

Samhallsansvarsrapport 2022



ýennia

Innehåll

Fennias affärsverksamhetsmodell och strategi	1
Samhällsansvar i Fenniakoncernens affärsfunktioner	2
Fennias väsentlighetsanalys	3
Etisk och ansvarsfull affärsverksamhet	3
Fennias administrationssystem	12
Ekonomiskt ansvar och främjande av företagande	16
Tryggt företagande	16
Samarbete med företagare- och företagsorganisationer	16
Skatteavtryck	19
Socialt ansvar	20
Fennia främjar likvärdighet	20
Samarbete med organisationer som främjar likvärdighet	20
Kompetent och förnyelseinriktad personal	22
Välmående Fenniaanvänd	22
Ett bra ledarskap säkerställs genom introduktion och kontinuerlig utbildning för chefer.	23
Kompetens skapar en känsla av kontroll och välbefinnande	23
Personalinformation 2022	25

Fennias affärsverksamhetsmodell och strategi

Fennia är ett finländskt, kundägt försäkringsbolag med djupt rotade rötter och värderingar i företagande. I enlighet med vår mission finns vi till för företagande och liv.

Vi förnyade vår strategi och våra värderingar i slutet av 2022. I enlighet med vår nya strategi vill vi vara en ansvarsfull aktör med stor dragningskraft, både för de kund- och partnergrupper vi valt och för våra medarbetare som delar vår värdegrund. För att kunna nå vår vision har vi tre mål: vi maximerar det värde vi ger våra kunder, vi erbjuder en arbetsmiljö som lockar de bästa experterna och vi driver en lönsam och ansvarsfull affärsverksamhet.

För att nå våra mål belönar vi våra kunder för ägarskapet, satsar på att utveckla kundupplevelsen, leder vår affärsverksamhet med hjälp av data, förtydligar våra anskaffningsmodeller och integrerar hållbarhet i alla delområden av vår verksamhet. Samtidigt bygger vi upp en inspirerande arbetskultur som har stor dragningskraft under en konsekvent ledning och där var och en kan utveckla sin kompetens tack vare kontinuerligt lärande.

Vår personal fick delta i valet av värderingar genom att rösta på frågor som var viktiga för dem personligen. Våra nya värderingar är hygglig, ansvarsfullt modig, framåtsträvande och tillsammans. Resultatet av omröstningen utnyttjades i den slutliga utformningen av värderingarna. Vår avsikt är att värderingarna ska styra vår dagliga verksamhet, och vi ska fortsätta att integrera dem i vardagen på många olika sätt. Värderingarna har bland annat inkluderats i Fennias mål- och utvecklingssamtal, den gemensamma introduktionshelheten, chefsintroduktionerna och chefsutbildningarna.

Samhällsansvar i Fenniakoncernens affärsfunktioner

Vår samhällsansvarsrapport 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 och under granskningsåret började vi sammanställa ett ansvarsprogram. Som en del av sammanställningen av programmet har vi också definierat de viktigaste ansvarstemana tillsammans med våra intressegrupper. Vi har ännu inte ställt upp mål eller fastställt mätare för alla teman inom väsentlighetsbedömningen som uppgjorts i samarbete med våra intressegrupper.

Denna rapport beskriver verksamheten under 2022 och nuläget. Samhällsansvarsrapporten innehåller en icke-finansiell rapport (NFI) enligt bokföringslagen, inklusive den information som förutsätts i artikel 8 i taxonomiförordningen, samt en beskrivning av de delområden som påverkar samhällsansvaret och som bedömts vara viktigast i den väsentlighetsmatris som skapats utifrån en hållbarhetsenkät för Fennias intressegrupper.

Ömsesidiga Försäkringsbolaget Fennias styrelse och verkställande direktör ansvarar för rapporten och har godkänt dess uppgifter.

Helsingfors den 20 juni 2023

Mikael Ahlbäck
styrelseordförande

Jyrki Mäkynen
vice styrelseordförande

Henry Backlund

Therese Cedercreutz

Johanna Ikäheimo

Juha-Pekka Kallunki

Esko Kivisaari

Anni Ronkainen

Risto Tornivaara

Tomi Yli-Kyyny
verkställande direktör

Fennias väsentlighetsanalys

Fennias väsentlighetsanalys gjordes på hösten 2022 som en del av sammanställningen av ansvarsprogrammet. Som stöd för väsentlighetsanalysen ordnade vi en ansvarsenkät, som besvarades av sammanlagt över 1 000 Fenniaanställda, kunder, samarbetspartner och representanter för förvaltningen.

Syftet med väsentlighetsanalysen är att ta reda på vilka ansvarsteman som är viktigast för oss för närvarande. På så sätt kan vi fokusera på det mest väsentliga i vårt ansvarsarbete.

För att förändringar i omgivningen och Fennias organisation ska beaktas i väsentlighetsanalysen uppdateras analysen med några års mellanrum. När väsentlighetsanalysen uppdateras kan också ansvarsteman eventuellt ändras.

De viktigaste ansvarsteman för Fennia 2022:

Ett ansvarsfullt Fennia för samhället	• Förvaltningssed
	• Värdeskapande i samhället
	• Likvärdighet, mångfald och jämställdhet
	• Miljökonsekvenser
Ett ansvarsfullt Fennia för personalen	• Arbetskultur och kompetens
	• Arbetshälsa
Ett ansvarsfullt Fennia för kunderna	• Ansvarsfull försäkringsverksamhet
	• Hållbara partnerskap
	• Ansvarsfulla investeringar

I takt med att ansvarsprogrammet framskrider 2023 fastställs mål, mätare och preliminära åtgärder för att nå målen med ansvarsteman.

Etisk och ansvarsfull affärsverksamhet

Etisk verksamhet

Fennia har en viktig roll som samhällsaktör. Vi är ett ömsesidigt försäkringsbolag, där kunderna utövar ägarens makt. I vår verksamhet skapar vi samhällsvärde genom att hjälpa våra kunder att genom försäkringar förbereda sig inför olika risker. Vi främjar också kundernas affärsverksamhet till exempel genom att erbjuda kundfinansiering. Vi äger Försäkringsaktiebolaget Fennia Liv, som å sin sida erbjuder kunderna livförsäkringsprodukter.

Inom försäkringsrörelsen är förtroende en absolut förutsättning för verksamheten. Genom att följa etiska och ansvarsfulla verksamhetssätt stärker vi kundernas, andra intressegruppers och personalens förtroende för vår verksamhet.

Enligt vår nya strategi som fastställdes på hösten 2022 anknyter ansvarsfullhet, riskhantering och iakttagande av regler, etiska principer och lämpliga handlingssätt i kundrelationer till alla kärnprocesser i affärsverksamheten.

Hos oss innebär ansvarsfullhet och etik att vi följer regler, interna principer och anvisningar, avtal, självreglering inom branschen och god försäkringssed och att vi hanterar riskerna för affärsverksamheten i händelse av att dessa inte följs. I vår affärsverksamhet innebär ansvarsfullhet till exempel också att vi i kundrelationer och vid alla möten med partner och konkurrenter strävar efter att agera rättvist och korrekt.

Hos Fennia är hela personalen skyldig att genomgå en utbildning om principerna för god affärssed. Dessutom genomgår våra chefer en obligatorisk utbildning om principerna för god affärssed i syfte att utveckla chefernas färdigheter att leda verksamheten i en riktning som följer principerna för god affärssed och att identifiera situationer där verksamheten inte följer dessa principer. På intranätet har vi dessutom lagt ut utbildningar och anvisningar för personalen om temana i principerna för god affärssed, såsom intressekonflikter, mottagande och givande av gåvor och gästfrihet, konfidentiell information och bekämpning av grå ekonomi, penningtvätt och finansiering av terrorism. Bolagets ledning följer regelbundet upp prestationsgraden i utbildningarna.

Vi har ett gott samarbete med andra aktörer inom finansbranschen, polisen och myndigheterna för att förebygga och bekämpa penningtvätt, finansiering av terrorism, bedrägeribrott, korruption och grå ekonomi i större utsträckning. Ett särskilt fokusområde under 2022 var förstärkt och effektiviserad uppföljning av att internationella sanktioner iakttas.

