

Vårt samhällsansvar 2020



fennia

Innehåll

Fenniakoncernens strategi	1
Framtidens Fennia siktar mot branschens bästa kundupplevelse	1
Fennias vision är att ge den bästa kundupplevelsen i branschen	1
Samhällsansvar i Fenniakoncernens affärsfunktioner	3
Väsentlighetsmatris	4
Etisk och ansvarsfull affärsverksamhet	5
Ledning	6
Vår affärsverksamhetsmodell	8
Ekonomiskt ansvar och främjande av företagande	9
Främja företagande	9
Skatteavtryck	13
Socialt ansvar	14
Vi främjar likvärdighet	14
Att miljön mår bra är allas sak	15
Kompetent personal som kan förnya sig	16
Önskad kultur sker inte av sig själv, vi gör den	16
Välmående Fenniaanvändare	16
Kompetens skapar välmående	17
Utveckling av betydelsefullt arbete	17
Tryggt även under coronapandemin	18
Personalinformation 2020	18

Fenniakoncernens strategi

Fenniakoncernen finns i enlighet med sin mission till för företagande och liv. Vi är en pålitlig partner, vare sig man vill trygga sin företagsverksamhet eller annat som är viktigt i livet.

Vi har som målsättning att i framtiden ge den bästa kundupplevelsen i försäkringsbranschen. Vi vill att våra kunder ska uppleva att våra tjänster är så bra och lättillgängliga att de vill rekommendera Fennia för andra och att vi är en efterfrågad samarbetspartner.

Fenniakoncernen har satt upp fyra mål för strategiperioden fram till 2022:

- Personal som kan förnya sig
- Tillväxt inom företagskunder
- Effektiv inom privathushåll
- Solid

Framtidens Fennia siktar mot branschens bästa kundupplevelse

I Fenniakoncernen har vi ett mångårigt projekt Framtidens Fennia på gång med vilket vi satsar ännu mer på att utveckla kundupplevelsen. Vår vision är att ge den bästa kundupplevelsen i försäkringsbranschen.

Vi utvecklar bland annat våra digitala tjänster och satsar på vårt varumärke, vår kultur och genom dem på den kundupplevelse vi ger. Vårt mål är att vara ett försäkringsbolag som är lätt att förstå och som i framtiden ger den mest förutseende och omtänksamma kundrelationen och kundupplevelsen samt erbjuder utmärka digitala tjänster.

Vårt första konkreta arbete inom projektet var att förnya vårt varumärke under våren 2020.

Fennias vision är att ge den bästa kundupplevelsen i branschen

I ett ömsesidigt bolag är kunden delägare

Fennia är ett finländskt, kundägt skadeförsäkringsbolag med djupt rotade rötter och värderingar i företagande. Till vårt verksamhetsområde hör lagstadgade och frivilliga skadeförsäkringar för företag, företagare och privatkunder.

Vi är ett ömsesidigt bolag. Kunden hos ett ömsesidigt försäkringsbolag är röstberättigad delägare i bolaget. Resultatet av ett ömsesidigt bolag kan användas till att utveckla bolagets servicenivå, och kunddelägarna är med och beslutar hur det ska göras. Varje kund är dessutom ägare.

Styrande principer för kundupplevelsen hos Fennia är smidighet, tydlighet och empati

Efter förnyandet av varumärket under våren 2020 har vi i samarbete med tiotals Fenniaanställda och kunder byggt upp Fennias kundupplevelseprogram. Kundupplevelseprogrammet fastställer den kundupplevelse Fennia strävar efter och styr därmed allt utvecklingsarbete och ger en konkret bild på den eftersträlvade kundupplevelsen.

Smidighet betyder att kunder kan uträtta sina ärenden hos oss smidigt, enkelt och sömlöst i alla kanaler. Vi håller kunders försäkringar uppdaterade i förändrade situationer och hjälper att förebygga skador.

Vad gäller tydlighet, så strävar vi efter att försäkringsärendena hos Fennia är de tydligaste och lättaste att förstå i branschen. Vi kommunicerar tydligt om dem och ger rekommendationer för en lämplig lösning.

Empati har en viktig roll i försäkringsbolagets kundupplevelse. Vi på Fennia bryr oss om våra kunder och förstår våra kunders situationer och behov och löser frågor ärligt och transparent.

Utveckling av kundupplevelse under 2020

Kundupplevelse mäts i våra samtliga servicekanaler med Net Promoter Score (NPS), som mäter kundnöjdhet och kundlojalitet. År 2020 var vår NPS 50, vilket betyder en ökning på 8 från året innan. När man jämför olika servicekanaler får de kanaler som ger personlig service synnerligen höga poäng. I dessa kanaler framhävs vår styrka inom kundupplevelse, det vill säga vänlig och yrkeskunnig service.

På Fennia har man under det gångna året utvecklat kundupplevelsen på flera sätt. Vi förbättrade servicesmidigheten genom att under 2020 lansera en ny kundinriktad webbplats. På webbplatsen har vi särskilt satsat på att det är enkelt att hitta uppgifter och tjänster och att innehållet är i en form som är så lätt att förstå som möjligt. För att förbättra tydligheten startade vi 2020 projektet Legal Design, där vi genom juridisk design kundinriktat utvecklar Fennias material och kommunikation.

Lanseringen av vår chatt för inloggade kunder har gjort uträttande av ärenden smidigare och ökat kundnöjdheten. Uträttande av ärenden på våra skadetjänster har gjorts mångsidigare och smidigare med hjälp av nya partnertjänster. Firstvet hjälper vid skador som drabbar sällskapsdjur och Vitvaruassistenten vid skador på hushållsmaskiner. Vid sidan av de nya tjänsterna har den goda servicenivån på telefontjänsten bestått.

För att se till att allt utvecklingsarbete på Fennia görs på kunders villkor startade vi under 2020 även en kundgemenskap. Medlemmarna i kundgemenskapen ger sina synpunkter på aktuella månatliga utvecklingsprojekt och kan på detta sätt inverka på utvecklingen av Framtidens Fennia.

