiin liittyen täytetään.

Lisätietoja hallintojärjestelmästä ja riskienhallinnastamme löytyy Fennian vakavaraisuutta ja taloudellista tilaa koskevasta kertomuksesta sekä Fennian ja Henki-Fennian toimintakertomuksista ja tilinpäätöksistä, jotka on julkaistu Fennian verkkosivuilla: www.fennia.fi/tietoa-fenniasta/taloudellista-tietoa

Liiketoimintamalli

Konsernimme muodostuu vahinkovakuuttamiseen erikoistuneesta Keskinäinen Vakuutusyhtiö Fenniasta, vapaaehtoisia henki-, eläke- ja säästövakuutuksia tarjoavasta Vakuutusosakeyhtiö Henki-Fenniasta, vahinkovakuuttamiseen läheisesti liittyviä liitännäispalveluita tuottavasta Fennia-palvelu Oy:stä sekä vahinkovakuutuksen tietojärjestelmiä ylläpitävästä ja kehittävästä eFennia Oy:stä. Konserniin kuuluu myös 12 kiinteistöyhtiötä ja lisäksi vakavaraisuuslaskentaan yhdistellään 14 sidosyritystä.

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Fennia on vakuutusten ja niihin liittyvien palvelujen asiantuntija, joka tarjoaa yrityksille, yrittäjille ja kotitalouksille niiden tarvitsemat vakuutuspalvelut. Fennian toimialaan kuuluvat lakisääteiset ja vapaaehtoiset vahinkovakuutukset sekä jälleenvakuuttaminen. Fennia harjoittaa ensivakuutusliiketoimintaa pääosin Suomessa.

Vakuutusosakeyhtiö Henki-Fennia on Keskinäinen Vakuutusyhtiö Fennian omistama henkivakuutusyhtiö. Henki-Fennia on erikoistunut vapaaehtoisiin henki-, eläke- ja säästövakuutuksiin. Yhtiö tarjoaa asiakkailleen vakuutuksia pysyvän työkyvyttömyyden, vakavan sairauden ja kuoleman varalle, vapaaehtoisia yksilöllisiä ja ryhmäeläkevakuutuksia, säästöhenkivakuutuksia sekä kapitalisaatiosopimuksia. Henki-Fennia harjoittaa vakuutusliiketoimintaa ainoastaan Suomessa.

Taloudellinen vastuu ja yrittäjyyden edistäminen

Olemme mukana luomassa suomalaisille yrityksille ja yksityishenkilöille taloudellista turvallisuutta mahdollistamalla riskien tehokkaan jakamisen erilaisten toimijoiden välillä.

Keskinäisenä yhtiönä meidän tärkeimpänä taloudellisena tehtävänä on pitää huolta vakavaraisuudestamme. Vakavaraisuutemme ollessa vahva, pystymme suoriutumaan niistä lupauksista, jotka olemme asiakkaillemme ja yhteistyökumppaneillemme antaneet.

Lupaus turvasta voi olla pitkäikäinen, kuten esimerkiksi lakisääteisestä tapaturmavakuutuksesta henkilölle maksettavat elinikäiset eläkkeet. Vakuutuskorvaus voi olla myös erittäin suuri, esimerkiksi teollisuuslaitoksen palossa yrittäjälle maksettavat korvaukset kiinteistöistä, koneista ja toiminnan keskeytymisestä.

Vakavaraisuutemme keskeiset elementit ovat vakuutuksista perimämme hinnat, jälleenvakuutuskokonaisuutemme sekä varallisuutemme sijoittaminen rahoitusmarkkinoilla.

Vakuutustumaksujen tulee kattaa vahingoista maksettavat korvaukset, toimintakulumme sekä pääomankustannuksemme. Keskeinen osa taloudellista vastuullisuuttamme on huolehtia siitä, että varmistamme asiakkaan turvan tarpeen. Fennian tavoitteena on löytää asiakkaalle oikeanlainen ja kustannustehokas ratkaisu ja huolehtia, että asiakkaalla on ymmärrys siitä, millaisen turvan vakuutus hänelle tuo.

Huolehdimme korkealaatuisesta ja vastuullisesta riskienhallinnasta. Toimiluvan varaisessa liiketoiminnassa myös Finanssivalvonta valvoo osaltaan, että vakuutettujen edut ovat asianmukaisesti turvattu.

Yrittäjyyden edistäminen

Me Fenniassa haluamme tukea kaikenkokoisia yrityksiä sekä ylä- että alamäessä. Yritysten ja yrittäjien menestyminen kotimaassa ja maailmalla on erittäin tärkeää paitsi meille, myös koko yhteiskunnallemme.

Tukea yrittäjyyteen yhdessä yrittäjäjärjestöjen kanssa

Tavoitteenamme on tarjota yrittäjäasiakkaillemme parhaat mahdolliset palvelut. Tämän takia olemme kehittäneet erilaisia palveluja ja taloudellisia etuja yhteistyössä yrittäjäjärjestöjen kanssa. Yritystoiminnan turvaamisen lisäksi haluamme kannustaa yrittäjiä verkostoitumaan aktiivisesti ja yhdistämään voimansa.

