



YRITYSVASTUURAPORTTI 2020



SISÄLLYS

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	3
VASTUULLISUUS ON MUKANA KAIKESSA, MITÄ TEEMME	5
Mittarit ja tavoitteet	7
YK:n kestävän kehityksen tavoitteet	8
ASIAKKAAT JA EDUNSAAJAT	10
Eläkepää tökset nopeasti ja luotettavasti	13
Asiakkaiden tukeminen työkykyriskien hallinnassa	14
VASTUULLINEN SJOITTAMINEN	16
Entistä vastuullisempaa sijoitustoimintaa	18
Ilmastonmuutoksen riskit ja mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti	20
Vastuullisuus kiinteistöissä	24
HYVÄ HALLINTO	26
Säätely tutuksi jokaiselle työntekijälle	28
Tietosuoja ja tietoturva ovat hyvän hallinnon ydin	29
Hyvän hallinnon ja raportoinnin kehittäminen	30
VASTUULLINEN TYÖNANTAJA	32
Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu arkipäivää	33
Yhteistyötä ihmisläheisellä otteella	36
Kaikilla on oikeus hyvään johtajuuteen	36
GRI-INDEKSI	37

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

VASTUULLISUUS ON VERITAKSESSA OSA ARKEA

Vuosi 2020 oli monella tapaa merkillinen vuosi. Koronapandemian vuoksi jouduimme muuttamaan työtapojamme varmistaaksemme, että pysymme toimimaan myös poikkeusolojen aikana. Monien suomalaisten toimeentulo riippuu siitä, että me eläkeyhtiönä hoidamme perustehtävämme häiriöttä ja keskeytyksittä. Pandemia ei ole vielä ohi, mutta tätä kirjoittaessani voin todeta, että pärjäsimme hyvin ja palvelimme asiakkaitamme samalla ihmisläheisellä otteella kuin aina ennenkin.

Vuoteen mahtui toki muutakin kuin kriisinhallintaa. Uusi strategiamme lanseerattiin juuri ennen koronapandemian puhkeamista vuoden 2020 alussa. Kehitimme vuoden aikana toimintaamme strategian viitoittamaan suuntaan: kunnianhimoinen tavoitteemme on olla ”yrittäjän eläkevakuuttaja, ihmisläheisellä otteella”.

Osana uuden strategian kehittämistä määrittelimme myös neljä vastuullisuuden ja yritysvastuun painopistealuetta. Ne ovat Asiakkaat ja edunsaajat, Vastuullinen sijoittaminen, Hyvä hallinto ja Vastuullinen työnantaja.

ASIAKKAAT JA EDUNSAAJAT

Koronakriisi osoitti konkreettisesti, kuinka tärkeä perustehtävämme on. Eläkeyhtiönä käsittelemme suuria rahavirtoja yksittäisten yrittäjien ja eläkkeensaajien puolesta. Tässä tehtävässä meidän pitää olla sekä joustavia että tarkkoja. Olemme joustavia maksujärjestelyjen kanssa silloin, jos yrittäjä joutuu vaikeuksiin, mutta tarkkoja siitä, että eläkkeet maksetaan oikein ja ajallaan.

Tavoitteenamme on tarjota yksilöllistä ja henkilökohtaista palvelua. Kaikilla vakuutusasiakkailamme on oma nimetty yhteyshenkilö, johon he voivat olla yhteydessä ky-

symyksessä kuin kysymyksessä. Erityisesti haastavina aikoina oma yhteyshenkilö on tärkeä. Koronakevään aikana näimme tämän konkreettisesti, kun yhteydenotot vakuutusneuvojillemme tuplaantuivat.

VASTUULLINEN SJOITTAMINEN

Eläkeyhtiönä tavoitteenamme on saada rahastoiduille eläkevaroille hyvä tuotto kohtuullisella riskitasolla. Koska sijoitamme suuria summia, meillä on myös mahdollisuus ja vastuu varmistaa, että sijoituskohteemme toimivat vastuullisesti. Kiinnitämme sijoitustoiminnassa erityistä huomiota vastuullisuustekijöihin eli ympäristöön (E), yhteiskuntaan ja sosiaalisiin tekijöihin (S) sekä hyvään hallintotapaan (G).

Vuonna 2020 kehitimme kiinteistökantaamme yhä ympäristöystävällisempään suuntaan.



Kiinteistöpuolella lippulaivamme on uusi pääkonttorimme Turussa, joka otettiin käyttöön joulukuussa. Sen suunnittelua on ohjannut ympäristöajattelu, kestävyys ja energiatehokkuus. Omissa tiloissamme olemme satsanneet siihen, että ne tukevat modernia toimistotyöskentelyä ja työkykyä.

Koronavuonna sijoitusmarkkinoilla nähtiin suuria liikkeitä, kun vuoden alkupuoliskon sukellusta seurasi ennätyksellisen vahva toipuminen. Veritaksen sijoitukset tuottivat 5,6 prosenttia vuonna 2020. Se on vahva luku, kun otetaan huomioon, kuinka synkältä tilanne näytti vuoden ensimmäisen neljänneksen jälkeen. Säädimme riskitasoamme aktiivisesti vuoden aikana ja varmistimme, että ero vakavaraisuusrajaan pysyy riittävänä. Vahva vakavaraisuusasema mahdollistaa riskinoton ja hyvät tuotot myös jatkossa.

HYVÄ HALLINTO

Eläkeyhtiönä toimimme yksityisenä yrityksenä mutta hoidamme samalla tärkeää yhteiskunnallista tehtävää, jota säätelevät lait ja asetukset. Sen vuoksi on tärkeää, että kaikki mitä teemme on läpinäkyvää ja tehtävämme mukaista. Lainsäädännön lisäksi meillä on sisäiset toimintaohjeet, joilla varmistamme, että kaikki Veritaksen työntekijät noudattavat yhteisiä pelisääntöjä.

Koronapandemiasta johtuvien sijoitusmark-

kinoiden levottomuuksien takia raportointimme vuonna 2020 hallitukselle tiheämmin varmistaaksemme, että hallitus oli koko ajan tietoinen toiminnan kehittymisestä. Jatkamme tiheämpää raportointia niin kauan kuin pandemia jatkuu.

VASTUULLINEN TYÖNANTAJA

Yrityksen tärkein voimavara on oma henkilöstö, ja näin on myös Veritaksessa. Meillä on sitoutuneita, innostuneita ja asiantuntevia työntekijöitä, jotka tekevät töitä yhteisten tavoitteiden eteen. Koska organisaatio on melko pieni, useimmilla työntekijöillä on laaja työnkuva. Voimme tarvittaessa auttaa kollegoita oman työmme lisäksi muissakin tehtävissä.

Vuosi 2020 toi tullessaan suuria muutoksia organisaatioomme, kun lyhyessä ajassa siirryimme työskentelemään pääosin etänä. Olen itse positiivisesti yllätynyt siitä, kuinka nopeasti ja kivuttomasti muutos tapahtui ja kuinka hyvin päivittäinen työ on sujunut. Tätä kirjoittaessani olemme työskennelleet jo vuoden pääosin etänä. Sosiaalista yhdessäoloa kollegojen kanssa saman pöydän ääressä on tietysti ikävä, mutta osa uusista rutiineista jatkuu varmasti koronapandemian jälkeenkin.

Viime vuosina olemme työskennelleet määrätietoisesti modernisoidaksemme yritys-

kulttuurimme. Tarkoituksena on ollut päästä eroon jäykistä ja vanhanaikaisista hierarkioista ja luoda avoin organisaatio, jossa kaikki työskentelevät yhteisiä tavoitteita kohti. Strategia voidaan uusissa yhdessä yössä, mutta yrityskulttuuri muuttuu hitaasti – niin myös meidän tapauksessamme. Muutos on kuitenkin käynnissä ja sisäiset kyselymme osoittavat, että myös työntekijöiden mielestä liikumme oikeaan suuntaan.