Samhällsansvar i Fenniakoncernens affärsfunktioner

Samhällsansvarsrapporten beskriver Fenniakoncernens ansvarsfulla och hållbara affärsverksamhet. Rapporten riktar sig till våra kunder, samarbetspartner och intressegrupper, som är intresserade av vår affärsverksamhet.

Vi fortsätter att utveckla vårt ansvarsarbete. För alla teman i väsentlighetsbedömningen, som gjorts i samarbete med alla våra intressegrupper, har ännu inte mål ställts upp eller mätare fastställts. Vi utvecklar vårt samhällsansvar och rapporteringen som en naturlig del av vår verksamhet i samarbete med våra kunder, personalen, samarbetspartner och andra intressegrupper.

I rapporten beskrivs verksamheten under 2020 och nuläget.

Årsredovisningen och samhällsansvarsrapporten innehåller en redogörelse för andra än ekonomiska uppgifter (NFI) enligt bokföringslagen. Fennias styrelse och koncernchefen ansvarar för rapporten och har godkänt dess uppgifter.

Helsingfors den 10 augusti 2021

Mikael Ahlbäck

Henry Backlund

Johanna Ikäheimo

Juha-Pekka Kallunki

Jyrki Mäkynen

Anni Ronkainen

Risto Tornivaara

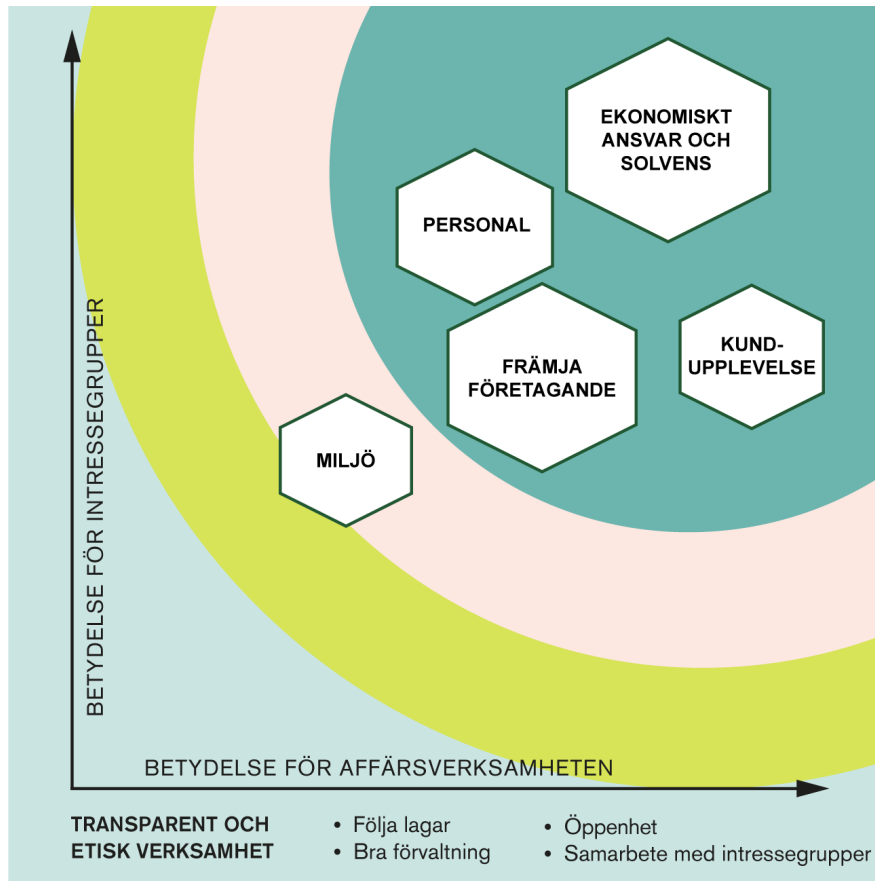
Tomi Yli-Kyyny

Antti Kuljukka, koncernchef

Väsentlighetsmatris

I väsentlighetsmatrisen samlas de teman som intressegrupperna bedömer vara väsentliga för Fenniakoncernens samhällsansvar.

De allra viktigaste ansågs vara ekonomiskt ansvar, solvens, kundupplevelse och främjande av företagande.



Till samhällsansvar hör också utveckling av personalupplevelsen, främjande av företagande och miljöfrågor. Vad gäller miljön ansågs material- och energieffektivitet vara det viktigaste.

Transparent och etisk verksamhet utgör naturligtvis grunden för samhällsansvar i hela affärsverksamheten.

Ekonomiskt ansvar och solvens

- Trygga solvensen
- Förebygga svart ekonomi och korruption

Kundupplevelse

- Användbarhet av digitala system och tjänster
- Aktiv kommunikation, engagering av intressegrupper och dialog
- Ge den bästa kundupplevelsen

Främja företagande

- Påverka säkerhet och välmående
- Säkerställa förutsättningar för företagande
- Förstå och främja företagande

Personal

- Kontinuerlig utveckling av yrkeskunskap och kompetens
- Företagshälsovård och arbetarskydd
- Jämlikt bemötande och lika möjligheter

Miljö

- Material- och energieffektivitet
- Beaktande av miljö och välmående
- Hålla klimatförändringen i styr

Uppgifterna för väsentlighetsmatrisen samlades in med hjälp av en nätenkät bland våra viktigaste intressegrupper i januari 2018: personalen, kunder, myndigheter och medier samt medlemmar i styrelsen, förvaltningsrådet och regionala delegationer.

Etisk och ansvarsfull affärsverksamhet

Etisk och ansvarsfull verksamhet betyder att vi i affärsverksamheten följer regleringen, interna principdokument, anvisningar och avtal, och att vi hanterar tillhörande risker.