Olemme tukeneet suomalaista yrittäjyyttä yhteistyössä Suomen Yrittäjien ja sen edeltäjäjärjestöjen kanssa jo vuosikymmenten ajan. Lisäksi teemme jatkuvasti yhteistyötä muiden yrittäjien

järjestöjen kanssa useilla eri toimialoilla. Näitä järjestöjä ovat muun muassa Perheyrittysten Liitto, Matkailu- ja ravintola-alan liitto Mara ry sekä infrarakentamisen ammattilaisten toimiala- ja työnantajajärjestö INFRA ry.

Yhteistyössä yrittäjäjärjestöjen kanssa olemme tarjonneet yritysasiakkaillemme taloudellisia etuja sekä kehittäneet tuotteita ja palveluja.

Yhteistyö Nuori Yrittäjyys ry:n kanssa

Tiedostamme, että nuorissa on yrittäjyyden tulevaisuus. Olemme tehneet pitkään yhteistyötä Nuori Yrittäjyys ry:n kanssa, sillä haluamme olla mukana nuorten yrittäjien matkassa alusta alkaen. Nuorille yrittäjille suunnatussa Uskalla Yrittää -kilpailun finaalissa myönsimme oman palkinnon parhaasta nuorten kehittämästä palvelusta.

Olemme olleet mukaan myös järjestön Job Shadow -päivässä. Viime vuonna kolme Fennian johtajaa saivat varjon seuraamaan työpäiväänsä. Varjot ovat Nuori Yrittäjyys ry:n Vuosi yrittäjänä -yrittäjyyskasvatusohjelmaan osallistuneita nuoria.

Job Shadow -päivän aikana nuoret pääsevät seuraamaan johtajien työpäivää lähietäisyydeltä, ja myös johtajilla on mainio mahdollisuus käydä vuoropuhelua nuorten kanssa oppien heiltä. Fennian seurattavat johtajat olivat henkilöstöjohtaja Anu Nurro, meklaripalveluiden johtaja Taru Luontama sekä henkilövakuutus- ja vahinkopalveluiden johtaja Mikko Kokko.

Kaikkien kolmen varjot ovat Uskalla yrittää -palkitusta Someda NY -yrityksestä, joka voitti Fennian parhaan palvelun palkinnon Uskalla yrittää -kilpailussa.

Fennia Prize -kilpailu palkitsee strategista muotoilua

Yrittäjyyden edistäminen, kasvun mahdollistaminen ja hyvinvoivien työyhteisöjen luominen edellyttävät laadukasta muotoiluajattelua. Me Fenniassa tunnistamme, että muotoilulla on vahva vaikutus yrityksen menestykseen ja kilpailukykyyn.

Vuonna 1990 perustettu Fennia Prize on yksi Suomen merkittävimpiä muotoilukilpailuja, jonka järjestävät Fennia ja Design Forum Finland yhdessä Patentti- ja rekisterihallituksen ja Elon kanssa.

Palkinto on vuosien saatossa tuonut esille muun muassa hiilijalanjälkeä pienentäviä, energiantai vedenkulutusta vähentäviä, työhyvinvointia lisääviä sekä terveydenhuollon tuottavuutta ja turvallisuutta edistäviä innovaatioita.

Valtakunnallinen yrittäjäpalkinto jaetaan ansioituneille yrittäjille

Valtakunnalliset yrittäjäpäivät järjestettiin syksyllä 2021 Jyväskylässä, jossa jaettiin 54. kerran Valtakunnalliset yrittäjäpalkinnot. Palkinnon ovat perustaneet vuonna 1968 silloinen Fennian yhtiö ja Suomen Yrittäjien edeltäjäjärjestö.

Valtakunnallinen yrittäjäpalkinto on vuosien aikana luovutettu sadoille yrityksille tai yksityishenkilöille. Viime vuonna palkinnon saivat Dermoshop Oy, E. Hartikainen Oy, Heikkinen Yhtiöt

Oy ja Tana Oy. Fennia jatkaa Valtakunnallisen yrittäjäpalkinnon perinnettä, tämän päivän kasvua luovan yrittäjyyden palkitsemista yhdessä Suomen Yrittäjien kanssa. Valtakunnallinen yrittäjäpalkinto on tunnustus menestyksellistä ja esimerkillisestä yritystoiminnasta sekä uudistumiskyvystä.

Vastuullinen yritysvastuuverkosto FIBS luo kilpailuetuja

Fennia on Suomen johtavan yritysvastuuverkoston, FIBS ry:n jäsen. FIBS:n tavoitteena on auttaa yrityksiä tekemään vastuullisuudesta kilpailuetu: se auttaa innovoimaan entistä kustannustehokkaampia sekä taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristön kannalta kestävämpiä tuotteita, palveluita ja toimintatapoja, jotka tuovat lisäarvoa niin yrityksille kuin yhteiskunnallekin.

FIBS auttaa yrityksiä tekemään parempaa liiketoimintaa. Se tarjoaa paitsi tietoa uusista innovatiivisista tavoista kehittää liiketoimintaa, myös ainutlaatuisen mahdollisuuden verkostoitua eri toimialojen yritysten ja muiden yhteiskunnallisten toimijoiden kanssa.

Verkostossa on mukana vuoden 2021 lopussa jo lähes 400 yritystä tai yhteisöä kaikilta toimialoilta.