Vi förebygger eventuella interna oegentligheter genom att ständigt utveckla vår kultur för intern kontroll. Vi uppmuntrar vår personal att anmäla eventuell oetisk verksamhet eller verksamhet som strider mot reglerna i Fennias interna anmälningsskanal för operativa risker. I december 2021 började vi också använda en så kallad whistleblowing-anmälningsskanal, via vilken vår personal och vårt bolags intressegrupper anonymt kan anmäla överträdelser. Under 2022 gjordes totalt 5 anmälningar via anmälningsskanalen. Dessa har behandlats och avgjorts. Fennias oberoende kontrollfunktioner följer alla iakttagelser som gäller den etiska verksamheten och ser till att man också ingriper i oetisk verksamhet.

Belöning

Hos Fennia är utgångspunkten för belöning att belöningen ska vara sporrande, rättvis och rimlig, stöda välbefinnande, omfatta både ledningen och personalen och vara förenlig med koncernens och koncernbolagens intressen på såväl kort som lång sikt. Vid belöning fäster vi också vikt vid att belöningen ska sporra vår personal till ansvarsfull verksamhet och främja iakttagande av god förvaltningssed. Vid belöning kan vi utöver kvantitativa målsättningar också beakta kriterier som gäller personalens nöjdhet och välbefinnande. Vid belöning beaktar vi också kvalitativa element, till exempel kundnöjdhet kan påverka belöningen. Verksamhet

där man har agerat i strid med våra lagstiftningsenliga skyldigheter, våra principer, anvisningar eller etisk praxis berättigar inte till belöning.

Ansvarsfullhet i placeringsverksamheten och vid tillhandahållande av placeringsförsäkringar

Ansvarsregleringen av finansbranschen har ökat under senare år och den preciseras kontinuerligt. I vår placeringsverksamhet fäster vi vikt vid att främja hållbarhetsfaktorer och hantera hållbarhetsrisker. Med hållbarhetsfaktorer avses miljörelaterade, sociala eller styrningsrelaterade frågor. Med hållbarhetsrisker avses å sin sida miljörelaterade, sociala eller styrningsrelaterade händelser eller förhållanden som, om de förverkligas, skulle kunna ha en faktisk eller potentiell negativ betydande inverkan på placeringens värde, lönsamhet eller image.

Målet med vår placeringsverksamhet är att förvalta våra tillgångar, så att vi i alla marknadsförhållanden med hög sannolikhet kan hålla de löften vi gett våra kunder. Utöver detta allmänna mål har vi med iakttagande av våra verksamhetsprinciper för hållbarhetsrisker utökat åtgärderna vars syfte är ansvarsfulla och hållbara placeringar (läs mer: [Verksamhetsprinciper för beaktande av hållbarhetsrisker i beslutsfattanden som rör Fennia Livs placeringar](#) (pdf-fil)).

På sommaren 2022 började vi också följa upp ansvarsfullheten i våra placeringstillgångar med hjälp av ESG-data som samlats in av en extern tjänsteleverantör. Varje kvartal följer vi upp hur ansvarsfullheten i våra placeringar utvecklas med mätare som beskriver miljörelaterade, sociala och styrningsrelaterade egenskaper såväl på en absolut nivå som i relation till marknaden i genomsnitt. Med hjälp av data om ansvarsfullhet kan vi fastställa ansvarsprinciper i Fennia-koncernens placeringsverksamhet och skapa konkreta mätare för placeringar inom hela balansräkningen. Tack vare detta kan vi också i framtiden göra upp rapporter i enlighet med regleringen.

Allokeringsbeslut som gäller våra placeringstillgångar fattas hos Fennia, men instrumentvalet och beslutsfattandet i fråga om enskilda placeringsobjekt har lagts ut på de kapitalförvaltare vi anlitar. Detta betyder att en stor del av de praktiska åtgärderna i anknytning till samhällsansvaret också ligger på de anlitate kapitalförvaltarna. Därför har vi endast valt sådana kapitalförvaltare som har undertecknat FN:s principer för ansvarsfulla investeringar (UNPRI) och där samhällsansvarsfrågor är en integrerad och väsentlig del av placeringsverksamheten. Kapitalförvaltarna gör ansvarsfulla placeringar med Fenniakoncernens mandat på flera olika sätt. I likvida direkta placeringar främjas samhällsansvar bland annat genom uteslutningar, aktivt ägande, påverkan samt regelbunden uppföljning och rapportering. Vid indirekta placeringar kräver vi att fondbolagen har undertecknat UNPRI och att de på ett trovärdigt sätt beaktar samhällsansvarsfrågor i placeringsverksamheten. En del av fondplaceringarna har styrts till placeringsobjekt som främjar hållbarhet.

Vi har också vidtagit konkreta åtgärder i vår fastighetsportfölj, där flera åtgärder pågår för att minimera placeringsobjektens och portföljens hållbarhetsrisker. Hållbarhetsarbetet i vår fastighetsportfölj är långsiktigt och åtgärder för att förbättra energieffektiviteten har systematiskt genomförts redan under flera års tid. År 2018 anslöt vi oss i fråga om fastighetsportföljen till energieffektivitetsavtalet för affärsfastigheter (TETS) och år 2019 ingick vi ett avtal med

Enerkey om uppföljning av energiförbrukningen på huvudmätarnivå och CO₂-mätningar. År 2020 genomförde vi en mätning på timnivå (el, fjärrvärme, fjärrkyla och vatten) och uppnådde också delmålet för TETS-energieffektivitet. År 2021 genomförde vi energibesiktningar och driftstekniska åtgärder samt inledde energiförvaltning av fastigheterna. Inom elanskaffningen skaffade vi en ursprungsgaranti för nordisk vindkraft i början av 2022 och började utnyttja Enerkey-systemets artificiella intelligens vid analys av energiförbrukningen.

År 2021 gjorde vi upp ett ansvarsprogram för vår fastighetsportfölj. Programmet fastställer mål och åtgärder under 2022–2025 och år 2022 inledde vi åtgärderna enligt programmet. De konkreta åtgärderna var flera, bland annat utredningar om alternativa energikällor (jordvärme, solkraftsanläggningar) och om kolneutral fjärrvärme (tillgång och kostnadseffekt). Dessutom lät vi kartlägga undermätningen av el, uppmanade hyresgästerna att agera ansvarsfullt med hjälp av kampanjen Snäppet svalare och utredde möjligheterna att stödja elektromobilitet.

Den normerade totala energiförbrukningen för direkta fastighetsplaceringar 2022 steg med 2,5 procent jämfört med 2021 på grund av objektändringar i portföljen. All elanskaffning 2022 var nordisk vindel och energins CO₂-utsläpp sjönk med 36,2 procent jämfört med 2021.

Utvecklingen av fastighetsplaceringarnas energiförbrukning och utsläpp

	2020	2021	2022
Förändring av den totala energiförbrukningen	-9,4 %	-2,8 %	2,5 %
Förändring av CO ₂ -utsläppen	-9,7 %	0,3 %	-36,2 %

I Fennia Liv fortsatte vi att följa principerna för hållbarhetsrisker i anknytning till placeringsförsäkringar. Hållbarhetsfaktorerna och -riskerna i anknytning till placeringsförsäkringarna samt negativa inverknings på hållbarhetsfaktorerna beror på vilka placeringsobjekt som ansluts till försäkringarna. Till Fennia Livs försäkringar kan man ansluta placeringsobjekt och -tjänster som erbjuds av flera fondbolag och värdepappersföretag, och varje bolag bedömer hållbarhetsriskerna och en eventuell negativ inverkan på hållbarheten av de produkter bolaget erbjuder. Man kan ansluta placeringsobjekt som varierar i fråga om hållbarhetsfaktorer och -risker till Fennia Livs placeringsförsäkringar.