VASTUULLISUUS ON TEKOJA JA VALINTOJA

Vastuullisuus on moniulotteinen käsite. On monia mittareita, raportteja ja standardeja, joita voi ja pitää seurata, mutta ne eivät itsessään tee meistä vastuullisia. Vastuullisuus rakentuu sen pohjalle, miten toimimme, mitä valintoja teemme ja kuinka huomioimme vastuullisuuskysymykset toiminnan kehittämisessä.

Työ vastuullisuuden parissa ei tule koskaan valmiiksi, mutta olemme oikealla tiellä. Kannamme vastuumme osana maailman parasta eläkejärjestelmää toimimalla vastuullisesti joka päivä.

Carl Pettersson
toimitusjohtaja

Carl Pettersson työskenteli Veritaksen toimitusjohtajana 11.4.2021 asti.

”
**MONIEN
SUOMALAISTEN
TOIMEENTULO
RIIPPUU SIITÄ,
ETTÄ ME
ELÄKEYHTIÖNÄ
HOIDAMME
PERUS-
TEHTÄVÄMME
HÄIRIÖITTÄ JA
KESKEYTYKSITTÄ.**

VASTUULLISUUS ON MUKANA KAIKESSA, MITÄ TEEMME

Toimintamme tarkoitus on olla yrittäjän arvoinen eläkeva-
kuuttaja. Visionamme on tarjota yksilöllistä yrittäjähenkistä
palvelua. Palvelemme ihmisläheisellä otteella, henkilökoh-
taisesti tai digitaalisesti. Haluamme tarjota parhaita asiakas-
kokemuksia ja toimia yrittäjän äänenä eläkealalla. Vastuulli-
suus on sisäänrakennettuna kaikkeen, mitä teemme.

Veritas toteuttaa lakisääteisen työeläkejärjestelmän toimeenpanoa Suomessa. Huolehdimme yrittäjien eläketurvasta (YEL-vakuutukset) ja työntekijöiden eläketurvasta (TyEL-vakuutukset). Vastaamme yhteensä noin 110 000 henkilön työeläketurvasta. Kannamme vastuumme eläkevaroista ja eläkejärjestelmän rahoituksen riittävydestä huolehtimalla eläkevarojen tuotosta ja vakavaraisuudestamme.

VUOSI 2020 OLI KEHITTÄMISEN VUOSI

Vuosi 2020 oli yritys vastuun osalta kehittämisen vuosi. Valmistelimme uuden yritys vastuuhjelman (Yritysvastuu Veritaksessa 2020), joka hyväksyttiin hallituksessa. Lisäksi työstimme uudet vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja sijoitusten ilmastopolitiikan, jotka hyväksyttiin niin ikään hallituksessa. Tämän lisäksi vastuullisuustyöhön resursoitiin yritys vastuuasiantuntija, joka toimii yleiskoordinaattorina yritys vastuuseen liittyvissä kysymyksissä ja osallistuu tiiviisti eri työryhmien työskentelyyn.

Veritaksessa toimii kaksi yritys vastuuta koordinoivaa ryhmää: yritys vastuuryhmä sekä vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä. Työryhmien jäsenet edustavat kattavasti eri Veritaksen toimintoja lakiosastosta viestintään ja riskienhallinnasta henkilöstöosastoon. Työryhmien työskentelyn tukena on yritys vastuuasiantuntija.

Vuoden 2020 aikana teimme olennaisuusanalyysia yritys vastuun saralla. Tunnistimme neljä yritys vastuun painopistealuetta: asiakkaat ja edunsaajat, vastuullinen sijoittaminen, hyvä hallinto ja vastuullinen työnantaja. Nämä neljä osa-aluetta muodostavat yritys vastuumme ytimen.

YRITYSVASTUUN OSA-ALUEET

Veritaksessa vastuullisuus on mukana kaikessa, mitä teemme.



Asiakkaat ja edunsaajat

Kannamme vastuumme asiakkaistamme ja edunsaajistamme osana eläkejärjestelmää.



Vastuullinen sijoittaminen

Sijoitamme eläkevarat tuottavasti, turvaavasti ja vastuullisesti.



Hyvä hallinto

Arvot ja vastuulliset liiketoimintaperiaatteet ohjaavat toimintaamme.



Vastuullinen työnantaja

Teemme töitä sen eteen, että jokainen veritaslainen voi työssään hyvin.

TOIMINTAAMME OHJAAVAT ARVOT:

- Rohkeasti ja rehellisesti oma itsemme
 - Jatkuvasti paremmin
 - Yrittäjähenkisesti yhdessä

MITTARIT JA TAVOITTEET

Jokaiselle olennaiselle yritys vastuun osa-alueelle on määritetty tavoitteet ja mittarit. Tässä raportissa raportoidaan lähtötaso ja tavoitteet vuodelle 2021.

OSA-ALUE	TAVOITE	MITTARI	LÄHTÖTASO 2020	TAVOITE 2021	YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITE
Asiakkaat ja edunsaajat	Teemme eläkepää tökset nopeasti ja luotettavasti	Hakemusten käsittelyaika päivissä	27 päivää	22 päivää	 
		Päätösten pysyvyysprosentti muutoksenhaussa	86,40 %	≥ 85 %	
	Panostamme asiakaspalveluun	Arvio asiakaspalvelusta (NPS)	Eläkepalvelut 70 Vakuutuspalvelut 68	≥ 50	
	Tuemme asiakkaitamme työkykyriskin hallinnassa	Asiakkaiden arvio työkykykoulutuksista (NPS)	82	≥ 50	
Vastuullinen sijoittaminen	Kehitämme sijoitustoimintaamme entistä vastuullisemmaksi	PRI-raportin arvosanat	Kaksi arvosanaa alle mediaanin	Kaikki arvosanat vähintään mediaani	  
	Toimimme ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi	Sijoitussalkun hiili-intensiteetti*	186,4	Hiili-intensiteetin vähentäminen hiilineutraalisuus 2035 -tavoitteen mukaisesti	
Hyvä hallinto	Jokainen veritaslainen tuntee työtään koskevan sääntelyn	Koulutusten suoritusprosentti	100 %	100 %	
	Kehitämme raportointiamme sen osalta, miten toteutamme vastuullisuutta sijoitustoiminnassa	PRI-raportin arvosanat	A	5**	
Vastuullinen työnantaja	Teemme yhteistyötä ja osallistamme työntekijöitämme	Yhteistyötä ja osallistamista koskevat henkilöstökyselyjen kysymykset	Ka. 92 % (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä)	Ka. ≥ 90 % (täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä)	 
	Kaikilla on oikeus hyvään johtajuuteen	Esihenkilötyötä koskevat henkilöstökyselyjen kysymykset	Ka. 8,5 (keskihajonta 1,2)	Ka. ≥ 8,5 (keskihajonta ≤ 1)	

*- sisältäen noteeratut osakkeet ja noteeratut yrityslainat **-PRI:n arvosteluasteikko muuttuu vuodelle 2021. Uusi arviointiasteikko on 1-5.

YK:N KESTÄVÄN KEHITYKSEN TAVOITTEET

Otamme huomioon yritys vastuun osa-alueissamme myös YK:n kestävän kehityksen tavoitteet.

YK:n kestävän kehityksen tavoiteohjelma Agenda 2030 on ohjelma, joka tähtää äärimmäisen köyhyyden poistamiseen sekä kestävään kehitykseen, jossa otetaan ympäristö, talous ja ihminen tasavertaisesti huomioon. Ohjelma koostuu 17 tavoitteesta ja 169 alatavoitteesta.

Edistämme omassa toiminnassamme erityisesti tavoitteita 3, 8, 11 ja 13.

TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA

Tavoite 3: Taata terveellinen elämä ja hyvinvointi kaiken ikäisille.

Tuemme asiakkaitamme työkykyriskien hallinnassa ja haluamme taata terveellisen elämän ja hyvinvoinnin kaiken ikäisille. Pidämme huolta työntekijöistämme ja teemme kaikkemme hyvän työntekijäkokemuksen eteen.