Turvallinen yrittäminen

Olemme tehneet jo vuosia työtä yritysten työturvallisuuden kehittämiseksi. Riskipääällikkömme tekevät jatkuvasti yhteistyötä yritysasiakkaidemme kanssa työtapaturmien torjumiseksi ja yritysten toimintaympäristön kehittämiseksi turvallisemmaksi. Yhteistyön muotoja ovat esimerkiksi konsultointi- ja koulutuspalvelut sekä turvallisuustyökalujen tarjoaminen asiakkaiden käyttöön.

Yritysasiakkaamme saivat tarkasteluvuonna käyttöönsä Turvallinen yritys -palvelun, jolla voi sähköisesti ilmoittaa turvallisuushavainnoista sekä tehdä työturvallisuuslainkin vaatiman työn vaarojen selvittämisen ja riskien arvioinnin. Tänä vuonna vastaava yritysasiakkaille tarjottava palvelu on HSE Lite. Molemmissa työturvallisuuspalveluissa käyttäjää muun muassa helpotetaan havaitsemaan työturvallisuuteen liittyvät tilanteet ajoissa ja tekemään korjaavia toimenpiteitä ennen kuin vakavia tapaturmia sattuu.

Verojalanjälki

Maksamme kaikki veromme Suomeen, vuonna 2021 yhteensä lähes 200 miljoonaa euroa.

Fennia-konsernin verot ja veroluonteiset erät 2021, tuhatta euroa

Välittömät verot	
Tuloverot	23 938
Sosiaaliturva ja eläkemaksut	13 730
Veroluonteiset maksut	
Kiinteistöverot	1 148
Varainsiirtoverot	0
Välilliset verot	
Yhtiön kuluksi jäävä hankintojen arvonlisävero, arvio	11 274
Arvonlisäverot, netto	3 303
Vakuutusmaksutulosta vähennettävät erät	
Vakuutusmaksuvero	80 904
Palosuojelumaksu	1 165
Liikenneturvallisuusmaksu	808
Työsuojelumaksu	1 719
Tilitettävät maksut	
Ennakonpidätykset	53 116
Työntekijän eläkemaksut ja työttömyysvakuutusmaksu, laskennallinen	5 810
Yhteensä	196 915

Sosiaalinen vastuu

Yhdenvertaisuuden edistäminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen on meille tärkeää. Tätä edistääksemme teemme jatkuvasti yhteistyötä eri järjestöjen kanssa, joiden työ tekee yhteiskunnastamme entistä paremman.

HelsinkiMissio

Olemme tukeneet HelsinkiMissiota jo vuodesta 2004 lähtien. HelsinkiMissio on vuonna 1883 perustettu poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton sosiaalialan järjestö, joka haastaa suomalaiset tekoihin yksinäisyyttä vastaan. Se tekee työtä ammattilaisten ja vapaaehtoisten voimin lapsiperheiden, nuorten, senioreiden ja erityisryhmien parissa.

HelsinkiMission työn ytimessä on yksinäisyyden lievittäminen. Yksinäisyys heikentää terveyttä ja kerää ympärilleen muita ongelmia, kuten huono-osaisuutta. Siten se on inhimillisen kärsimyksen lisäksi myös merkittävä yhteiskunnallinen haaste.

Vuosi 2021 HelsinkiMissio tarjosi apua tuhansille senioreille ja nuorille. Pitkittänyt koronatilanne aiheutti sen, että yksinäisyys ja avuntarve lisääntyivät, ja toisaalta avun antamista oli sovellettava vallitsevaan tilanteeseen sopivaksi. HelsinkiMission avun äärelle pääsi yhä useampi.

Esimerkiksi nuorten keskusteluavussa autettiin viime vuonna yli 1 400 nuorta. Nuorten lisäksi tukea saivat yhä useammat seniorit. Esimerkiksi senioreille suunnatussa Aamukorva-puhelinpalvelussa vastattiin 3 662 puheluun.

Suomen Paralympiakomitea

Suomen Paralympiakomitean tehtävä on kehittää ja koordinoita vammaishuippu-urheilua. Järjestö toteuttaa kaikilla toimillaan urheilun tasa-arvoa ja edistää mahdollisuuksia tavoitella kansainvälistä huippu-urheilumenestystä kesä- ja talviolympialaisissa. Olemme tehneet Suomen Paralympiakomitean kanssa yhteistyötä vuodesta 2018 lähtien.

Suomalaisen Työn Liitto

Suomalaisen Työn Liitto on puolueeton, työmarkkinajärjestöistä riippumaton ja voittoa tavoittelematon jäsentensä omistama yhdistys. Yhdistys pyrkii toiminnallaan siihen, että suomalainen työ voi hyvin ja että työ menestyy Suomessa. Suomalainen työ käsittää kaiken Suomessa tehtävän työn ottamatta kantaa esimerkiksi kansallisuuteen tai omistukseen. Keskeinen tehtävä on kannustaa kuluttajia ja päättäjiä valitsemaan työtä Suomeen. Olemme olleet Suomalaisen Työn Liiton jäsen jo lähes neljän vuosikymmenen ajan.

Henkilöstön joululahjoitukset

Henkilöstömme joulumuistamiseen varattu summa lahjoitetaan joka vuosi hyvään tarkoitukseen. Vuonna 2021 henkilöstömme valitsi äänestyksellä joululahjoituksen kohteeksi Syöpäsäätiön. Tuen avulla Syöpäsäätiö rahoittaa syöpätutkimusta.