Ansvarsfullhet präglas i vår affärsverksamhet bland annat genom att vi, i enlighet med vår vision, strävar efter den bästa kundupplevelsen och att vi i kundrelationer och kundmöten, som i riskbedömning och ersättningsverksamhet, tillämpar god försäkringssed. Likvärdighet är viktigt för oss

År 2020 fortsatte vi att främja tillgängligheten i våra nättjänster och utvecklade produkt- och serviceutvecklingsmodellen. Vi beaktar etiska och ansvarsfulla aspekter när vi utvecklar nya produkter och tjänster. På Fennia främjar vi ansvarstagande också genom att beakta hållbarhetsfaktorer och -risker i vår placeringsverksamhet och i försäljningen av Fennia Livs placeringsförsäkringar.

Vi samarbetar med finansbranschen, polisen och myndigheterna för att förebygga och bekämpa penningtvätt, finansiering av terrorism, bedrägeribrott, korruption och svart ekonomi i större utsträckning.

Vi stöttar ständig inläring och skapar personalansvar genom att erbjuda personalen utbildning i verksamhet som följer Fennias värderingar och principer samt regleringen, som i hantering av intressekonflikter, förebyggande av korruption samt i riskhantering.

Vår högsta och operativa ledning har förbundit sig att främja etisk och ansvarsfull företagskultur genom att godkänna verksamhetsprinciperna. Vi uppmuntrar personalen att anmäla misstänkta oetiska aktiviteter eller brott mot reglerna samt att utveckla såväl sin egen kompetens som bolagets verksamhet. Vi förebygger interna oegentligheter genom att kontinuerligt utveckla interna kontroller. Fennias oberoende kontrollfunktioner följer iakttagelser som gäller den etiska verksamheten och ser till att man ingriper i oetisk verksamhet.

Dataskydd

På Fennia följer vi strikt de allmänna och branschspecifika bestämmelserna om behandling av personuppgifter och etablerad god sed inom försäkrings- och finansbranschen.

Kundernas förtroende är en hederssak för oss och vi behandlar alltid personuppgifter på ett sätt som förtjänar detta förtroende.

Vi behandlar personuppgifter bara för det ändamål som uppgifterna har samlats för: sköta kundrelationer, avgöra ersättningsärenden och göra rekryteringar. Uppgifterna behandlas inte senare på sätt som strider mot dessa ändamål.

Vid behandling av uppgifter ser vi till att integritetsskyddet och försäkringssekretessen bevaras. Vi försäkrar oss om att personuppgifterna behandlas korrekt och att nödvändiga administrativa och tekniska skyddsåtgärder tillämpas.

Handläggningssystemens och tjänsternas konfidentialitet, integritet, tillgänglighet, tillgång till uppgifter och motståndskraft garanteras med olika system och metoder, som dataskyddsuppdatering och systemauditeringar. För behandling av uppgifter använder vi tjänsteleverantörer som är specialiserade på datateknik, med vilka vi ingår ändamålsenliga avtal om behandling av uppgifter och sekretess och av vilka vi förutsätter att de förbinder sig att följa Fennias praxis för dataskydd och datasäkerhet. Vi uppdaterar kontinuerligt vår praxis för dataskydd och datasäkerhet, så att de motsvarar god praxis inom finansbranschen.

Ledning

Fennia administreras enligt ömsesidighetsprincipen. Den högsta beslutande makten utövas genom bolagsstämman av försäkringstagarna, det vill säga våra kunder. Våra beslutande organ är förvaltningsrådet, styrelsen och verkställande direktören.

Fennias förvaltningsråd

Koncernens moderbolag har ett förvaltningsråd som övervakar bolagets administration, som styrelsen och verkställande direktören svarar för. Förvaltningsrådets uppgift är att välja styrelseledamöterna för Fennia och fastställa deras arvoden. Dessutom lämnar förvaltningsrådet sitt yttrande över bokslutet, verksamhetsberättelsen och revisionsberättelsen till den ordinarie bolagsstämman och ger styrelsen anvisningar i väsentliga eller principiellt viktiga frågor. Förvaltningsrådet har två utskott. Förvaltningsrådets ordförande och vice ordförande har rätt att delta i Fennias styrelsemöten.

Fennias styrelse

Styrelsen för Fennia, som är koncernens moderbolag, ansvarar för att administrationssystemet är ändamålsenligt på koncernnivå och ser till att koncernen leds som en helhet.

Styrelsen

- beslutar om koncernens mål och strategi
- beslutar om organisationsstrukturen för koncernens administrationssystem och den högsta ledningen
- beslutar om affärsfunktionsarrangemang som har betydande eller ovanlig och vittgående betydelse för koncernen
- övervakar och säkerställer tillräcklig och effektiv koncernintern revision och administration, inklusive riskhantering
- godkänner årligen bedömningar av huruvida dessa är adekvata och tillräckliga
- godkänner koncernens riskhanteringsstrategi och rapporter om koncernens risk- och solvensbedömning (ORSA)
- godkänner koncernens offentliga rapporter och myndighetsrapporter om solvens och finansiell ställning.

Styrelserna för dotterbolagen har hand om respektive bolags förvaltning och ser till att verksamheten är ändamålsenligt organiserad. Styrelserna har en arbetsordning i vilken styrelsens centrala uppgifter och mötespraxis anges.

Utnämnings- och belöningsutskottet bistår moderbolagets styrelse, vilket har i uppgift att förbereda, planera och utveckla utnämnings- och arvodesfrågor avseende Fennias koncernchef, dennas ställföreträdare, vice verkställande direktör och medlemmarna i ledningsgruppen samt att förbereda frågor kring hela bolagets belöningsystem.

Granskningsutskottet är gemensamt för Fennia och Fennia Livs styrelser. Granskningsutskottet fungerar som hjälp för styrelsen, och dess ansvarsområde omfattar ärenden som gäller ekonomi och solvens samt uppföljning av att den interna kontrollen, inklusive compliance, riskhantering och intern revision, är tillräckligt omfattande och behörigt organiserade. Därutöver har granskningsutskottet hand om de lagstadgade uppgifterna i anknytning till revisionen. Styrelsen tillsatte i september 2020 en arbetsgrupp för teknologitransformation med uppgift att följa upp och övervaka det omfattande projektet för systemförnyelse.