Fennia Liv väljer sådana samarbetspartner som förbundet sig att främja ansvarsfulla investeringar genom att följa internationellt accepterade standarder (som UNPRI och FINSIF). Vid valet av nya placeringsobjekt för Fennia Livs försäkringar fäster man bland annat vikt vid att de bolag som erbjuder placeringsobjekt och placeringstjänster följer ett koncept som beaktar ansvarssynpunkter. Dessutom säkerställer man att det i urvalet av placeringsobjekt som kan anslutas till försäkringarna ständigt ingår flera hållbara placeringsobjekt eller placeringsobjekt som främjar hållbarhetsfaktorer. Fennia Liv har sett över hållbarhetsklassificeringarna av placeringsobjekt i de placeringskorgar som bolaget erbjuder och fattat beslut om att minst 70 procent av tillgångarna i alla placeringskorgar skulle placeras i hållbara placeringsobjekt eller placeringsobjekt som främjar hållbarhetsfaktorer.

När vi erbjuder placeringsförsäkringar bedömer vi om försäkringen och placeringsobjekten i försäkringen är lämpliga och ändamålsenliga för kunden. År 2022 började vi också kartlägga våra kunders hållbarhetspreferenser som en del av anbudsprocessen. Klassificeringen av de fonder vi erbjuder i enlighet med kundernas hållbarhetspreferenser fortsätter under 2023 i takt med att fonderna offentliggör sina samhällsansvarsuppgifter. Samhällsansvarsrapporteringen ökade under 2022 och det finns samhällsansvarsuppgifter enligt SFDR-förordningen om allt fler fonder. Till urvalet av placeringsobjekt i Fennia Livs försäkringar hör flera hållbara fonder i enlighet med artiklarna 8 och 9 i SFDR. För närvarande beaktar Fennia Liv inte huvudsakliga negativa konsekvenser i sina placeringsbeslut och publicerar således ingen rapport om de huvudsakliga negativa konsekvenserna under 2022.

Vi har kartlagt placeringstillgångarnas risker i anknytning till klimatförändringarna och övriga hållbarhetsrisker som en del av ORSA-processen. Allmänt taget kan vi säga att konsekvenserna av klimatriskerna är mycket olika beroende på om placeringen finns i säkringsportföljen med låg risk som utgör täckning för Fennias långfristiga ansvarsskuld, placeringsportföljen med högre risk eller i de strategiska placeringarna. Klimatriskerna kan antas vara måttliga i alla portföljer: investeringarna i företagsobligationer i säkringsportföljen görs i högklassiga företagsobligationer med kort löptid och låg återfinansieringsrisk. I den strategiska portföljen finns det ett betydande innehav i ett finländskt bolag vars bransch inte är kritisk för klimatet. I den likvida delen av placeringsportföljen görs investeringar i breda marknadsindex. Det finns inga stora riskkoncentrationer på ett enda företag eller en enda emittent, men vikter på klimatkritiska sektorer är oundvikliga på grund av indexens struktur. De fysiska klimatriskerna är små i den icke-likvida delen av placeringsportföljen, som i huvudsak består av finländska fastigheter.

Uppgifter som krävs enligt EU:s lagstiftning om hållbar finansiering

Målet med hållbar finansiering och underliggande åtgärder i Europeiska unionen är att uppnå målen i programmet En europeisk grön giv. Lagstiftningsprojekt för hållbar finansiering påverkar verksamheten och rapporteringen i företag inom finansbranschen i omfattande grad. Lagstiftningshelheten är för närvarande ofullbordad och vi kan vänta oss kompletteringar och preciserande tolkningar. Vi följer med utvecklingen av lagstiftningen och deltar i dialogen om utvecklingen av lagstiftningen, främst i finansbranschens samarbetsorgan.

EU:s taxonomiförordning¹ är en del av lagstiftningen om hållbar finansiering. Genom taxonomiförordningen skapar man ett klassificeringssystem för hållbar finansiering, det vill säga taxonomi, vars syfte är att hjälpa företag och placerare att bedöma om företagens ekonomiska åtgärder är hållbara för miljön. Taxonomi fastställer kriterier för företagens verksamhet. Utifrån kriterierna kan man bedöma i vilken mån företagens verksamhet stöder uppnåendet av miljö- och klimatmålen. Taxonomiförordningen anger också nya rapporteringsskyldigheter enligt direktivet om icke-finansiella rapporter² (NFRD) för rapporteringsskyldiga företag.

¹ Kommissionens förordning (EU) 2020/852

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

Vi är ett företag som är rapporteringsskyldigt enligt NFRD och i enlighet med den lagstiftning som grundar sig på direktivet ska vi också rapportera icke-finansiell information, inklusive information enligt artikel 8 i taxonomiförordningen. Enligt nämnda artikel ska vi rapportera i vilken mån vår verksamhet uppfyller kriterierna i EU:s taxonomi. Från början av 2022 började vi delvis tillämpa rapporteringsskyldigheterna enligt taxonomiförordningen och tillämpningsområdet växer gradvis under de kommande åren.

Sedan 2022 rapporterar Fenniakoncernen den information som för närvarande omfattas av rapporteringsskyldigheten angående den taxonomiförenliga andelen av verksamheten inom skadeförsäkringsverksamheten och placeringsverksamheten. Vi utvidgar rapporteringen under de kommande åren i takt med att lagstiftningen framskrider och skyldigheterna i den träder i kraft.

Taxonomiinformation

För 2022 rapporterar vi följande information om finansiell verksamhet som är förenlig med taxonomin i enlighet med artikel 8 i taxonomiförordningen och kommissionens delegerade förordning³ som kompletterar den.

Skadeförsäkringars förenlighet med taxonomin

För 2022 rapporterar vi den andel av premieinkomsten för skadeförsäkringsverksamheten som gäller de skadeförsäkringar som i egenskap av så kallad möjliggörande verksamhet (enabling) har klassificerats som taxonomiförenliga i kommissionens delegerade förordning⁴ som kompletterar taxonomiförordningen. Som taxonomiförenliga räknas de försäkringsskydd som Fennia erbjuder, exklusive allmänna ansvars-, avbrotts-, rese gods- och rättsskydds försäkringar.

Vi erbjuder ingen separat försäkring som enbart täcker riskerna i anknytning till klimatförändringarna. I de skadeförsäkringar som vi erbjuder har skador i anknytning till klimatförändringarna emellertid inte separat uteslutits. Oberoende av om klimatförändringarna har bidragit till skadan eller inte ersätter vi ur våra skadeförsäkringar skador i anknytning till naturfenomen, såsom stormar, markbränder och översvämningsskador.

³ Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2178

⁴ Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2139

Taxonomiförenliga och icke-taxonomiförenliga försäkringar och återförsäkringar 2022

	Premieinkomst	Andel av den totala premieinkomsten
Taxonomiförenliga försäkringar	442 391 136 €	90 %
Icke-taxonomiförenliga försäkringar	46 942 257 €	10 %
Sammanlagt	489 333 393 €	100 %

Utöver den information som krävs i lagstiftningen lämnar vi följande kompletterande information:

Premieinkomst från taxonomiförenliga skadeförsäkringar 2022

	Premieinkomst	Andel
Sjukkostnadsförsäkring	50 889 224	12 %
Försäkring mot förlust av förvärvsinkomst	7 635 100	2 %
Olycksfallsförsäkring för arbetstagare	96 919 658	22 %
Ansvarsförsäkring för motorfordon	78 653 080	18 %
Annan försäkring för motorfordon	107 248 706	24 %
Sjö-, luft- och transportförsäkring	10 367 625	2 %
Brand- och annan egendomsförsäkring	90 563 562	20 %
Nödtjänst för resenärer	0	0 %
Taxonomiförenlig skadeförsäkring	442 276 974	100 %

Premieinkomst från taxonomiförenliga återförsäkringar

	Premieinkomst	Andel
Sjö-, luft- och transportförsäkring	5 010	4 %
Brand- och annan egendomsförsäkring	109 152	96 %
Taxonomiförenlig återförsäkring	114 162	100 %

Placeringarnas förenlighet med taxonomin

För 2022 rapporterar vi information om våra placeringar i finansiell verksamhet som är förenlig med taxonomin.