IHMISARVOISTA TYÖTÄ JA TALOUSKASVUA

Tavoite 8: Edistää kaikkia koskevaa kestävää talouskasvua, täyttää ja tuottavaa työllisyyttä sekä säällisiä työpaikkoja.

Haluamme omalla toiminnallamme edistää kestävää talouskasvua ja työllisyyttä. Noudatamme hyvää hallintotapaa. Panostamme asiakkaisiimme ja neuvomme heitä eläkeasioissa läpi uran. Olemme vastuullinen työnantaja.

KESTÄVÄT KAUPUNGIT JA YHTEISÖT

Tavoite 11: Taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat.

Kiinteistösijoittajana haluamme taata turvalliset ja kestävät kaupungit sekä asuinyhdyskunnat. Kaupungistumisen kiihtyessä haluamme edistää kestävää kaupungistumista. Olemme asettaneet ilmastotavoitteet kiinteistösijoituksillemme.

ILMASTOTEKOJA

Tavoite 13: Toimia kiireellisesti ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan.

Toimimme ilmastonmuutosta ja sen vaikutuksia vastaan. Seuraamme sijoitussalkkumme ilmastovaikutuksia ja vähennämme sijoitussalkkumme hiili-intensiteettiä ilmastotavoitteidemme mukaisesti.



SIDOSRYHMÄYHTEISTYÖ

Tavoitteenamme on viestiä yritysvastuusta avoimesti ja läpinäkyvästi. Pyrimme siihen, että keskeiset sidosryhmämme saavat riittävät ja ajantasaiset tiedot toiminnastamme ja ymmärtävät merkityksemme ja perustehtävämme.

Keskeisimpiä sidosryhmiämme ovat asiakkaat ja edunsaajat, henkilöstö, viranomaiset, työmarkkinajärjestöt, toimialan organisaatiot, media, kansalaisjärjestöt sekä sijoituskohteet ja sijoitustoiminnan kumppanit. Tyypillisiä vuorovaikutuskanavia ovat esimerkiksi kokoukset, tapaamiset, koulutustilaisuudet, verkkosivut, julkaisut sekä seminaarit ja webinaarit.

Mittaamme säännöllisesti asiakkaiden, edunsaajien ja henkilöstön odotuksia ja tyytyväisyyttä erilaisilla kyselyillä. Näiden kyselyjen tuloksista kerromme tarkemmin asiakkaat ja edunsaajat- sekä vastuullinen työnantaja -osioissa.

Teemme tiivistä yhteistyötä toimialan edunvalvontaorganisaatioiden kanssa. Osallistumme muun muassa työeläkevakuuttajien etujärjestön TELA ry:n sekä Finanssiala ry:n työryhmiin.

Olemme vuorovaikutuksessa myös erilaisten kansalaisjärjestöjen kanssa, kuten WWF

Suomen kanssa. WWF:n kanssa käynnistimme vuonna 2020 selvitystyön Green Office -hankettamme varten. Perustimme Green Office -työryhmän, jonka tavoitteena on saada uudelle Turun pääkonttorillemme Green Office -sertifikaatti. Työryhmä valmistelee Veritakselle ympäristöohjelman ja ensimmäisen ohjelmavuotemme 2021 aikana tavoitteena on täyttää Green Officen kriteerit.

Vastuullisen sijoittamisen saralla olemme yhteistyössä muiden sijoittajien kanssa erilaisen sijoittaja-aloitteiden ja yhteisöjen kautta. Näistä kerrotaan tarkemmin vastuullisen sijoittamisen osiossa.

VASTUULLISUUS HANKINNOISSA

Hankintoja tehdään Veritaksen eri toiminnoissa itsenäisesti. Veritaksen lakiosasto neuvoo tuotteiden ja palveluiden hankintaan liittyvissä juridisissa kysymyksissä.

Veritaksessa sovelletaan hankinnoissa toimittajahallintamallia. Toimittajayhteistyön tavoitteena on muun muassa varmistaa palveluiden saatavuus, vähentää riskitekijöitä ja varmistaa toimittajan vastuulliset toimintatavat. Tämän mallin on tarkoitus tulevana vuosina kattaa kaikki Veritaksen toimittajat ja hankinnat.



ASIAKKAAT JA EDUNSAAJAT

Palvelemme henkilökohtaisesti ja panostamme asiakas-
palveluun, jotta asiakkaamme saavat tarvitsemansa
avun nopeasti ja luotettavasti. Neuvomme ja tuemme
asiakkaitamme eläkeasioissa läpi uran.

Veritas arvioitiin alkuvuonna 2020 julkaistussa Taloustutkimuksen toimialakohtaisessa asiakastytyväisyystutkimuksessa kuudetta kertaa alan parhaiten palvelevaksi eläkeyhtiöksi. Veritas oli yleisarvosanaltaan paras eläkevakuutusyhtiö ja nappasi ykkössijan palvelualttiudessa, lupauten pitämisessä, asiakkaan tarpeiden huomioimisessa, tavoitettavuudessa ja yhteydenpidossa.

TAVOITE 1:

**PANOSTAMME
ASIAKASPALVELUUN**

ARVIO ASIAKASPALVELUSTA, NPS*

70 | 68

ELÄKEPALVELUN NPS

VAKUUTUSPALVELUN NPS

*- NPS (Net Promoter Score) on yleisesti käytetty asiakastytyväisyyden mittari. NPS-kyselyssä asiakkailta kysytään, kuinka todennäköisesti he suosittelevat Veritasta/Veritaksen palvelua. NPS-luku saadaan vähentämällä suosittelevien (arvosana 9 tai 10) prosenttiosuudesta arvostelijoiden (arvosana 0–6) osuus. NPS-mittauksessa huonoin mahdollinen luku on -100 ja paras 100. Hyvänä tuloksena pidetään yleensä NPS-lukua, joka on yli 50.

Tavoittemme on, että NPS-luvut ovat yli 50.

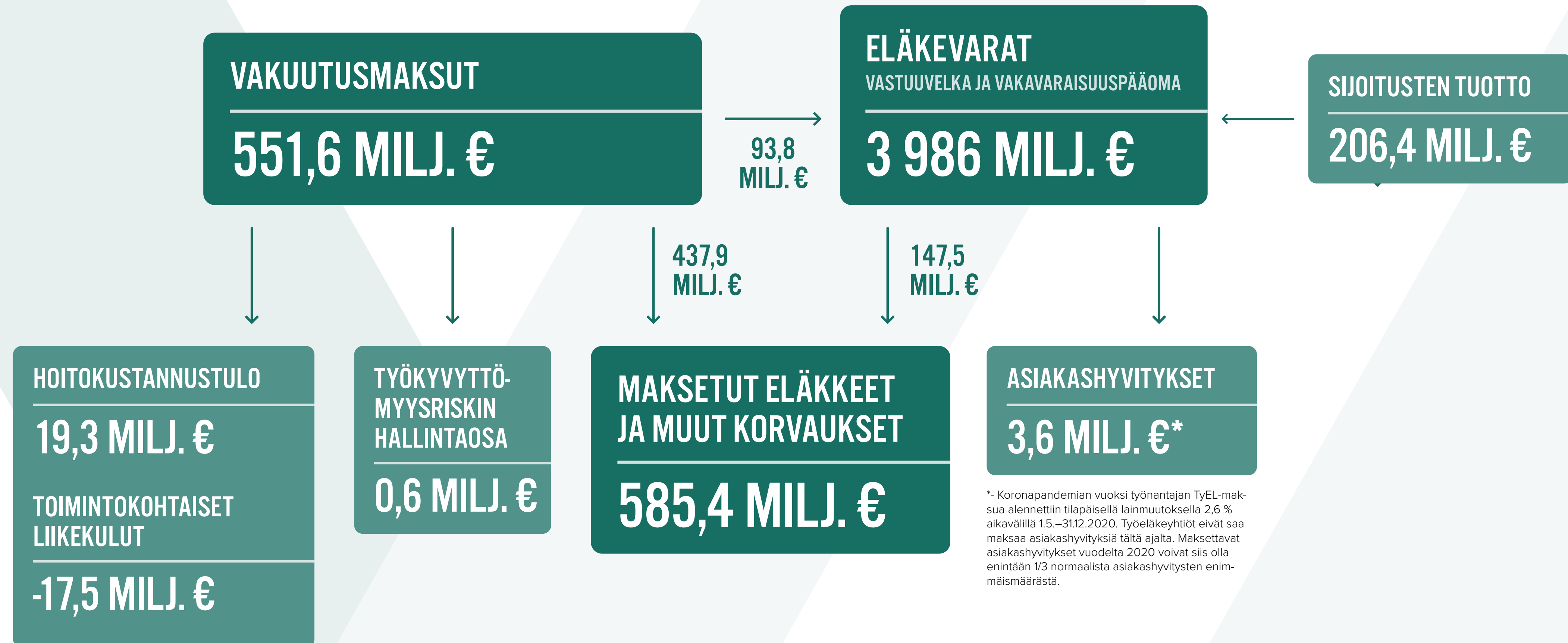
Vuonna 2020 näimme läheltä, kuinka koronapandemia vaikutti yrittäjiin, yrityksiin ja työntekijöihin. Keväällä yhteydenottojen määrä kasvoi selvästi, mutta pidimme huolen siitä, että asiakkaamme saivat tarvitsemansa avun helposti ja joustavasti. Asiakastytyväisyys pysyi läpi vuoden korkealla tasolla.