Verkställande direktör

Fenniakoncernens bolag har var och ett en verkställande direktör, som utses av styrelsen. Styrelsen beslutar också om verkställande direktörens anställningsvillkor, lön och arvoden. Fenniakoncernens verkställande direktör kallas koncernchef. Hen har till uppgift att handha den löpande förvaltningen av bolaget enligt styrelsens föreskrifter och anvisningar. Till verkställande direktörens uppgifter hör att leda och övervaka bolagets affärsverksamhet, att organisera risk- och solvenshanteringen samt att ansvara för utveckling och samordning av olika funktioner inom bolaget.

De verkställande direktörerna är medlemmar i koncernens ledningsgrupp, vars uppgift är att se till att de frågor som styrelsen beslutar på koncernnivå verkställs. Ordförande för koncernens ledningsgrupp är moderbolagets verkställande direktör, som också är ordförande för dotterbolagens styrelser.

Intern revision

Den interna revisionen är en funktion som är oberoende av affärsfunktionerna och som stöder Fenniakoncernens och dess högsta ledning i arbetet med att uppnå strategin och målen genom att erbjuda ett systematiskt sätt att närma sig bedömning och utveckling av organisationens kontroll-, lednings- och förvaltningsprocesser samt riskhanteringens funktion och effektivitet.

Ledning av samhällsansvar

Samhällsansvar leds operativt över organisationsgränser både på koncern- och affärsverksamhetsnivå. Varje affärsområde tar i sitt beslutsfattande hänsyn till samhällsansvaret. För samhällsansvaret ansvarar i sista hand koncernchefen.

Vår affärsverksamhetsmodell

Fenniakoncernens struktur baserar sig på Fennias koncernbokslut. Koncernens moderbolag är Ömsesidiga Försäkringsbolaget Fennia, som grundades 1882 och som är ett finländskt skadeförsäkringsbolag som ägs av sina kunder.

Fenniakoncernen består av följande bolag: koncernens moderbolag Ömsesidiga Försäkringsbolaget Fennia, som har specialiserat sig på skadeförsäkringar; Fennia-service Ab, som producerar tjänster med anknytning till skadeförsäkring; eFennia Ab, som underhåller och utvecklar datasystem för skadeförsäkring och Försäkringsaktiebolaget Fennia Liv, som erbjuder frivilliga liv-, pensions- och sparförsäkringar. Ytterligare hör 14 fastighetsbolag till koncernen.

Fenniakoncernens struktur ändrades under 2020 i och med att de helägda dotterbolagen Fennia Kapitalförvaltning Ab och Fennia Fastigheter Ab såldes till S-Banken. Affärshelheten genomfördes den 31 juli 2020.

Av Fenniakoncernens bolag bygger moderbolaget Fennia på ömsesidighetsprincipen där bolaget ägs av kunderna. De övriga koncernbolagen Fennia-service, eFennia och Fennia Liv är aktiebolag. Andra bolag som ingår i koncernbokslutet är fastighetsbolag.

Fenniakoncernen har även ett omfattande nätverk av partner, med vilka koncernen har ett nära samarbete för kundernas bästa.

Riskhantering

Mer information om Fennias risker och hantering av risker och solvens publiceras i Fennias årsredovisning på <https://www.fennia.fi/om-fennia/ekonomiska-uppgifter>

Ekonomiskt ansvar och främjande av företagande

Vi är med och skapar ekonomisk trygghet för finländska företag och privatpersoner genom att möjliggöra effektiv spridning av risker mellan olika aktörer.

Vår viktigaste ekonomiska uppgift som ömsesidigt bolag är att sköta solvensen. När vår solvens är stark kan vi klara av de löften som vi gett våra kunder och samarbetspartner.

Ett löfte om skydd kan vara livslångt, som till exempel en livslång pension som betalas ut från den lagstadgade olycksfallsförsäkringen. En försäkringsersättning kan också vara mycket stor, till exempel ersättningen som betalas till en företagare för fastigheten, maskiner och avbrott i verksamheten efter en brand i en industrianläggning.

De centrala elementen i vår solvens utgörs av priset som vi tar ut på våra försäkringar, vår återförsäkringshelhet och placering av våra tillgångar på finansmarknaden.

Försäkringspremierna ska täcka de ersättningar som vi betalar ut till våra kunder, våra driftskostnader och utöka vår solvensbuffert tillräckligt med tanke på de osäkerhetsfaktorer som är förknippade med långa ansvar. Sådana är till exempel eventuella förändringar i den förväntade livslängden och osäkerhetsfaktorer förknippade med placeringsmarknaden.

Vårt mål i placeringsverksamheten är att få jämn avkastning med måttlig risktagning och se till att våra placeringar varje dag överskrider nuvärdet på våra löften med tillräcklig marginal.

Den väsentliga delen av vårt ekonomiska ansvar är att trygga våra kunders försäkringsbehov. Den lösning som en Fenniaanvändad ger i förtroende är rätt och kostnadseffektiv för kunden, och kunden förstår vilket skydd försäkringen ger.

Vi ser till att riskhanteringen är högklassig och ansvarsfull. När det är fråga om affärsverksamhet som kräver koncession ser också Finansinspektionen till att de försäkrades förmåner är säkrade på ett ändamålsenligt sätt.

Främja företagande

Vi på Fennia vill stötta företag i alla storlekar, både i med- och motvind. Det att företagare och företag är framgångsrika i Finland och utomlands är ytterst viktigt både för oss och för hela vårt samhälle.

Stöd till företagarkunder under coronapandemin

Coronapandemin, som spred sig globalt våren 2020, och de restriktioner som utfärdades för att få bukt med pandemin påverkade avsevärt finländska företag, av vilka flera var Fennias

kunder. Vi på Fennia underlättade våra företagskunders likviditet i den svåra situationen genom att förlänga betalningstider, underlätta hyresärenden i våra fastigheter, skjuta upp amorteringar och bevilja rörelsekapital.

Stöd till företagande i samarbete med företagarorganisationer

Vi har som målsättning att erbjuda våra företagskunder bästa möjliga tjänster. Därför har vi utvecklat olika tjänster och ekonomiska förmåner i samarbete med företagarorganisationer. Utöver att trygga företagsverksamhet uppmuntrar vi företagare att aktivt nätverka och samla sina krafter.