Aiempina vuosina olemme tehneet lahjoituksia muun muassa Hope ry:lle, Mieli ry:lle ja Pelastakaa Lapset ry:lle.

Joululahjoituksen lisäksi olemme tehneet myös muita lahjoituksia osallistumalla muun muassa eri järjestöjen ilmoitustoimintaan ja toimittamalla heijastimia kouluille ja päiväkodeille.

Osaava ja uudistuva henkilöstö

Yrityskulttuurimme rakentuu rohkeudelle, edistävyydelle, sujuvuudelle, ihmisläheisyydelle ja asiakaslähtöisyydelle. Hyvän työskentelyilmapiirin edistäminen sekä tavoitteiden ja yrityskulttuurin mukainen toiminta ovat jokaisen fennialaisen vastuulla. Meillä ei sallita syrjintää tai häirintää. Konsernillamme on toimintatavat näihin tilanteisiin puuttumiseksi ja henkilöstöä koulutetaan säännöllisesti.

Me fennialaiset olemme muutosintoisia edistäjiä ja otamme ylpeinä omistajuutta työmme vastuista ja tuloksista. Innostumme digitaalisesta muutosmatkasta, jossa saamme jokainen olla mukana rakentamassa uutta yrityskulttuuriamme ja työtapojamme. Meille erinomaisten asiakaskokemusten tuottaminen ja kehittäminen ovat sydämen asioita.

Tehdessämme merkittävää muutosmatkaa myös työhyvinvoinnista huolehtiminen on tärkeämpää kuin koskaan ennen. Meistä jokainen vaikuttaa omalla panoksellaan työyhteisöimme ja sitä kautta koko organisaatiomme hyvinvointiin.

Meillä Fenniassa jokainen voi haastaa itseään monenlaisissa työtehtävissä ja mahdollistamme myös osaamisen laajentamisen uusiin tehtäviin. Roolista riippumatta tarjoamme kehittyvän tehtäväkentän ja edellytykset oppia jatkuvasti uutta itsensä kehittämisestä innostuvien työkaareiden rinnalla. Esihenkilöt ovat sitoutuneita edistämään työyhteisön oppimista ja kehittymistä. Me fennialaiset haluamme luoda ja ylläpitää yrityskulttuuria, joka kannustaa oppimaan ja kehittymään.

Hyvinvoiva fennialainen

Jatkoimme vuonna 2021 Hyvinvoiva fennialainen -työhyvinvointiteemalla. Näemme työhyvinvoinnin kokonaisuutena, joka muodostuu mielekkästä työstä, hyvästä johtamisesta ja turvallisuudesta työympäristöstä ja työoloista. Ymmärrämme työhyvinvoinnin laajasti; sen perustana ovat henkilön fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys.

Työhyvinvoinnin johtamisessa kiinnitämme erityistä huomiota työn sujuvuuden edistämiseen ja osaamisen varmistamiseen. Osaamisen kehittämisen merkitys on kasvanut erityisesti Tulevaisuuden Fennian ja muiden muutosten myötä.

Työkykyjohtaminen on meillä osa arjen johtamista ja esihenkilöidemme tehtävänä on mahdollistaa työntekijöiden onnistuminen. Osaltaan työhyvinvointiin vaikuttavat myös henkilökohtainen elämäntilanne sekä vapaa-aika. Uskomme, että työ voi olla voimavaratekijä eri elämäntilanteissa ja käytämme hyväksi hyvin joustavasti eri työaikamuotoja ja työn muokkausta esimerkiksi työhön paluun yhteydessä.

Vuonna 2021 olemme kiinnittäneet huomioita erityisesti mielen hyvinvointiin ja jatkaneet yhteistyötä Auntien kanssa. Auntie on matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalvelu, joka tarjoaa

psykologista keskustelutukea. Auntie-paketteja käytettiin (vuonna 2021) 73 kappaletta ja käyttäjät kokivat hyvinvoinnin parantuneen keskusteluiden jälkeen (muutos +22,9 %). Lisäksi henkilöt kokivat stressitason laskeneen (muutos -23 % vähemmän stressaantunut) ja kokivat olevansa tehokkaampia (muutos +15,9 %).

Lokakuussa 2021 käynnistimme YT-neuvottelut, jotka saatiin päätökseen marraskuussa. Työterveyshuoltomme oli mukana näissä muutoksissa hyvin vahvasti. Esihenkilöille tarjottiin mahdollisuutta pitää työtunti tarvittaessa työterveyshoitajan kanssa syksyllä 2021. Kokeilun tavoitteena oli tukea esihenkilöitä työhyvinvoinnin johtamisessa. Työtunnin aiheina olivat esimerkiksi tiimiläisten hyvinvointi, työyhteisön konfliktit, työhön paluun tukeminen sekä esihenkilön oma jaksaminen. Tavoitteena oli mahdollistaa nopea tuki esihenkilöille työkykyjohtamisen tilanteissa. Työtunti pidettiin joko Teamsillä tai puhelimitse.

Sovimme myös työterveyshuollon kanssa erillisistä työterveyshoitajan päivystysajoista lokajoulukuulle 2021. Päivystysaikana fennialaisilla oli mahdollisuus olla suoraan yhteydessä työterveyshoitajaan puhelimitse.