Vid beräkningen av andelen placeringar som är förenliga med taxonomin av de täckta tillgångarna har vi inte beaktat placeringar i derivat eller i icke-NFRD-bolag som taxonomiförenliga placeringar. Med icke-NFRD-bolag avses företag som med stöd av direktivet om icke-finansi-

ella rapporter inte är skyldiga att rapportera information om sin egen verksamhet enligt artikel 8 i taxonomiförordningen. Dessutom har statsobligationer samt fordringar på centralbanker och överstatliga emittenter inte över huvud taget beaktats vid beräkningen av den andel placeringar som är förenliga med taxonomin i förhållande till de täckta tillgångarna.

Lagstiftningen möjliggör inte bedömningar vid rapporteringen av placeringarnas förenlighet med taxonomin, utan informationen ska lämnas utifrån de uppgifter som de företag som är placeringsobjekt själva meddelar om sin verksamhets förenlighet med taxonomin. Via en extern tjänsteleverantör samlar vi in information om en taxonomiförenlig omsättning som rapporterats av företagen. På denna information bygger vi våra egna beräkningar av de taxonomiförenliga tillgångarna. Rapporteringsskyldiga företag som är placeringsobjekt rapporterar om huruvida verksamheten är taxonomiförenlig under 2023 och därför är de tillgängliga uppgifterna fortfarande begränsade. De företag som inte omfattas av taxonomirapporteringen rapporterar inte om sin förenlighet med taxonomin och därför är andelen taxonomiförenliga placeringar låg under rapporteringsåret 2022. Vår andel taxonomiförenliga placeringar ökar förmodligen under rapporteringsåret 2023, eftersom de företag som är placeringsobjekt i allt högre grad rapporterar sina egna taxonomisiffror.

Placeringarnas förenlighet med taxonomin

	Andel av de täckta tillgångarna*	Andel av alla tillgångar
Alla tillgångar		
Andelen taxonomiförenliga placeringar	8,1 %	7,7 %
Andelen icke-taxonomiförenliga placeringar	91,9 %	92,3 %
Fondanknutna tillgångar		
Andelen taxonomiförenliga placeringar	4,2 %	4,1 %
Andelen icke-taxonomiförenliga placeringar	95,8 %	95,9 %
Icke fondanknutna tillgångar		
Andelen taxonomiförenliga placeringar	10,6 %	9,9 %
Andelen icke-taxonomiförenliga placeringar	89,4 %	90,1 %

*Placeringstillgångar exklusive placeringar i stater

Mer information om placeringarna

	Andel av alla tillgångar
Alla tillgångar	
Fordringar på stater, centralbanker och överstatliga emittenter	5,1 %
Derivat	2,3 %
Icke-NFRD-bolag	41,7 %
Fondanknutna tillgångar	
Fordringar på stater, centralbanker och överstatliga emittenter	2,5 %
Derivat	0,0 %
Icke-NFRD-bolag	17,5 %
Icke fondanknutna tillgångar	
Fordringar på stater, centralbanker och överstatliga emittenter	6,7 %
Derivat	3,6 %
Icke-NFRD-bolag	56,3 %

Dataskydd

För oss på Fennia är kundernas och intressegruppernas förtroende en hederssak och vi behandlar alltid personuppgifter på ett sätt som förtjänar detta förtroende. I Fenniakoncernens verksamhet är iakttagandet av kraven i dataskyddsbestämmelserna en del av vår riskhanterings- och compliancefunktion, och dessutom är iakttagandet av dessa bestämmelser en del av våra Code of Conduct-principer.

Vi försäkrar oss om att personuppgifterna behandlas korrekt både genom att tillämpa nödvändiga administrativa och tekniska skyddsåtgärder och genom att beakta kraven på behandlingen av personuppgifter när vi utvecklar affärsverksamheten. Under 2022 skapade vi ett eget dataskyddsprogram för att hantera våra dataskyddsrisiker och för att leda och utveckla våra dataskyddsfunktioner.

År 2022 inledde vi flera betydande affärsutvecklingsprojekt, där vi redan i planeringsskedet beaktade korrekt behandling av personuppgifter. Riskhantering som rör dataskydd fokuserar särskilt på riskerna för de registrerade personernas personuppgifter. Riskerna bedöms som en del av konsekvensbedömningen av dataskyddet.

Vi stärker också skyddet av personuppgifter genom att förutsätta att personalen slutför utbildningar om datasäkerhet och dataskydd. År 2022 ordnades sådana utbildningar både för hela personalen och för olika funktioner i den omfattning som krävdes för arbetsuppgifterna i varje funktion. År 2022 började vi förnya hela utbildningen om dataskydd med målet att ordna

kommunikation och utbildningar om dataskydd så att varje anställd har de kunskaper om dataskyddsärenden som behövs i den anställdas arbetsroll.

Vi förutsätter att våra anställda behandlar personuppgifter endast i den utsträckning som krävs för deras arbetsuppgifter. I Fennia anses verksamhet som äventyrar dataskyddet vara all verksamhet som bryter mot lagar om behandling av personuppgifter och Fennias dataskyddsprinciper. Om man i koncernen misstänker att en persons dataskydd har äventyrats, undersöks ärendet utan dröjsmål. Varje anställd hos Fennia är skyldig att omedelbart meddela om dataskyddsrisiker som hen misstänker eller har upptäckt. Angående realiserade dataskyddsrisiker inleder vi alltid en intern utredning och vidtar lämpliga korrigerande åtgärder.

Datasäkerhet

För Fennias verksamhet är det av största vikt att våra tjänster är tillräckligt tillgängliga och att uppgifternas konfidentialitet och integritet ligger på en tillräckligt hög nivå med beaktande av att vi behandlar känsliga uppgifter och att vår verksamhet är så omfattande. För att förverkliga detta följer vi de datasäkerhetsprinciper som godkänts av Fennias styrelse samt kompletterande anvisningar till dessa.

Fennia är ständigt utsatt för datasäkerhetsrisiker och snabbt föränderliga hot och cyberattacker. För att hantera dessa utför vi regelbundna riskanalyser, datasäkerhetskontroller och kontinuitetsplanering i anknytning till både våra system och våra processer. I samband med att vi skaffar nya system tillämpar vi minimikrav för datasäkerheten för att säkerställa att tjänsterna följer bestämmelser, föreskrifter och Fennias krav.

Att Fennias tjänster är datasäkra övervakas dygnet runt av ett externt kontrollrum för datasäkerhet och genom regelbundna datasäkerhetskontroller. Alla observerade avvikelser rapporteras och behandlas och betydande informationssäkerhetsincidenter anmäls genast till myndigheterna. År 2022 gjordes inga anmälningar om informationssäkerhetsincidenter till myndigheterna. Vi betonar varje anställds betydelse vad gäller datasäkerheten och ordnar utbildning och informationsmöten för våra anställda om Fennias anvisningar och om ett datasäkert tillvägagångssätt.

Fennias administrationssystem

I enlighet med bolagsformen i vårt moderbolag Ömsesidiga Försäkringsbolaget Fennia innehas den högsta beslutanderätten hos oss av försäkringstagarna, dvs. våra kunder, genom bolagsstämman. Förvaltningsorganen i Fenniakoncernens bolag är förvaltningsrådet (endast moderbolaget), styrelserna och de verkställande direktörerna.

Mer information om vårt administrationssystem och vår riskhantering finns i Fennias rapport om dess solvens och finansiella ställning samt i Fennias och Fennia Livs årsredovisningar och bokslut, som publiceras på Fennias webbplats:

www.fennia.fi/om-fennia/ekonomiska-uppgifter

Förvaltningsråd, styrelse och verkställande direktör

Moderbolaget har ett förvaltningsråd som övervakar bolagets administration, som styrelsen och verkställande direktören svarar för. Fennias styrelse ansvarar i egenskap av koncernens moderbolag för att administrationssystemet är ändamålsenligt på koncernnivå och ser till att koncernen leds som en helhet.

Styrelserna för dotterbolagen ombesörjer respektive bolags förvaltning och ser till att verksamheten är ändamålsenligt organiserad.