Vi har sedan flera decennier tillbaka stöttat finländskt företagande genom samarbete med organisationen Företagarna i Finland och dess föregångare. Dessutom samarbetar vi kontinuerligt med andra företagarorganisationer i flera branscher. Dessa organisationer är bland annat Familjeföretagens förbund, Turism- och Restaurangförbundet Mara rf och expertorganisationen för företag inom infrastrukturbranschen INFRA rf.

Vi är också medvetna om att företagandets framtid ligger hos de unga. Ung Företagsamhet rf är sedan länge vår samarbetspartner, eftersom vi vill vara en del av unga företagares resa redan från början. I finalen av företagartävlingen Våga vara företagsam, som ordnades på webben, delade vi ut vårt eget pris till ett företag inom yrkesutbildning, som i sin företagsverksamhet beaktar sociala frågor, ekonomisk lönsamhet och innovation, utan att glömma utmärkt praktiskt genomförande.

Främjande av företagande har alltid varit ytterst betydelsefullt för våra kunder och enligt våra intressegrupper är det så än i dag. I samarbete med företagarorganisationer har vi erbjudit våra företagskunder ekonomiska förmåner samt utvecklat produkter och tjänster.

Fennia Prize

Högklassigt designtänk krävs för att främja företagande, möjliggöra tillväxt och skapa arbetsplatser där man mår bra. Vi på Fennia är medvetna om att design inverkar starkt på företagets framgång och konkurrenskraft.

Fennia Prize, som startades 1990, är en av Finlands främsta designtävlingar. Vinnarna i den senaste tävlingen Fennia Prize publicerades 2020. Tävlingen firade då sitt 30-årsjubileum.

Advokatbyrån Dottir Asianajotoimisto vann tävlingen med sin juridikdesign. Sammanlagt 16 företag och aktörer som med hjälp av design lyckats förbättra till exempel affärsverksamheten eller kundupplevelsen tilldelades priser och hedersomnämningen.

Tävlingens samarbetspartner är Design Forum Finland, Elo och Patent- och registerstyrelsen.

Tävlingen har under åren bidragit till innovationer som minskat koldioxidavtryck, energi- eller vattenkonsumtion, ökat arbetshälsan och främjat produktivitet och säkerhet inom hälsovården.

Nästa Fennia Prize startar i augusti 2021.

Riksomfattande företagarpiset

De riksomfattande företagarpiserna delades ut i oktober 2020 i Jyväskylä, där Företagarna i Finland ordnade sitt årliga förbundsmöte. Det traditionella seminariet i samband med de riksomfattande företagardagarna sköts upp på grund av coronapandemin. De riksomfattande företagarpiserna delades ut för den 53:e gången. Priset grundades 1968 av dåtida Fennia och Företagarna i Finland.

Det riksomfattande företagarpiset har under åren delats ut till hundratals företag eller privatpersoner. År 2020 tilldelades priset By Pia's och Picosun från Esbo, Sinituote från Hausjärvi och transportföretaget Kuljetusliike Ville Silvasti från Uurainen.

Fennia fortsätter att värna traditionen med det riksomfattande företagarpiset tillsammans med Företagarna i Finland genom att belöna företagande som skapar dagens tillväxt. Det riksomfattande företagarpiset är ett erkännande för framgångsrikt och föredömligt företagande och förmåga att förnyas.

Utdelningskriterierna är följande:

- Företagets verksamhetsidé och produktidéernas originalitet samt kontinuerlig självständig utveckling av verksamheten, tjänsterna och produkterna.
- Företagets tillväxt under de senaste åren.
- Företagets operativa och ekonomiska läge och förnyelseförmåga även i internationell konkurrens. Företagets operativa utveckling och samhällseliga betydelse inom dess egna verksamhets- och marknadsområde.
- Förmågan av företagets produktionsverksamhet och personalförvaltning att förnya sig för att motsvara dagens anda och samhällets mål.
- Etableringen av företagets verksamhet, det vill säga det har varit verksamt i över fem år.

Priset kan tilldelas även en privatperson, som med sitt långsiktiga arbete avsevärt främjat företagande och företagsverksamhet i Finland.

Företagsansvarsnätverket FIBS ger konkurrensförmåner

Fennia är medlem i FIBS ry, som är Finlands ledande företagsansvarsnätverk. FIBS har som mål att hjälpa företag att använda ansvarsfullhet som en konkurrensfördel: att skapa allt mer kostnadseffektiva och ekonomiskt, socialt och miljömässigt hållbara produkter, tjänster och tillvägagångssätt som ger mervärde både för företagen och samhället.

FIBS hjälper företag att driva bättre affärsverksamhet. FIBS erbjuder utöver information om nya innovativa sätt att utveckla affärsverksamhet också en unik möjlighet att nätverka med företag inom olika branscher och andra aktörer i samhället.

I nätverket finns redan över 300 företag eller organisationer från alla branscher.

Tryggt företagande

Vi har redan i flera år jobbat för att utveckla arbetarskyddet i företag. Våra riskchefer samarbetar ständigt med våra företagskunder för att förebygga olycksfall i arbetet och för att göra företagens verksamhetsmiljöer ännu tryggare. Samarbetet består till exempel av konsult- och utbildningstjänster och av att ställa säkerhetsverktyg till kunders förfogande, som tjänsten Tryggt företag.

Våra företagskunder har tillgång till tjänsten Tryggt företag, där de kan anmäla säkerhetsiakttagelser elektroniskt samt reda ut och bedöma risker i arbetet enligt arbetarskyddslagen. I tjänsten Tryggt företag kan man i realtid reagera på de skadesituationer och tillbud som upptäcks och göra korrigerande åtgärder innan det inträffar allvarliga olycksfall.

Tjänsten har utvecklats för att vara så enkel och tydlig som möjligt, så att både arbetsgivaren och arbetstagarna enkelt kan följa kartläggningen av arbetarskyddet i företaget. Tjänsten främjar dessutom företagets öppenhet, eftersom tjänsten visar hur man reagerat på anmälningarna.