Lisäksi työterveyshuolto järjesti esihenkilöille syksyllä niin sanottuja defusing-tilaisuuksia, joissa oli mahdollisuus käydä läpi muutosta ja muutoksen aiheuttamaa reaktiota. Defusing-keskustelu oli ryhmämuotoinen purkukeskustelu (osallistujia enintään 6 henkilöä per keskustelu), jonka tavoitteena oli vähentää kuormitusvaikeuksia ja tarjota työkaluja tunnekuorman itsehoitoon. Defusing-keskustelulla pyrittiin ehkäisemään esihenkilöiden häiritsevää tunnekuormaa ja tätä kautta pitkittynyttä stressiä sekä uupumusta. Tilaisuudet olivat vapaaehtoisia ja tilaisuuksia veti työterveyshoitaja.

Vuonna 2021 otettiin käyttöön matalan kynnyksen mielenterveyden tukihoidona työterveyshuollon tarjoama lyhytterapia. Työpsykologin käynnit (sisältäen lyhytterapian) rinnastettiin työterveyslääkärin käynteihin syksyllä 2021. Tämä muutos tarkoitti, että käynnit työpsykologilla olivat mahdollisia työajalla ilman.

Myös aloitetoiminnan kautta jokaisella fennialaisella on mahdollisuus vaikuttaa oman työn ja työympäristön kehittämiseen. Vuonna 2021 meillä käsiteltiin 86 henkilöstön ehdottamaa aloitetta.

Hyvä johtaminen on avain henkilöstön hyvinvointiin ja työssä suoriutumiseen

Vuoden 2021 aikana loimme johtamisen periaatteet kuvaamaan sitä, millaista haluamme johtamisen olevan Fenniällä. Johtamisen periaatteiden pohjalla on Fennian tavoitekulttuuri. Toimintojen johtoryhmissä keskusteltiin, millaisilla toimenpiteillä periaatteet toteutuvat, ja periaatteet vietiin näin arkeen kaikilla esihenkilötasoilla.

Esihenkilöitämme valmennettiin vuonna 2021 noin 15–20 tuntia/esihenkilö. Tämän lisäksi esihenkilöille tarjottiin tietoisuuksia ajankohtaisista teemoista, kuten muutoksen johtamisesta, asiakaskokemuksen johtamisesta ja tavoiteasetannasta.

Lisäksi esihenkilöitämme valmennettiin vastuulliseen työkäyttäytymiseen ja puuttumaan havaittuihin epäkohtiin. Tämä valmennus jatkuu koko henkilöstön osalta vuonna 2022.

Esihenkilöille tarjottiin myös valmennuksia organisaatiomuutoksen tueksi. Nämä valmennukset varmistivat osaltaan vastuullisesti, inhimillisesti ja asianmukaisesti toteutetut organisaatiomuutokset.

Osaaminen luo hallinnantunnetta ja hyvinvointia

Uudistumiskykyinen henkilöstö on yksi strateginen tavoitteemme ja osaamisella on vahva linkki hyvinvointiin. Vuonna 2021 Fennian koulutustarjonnassa painotettiin liiketoimintaosaamisen kehittämistä, järjestelmäosaamista, asiakaskokemusta ja hyvinvointia.

Loimme vuoden 2021 aikana uudenlaisen Train the trainer -valmennuskonseptin, jonka tavoitteena on tehdä osaamisen kehittämisestä entistä vaikuttavampaa. Valmentajavalmennus on suunnattu kaikille Fennian sisäisille valmentajille. Vuoden 2021 aikana järjestimme yhdeksän pienryhmävalmennusta, joissa oli yhteensä 138 osallistujaa.

Vuoden 2021 aikana järjestimme yhteensä 123 valmennusta ja 26 tietoisuuskurssia henkilöstöllemme. Valmennuksiin osallistui yhteensä 639 yksittäistä työntekijää. Kaiken kaikkiaan käytimme Fennia-konsernissa aikaa osaamisen kehittämiseen ja koulutuksiin yhteensä 11 591 tuntia.

Omaosaajaverkoston avulla tuetaan keskeisten toimintatapa- ja järjestelmä uudistusten läpivientiä. Omaosaajaverkostomme toimii henkilöstön tukena tietojärjestelmien ja digitaalisten sovellusten käyttöön liittyvissä asioissa sekä apuna tiedonhakuun ja päivittäisiin työarjen pulmiin liittyvissä tilanteissa. Vuonna 2021 omaosaajat tukivat muun muassa videoviestinnän mahdollisuuksien hyödyntämisessä ja uuden videokirjaston käyttöönotossa sekä Teamsin pienryhmätilojen käytössä. Meillä oli omaosajia vuonna 2021 yhteensä 37 henkilöä.

Omaosajien lisäksi meillä on toiminut kulttuurityöryhmä, joka perustettiin 2020. Vuonna 2021 kulttuurityöryhmän työskentelyssä oli mukana 14 fennialaista. Kulttuurityöryhmän tarkoitus on osallistaa fennialaisia toteuttamaan strategiaa ja pohtia henkilöstön kannalta tärkeitä, ajankohtaisia teemoja sekä tehdä ehdotuksia uusista toimintatavoista. Vuonna 2021 kulttuurityöryhmä toimi vuoden kesätyöntekijän esiraatina, pohti monimuotoisuutta ja inklusiivisuutta ja teki pohjatyötä liittyen Fennian tulevaisuuden arvoihin.