Keväällä 2020 valmistelimme yhdessä muiden työeläkeyhtiöiden kanssa ehdotuksen työeläkemaksujen maksuaikojen pidentämisestä. Sovittujen joustojen ansiosta pystyimme myöntämään asiakkaillemme ylimääräistä maksuaikaa työntekijöiden (TyEL) ja yrittäjien (YEL) eläkemaksujen maksamiseen. Kaikki työnantajat saivat myös väliaikaisen alennuksen TyEL-maksuistaan 1.5.–31.12.2020. Veritas myönsi lisäksi joustoja vuokralaisilleen ja tarjosi asiakkailleen rahoitusvaihtoehtoja eri tarpeisiin.

Vaikka vuosi oli monella tapaa haasteellinen, Veritas onnistui houkuttelemaan uusia yrittäjäasiakkaita ja YEL-vakuutusten määrä kasvoi kolmatta vuotta peräkkäin. Vuonna 2020 Veritas vakuutti 13 285 YEL-vakuutettua yrittäjää. TyEL-vakuutuksia oli vuoden lopussa yhteensä 9 385 ja vakuutettuja työntekijöitä 58 940.



VERITAKSEN RAHAVIRRRAT 2020



ELÄKEPÄÄTÖKSET NOPEASTI JA LUOTETTAVASTI

Veritas huolehtii lähes 110 000 ihmisen työeläketurvasta ja maksaa eläkkeitä vuosittain yli 585 miljoonaa euroa. Kannamme vastuun siitä, että maksamme eläkkeet oikeaan aikaan ja oikeansuuruksena.

Vuonna 2020 eläkkeitä maksettiin yhteensä 37 627 henkilölle. Suurin osa maksetuista eläkkeistä oli vanhuuseläkkeitä.

Vuoden aikana myönsimme 2402 uutta eläkettä. Eläkkeistä 72 prosenttia oli vanhuuseläkkeitä, 16 prosenttia työkyvyttömyyseläkkeitä ja 12 prosenttia perhe-eläkkeitä.

ELÄKKEENSAAJIEN MÄÄRÄ

Vanhuuseläkkeellä*	31 002
Työkyvyttömyyseläkkeellä	2 653
Perhe-eläkkeellä	3 972
Yhteensä	37 627

*- sisältää osa-aikaeläkkeet ja osittain varhennetut vanhuuseläkkeet

Eläkkeelle jääminen on iso muutos. Eläketä haetaan yleensä vain kerran elämässä, ja asiat saattavat tuntua monimutkaisilta. Emme jätä asiakkaitamme yksin, vaan autamme eri tilanteissa ja neuvomme eläkeasioissa läpi uran ja elämän.

Käsitlemme eläkepäättökset nopeasti ja huolehdimme siitä, että toimeentuloon ei tule katkosta eläkkeelle siirtymisen vuoksi. Vuonna 2020 sujuvoitimme eläkehakemusten käsittelyä entisestään: asiakkaamme saivat eläkepäättökseen keskimäärin 27 päivässä. Hyödynsimme käsittelyssä sähköistä käsittelyjärjestelmää sekä automaatiota. Näin varmistimme, että meillä on riittävät resurssit myös henkilökohtaiseen asiakaspalveluun.

Mittaamme eläkkeiden käsittelyaikoja sekä suorituskykymittarilla (KPI) että riskimittarilla (KRI). Seuraamme mittareita säännöllisesti varmistaaksemme, että saavutamme asiakkaille annetut lupaukset.

Seuraamme tekemiemme eläkepäättösten laatua ja muutoksenhakuelimissä tehtyjä ratkaisuja. Näin voimme varmistua päätöstemme lainmukaisuudesta sekä tarvittaessa tehdä muutoksia ratkaisulinjauksiin.

TAVOITE 2: TEEMME ELÄKEPÄÄTÖKSET NOPEASTI JA LUOTETTAVASTI

HAKEMUSTEN KÄSITTELYAIKA PÄIVISSÄ

KESKIMÄÄRIN

27
PÄIVÄÄ*

86%

PÄÄTÖSTEN
PYSYVYYSPROSENTTI
MUUTOKSENHAUSSA**

*- Luvussa ovat mukana kaikkien eläkelajien käsittelyajat. Tavoittemme on, että vuonna 2021 käsitlemme hakemukset keskimäärin 22 päivässä.

**-Tavoittemme on, että muuttuneiden päätösten osuus olisi korkeintaan 15 prosenttia vuonna 2021. Päätösten pysyvyysprosentti on silloin 85 prosenttia tai yli.

”
EMME JÄTÄ
ASIAKKAITAMME
YKSIN, VAAN
AUTAMME ERI
TILANTEISSA JA
NEUVOMME
ELÄKEASIOISSA
LÄPI URAN
JA ELÄMÄN.

ASIAKKAIDEN TUKEMINEN TYÖKYKYRISKIEN HALLINNASSA

Veritas tukee toimintaa, jonka tarkoituksena on pienentää työkyvyttömyysriskiä asiakasyrityksissä. Tarjoamme työyhteisöille ja työntekijöille tietoa, taitoa ja työkaluja työkyvyn johtamiseen.

Työkykyneuvonnan lisäksi tarjoamme asiakkaillemme riskikartoituksen, jonka avulla yritykset saavat tietoa työkykyjohtamisen tilasta omassa yrityksessään ja voivat verrata tilannetta muihin yrityksiin. Kartoituksen avulla yritykset saavat selville myös omat kehityskohteensa.

Koronapandemian aikana järjestimme työkykyjohtamisen koulutuksia webinaareina. Vuonna 2020 tarjosimme asiakkaillemme lisäksi mahdollisuutta selvittää etätyöskentelystä aiheutuvaa kuormitusta lyhyellä etätyökyselyllä.

Työhyvinvoinnin johtamisessa keskitytään usein työyhteisöön, esihenkilötyöhön ja työkykyä edistäviin henkilöstöprosesseihin. Tämä on tuki tärkeää, mutta myös yksilöt tar-

vitsevat tukea; yksilöiden työkyvystä koostuu yhteisönkin työhyvinvointi. Veritas onkin valinnut vuoden 2021 kehittämiskohteiksi itsensä johtamisen ja työkyvyn edistämisen. Tarkoituksena on muun muassa aloittaa yhteistyö Työterveyslaitoksen kanssa. Yhteistyö mahdollistaa yksilön työkykykartoitukset ja laajemman työkykytiedon hyödyntämisen kehittämistyössä.

Kehitämme työhyvinvoinnin edistämisen työkaluja jatkuvasti, ja ne ovat kaikkien asiakkaidemme saatavilla verkkopalvelussamme.