Fennia och Fennia Liv har var sin verkställande direktör som utses av respektive bolags styrelse. Styrelserna beslutar också om verkställande direktörens anställningsvillkor, lön och arvoden. Verkställande direktören har till uppgift att handha den löpande förvaltningen av bolaget enligt styrelsens föreskrifter och anvisningar. År 2022 verkställdes ärenden på koncernnivå av koncernens ledningsgrupp. Moderbolagets verkställande direktör fungerade som ordförande för gruppen.

Fenniakoncernens riskhantering

Med riskhantering avser vi samordnade strategier, processer, principer och åtgärder där man identifierar, bedömer, mäter, rapporterar, följer upp och hanterar de risker som gäller koncernen och dess bolag. Med solvenshantering styrs och fastställs koncernens och de enskilda koncernbolagens risktagningsskapacitet och riskvillighet samt de väsentligaste riskbegränsningarna.

Koncernen har en ledningsgrupp för riskhantering för att bereda, styra, koordinera och informera om risk- och solvenshanteringsuppgifter. På gruppnivå ansvarar en kommitté för hanteringen av försäkringsbolagens balansräkning (ALCO). Dess centrala uppgifter är att ta fram ett förslag till placeringsstrategi för försäkringsbolagens styrelser, att vid behov genomföra strategin inom ramen för de begränsningar som ställts upp av styrelserna och att rapportera om avkastningen och riskerna i balansräkningen till styrelserna.

Vår modell för riskhantering bygger på tre försvarslinjer, som var och en har sina uppgifter. I modellen med tre försvarslinjer delas ansvaret för risk- och solvenshanteringen upp mellan olika aktörer. Mer information om modellen med tre försvarslinjer ges senare i rapporten.

Vår riskhanterings- och compliancefunktion producerar riskhanteringstjänster för samtliga koncernbolag som har koncession för försäkringsverksamhet. Med riskhantering är det centrala syftet att presentera olika infallsvinklar och producera analyser och bedömningar av ekonomiska konsekvenser av eventuella kortsiktiga eller långsiktiga negativa utfall av enskilda eller kombinerade risker med målet att dessa kan utnyttjas för planering och genomförande av affärsverksamheten och strategin.

Den egna risk- och solvensbedömningen (ORSA) är ett verktyg för styrelsen, verkställande direktören och den övriga operativa ledningen och ska utgöra ett stöd för kapitalhantering, affärsplanering och produktutveckling. Inom ramen för den egna risk- och solvensbedömningen identifierar bolagen risker, bildar sig en egen uppfattning om kapitalbehovet för riskerna och tar fram prognoser och scenarier för ekonomin i framtiden och de eventuella ekonomiska

konsekvenserna av ett negativt utfall. Den egna risk- och solvensbedömningen är en integrerad del av den kontinuerliga processen för riskhantering, och resultatet av processen sammanställs minst en gång om året till en större sammanfattning av de viktigaste riskerna och bedömningarna för framtiden. ORSA-rapporten innehåller en helhetsbild av nuläget och framtidsutsikterna för verksamheter, strategiska beslut och riktlinjer samt risker och solvens.

Mer information om våra risker och hanteringen av risker och solvens offentliggörs i vår årsredovisning och vår rapport om solvens och finansiell ställning, som finns på <https://www.fennia.fi/om-fennia/ekonomiska-uppgifter>

Uppdragsavtal

Med utläggning av funktioner på entreprenad avses avtal som ingås med externa serviceproducenter om processer, service eller uppdrag som utförs inom någon av bolagens branscher och som bolaget i annat fall skulle utföra självt. Vi försäkrar oss om att utläggningen av funktioner på entreprenad ordnas så att riskerna i anslutning till den kan hanteras, störningsfri verksamhet kan garanteras och kraven som regleringen ställer på utläggningen av funktioner på entreprenad kan uppfyllas.

Fennias interna kontroll

Syftet med den interna kontrollen är att säkra verksamhetens ändamålsenlighet, effektivitet, resultatriktning och riktighet samt att den ekonomiska informationen och rapporteringen är tillförlitlig och att regelverk följs. Styrelserna för koncernbolagen har helhetsansvar för att den interna kontrollen är välfungerande. Den operativa ledningen ser till att den interna kontrollen ordnas i praktiken.

Compliancefunktionen, som övervakar att koncernens regelverk efterföljs, är organiserad i moderbolaget Fennia. Compliancefunktionen ser till att reglering, finansbranschens självreglering, etiska anvisningar och koncernens interna anvisningar tillämpas i Fenniakoncernens verksamhet, och att ändamålsenlig praxis tillämpas i kundrelationer.

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

Aktuariefunktionernas uppgifter

Försäkringsbolagens ansvariga aktuarier ansvarar för aktuariefunktionen vid det egna försäkringsbolaget och för att de försäkringsmatematiska metoder som används vid prissättning och vid beräkning av den försäkringstekniska ansvarsskulden är ändamålsenliga. De ansvariga aktuarierna fastställer även nivån på den försäkringstekniska ansvarsskulden. Aktuariefunktionens uppgifter är att delta i implementering av riskhanteringssystemet, beräkna den försäk-

ringstekniska ansvarsskulden, se till att prissättningen är ändamålsenlig, bedöma solvensnivån, avge rapporter som stöder affärsverksamheten, förbättra informationskvaliteten samt att delta i produktutveckling och stöda försäljningsprocessen för försäkringar.

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 priserna som vi tar ut för våra försäkringar, vår återförsäkringshelhet och placering av våra tillgångar på finansmarknaden. Försäkringspremierna ska täcka de ersättningar som vi betalar ut och våra driftskostnader och kapitalkostnader. Den väsentliga delen av vårt ekonomiska ansvar är att trygga våra kunders försäkringsbehov. Fennias mål är att hitta rätt lösning som är kostnadseffektiv för kunden och se till att kunden förstår vilket skydd försäkringen ger. Vi ser till att riskhanteringen är högklassig och ansvarsfull.

Tryggt företagande

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

Under granskningsåret fick våra företagskunder tillgång till tjänsten HSE Lite, där de kan anmäla säkerhetsiakttagelser elektroniskt samt reda ut och bedöma risker i arbetet enligt arbetarskyddslagen. Bland annat gör tjänsten det lättare för användaren att uppmärksamma situationer i anknytning till arbetarskyddet i tid och att vidta korrigerande åtgärder innan allvarliga olycksfall inträffar.

Samarbete med företagare- och företagsorganisationer

Att företagare och företag är framgångsrika i Finland och utomlands är ytterst viktigt både för oss och för hela vårt samhälle.

Stöd till företagande i samarbete med företagargenerationer

Vi har som målsättning att erbjuda våra företagskunder bästa möjliga tjänster. Därför har vi utvecklat olika tjänster och ekonomiska förmåner i samarbete med företagargenerationer. 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 företagargenerationer i flera branscher. Dessa generationer är bland annat Familjeföretagens förbund, Turism- och Restaurangförbundet Mara rf och expertorganisationen för företag inom infrastrukturbranschen INFRA rf. I samarbete med företagargenerationer har vi erbjudit våra företagskunder ekonomiska förmåner samt utvecklat produkter och tjänster.

Samarbete med Ung Företagsamhet rf

Vi är 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 tävlingen Våga vara företagsam, som riktas till unga företagare, delade vi ut ett eget pris för bästa tjänst som utvecklats av unga. Vi har också deltagit i organisationens Job Shadow-dag. I fjol fick två av Fennias direktörer en ”skugga” som följde dem under dagen. Skuggorna är ungdomar som deltar i Ung Företagsamhet rf:s företagargenerationens utbildningsprogram Ett år som företagare. Under Job Shadow-dagen kan de unga följa med direktörernas arbetsdag på nära håll och även direktörerna har en utmärkt möjlighet att föra en dialog med unga och lära sig av dem. Fennias direktörer som fick en skugga var verkställande direktör Tomi Yli-Kyyny och direktör för juridiska ärenden Sanna Elg.

Riksomfattande företagarpri delas ut till meriterade företagare

De riksomfattande företagardagarna ordnades på hösten 2022 i Tammerfors, där det riksomfattande företagarpri delades ut för 55:e gången. Priet inrättades 1968 av Fennia och föregångaren till Företagarna i Finland.