Tietotyöosaamisen kehittäminen

Perustimme vuoden 2021 alussa tietotyöryhmä, jonka tavoitteena on sujuvoittaa fennialaisten työarkea seuraamalla käytössämme olevien digitaalisten työvälineiden kehittymistä ja tiedottamalla uudistuksista.

Tietotyöryhmä tukee henkilöstön osaamisen kehittämistä tarjoamalla tietoisuuksia ja koulutusta ajankohtaisista tietotyöhön ja työvälineisiin liittyvistä teemoista. Tietotyöryhmä myös kehittää yhteisiä työtapoja ja toimintamalleja fennialaisten tietotyöhön liittyen.

Työvälineet ja teknologia muuttuvat ja kehittyvät jatkuvasti. Pidämme tärkeänä sitä, että meillä panostetaan myös tietoteknisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen, jotta työnteko on mahdollisimman sujuvaa. Osaamisella on myös vahva linkki työhyvinvointiin.

Henkilöstökokemuksen mittaamista ja työn merkityksellisyyttä kehittämässä

Pulssikysely otettiin käyttöön keväällä 2021 henkilöstökokemuksen kehittämisen tueksi. Pulssikysely tehdään kvartaaleittain, ja siinä selvitetään mm. kuinka hyvin fennialaiset tuntevat koko yhtiön strategiset tavoitteet ja toisaalta omat tavoitteensa. Kysely selvittää myös työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Tulokset käsitellään johtoryhmissä ja niiden perusteella on suunniteltu esimerkiksi erilaisten henkilöstötilaisuuksien sisältöjä tai valmennuksia. Kyselyn vastausprosentti vaihteli 35–55 % välillä. Vuonna 2022 pyritään löytämään vielä lisää keinoja henkilöstön vastausaktiivisuuden lisäämiseksi.

Pulssikyselyiden käyttöönoton lisäksi toteutimme vuosittaisen henkilöstötutkimuksen, jonka ytimessä oli nyt toista kertaa tarkastella fennialaisille työssä merkityksellisiä asioita.

Henkilöstökyselyymme vastasi 85 % konsernin henkilöstöstä. Vastausprosentti on verrattain korkea, vaikka se laski (vuonna 2020 vastausprosentti oli 90 %).

Henkilöstökyselyssämme jokainen fennialainen valitsi hyvään työpaikkaan liittyvistä väittämistä itselleen viisi merkityksellisintä, joista hän antoi arvionsa ja avoimen palautteensa.

TOP5 merkityksellisimmiksi asioiksi nousivat:

1. Mielekkäät työtehtävät
2. Vapaus tehdä työtä ajasta ja paikasta riippumatta
3. Työn ja vapaa-ajan tasapaino
4. Oikeudenmukainen palkka ja luontoisedut
5. Työpaikan varmuus ja jatkuvuus

Saimme avointa palautetta lähes 160 sivua. Avoimissa kommentteissa korostui keskeisenä onnistumisena työyhteisöön ja työn mielekkyyteen liittyvät asiat sekä etätyöskentely ja joustavuus. Henkilöstökyselyn tulokset antavat meille suuntia kehittämistyön tueksi. Seuraamme kehittämistyön etenemistä kevään 2022 pulssikyselyssä.

Henkilöstökysely toteutetaan vuosittain syksyllä ja seurantakysely keväällä. Tuloksia käsitellään ja työstetään yhdessä, toimenpiteitä seurataan ja hyviä käytäntöjä jaetaan niin talotasolla, osastoilla ja tiimeissä. Tavoitteena on pitkällä aikavälillä lisätä ymmärrystä siitä, mitä voimme tehdä vielä entistäkin paremmin, jotta henkilöstöllemme merkitykselliset asiat toteutuisivat meillä mahdollisimman hyvin.

Kesätyöt on merkittävä hetki sekä nuorelle että Fennialle

Kesällä 2021 Fennia tarjosi kesätöitä noin 40 kesätyöntekijälle, jotka pääsivät vastaamaan sekä Vastuullinen kesäduuni -kyselyyn että Fennian omaan kesäkyselyyn. Kyselyistä kävi ilmi, että kesätyöntekijät olivat erittäin tyytyväisiä hakuprosessiin, mutta perehdyttämiseen ja perehdytysmateriaaliin toivottiin kiinnitettävän enemmän huomiota. Koronasta johtuvan etätyön takia muihin ihmisiin tutustuminen koettiin hieman normaalia tilannetta vaikeammaksi.

Fennialla valittiin kuudennen kerran Vuoden kesätyöntekijä. Vuoden kesätyöntekijäksi valittiin Akusti Koskinen, joka työskenteli palvelumyyjän tehtävissä Tampereen toimipisteellä. Fennian

koko henkilöstö voi esittää ehdokkaita Vuoden kesätyöntekijäksi esiraatina toimivalle kulttuuriryhmälle. Lopullisen valinnan teki henkilöstöjohtaja kulttuuriryhmän esityksen pohjalta.