TYÖELÄKEKUNTOUTUS EHKÄISEE TYÖKYVYTTÖMYYYTTÄ

Joskus sairastuminen tai sairaus voi olla esteenä työskentelemiselle. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on saada kuntoutuja palaamaan työelämään ja vähentää näin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Työeläkekuntoutuksen keinoja ovat muun muassa työkokeilu, työhönvalmennus, jatko- ja uudelleen koulutus tai yrittäjyyden tukeminen.

Veritas teki hakemuksesta 132 kuntoutuksen ennakkopäätöstä vuonna 2020. Lisäksi

annoimme työkyvyttömyyseläkekäsittelyn yhteydessä 202 kuntoutuksen ennakkopäätöstä.

Veritakselle on tärkeää, että tuettava kuntoutus on tuloksellista. Edellytämme, että kuntoutuksen työllistävyys ja työtehtävän soveltuvuus arvioidaan ennen kuntoutussuunnitelman hyväksymistä. Tässä työssä meillä on tukena myös vakuutuslääkärimme, joilta saamme lääketieteellisen kannan työtehtävän tai alan soveltuvuudesta.

TAVOITE 3:
TUEMME ASIAKKAITAMME
TYÖKYKYRISKIEN HALLINNASSA

82

ASIAKKAIDEN ARVIO
TYÖKYKYKOULUTUKSISTA (NPS)*

*- Tavoitteemme on, että NPS-luku on yli 50.

”
YKSILÖIDEN
TYÖKYVYSTÄ
KOOSTUU
YHTEISÖNKIN
TYÖHYVINVOINTI.

ASIAKKAIDEN TUKENA LÄPI VAIKEAN KORONAVUODEN

19.3.

Sosiaali- ja terveysministeriö hyväksyy **eläkeyhtiöiden valmisteleman joustopakettin**, jonka perusteella asiakkaille voidaan myöntää ylimääräistä maksuaikaa työntekijöiden (TyEL) ja yrittäjien (YEL) eläkemaksujen maksamiseen. Muutos tulee voimaan 20.3.

12.2.

Veritas julkistaa **uuden strategian**, joka painottaa henkilökohtaista palvelua yrittäjille.

3.2.

Veritas arvioidaan Taloustutkimuksen toimialakohtaisessa asiakastytytyväisyys-tutkimuksessa **yleisarvosanaltaan parhaaksi eläkevakuutusyhtiöksi**.

16.3.

Suomeen julistetaan koronavirustilanteen vuoksi **poikkeusolot**.

23.3.

”Meille on **itsestään selvää, että tässä tilanteessa emme ryhdy minkäänlaisiin perintätoimiin**, jos yritys on väliaikaisissa vaikeuksissa koronatilanteen vuoksi”, sanoo Veritaksen asiakkuusjohtaja Mika Paananen.

6.4.

Työnantajan **työeläkemaksuja alennetaan väliaikaisesti** koronaepidemian aiheuttaman vaikean taloustilanteen vuoksi. Laki työntekijän eläkelain mukaisen vakuutusmaksun tilapäisestä alentamisesta vahvistetaan 6.4., ja se oli voimassa 1.5.–31.12.2020.

31.12.

Veritaksen sijoitukset tuottavat 5,6 prosenttia vuonna 2020. **Hyvä sijoitustulos vahvistaa vakavaraisuutta**, joka nousee vuoden lopussa 128,8 prosenttiin.

9.12.

Veritas muuttaa **uuteen pääkonttoriin Turun Kupittaalla**. Tavoitteena on ollut rakennuttaa ekologiset ja kestävä kehityksen mukaiset tilat, joita voi muunnella nykyaikaisen työyhteisön tarpeisiin.

01 • • • • • 02 • • • • • 03 • • • • • 04 • • • • • 05 • • • • • 06 • • • • • 07 • • • • • 08 • • • • • 09 • • • • • 10 • • • • • 11 • • • • • 12 • • • • •

Helmi–maaliskuu

Kriisi heiluttaa osakemarkkinoita, joilla nähdään helmi-maaliskuussa **yksi historian nopeimmista pudotuksista**. Veritas pienentää sijoitussalkkunsaa riskitasoa ja pitää aktiivisella riskienhallinnallaan vakavaraisuutensa hyvällä tasolla.

Huhti–kesäkuu

Sijoitusmarkkinoilla huhti-kesäkuu on toipumisen aikaa. Markkinoiden elpymässä **Veritaksen vakavaraisuus vahvistuu** ja korkeampituottoisten riskisijoitusten osuutta pystytään kasvattamaan.

Heinä–syyskuu

Talouden elpyminen jatkuu, mutta toipuminen on epätasaista.

VASTUULLINEN SJOITTAMINEN

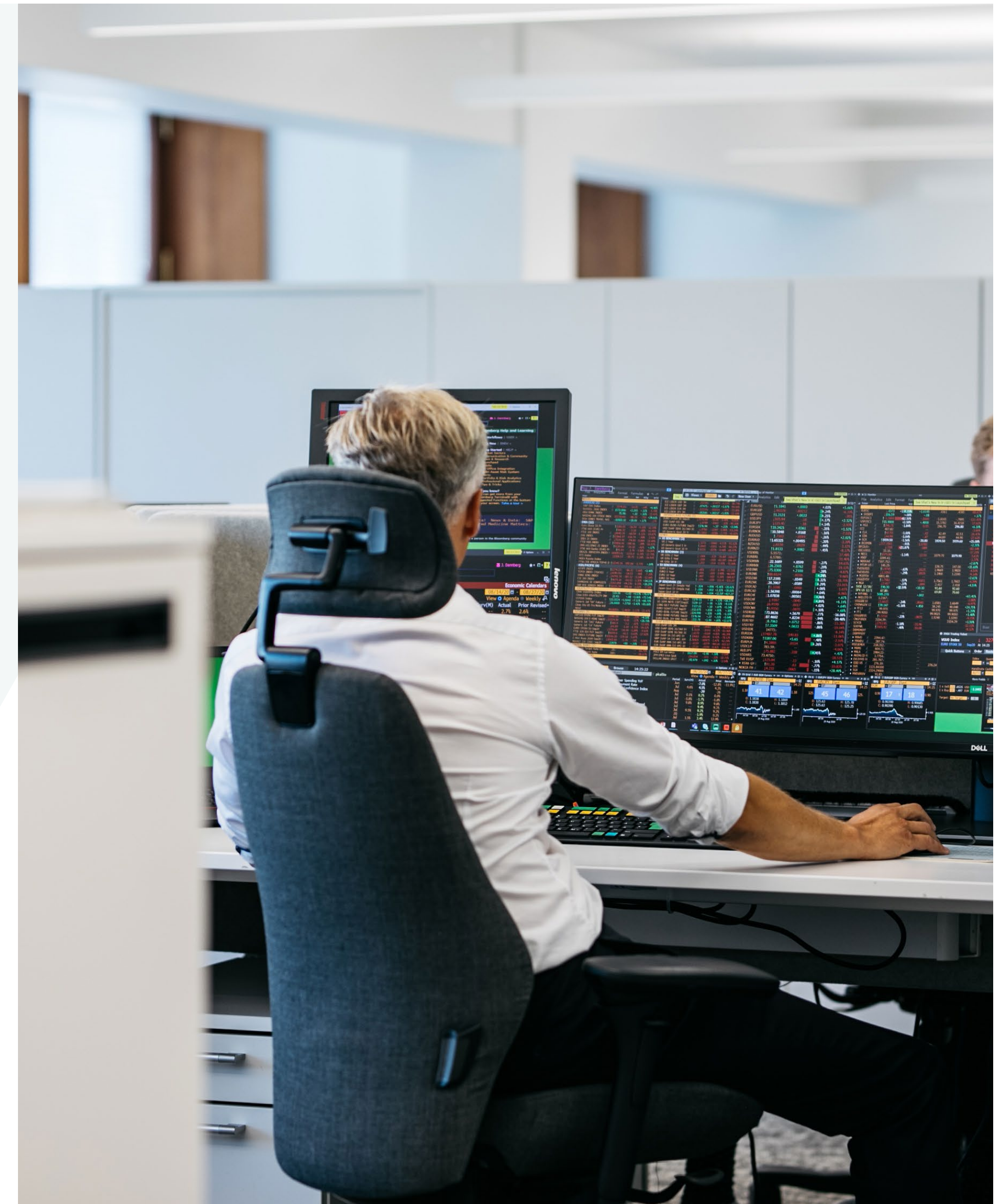
Sijoitamme eläkevarat tuottavasti, turvaavasti ja vastuullisesti. Työeläkevakuuttajana kannamme vastuumme eläkevaroista: toiminnan, johon sijoitamme, tulee olla ammattimaista ja edunsaajiemme etujen mukaista.