Det riksomfattande företagarpriet har under åren delats ut till hundratals företag eller privatpersoner. Fjolårets vinnare var Eurajoen Romu, Norrhydro och Vilpe. Fennia fortsätter att värna om traditionen med det riksomfattande företagarpriet tillsammans med Företagarna i Finland genom att belöna företagande som skapar dagens tillväxt. Det riksomfattande företagarpriet är ett erkännande för framgångsrikt och föredömligt företagande och förmåga att förnyas.

Företagsansvarsnätverket FIBS ger konkurrensfördelar

Fennia är medlem i FIBS ry, som är Finlands ledande företagsansvarsnätverk. FIBS har som mål att hjälpa företag att använda ansvarsfullhet som en konkurrensfördel: FIBS hjälper till 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 omkring 400 företag eller organisationer från alla branscher.

Skatteavtryck

Vi betalar all skatt till Finland, sammanlagt nästan 190 miljoner euro 2022.

Fenniakoncernens skatter och poster av skattenatur 2022, tusen euro

	2022
Direkta skatter	
Inkomstskatt	9 178
Socialskydds- och pensionsavgifter	14 243
Avgifter av skattenatur	
Fastighetskatt	1 114
Överlåtelseskatt	442
Indirekta skatter	
Moms på anskaffningar som kvarstående kostnad för bolaget, beräkning	13 325
Moms, netto	4 458
Poster som dras av från premieinkomsten	
Försäkringspremieskatt	80 211
Brandskyddsavgift	1 158
Trafiksäkerhetsavgift	766
Arbetarskyddsavgift	1 595
Avgifter som redovisas	
Förskottsinnehållning	53 807
Arbetstagares pensionsavgift och arbetslöshetsförsäkringspremie, beräkning	5 840
Sammanlagt	186 137

Socialt ansvar

Fennia främjar likvärdighet

Likvärdighet och mångfald är en viktig del av Fennias kultur. Ett av våra mål är att identifiera och undanröja strukturer som upprätthåller ojämlikhet och att öka sådana arbetssätt som främjar likvärdighet, jämställdhet och mångfald. Vi strävar efter en psykologiskt trygg och rättvis företagskultur som stöttar mångfald och som varmt välkomnar människor med olika bakgrund.

Bland annat rekryteringsprocessen har utvecklats så att den motsvarar kraven i diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet. Våra rekryteringar bygger på kompetensbaserad rekrytering. Kompetens innebär förmåga, behörighet och kunskaper som behövs för att utföra en uppgift. Personen ska också ha förmåga att tillämpa inlärd färdigheter och kunskaper i uppdraget. Kompetens omfattar också sociala färdigheter, attityder och värderingar. I ansökningarna ber vi inte sökanden ange sin ålder.

Vi följer upp likvärdighet och jämställdhet som en del av utvecklingsplanen för arbetsgemenskapen.

Samarbete med organisationer som främjar likvärdighet

Jämställdhet och likvärdighet är viktigt för oss. För att främja 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 och volontärer bland barnfamiljer, ungdomar, seniorer och olika specialgrupper.

Kärnan i HelsingforsMissions verksamhet 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 2022 hjälpte HelsingforsMission tusentals seniorer och unga och allt fler fick hjälp av organisationen. Samtidigt har ensamheten och behovet av hjälp ökat ytterligare i samhället.

Över 1 700 unga fick under 2022 hjälp via Krisjouren för unga vid över 24 000 möten. Ungdomarna ansåg att den hjälp de fick var till nytta: Till exempel 59 procent ansåg att deras välbefinnande ökade tack vare Krisjouren och 86 procent ansåg att tankarna klarnade. Utöver unga fick allt fler seniorer stöd. Till exempel telefontjänsten Aamukorva, som riktas till seniorer, tog emot nästan 4 000 samtal.

Finlands Paralympiska Kommitté

Finlands Paralympiska Kommitté utvecklar och koordinerar idrott på toppnivå för personer med funktionsnedsättning. I all sin verksamhet främjar organisationen 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.

Förbundet för Finländskt Arbete

Förbundet för Finländskt Arbete är en politiskt obunden, icke vinstdrivande organisation som ägs av sina medlemmar och är oberoende av arbetsmarknadsorganisationer. Organisationen arbetar för att öka uppskattningen för och skapa ökad framgång för finländskt arbete. Finländskt arbete omfattar allt arbete som utförs i Finland, utan att exempelvis ta ställning till nationalitet eller ägande. En central uppgift är att uppmuntra konsumenter och beslutsfattare att välja arbete i Finland. Vi har varit medlem av Förbundet för Finländskt Arbete redan i nästan fyra årtionden.

Fennias övriga donationer

Vi reserverar varje år ett belopp som ges som personalens julgåva till välgörande ändamål. År 2022 valde personalen efter omröstning att skänka årets julgåva till MIELI rf. De donerade medlen stöder MIELI rf:s arbete för ungas psykiska hälsa. Tidigare år har vi gett julgåvan bland annat till Hope rf, Cancerstiftelsen och Rädda Barnen rf. Utöver julgåvan har vi gjort andra donationer bland annat genom att delta i olika organisationers annonsverksamhet och leverera reflexer till skolor och daghem. I fjol gjorde vi också en donation via Finlands Röda Kors till förmån för ukrainare.

Kompetent och förnyelseinriktad personal

Välmående Fenniaanställd

År 2022 fortsatte vi på arbetshälsotemat En välmående Fenniaanställd. Vi anser att arbetshälsa är en helhet, som består av meningsfullt arbete, bra ledarskap, en säker arbetsmiljö och trygga arbetsförhållanden. Det är viktigt att de egna värderingarna stämmer överens med arbetet, att arbetet inspirerar oss och att vi upplever flow i arbetet. Betydelsen av att utveckla kompetensen har också ökat, i synnerhet genom programmet Framtidens Fennia och andra förändringar. Vi har förståelse för arbetshälsan ur ett brett perspektiv; grunden till arbetshälsan är personens fysiska, psykiska och sociala funktionsförmåga och hälsa.

I ledningen av arbetshälsan fäster vi särskild vikt vid ett bra ledarskap och vid att främja ett smidigt arbete och stödja arbetsförmågan i karriärens olika skeden. Vi beaktar i synnerhet psykiskt välbefinnande och psykosociala belastningsfaktorer i arbetet. Vi utnyttjar flexibelt olika arbetstidsformer och arbetsförändringar, till exempel i samband med återgång till arbetet.

År 2022 utbildade vi chefer i teman kring välbefinnande och fortsatte det goda samarbetet med Auntie. Verksamheten har varit imponerande och fått god respons av både användare och icke-användare (image). Våra anställda använde 54 Auntie-paket för välbefinnande 2022 och användarna upplevde att deras välbefinnande förbättrades efter samtalen (förändring +31,4 %). Dessutom upplevde personerna att stressnivån minskade (förändring -24,7 % mindre stress) och att de var mer effektiva (förändring +15,1 %).

En ny metod för att stödja arbetsförmågan var att vi tillsammans med företagshälsovården inledde arbetshandledning inom krävande kundarbete för experter och chefer inom ersättningstjänster. Ett försök med arbetshandledning lanserades på våren 2022 och tack vare den goda responsen utvidgades handledningen till alla ersättningstjänster på hösten 2022. Arbetshandledningen stödjer inläringen i arbetet och uppbyggnaden av en yrkesidentitet för skadereglerare: diskussionernas tyngdpunkt gick från att i början vara ett utlopp för den känslomässiga bördan till ett mer omfattande utbyte av erfarenheter, vilket ledde till att man tydligare kunde urskilja föremålet för arbetet och den egna arbetsrollen.

Under 2022 fortsatte vi med lättillgänglig kortterapi som erbjuds av företagshälsovården för att stöda den mentala hälsan. På hösten 2021 likställdes besök hos arbetspsykologen (inklusive kortterapi) med besök hos företagsläkaren. Denna förändring innebar att de anställda kunde besöka arbetspsykologen på arbetstid.