Skatteavtryck

Vi betalar all skatt till Finland, sammanlagt över 189 miljoner euro 2020.

Fennikoncernens skatter och poster av skattenatur 2020, tusen euro

Direkta skatter	tusen euro
Inkomstskatt	17 029
Socialskydds- och pensionsavgifter	14 359
Avgifter av skattenatur	
Fastighetskatt	1 249
Överlåtelseskatt	0
Indirekta skatter	
Moms på anskaffningar som kvarstående kostnad för bolaget, beräkning	12 021
Moms, netto	1 988
Poster som dras av från premieinkomsten	
Försäkringspremieskatt	79 620
Brandskyddsavgift	989
Trafiksäkerhetsavgift	812
Arbetarskyddsavgift	1 471
Avgifter som redovisas	
Förskottsinnehållning	53 566
Arbetstagares pensionsavgift och arbetslöshetsförsäkringspremie, beräkning	5 960
Sammanlagt	189 065

Socialt ansvar

Vi främjar likvärdighet

Jämlikhet och likvärdighet är viktigt för oss. För att främja båda dessa samarbetar vi ständigt med olika organisationer, vars arbete gör vårt samhälle till en bättre plats.

HelsingforsMission

Vi har stöttat HelsingforsMission sedan 2004. HelsingforsMission är en politiskt och religiöst obunden organisation inom socialsektorn, och den grundades 1883. Organisationen manar finländare att kämpa mot ensamhet. Verksamheten drivs av professionella hjälpare och utbildade volontärer bland seniorer, ungdomar, personer med funktionsnedsättning och andra specialgrupper.

Kärnan i HelsingforsMissions verksamheten är att lindra ensamhet. Ensamhet försämrar hälsan och leder till andra problem, till exempel risken för att få det sämre ställt ökar. Därför är ensamhet utöver mänskligt lidande också en betydande utmaning för samhället.

År 2020 hjälpte HelsingforsMission tusentals seniorer och unga. Corona gjorde året exceptionellt: ensamhet och behov av hjälp ökade, men man var tvungen att anpassa hjälpen efter rådande förhållanden. Allt fler fick hjälp av HelsingforsMission.

Omkring 1 400 unga fick under 2020 hjälp via Krisjouren för unga. Antalet hjälpbehövande ökade med sju procent jämfört med året innan. HelsingforsMissionen hjälpte utöver unga också allt fler seniorer. Till exempel samtalsgruppen Senioripysäkki (Seniorhållplats) hade under 2020 sammanlagt 337 kunder, vilket är 22 procent mer jämfört med året innan.

Finlands Paralympiska Kommitté

Finlands Paralympiska Kommitté utvecklar och koordinerar idrott på toppnivå för personer med funktionsnedsättning. Organisationen främjar i all sin verksamhet jämlikhet inom idrott och möjligheten att nå internationell framgång inom toppidrott i de olympiska sommar- och vinterspelen. Vi har samarbetat med Finlands Paralympiska Kommitté sedan 2018.

Personalens juldonation

Vi reserverar varje år ett belopp som ges som personalens julgåva till välgörande ändamål. År 2020 valde vår personal efter omröstning att julgåvan ska ges till föreningen HOPE – Yhdessä ja Yhteisesti ry

Med hjälp av gåvan främjar Hope mer jämlika möjligheter till en bra vardag för barn i Finland. Organisationen delar bland annat ut kläd- och varugåvor till mindre bemedlade och krisdrabbade familjer och stöttar barns och ungas hobbyer och fritidsupplevelser.

Tidigare år har vi gett julgåvan bland annat till MIELI rf, Rädda Barnen rf och Cancerstiftelsen.

Utöver julgåvan har vi gjort andra donationer bland annat genom att delta i olika organisationers annonsverksamhet och levererat reflexer till skolor och daghem.

År 2020 donerade Fennia en penninggåva till den välgörenhetsorganisation som vinnarna av tävlingen Dansar med stjärnor valde. Tävlingen vanns av Virpi Sarasvuo och Sami Helenius som valde Förbundet för mödra- och skyddshem, som arbetar för att hjälpa barn och familjer i utsatt situation.

Den riksomfattande organisationen, som upprätthåller mödra- och skyddshem, har 30 medlemsföreningar runt om i Finland. Dessutom har de olika öppenvårdstjänster för babyfamiljer samt ger hjälp i våldssituationer och vid skilsmässor.

Att miljön mår bra är allas sak

Våra intressegrupper anser det viktigt att vi beaktar miljön, att vi håller klimatförändringen i styr och att vi arbetar material- och energieffektivt.

Till vårt miljöansvar hör att främja och ta fram lösningar som belastar miljön mindre. Vi kan genom våra val, ökad kännedom och tjänstedesign påverka belastningen på flera sätt.

På Fenniakoncernen minskar vi koldioxidavtrycket genom effektiva arbetslokaler, distansjobb, videomöten, digitalisering av kundservice och bra tillgänglighet av dess system, så papperslös service i försäkringsärenden som möjligt, återvinning och optimering av användning av lokalers energi.

Dessutom redogör vi för våra kunder och intressegrupper för hur vi utvecklar miljövänligare försäkrings-, investerings- och finansieringsprodukter och tillhörande tjänster som skapar den bästa kundupplevelsen.

Vid skadeförsäkringsrörelsen påverkar vi miljön positivt genom förebyggande verksamhet, till exempel förebyggande av brandskador, samtidigt som vi säkrar kundens ekonomiska trygghet.

Ansvarsfulla investeringar är ett av de viktigaste medlen att främja miljön och hålla klimatförändringen i styr. Också i Fennias investeringsverksamhet tar man hänsyn till ansvarsfulla investeringar. Under granskningsåret investerade Fennia 166 miljoner euro i positiva miljölösningar. Sju av de fonder som bolaget placerar i har en klimatstrategi.