Uskomme, että oikea tapa varmistaa tuottava ja turvaava sijoittaminen on ottaa sijoitustoiminnassamme laajasti huomioon vastuullisuustekijät (ESG-tekijät): ympäristöön (E), yhteiskuntaan ja sosiaalisiin tekijöihin (S) sekä hyvään hallintotapaan (G) liittyvät näkökulmat.

Vuonna 2020 kehitimme vastuullista sijoitustoimintaamme vastuullisuuskäytäntöjen edistämiseen keskittyvällä ESG-projektila, jota koordinoi vastuullisen sijoittamisen asiantuntija. Projektin aikana muun muassa tehtiin vastuullisen sijoittamisen nykytila-analyysi, kehitettiin ESG-arviointiprosesseja ja vastuullisuusraportointia sekä

päivitettiin vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja sijoitusten ilmastopolitiikka. Projektia ohjasi erillinen projektiohjausryhmä, johon kuului jäseniä sijoitus-, riskienhallinta- ja lakiosastoista. Vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja sijoitusten ilmastopolitiikka on luettavissa verkkosivuillamme.

Vastuullisuustyö on hyvin pitkäjänteistä työtä ja aina voimme kehittyä entistä vastuullisemmaksi. Vuoden 2020 aikana uusimme vastuullista sijoitustoimintaamme hallinnon ja strategian näkökulmasta ja vuoden 2021 aikana aiomme keskittyä vastuullisen sijoittamisen tavoitteidemme toteuttamiseen ja entistä parempaan vastuullisuusanalyysiin.



ENTISTÄ VASTUULLISEMPAA SIOITUSTOIMINTAA

Seuamme vuosittain vastuullisen sioittamisen toteutumista raportoi-
malla PRI:lle, joka on YK:n alainen
vastuullista sioittamista edistävä jär-
jestö. Raportin perusteella PRI arvioi suoriu-
tumisemme vastuullisessa sioitustoiminnas-
sa ja saamme toiminnastamme arvosanat.

TAVOITE 4:

**KEHITÄMME SIOITUS-
TOIMINTAAMME ENTISTÄ
VASTUULLISEMMAKSI**

PRI-RAPORTIN ARVOSANAT

4/6

ARVOSANAA MEDIAANISSA*

*-Tavoitteenamme on saada vähintään mediaaniarvosanat YK:n
vastuullisen sioittamisen periaatteiden arviointiraportissa eli
PRI-raportissa.

PRI-raportin arvosanat koostuvat eri arviointimoduuleista – yleisarvosanaa ei anneta. Arvi-
oitavat moduulit koostuvat strategia ja hallinto -moduulista sekä niistä sioitussalkun omai-
suusluokista, jotka ovat yli 10 prosenttia hallinnoitavista varoista. Veritaksen PRI-raportissa
arvioitiin seuraavat kuusi osa-aluetta:

MODUULI	ARVOSANA	MEDIAANI	TULOS
Strategy & Governance	A	A	Mediaanissa
Listed Equity	A	A	Mediaanissa
Fixed Income - Corporate Non-Financial	A	A	Mediaanissa
Listed Equity - Incorporation	B	A	Alle mediaanin
Listed Equity - Active Ownership	C	B	Alle mediaanin
Property	B	B	Mediaanissa

Osaltamme olimme mediaanissa neljässä osa-alueessa kuudesta. Vuonna 2021 tavoittee-
namme on olla vähintään mediaanituloksessa joka osa-alueessa. PRI:n arviointiraportti ko-
konaisuudessaan on luettavissa verkkosivuillamme.

”

**VASTUULLISESSA
SIOITTAMISESSA
YKSI PAINOPISTE-
ALUEITAMME ON
ILMASTONMUU-
TOKSEN HILLINTÄ.**

YHTEISTYÖSSÄ MUIDEN SJOITTAJIEN KANSSA

Olemme allekirjoittaneet YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UN Principles of Responsible Investment, PRI) vuonna 2012 ja siitä lähtien raportoineet vastuullisesta sijoittamisesta vuosittain. Tämän lisäksi olemme allekirjoittaneet Fiduciary Duty in the 21st Century- sekä Climate Action 100+ -aloitteet. Olemme jäseniä CDP-yhteisössä (Carbon Disclosure Project) sekä Suomen vastuullisen sijoittamisen foorumissa Finsifissä.

ILMASTONMUUTOKSEN HILLINTÄ

Vastuullisessa sijoittamisessa yksi painopistealueitamme on ilmastomuutoksen hillintä. Olemme asettaneet sijoitustoiminnallemme ilmastotavoitteet: tavoitteenamme on vähentää salkkumme hiili-intensiteettiä ja lisätä vähähiilisten kohteiden osuutta salkus-

samme. Pyrimme kehittämään salkkuamme kohti hiilineutraaliutta jo vuoteen 2035 mennessä. Hiilineutraalisuustavoite on haastava ja edellyttää myös sijoitusympäristön muutosta vähähiilisempään suuntaan – emme siis pysty tähän tavoitteeseen yksin.

SJOITUSTEN ILMASTOPOLITIikka ILMASTORISKIEN HALLINTAAN

Päivitimme vuonna 2020 vastuullisen sijoittamisen periaatteiden lisäksi myös sijoitusten ilmastopolitiikan. Ilmastopolitiikassa määrittelemme toimenpiteet sijoitussalkkumme ilmatoriskien hallitsemiseksi ja ilmastomuutoksen hillitsemiseksi. Pitkän aikavälin tavoitteemme on, että sijoituksemme ovat linjassa Pariisin ilmastopimuksen kanssa. Pariisin ilmastopimuksella pyritään rajoittamaan ilmaston keskilämpötilan nousu selvästi alle kahteen asteeseen.

TAVOITE 5:

TOIMIMME
ILMASTONMUUTOKSEN
HILLITSEMISEKSI

186,4

SJOITUSSALKUN HIILI-INTENSITEETTI
(TCO₂E/MILJOONAA EUROA LIIKEVAIHTOA)*

*- Tavoitteenamme on vuonna 2021 vähentää hiili-intensiteettiämme hiilineutraalisuus 2035 -tavoitteen mukaisesti.

”

PYRIMME
KEHITTÄMÄÄN
SALKKUAMME
KOHTI HIILI-
NEUTRAALIUTTA
JO VUOTEEN
2035 MENNESSÄ.

ILMASTONMUUTOKSEN RISKIT JA MAHDOLLISUUDET TCFD:N MUKAISESTI

Mikä on TCFD-raportointikehikko?

Task Force on Climate-Related Financial Disclosures eli TCFD on vuonna 2017 julkaistu kansainvälinen raportointikehikko, jonka avulla arvioidaan ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien taloudellisia vaikutuksia ja jolla pyritään tukemaan taloudellista päätöksentekoa. Raportointisuositusten tarkoituksena on tarjota johdonmukaisia, tulevaisuuteen suuntaavia ja päätöksenteon kannalta hyödyllisiä tieto- ja ilmastoriskeistä ja -mahdollisuuksista niin sijoittajille, rahoittajille kuin yrityksille.