Genom initiativverksamhet kan varje Fenniaanställd påverka sitt eget arbete och sin arbetsmiljö. Vi gick igenom sammanlagt 54 initiativ av personalen 2022.

Ett bra ledarskap säkerställs genom introduktion och kontinuerlig utbildning för chefer.

Våra principer för ledarskap preciserades under 2022 som en del av förnyelsen av vår strategi och omsattes i praktiken genom utbildningar och introduktion för chefer. Vår introduktion för chefer förnyades 2022. Introduktionen är obligatorisk för alla nya chefer, men också chefer som arbetat en längre tid hos Fennia är välkomna. Utbildningsmodulerna behandlar chefernas ansvar i anställningsfrågor, coachande ledarskap och ledning av arbetshälsan. Våra chefer erbjöds dessutom infotillfällen om aktuella teman, såsom reformen av samarbetslagen och lagstiftningen om familjeledighet.

Cheferna genomgick en utbildning om principerna för god affärssed, som i framtiden är obligatorisk för alla nya chefer. Dessutom erbjöds cheferna utbildning i ledning av arbetshälsan och en utbildning i reflektioner över den nya strategin tillsammans med andra chefer.

Kompetens skapar en känsla av kontroll och välbefinnande

En arbetsmiljö som lockar kompetenta experter är ett av våra huvudsakliga mål, och kompetens har ett starkt samband med välbefinnande. Utveckling av personalens kompetens och ett brett utbud av kurser bidrar till detta mål. Under 2022 ordnade vi sammanlagt cirka 100 kurser och cirka 40 infotillfällen för vår personal. På kurserna betonades utveckling av affärskompetens, systemkunnande, kundupplevelser och ansvarssynpunkter.

På Fennia pågår för närvarande en stor systemförnyelse som innebär att vi inför ett helt nytt försäkringssystem. Systemet byggs upp på Salesforce plattform. I slutet av 2022 började vi utveckla personalens kunskaper i Salesforce-världen genom att planera Salesforce-utbildningar i marknadsföring och dataadministration för 2023.

I slutet av 2022 började vi också bereda utvecklingen av personalens kompetens med fokus på kunskaper inom delområdena försäkringsrörelse och kunskapsbaserad ledning. Detta utvecklingsarbete och de konkreta resultaten och utbildningarna kommer att synas i utbudet av kurser 2023.

På hösten 2022 ordnade vi utbildningspiloten Skapa ett eget arbetsliv. Målet med utbildningen är att ge färdigheter att hänga med i det ständigt föränderliga arbetslivet och att uppmuntra individer att förverkliga sina egna drömmar och mål. Syftet med utbildningen är att erbjuda individen verktyg och metoder för att identifiera sina egna styrkor, sätta ord på sina kunskaper och överväga karriärens riktning. Utbildningen fick ett gott mottagande av deltagarna och det beslutades att utbildningskonceptet skulle fortsätta också 2023.

Fennia har ett nätverk av egna experter som stöder genomförandet av centrala förnyelser av metoder och system. De egna experterna stöder personalen i användningen av olika appar, system och digitala verktyg. År 2022 gav de egna experterna stöd vid införandet av nya egenskaper i Teams och vid förankringen av modellen för kundmöten inom olika delar av organisationen. Det fanns sammanlagt 25 egna experter under 2022.

Mätning av personalupplevelsen och utveckling av betydelsefullt arbete

Under 2022 fortsatte vi med pulsenkäten som en metod för att mäta personalupplevelsen. Pulsenkäten genomfördes varje kvartal 2022 och svarsprocenten varierade mellan 35 och 62 procent. Enkäten är ett sätt för personalen att föra fram sina tankar anonymt. Enkäten mätte bland annat hur personalen upplever arbetsuppgifterna och välbefinnandet i arbetet, hur väl personalen känner till strategin och om personalen skulle rekommendera Fennia som arbetsgivare.

Resultaten av enkäten behandlas i ledningsgrupperna och fungerar som ett verktyg för ledarskap för funktionernas ledning. Utifrån resultaten planerar vi också innehållet i olika personalevenemang eller kurser.

Utöver att ta i bruk pulsenkäten genomförde vi en årlig personalundersökning, som för andra gången fokuserade på att granska vad som är betydelsefullt i de anställdas arbete. På våren 2022 var det dags för den andra delen av vår tvådelade personalenkät. På vårens personalenkät svarade 72 procent av personalen.

I vår personalenkät valde varje Fenniaanständig ut de fem mest betydelsefulla påståendena om en god arbetsplats, bedömde dessa och gav öppen feedback. I vårens enkät bedömdes i synnerhet hur de fem mest betydelsefulla faktorerna hade realiserats. I de fritt formulerade kommentarerna betonades distansarbete, flexibilitet och ett fungerande chefsarbete som centrala framgångar.

Enligt enkäterna var de fem mest betydelsefulla frågorna:

1. Meningsfulla arbetsuppgifter
2. Frihet att utföra arbete oberoende av tid och plats
3. Balans mellan arbete och fritid
4. Rättvis lön och naturaförmåner
5. Anställningstrygghet och kontinuitet

Resultaten av personalenkäten behandlas och bearbetas tillsammans, åtgärderna följs upp och god praxis delas till alla på organisationsnivå, på varje enhet och i varje team. Målet är att på lång sikt öka förståelsen för vad vi kan göra ännu bättre, så att de frågor som är av betydelse för vår personal realiserar så väl som möjligt. Genom pulsenkäter följer vi upp hur dessa frågor realiserar och hur utvecklingsarbetet framskrider.

Sommarjobbet är viktigt såväl för unga som för Fennia

På sommaren 2022 erbjöd vi sommarjobb till cirka 50 sommarjobbare, som fick svara på enkäten Ansvarsfullt sommarjobb och på Fennias egen responsenkät för sommarjobbare. Av enkäterna framgick att sommarjobbarna var mycket nöjda med Fennias arbetskultur och arbetsklimat. Meningsfulla arbetsuppgifter och tillämpning av kunskaperna i arbetet samt god introduktion och fortsatt stöd inom den närmaste arbetsgemenskapen ansågs vara framgångsfaktorer under sommaren. I enkäten framkom att jobsökningsupplevelsen och ansökningsprocessen skulle kunna utvecklas. Sommarjobbarna hade önskat sig mer information om hur rekryteringen framskrider och information under ansökningstiden samt kontinuerlig feedback

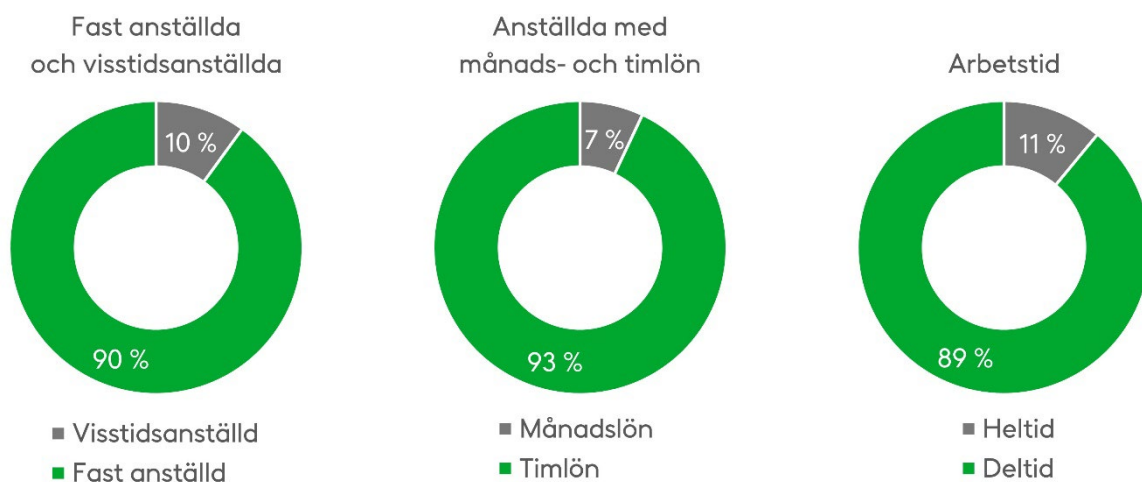
om arbetsprestationerna. Sommarjobbarna upplevde att det var något svårare än normalt att lära känna andra människor på grund av hybridmodellen som möjliggjorde distansarbete, men tack vare den goda samhörigheten och atmosfären upplevde sommarjobbarna samhörighet trots de utmaningar som hybridmodellen förde med sig.