Henkilöstötietoa 2021

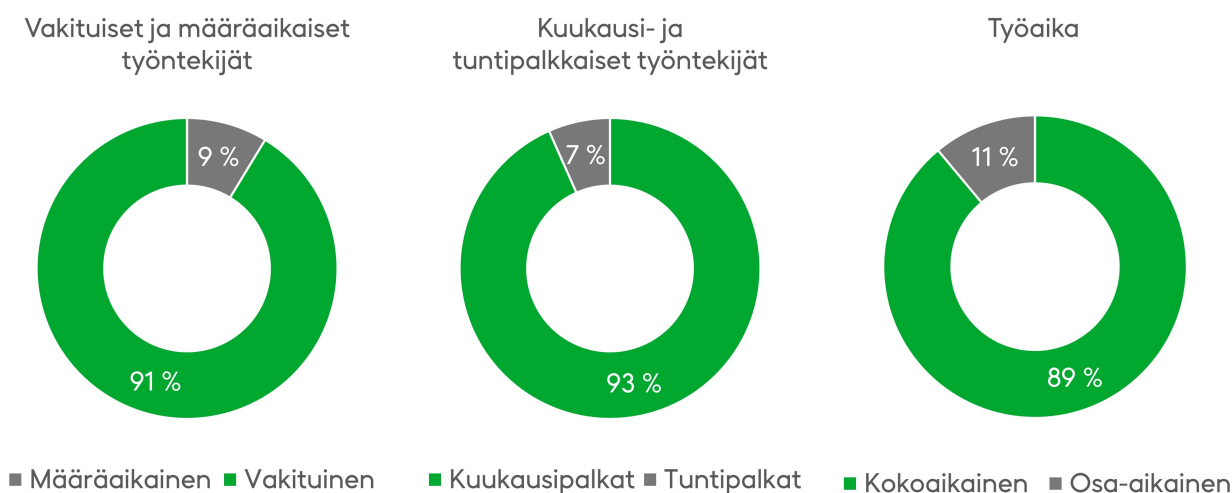
Fennia-konsernin henkilöstön tunnusluvut

Henkilöstön tunnusluvuilla kuvataan Fennia-konsernin (jatkossa Fennia) henkilöstön määrää ja rakennetta. Luvut sisältävät sekä Fennian että Henki-Fennian tiedot.

Henkilöstö lukuina

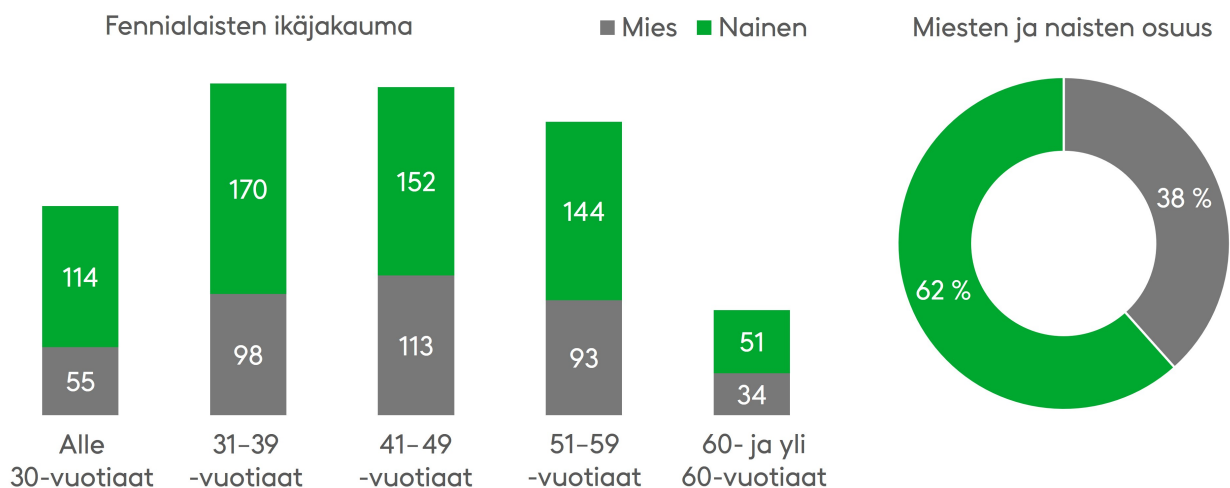
Meillä työskenteli vuoden 2021 lopussa yhteensä 1 024 henkilöä (1 035 henkilöä vuonna 2020).

Meillä työskennellään pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevissa ja kuukausipalkkaisissa työsuhteissa. Määräaikaisia työsuhteita solmitaan kiire- ja ruuhkatilanteisiin ja esimerkiksi perhe- ja opintovapaiden sijaisuuksiin.



Pyrimme ottamaan huomioon henkilöstömme elämäntilanteet ja olemaan joustava työnantaja. Osa-aikatyötä meillä tehtiin mm. osittaisen hoitovapaan, osa-aikaeläkkeen ja osatyökyvyttömyyden vuoksi sekä henkilökohtaisista syistä (esim. opiskelu töiden ohella). Valtaosa tuntipalkkaisistamme työskentelee osa-aikaisesti opintojensa ohella.