TCFD-raportointikehikossa ohjeistetaan organisaatioita raportoimaan yhdenmukaisesti ilmastomuutoksen riskeistä ja mahdollisuuksista. TCFD jakautuu neljään ydinelementtiin: hallinto (G), strategia (S), riskienhallinta (R) sekä mittaaminen ja tavoitteet (M). Lisäksi mukana on raportointisuosituksia julkaistavista tiedoista jokaisen

ydinelementin alle. Suosituksen mukaan raportoivan yrityksen tulee kuvata, miten ilmastoasiat näkyvät yrityksen hallintomallissa, millaisia strategioita yrityksellä on ilmastomuutokseen ja vähähiiliseen talouteen siirtymiseen liittyen, millaisia riskejä tai mahdollisuuksia ilmastomuutos tuo yritykselle ja millaisia tavoitteita sekä mittareita ilmastasioissa on käytössä.

HALLINTO

Veritaksen hallitus hyväksyy vuosittain vastuullisen sijoittamisen periaatteet sekä sijoitusten ilmastopolitiikan ja omistajaohjauspolitiikan. Hallitukselle raportoidaan ilmastoriskeistä ja -mahdollisuuksista vähintään kerran vuodessa.

Sijoitusjohtaja vastaa vastuullisen sijoittamisen periaatteiden ja sijoitusten ilmasto-

politiikan täytäntöönpanosta. Lisäksi Veritaksessa toimii vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä, joka raportoi johtoryhmälle vastuullisen sijoittamisen teemoista sekä tavoitteiden seurannasta. Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmään kuuluu sijoitusjohtaja, yritys vastuuasiantuntija sekä asiantuntijoita sijoitus-, laki-, riskienhallinta- ja viestintäosastolta.

Sijoitusosasto vastaa vastuullisen sijoittamisen käytännön toteutuksesta: vastuullisuus on integroitu kaikkiin sijoituspäätöksiin. Käytännön toteutuksen tukena on vastuullisen sijoittamisen asiantuntija.

STRATEGIA

Ilmastomuutos on sijoittajalle riski. Ilmastomuutos vaikuttaa talouteen ja liiketoimintoihin, joten institutionaalisen sijoittajan

kuten Veritaksen on tärkeää tunnistaa ja hallita ilmastositonnaisia riskejä ja mahdollisuuksia.

Ilmastoriskit tarkoittavat sijoittajalle kahdenlaisia riskejä: fyysisiä riskejä sekä transitioriskejä. Fyysiset ilmastoriskit ovat nimensä mukaisesti ilmastomuutoksen fyysisiä vaikutuksia, kuten erilaiset äärisääilmiöt. Fyysiset riskit jakautuvat edelleen kahteen alaluokkaan: akuutteihin sekä kroonisiin ilmastoriskeihin. Akuutit riskit ovat lyhytaikaisia riskejä, jotka aiheutuvat tietyn ilmasto- tai säätapahduman, kuten tulvan, hirmumyrskyn tai maastopalon, seurauksena. Krooniset riskit taas ovat pitkän aikavälin riskejä, kuten esimerkiksi ilmaston lämpötilan nousu ja sen aiheuttamat taloudelliset vahingot.

Riskejä, jotka aiheutuvat siirtymästä vähähiiliseen talouteen, kutsutaan muutos- tai

Lähde: YK, Emissions Gap Report 2020

Noteeratut osake- ja yrityslainasijoitukset eri skenaarioissa



siirtymäriskeiksi eli transitorisokeiksi. Transitoriskit pitävät sisällään muun muassa poliittiset ja lainsäädännölliset riskit, teknologian ja markkinoiden muutoksiin liittyvät riskit sekä maineriskit.

Ilmastonmuutos on sijoitussalkkujen näkökulmasta riskin lisäksi myös mahdollisuus. Ilmastonmuutokseen sopeutuminen tuo organisaatioille ja yrityksille mahdollisuuksia uusiin ansaintamahdollisuuksiin: kustannus-

säästöjä resurssien tehokkaamman käytön myötä tai ansaintaa kehittämällä uusia ilmastoystävällisiä tuotteita. Mahdollisuudet vaihtelevat sen mukaan, millä toimialalla tai markkinalla yritykset toimivat.

SKENAARIOANALYYSI

Olemme tehneet salkkuumme erilaisia skenaarioanalyysieja. Skenaarioanalyysien avulla tarkastelemme, onko sijoitussalkkumme

linjassa pitkän ajan tavoitteemme kanssa ja täyttääkö se Pariisin ilmastopimuksen mukaiset tavoitteet.

Graafissa on esitetty, missä sijoitussalkkumme on nyt ja miten se kehittyisi noteerattujen osakkeiden ja yrityslainasijoitusten osalta eri skenaariopoluissa. Lähteenä on käytetty YK:n Emissions Gap -raporttia, jonka polkujen taustalla on useita eri mallinnettuja skenaarioita. Skenaariot kuvaavat, miten paljon

maailman kokonaispäästöjen tulisi pienentyä, jotta ilmaston lämpeneminen rajoittuisi 2 asteeseen tai 1,5 asteeseen. Skenaarios-ta näkyy myös, mihin maailman nykyinen ilmastopoliittika on suuntautumassa. Näihin skenaarioihin on suhteutettu Veritaksen sijoitussalkku.

Skenaarioanalyysin mukaan sijoitussalkkumme noteerattujen osakesijoitusten ja yritysvelkakirjojen osalta on linjassa pitkän

aikavälin tavoitteemme kanssa Pariisin ilmastopimuksen mukaisesta salkusta. Lisäksi olemme analysoineet salkkumme vaativamman hiilineutraalisuus 2035 -tavoitteen mukaisesti ja sijoitussalkkumme on linjassa myös tämän tavoitteen kanssa.

RISKIENHALLINTA

**Sijoitusten ilmasto-
politiikassa olemme
määritelleet toimenpiteet
ilmastoriskien hallitsemiseksi.
Nämä toimet ovat:**

- hiiliriskin analysointi, seuranta ja raportointi
- ilmastomuutoksen taloudellisten vaikutusten arviointi, seuranta ja raportointi
- vaikuttaminen sijoituskohteisiin ilmaston muutoksen hillitsemiseksi

Seuraamme ja analysoimme salkkumme hiiliriskiä ja raportoimme saaduista tuloksista. Tavoitteenamme on vähentää salkkumme hiili-intensiteettiä ja lisätä vähähiilisten kohteiden osuutta salkussamme. Käytämme analysoinnissa apuna ulkopuolista palveluntarjoajaa.

Kehitämme ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien hallintaa jatkuvasti ja raportoimme TCFD:n mukaisesti. Vastuullisuusdatan tarjonta ja vastuullisuusanalyysit kehittyvät jatkuvasti paremmiksi ja kehitämme omaa analyysiamme samalla. Vuonna 2021 pyrimme parantamaan analyysimme kattavuutta entisestään yrityslainojen osalta.

VAIKUTTAMINEN SJOITUSKOHTEISIIN

Pyrimme vaikuttamaan sijoituskohteisiin ilmastomuutoksen hillitsemiseksi. Olemme osallisena monissa sijoittaja-aloitteissa ja käymme ilmastokysymyksistä säännöllistä vuoropuhelua sijoituskohteiden kanssa. Lähetämme esimerkiksi varainhoitajillemme säännöllisesti ESG-kyselyn, jossa kartoitamme erilaisten vastuullisuustekijöiden huomiointia sijoitustoiminnassa. Tässä kyselyssä painotamme erityisesti ilmastokysymyksiä.

Lisäksi kannustamme sijoituskohteitamme raportoimaan TCFD:n ja EU-taksonomian mukaisesti. Lisää vaikuttamisesta ja omistajuudestamme on kerrottu tässä raportissa myöhemmin kohdassa ”Omistajaohjaus”.

MITTARIT JA TAVOITTEET

Olemme asettaneet salkullemme hiilineutraalisuustavoitteen vuoteen 2035 mennessä siten kuin sijoitusympäristö sen mahdollistaa. Tämä tavoite on haastava ja edellyttää yhteistyötä läpi sijoitusmarkkinoiden.

Seuraamme sijoitussalkkumme hiilineutraalisuustavoitetta skenaarioanalyysillä sekä mittaamalla salkkumme hiilijalanjälkeä. Vuoden 2020 aikana mittasimme lähtötasomme noteerattujen osakkeiden ja yrityslainojen osalta.