Kompetent personal som kan förnya sig

Vi på Fennia främjar ivrigt förändringar och tar stolt ansvar för vårt jobb och resultat. Vi inspireras av den digitala förändringen, där var och en får vara med och bygga upp vår nya företagskultur och våra nya arbetssätt. Det är vår hjärtesak att skapa och utveckla utmärkta kundupplevelser.

I den här viktiga förändringen är det viktigare än någonsin tidigare att ta hand om arbetshälsan. Var och en av oss påverkar med sin insats arbetsteamets och därigenom hela organisationens välbefinnande.

På Fennia kan var och en utmana sig själv i flera olika arbetsuppgifter och får möjlighet att utvidga sin kompetens i nya uppgifter. Oberoende av roll erbjuder vi ett uppgiftsområde i utveckling och förutsättningar att ständigt lära sig nytt och utvecklas tillsammans med inspirerande kollegor. Cheferna har förbundit sig att främja arbetsgemenskapens inläring och utveckling. Vi på Fennia vill skapa och upprätthålla en företagskultur som uppmuntrar till inläring och utveckling.

Önskad kultur sker inte av sig själv, vi gör den

Vi designade målet för vår företagskultur tillsammans med personalen och lanserade det våren 2020. Vår målkultur är modig, främjande, smidig, människonära och kundinriktad. Kultur utvecklas där människor finns och möts. Därför utvecklas personalupplevelsen och personalledningen utifrån målkulturen.

Välmående Fenniaanställd

En välmående Fenniaanställd ligger i fokus i den ledningsmodell för arbetshälsa som introducerades på Fennia 2020. Vi ser på arbetshälsan som en helhet som bygger på funktionsförmåga och hälsa, kompetens, ledning, arbetsgemenskap, arbetsförhållanden och smidigt arbete samt på värden, attityder och motivation. På arbetshälsan inverkar även verksamhetsmiljön, den personliga livssituationen och fritiden. I ledningen av arbetshälsa fäster vi särskild uppmärksamhet vid att främja smidigt arbete, stödja arbetsförmågan och den mentala hälsan. Vi är övertygande om att arbetet kan vara en resursfaktor i olika livssituationer. Som praktisk gärning lanserade vi en pilotjänst för mental hälsa med låg tröskel för vår personal. Resultaten var imponerande och vi fattade beslut att fortsätta med tjänsten även 2021.

Vi började använda en gemenskapsplattform där personalen kan delta i utvecklingen av gemensamma frågor. Vi använde plattformen för att samla synpunkter på HR-systemets viktigaste egenskaper och bad personalen berätta hur en drömarbetsdag ser ut.

Kulturarbetsgruppens verksamhet blev en del av de Fenniaanständas vardag. Medlemmarna i kulturarbetsgruppen är vägvisare och modiga främjare som älskar att göra verksamheten smidigare och mer människonära. De vill främja genomförandet av den bästa kundupplevelsen genom att utveckla den gemensamma personalupplevelsen. Sammanlagt 13 Fenniaanställda deltog i kulturarbetsgruppen 2020.

Den nya arbetstidslagen möjliggjorde flexarbete, där arbetstagaren själv bestämmer om sin arbetstid och arbetsplats, medan arbetsgivaren fastställer uppgifterna, målsättningarna och helhetsschemat. Vi lanserade en pilot om flextider i vissa arbetsuppgifter. Erfarenheterna var goda och de som var med i piloten fortsätter att jobba inom flexetiderna.

Genom initiativverksamhet kan varje Fenniaanställd påverka sitt eget arbete och sin arbetsmiljö. Sammanlagt 55 initiativ av personalen gick igenom på Fennia 2020.

Kompetens skapar välmående

En personal som kan förnya sig är ett av våra strategiska mål, och kompetens utgör en väsentlig del av välmående. År 2020 betonade Fennia i sitt utbildningsutbud särskilt digitala färdigheter och modernt informationsarbete, kommunikation, användning av sociala medier och arbetsgemenskapsfärdigheter. Vi började använda timmar avsedda för utveckling av kompetens, enligt kollektivavtalet för försäkringsbranschen, som vi beslöt att kalla för Kasvu-timmar (tillväxttimmar). Tillväxttimmarna utvecklar yrkesfärdigheter mångsidigt, och nästan 250 Fenniaanställda utnyttjade dem.

Dessutom erbjöd vi vår personal olika webbkurser, som i självempati och avbrottshantering. Fenniaanställda utvecklade sin kompetens i över 8 000 timmar 2020.

Utveckling av betydelsefullt arbete

År 2020 gjorde vi en personalenkät för att reda ut frågor som är betydelsefulla för Fenniaanställda och därigenom utveckla personalupplevelsen och kulturen. På personalenkäten svarade 90 procent av koncernens personal.

I personalenkäten valde varje anställd ut fem mest betydelsefulla påståenden om en god arbetsplats, bedömde dessa och gav öppen feedback.

De mest betydelsefulla frågorna var:

1. Meningsfulla arbetsuppgifter.
2. Rättvis lön och naturaförmåner.
3. Balans mellan arbete och fritid.
4. Frihet att utföra arbete oberoende av tid och plats.
5. Möjlighet att påverka sitt arbete och sin arbetsmiljö.

De mest betydelsefulla frågorna realiseras i vardagen på en god nivå (71/100).

Vi fick närmare 200 sidor feedback. De identifierade styrkorna och utvecklingsåtgärderna främjas i teamen. Vi följer upp utvecklingsarbetet under våren 2021 med en pulsenkät.

Personalenkäten genomförs årligen på hösten. Resultaten behandlas och bearbetas tillsammans, åtgärderna följs upp och god praxis delas till alla. Målet är att på lång sikt öka förståelse om vad vi kan göra ännu bättre, så att de frågor som är av betydelse för vår personal realiseras så bra som möjligt.

Arbetets betydelse avspeglas i undersökningen Ansvarsfullt sommarjobb, där Fennia kammade hem en femte plats bland organisationer 1000PLUS i vad gäller arbetsuppgifternas meningsfullhet.