Det var möjligt att följa hur det gick för våra sommarjobbare på sociala medier och i form av My day-uppdateringar på både Fennias och Finanssialas Instagram. Med hjälp av videor berättade sommarjobbarna om jobbet på Fennia och om arbetsdagarnas innehåll inom försäkringsbranschen.

Personalinformation 2022

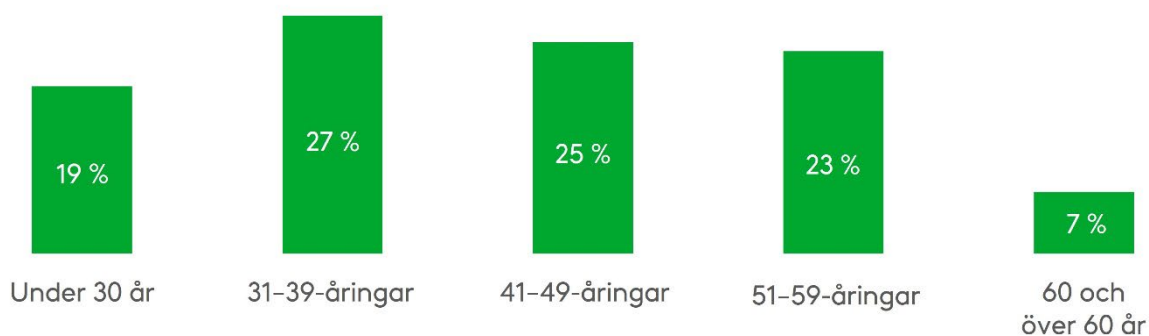
Nyckeltal för Fenniakoncernens personal

Nyckeltalen för personalen beskriver personalens antal och struktur i Fenniakoncernen. Nyckeltalen inkluderar både Fennias och Fennia Livs uppgifter. Vid utgången av 2022 hade vi sammanlagt 1 005 anställda (1 024 personer 2021). Anställda hos oss är i regel tillsvidareanställda och har månadslön. Visstidsanställningar ingås när arbetet hopar sig och det bildas köer och till exempel vid vikariat vid familje- och studieledigheter.



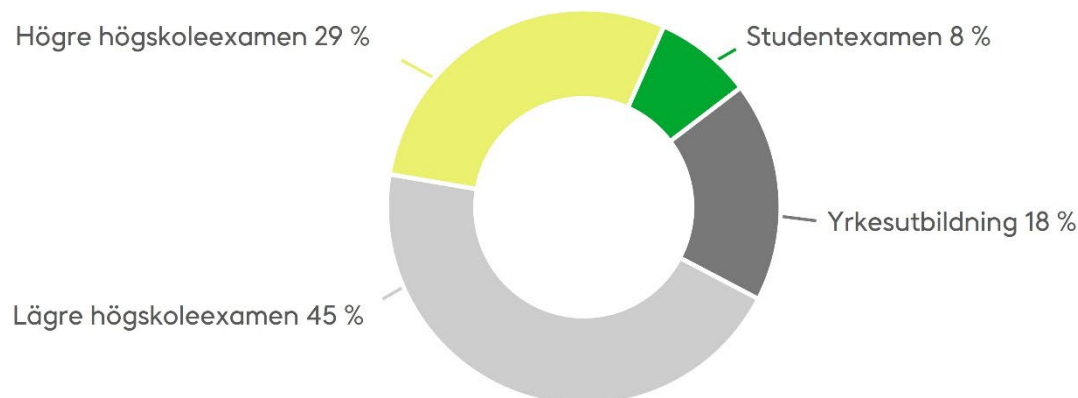
Vi strävar efter att beakta personalens livssituationer och att vara en flexibel arbetsgivare. Deltidsarbete utfördes bland annat på grund av partiell vårdledighet, deltidspension och partiell arbetsoförmåga samt av personliga skäl (t.ex. studier vid sidan av arbetet). Största delen av våra anställda med timlön arbetar deltid vid sidan av studierna. Vår genomsnittsålder var cirka 42 år under 2022.

Åldersfördelning mellan Fennias anställda



Den vanligaste utbildningen är lägre eller högre högskoleexamen, som avlagts av cirka 74 procent av personalen.

Utbildning för Fennias anställda

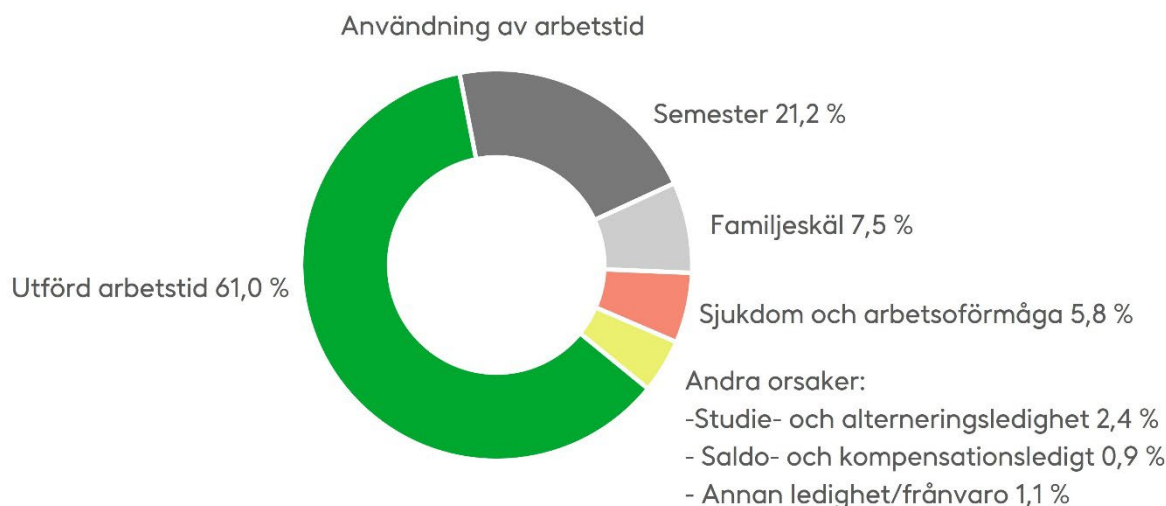


Rekrytering och personalomsättning

År 2022 fick 90 personer fast anställning hos oss. Omsättningen (fast anställda som själva sade upp sig) var 10,4 procent. I genomsnitt pågår en anställning hos Fennia i cirka 10 år.

Fördelning av arbetstiden

År 2022 var vår genomsnittliga personal räknat i årsverken 920. Med årsverke avses en person som arbetar heltid under hela året. Årsverket för en deltidsanställd person beräknas utifrån deltidsarbetsprocenten, till exempel en arbetstid på 80 procent innebär 0,8 årsverken.



Familjeskäl inkluderar moderskaps-, faderskaps- och föräldraledigheter, vårdledigheter, plötsligt insjuknande av barn och plötsliga familjeskäl. Semester inkluderar årlig semester, utbytesledighet och sparad ledighet. Sjukdom och arbetsförmåga inkluderar utöver sjukdagar också rehabilitering och arbetsprövning. Andra orsaker inkluderar bland annat flytt- och vigselledighet samt oavlönade ledigheter.

Fennias hälsoprocent ligger på en god nivå

År 2022 var vår hälsoprocent 84,7. Hälsoprocenten beskriver den andel av personalen som har varit frisk och inte sjukskriven. När hela personalantalet minskas med antalet personer med sjukfrånvaro, erhåller vi den andel av personalen som har varit friska på arbete under hela månaden. När detta delas med hela personalantalet, får vi resultatet i procent. Årets hälsoprocentsats beskriver årets medelvärde beräknat utifrån månaderna.