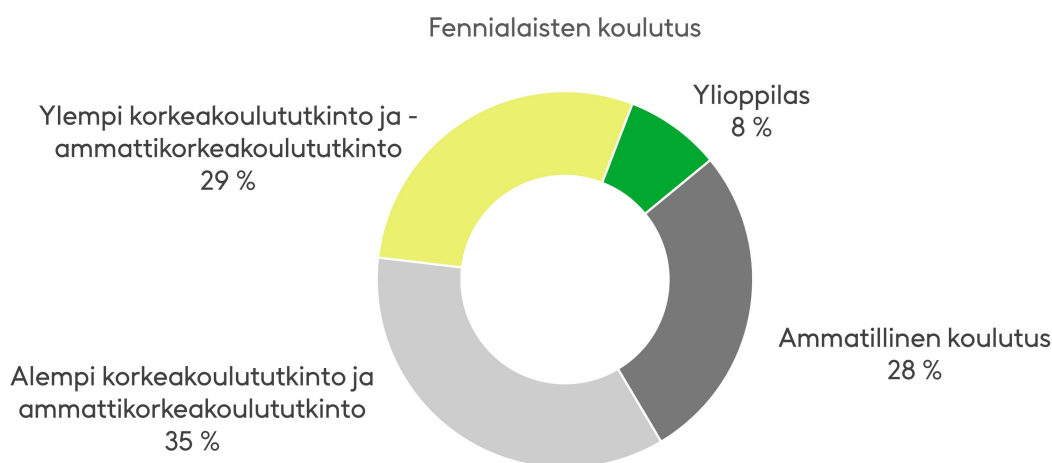
Keski-ikäemme vuonna 2021 oli noin 43 vuotta.



Naisten osuus on meillä aiempien vuosien tapaan suurempi kuin miesten osuus, joka on kuitenkin trendinomaisesti kasvussa.

Esihenkilörooleissa miesten ja naisten osuus on lähes tasan. Ylimmästä johdosta noin 65 % on miehiä.

Yleisin koulutustausta on alempi tai ylempi korkeakoulututkinto, jonka on suorittanut noin 64 % henkilöstöstä.



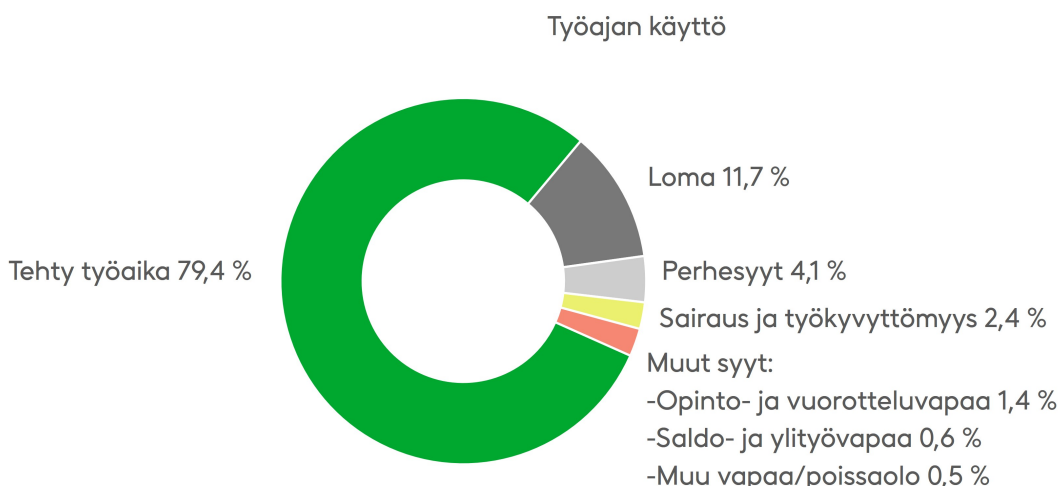
Rekrytointi ja vaihtuvuus

Vuonna 2021 meillä aloitti 93 henkilöä vakituudessa työsuhteessa. Lähtövaihtuvuus (itse irtisanoutuneet ja eläköityneet) oli 8,63 % prosenttia (6,1 % vuonna 2020). Keskimäärin työsuhde kestää reilu 10 vuotta.

Työajan jakautuminen

Vuonna 2021 keskimääräinen henkilömäärämme henkilötyövuosiksi muutettuna oli 957. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti, esim. 80 % työaikaa tekevä on 0,8 henkilötyövuotta.

Koulutuspäiviä Fenniassa vuonna 2021 oli 1740.



Perhesyyt sisältävät äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat, lapsen äkillisen sairauden ja äkilliset perhesyyt. Loma sisältää vuosiloman, lomarahavapaan ja säästövapaan. Sairaus- ja työkyvyttömyys sisältää sairauspäivien lisäksi kuntoutuksen ja työkokeilun. Muut syy sisältävät muun muassa muutto- ja vihkivapaat sekä palkattomat vapaat.

Fennian terveysprosentti hyvällä tasolla

Pandemiavuodesta huolimatta terveysprosenttimme oli 91,38 %, sairauspoissaolon ollessa 2,18 %. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan jakamalla sairauspoissaoloaika teoreettisella säännöllisellä työajalla. Tulos kerrotaan sadalla prosentilla prosenttilukeman saamiseksi.

Terveysprosentti kuvastaa täysin ilman sairauspoissaolojen osuutta kuukausittain, tarkoittaen yksikön henkilöstömäärästä terveinä työskennelleiden osuutta: Koko henkilöstömäärästä vähennetään sairauspoissaolijat, millä saadaan osuus henkilöstöstä, joka on työskennellyt koko kuukauden terveenä. Kun tämä jaetaan koko henkilöstömäärällä, saadaan prosentit. Luku 91,38 % kuvaa vuoden keskiarvoa.