Fennia erbjöd 2020 sommarjobb åt över 50 sommarjobbare, som fick svara på enkäten Ansvarsfullt sommarjobb och på Fennias egen sommarenkät. Av enkäten framgår att sommarjobbarna saknar mer feedback, de var nöjda med de evenemang man ordnade för dem och de upplevde att sommarjobbet var meningsfullt.

På Fennia utsågs för femte gången årets sommarjobbare. Priset gick till Iiris Korhonen, som jobbade under sommaren som skadereglerare vid teamet för frivilliga personförsäkringar i Kuopio.

Tryggt även under coronapandemin

Covid-19 utmanade arbetslivet på ett aldrig tidigare skådat sätt 2020. På Fennia började man genast när pandemin bröt ut använda en ledningsmodell för exceptionella tider, som utvecklades aktivt under hela året enligt rekommendationer av statsrådet, THL, AVI och sjukvårdstrikten.

Vi ville trygga vår personals och våra kunders säkerhet och kontinuiteten i affärsverksamheten. Fennias ledningsgrupp samlades regelbundet för att gå igenom den aktuella situationen och besluta om anvisningar och rekommendationer. Vi startade personalinfo och coronamöten för hela personalen, där vi gick igenom pandemisituationen och dess inverkan på affärsverksamheten och vårt arbete. Coronamötena fick positiv feedback i höstens personalenkät.

Vi jobbade på distans i stor grad för att minska smittspridningen. Men vi ville samtidigt möjliggöra tryggt arbete för personalen i våra lokaler och erbjuda ett tryggt sätt för våra kunder att uträtta ärenden på kontor. Vi delade ut munskydd och andra skydd, gav instruktioner om att hålla avstånd i gemensamma lokaler och uppmanade att hälsa genom att nicka och hålla ögonkontakt istället för att skaka hand. Företagshälsovårdsavtalen utökades med coronatester och personalen hänvisades till tester med låg tröskel. Vi höll möten i huvudsak på webben med nätverktyg, och kunskaper i modernt informationsarbete utvecklades systematiskt.

Personalinformation 2020

Fennia

Fennia hade vid utgången av 2020 sammanlagt 917 fast anställda (926 personer 2019). Antalet visstidsanställda var 53 (69 personer 2019). På huvudkontoret jobbade 617 personer och på andra Fennias kontor 353 personer.

Andelen män av hela personalen var 39 procent och andelen kvinnor 61 procent.

Fenniaanständas genomsnittsålder var 43 år under 2020. Personalens genomsnittliga tjänstetid var i snitt 10 år.

Cirka 30 procent av Fenniaanställda hade yrkesutbildning eller utbildning på institutnivå och omkring 60 procent hade avlagt en lägre eller högre högskoleexamen. Andra utbildningar utgjorde 10 procent.

Sammanlagt 91 nya personer rekryterades till fast anställning under 2020. Genomsnittsåldern för nya Fenniaanställda var 37 år och den vanligaste utbildningen var lägre eller högre högskoleexamen, som cirka 58 procent hade avlagt.

Under året upphörde 140 fasta anställningar. Sammanlagt 54 anställningar sades upp, 11 anställda gick i pension och 75 anställningar upphörde av någon annan orsak. Omsättningen vad gäller pensionerade och uppsagda var 6,5 procent (10,7 % 2019).

Sammanlagt 57 anställningar ingår i statistiken över anställningar som upphörde av någon annan orsak, i detta fall till följd av affärsöverlåtelse, och 12 anställningar upphörde till följd av gemensam överenskommelse.

Tidsanvändning på Fennia

Räknat i årsverken var Fennias personalantal sammanlagt 879 årsverken 2020.

Heltidsarbete motsvarar 1 årsverke. Den som jobbar en del av året eller som jobbar på deltid beaktas i förhållande till deltidsarbete, till exempel arbetstiden på 80 procent vid partiell vårdledighet är 0,8 årsverken.

Sammanlagt 24 personer var på partiell vårdledighet i slutet av 2020. Fyra personer var deltidspensionerade eller delinvalidpensionerade. Sammanlagt 15 personer utförde deltidsarbete av någon annan orsak. Antalet personer som utförde timarbete var vid slutet av året 54.

Sjukdagar på Fennia var 5 404 dagar. Sjukdagar per anställd var 5,6 dagar/anställd. Antalet sjukdagar nästan halverades jämfört med året innan.

Det inträffade 15 olycksfall i arbetet. En stor del av dem inträffade på vägen till eller från arbetet (10 stycken).

På Fennia jobbade man övertid sammanlagt 12 630 timmar, som är i snitt 13 timmar per person och år beräknat enligt fast anställda och visstidsanställda.

Frånvaro hos Fennia

Orsak till frånvaro	Dagar
Utbildning	1 269
Semester eller motsvarande	31 664
Sjukdom, olycksfall	5 086
Familjeorsak *	9 893
Annan orsak **	2 364

* Familjeorsak, moderskaps-, faderskaps-, föräldra-, vårdledighet och barns sjukdom.

** Annan orsak = bland annat frånvaro utan lön och studieledighet.

Fennia Liv

Fennia Liv hade vid utgången av 2020 sammanlagt 53 anställda (55 personer 2019), av vilka 51 var fast anställda och 2 visstidsanställda. Personalen bestod av 30 kvinnor och 23 män. Genomsnittsåldern för de fast anställda var cirka 47 år. Den genomsnittliga tjänstetiden, med beaktande av tjänstetiden i hela koncernen, var cirka 10 år.

Fennia Kapitalförvaltning

Fennia Kapitalförvaltning hade den 31 juli 2020 sammanlagt 31 anställda av vilka 28 var fast anställda och 3 visstidsanställda (sommарvikarier). Personalen bestod av 15 kvinnor och 16 män. Personalens genomsnittsålder var 43 år

Fennia Fastigheter Ab

Fennia Fastigheter Ab hade den 31 juli 2020 sammanlagt 12 anställda av vilka 11 var fast anställda och 1 visstidsanställd. Personalen bestod av 4 kvinnor och 8 män. Personalens genomsnittsålder var 45 år