Olemme laskeneet seuraavat hiilimittarit: hiilijalanjälki, hiili-intensiteetti sekä TCFD:n suosittelema painotettu hiili-intensiteetti. Laskennan on suorittanut ulkopuolinen palveluntarjoaja ja ne on tehty TCFD:n ohjeistuksen mukaisesti. Laskenta kattaa Scope 1 ja Scope 2 -päästöt eli yritysten suorat, omasta toiminnasta aiheutuvat päästöt sekä epäsuorat päästöt, jotka aiheutuvat yrityksen energian ja sähkön käytöstä. Kaikki osake- ja yrityslainasalkkumme hiililuvut ovat merkittävästi vastaavia markkinaindeksejä pienempiä jo nyt.

VERITAKSEN NOTEERATTUJEN OSAKKEIDEN JA YRITYSLAINOJEN HIILIJALANJÄLKI 2020

	VERITAS	SIOITUSSALKKUA VASTAAVA MARKKINAINDEKSI	VERITAS VS. INDEKSI
NOTEERATUT OSAKKEET			
Hiilijalanjälki (tCO ₂ e/miljoonaa sijoitettua euroa)	140,9	187,4	-25 %
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa euroa liikevaihtoa)	169,8	244,6	-30 %
Painotettu hiili-intensiteetti (TCFD)	189,5	244,1	-22 %
NOTEERATUT YRITYSLAINAT			
Hiilijalanjälki (tCO ₂ e/miljoonaa sijoitettua euroa)	450,6	645,3	-30 %
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa euroa liikevaihtoa)	223,6	266,9	-16 %
Painotettu hiili-intensiteetti (TCFD)	271,4	307,1	-12 %
NOTEERATUT OSAKKEET JA YRITYSLAINAT			
Hiilijalanjälki (tCO ₂ e/miljoonaa sijoitettua euroa)	189,3	265,8	-29 %
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa euroa liikevaihtoa)	186,4	253,4	-26 %
Painotettu hiili-intensiteetti (TCFD)	202,3	254,9	-21 %

*analyysin kattavuus: noteeratut osakkeet 97%, noteeratut yrityslainat 55%, noteeratut osakkeet ja yrityslainat 83%

VASTUULLISUUS KIINTEISTÖISSÄ

Suuri osa rakennetun ympäristön aiheuttamista päästöistä aiheutuu rakennuksen käyttöön liittyvistä toiminnoista. Rakennusten käytönaikainen energiankulutus muodostaa noin 75 prosenttia koko Suomen rakennetun ympäristön vuotuisesta hiilijalanjäljestä. Ylivoimaisesti suurin osa rakennetun ympäristön tuottamista kasvihuonekaasupäästöistä aiheutuu lämmityksestä. Ympäristöystävällisen energian valitseminen onkin siis yksi tehokkaimmista keinoista pienentää ilmastopäästöjä.

AKTIIVISTA ENERGIANKULUTUS-SEURANTAA JO VUODESTA 2001

Veritaksen kiinteistöjen osalta aktiivinen energiakulutusseuranta on aloitettu jo vuonna 2001. Seurannalla on saavutettu syvempi tieto eri kiinteistölajien todellisesta energiankulutuksesta. Tiedon pohjalta on

automaation avulla pystytty optimoimaan kiinteistöjen energiankulutusta ja pystytty ohjaamaan myös energiainvestoinnit oikeisiin kohteisiin.

Vuonna 2018 Veritaksen kiinteistöjen hiilidioksidipäästöt olivat 8282,3 tCO₂. Vuonna 2019 vastaava luku oli 3641,8. Päästöjä on vähennetty muun muassa päivittämällä kaikki kiinteistöissä käytettävä sähköenergia uusiutuvaksi, rakentamalla olemassa oleviin kohteisiin aurinkovoimaloita sekä hyödyntämällä uudiskohteissa maalämpöä. Vuoden 2020 hiilijalanjälkilaskenta ei ole vielä valmistunut, mutta kiinteistöjen aiheuttamat päästömäärät ovat laskeneet edelleen.

Viimeisen vuoden aikana lähes kaikkien Veritaksen omistamien kiinteistöjen lämmitysenergia on vaihdettu uusiutuvien energianlähtein tuotetuksi. Uusiutuvan kaukolämmön käyttöön siirrytään myös viimeisissä kiinteistöissä heti, kun energiayhtiöt alkavat sitä myydä. Veritas on asettanut tavoitteen, että kiinteistöjen käyttämä energia on täysin päästötöntä vuoteen 2025 mennessä.

KIINTEISTÖJEN PÄÄSTÖVÄHENNYKSET JA MUITA TUNNUSLUKUJA

	2019	2018
HIILIDIOKSIDIPÄÄSTÖT	PÄÄSTÖT (TCO ₂)	PÄÄSTÖT (TCO ₂)
Kaikki kohteet	3641,8	8282,3
Veritaksen oma toiminta	125,5	329,7
	2020	2020
JÄTTEET	JÄTTEIDEN MÄÄRÄ (TN)	HIILIJALANJÄLKI (TN)
Kaikki kohteet	479,9	18,6
Veritaksen oma toiminta	15,4	0,50
	2020	2020
VEDENKULUTUS	KOKONAISKULUTUS (M ³)	MUUTOS V. 2019
Kaikki kohteet	51 844	-7,86 %

Päästölaskennan on suorittanut ulkopuolinen palveluntarjoaja. Päästölaskelmissa on huomioitu Scope 1 ja 2 -päästöt eli lämpö, sähkö, vesi ja polttoaineet sekä valikoidut Scope 3 -päästölähteet, kuten esimerkiksi jätteet, työmatkaliikkuminen ja liikematkat.

TAVOITTEENA HIILINEUTRAALIT KIIINTEISTÖT VUOTEEN 2030 TULTAESSA

Teemme edelleen aktiivisesti myös muilta osin töitä kiinteistösijoitustemme hiilijalanjäljen pienentämiseksi. Tavoitteenamme on saada kaikki omistamamme kiinteistöt täysin hiilineutraaleiksi vuoteen 2030 tultaessa. Vuonna 2020 Veritas liittyi mukaan kiinteistöalan energiatehokkuussopimukseen ja sitoutui sekä toimitilojen että vuokra-asuntojen osalta sopimusten toimenpideohjelmiin. Viimeisen vuoden aikana päivitimme myös rakennuttamisprojektien suunnitteluohjeen ja huomioimme siinä ympäristövastuullisuuden ja energiatehokkuuteen liittyvät seikat.

Veritaksella on olemassa olevien kiinteistöjen ympäristötehokkuuden arvioimisen tukena käytössään BREEAM in use -tiekartta, jonka pohjalta neljään kiinteistöön tehdään vuosittain energiaselvitys ja niille haetaan BREEAM-ympäristösertifikaatti. BREEAM-luokitus (Building Research Estab-

lishment Environmental Assessment Method) on Euroopan johtava rakentamisen ympäristöluokitusjärjestelmä, jolla on omat järjestelmänsä uudis- ja korjausrakennuksille. Vuoden 2020 aikana neljä Veritaksen kiinteistöä on sertifioitu aiemmin laaditun suunnitelman mukaisesti.

Vuonna 2020 valmistui Veritaksen uusi pääkonttori, jolle on haettu ympäristösertifiointijärjestelmän toiseksi parasta, Suomessa vielä harvinaista BREEAM Excellent -sertifikaattia. Rakennuksen kaikissa teknisissä ratkaisuissa on huomioitu energiatehokkuus ja ympäristöystävällisyys. Kiinteistössä on muun muassa 18 maalämpökaivoa sekä aurinkopaneelit. Lisäksi vuonna 2020 tehtiin päätös energiankierrätyshankkeesta, joka toteutetaan Turussa sijaitsevassa suuressa kiinteistöyhtiössä, Kiinteistö Oy Maamiesten kauppatalossa, vuoden 2021 aikana. Hankkeen seurauksena Veritaksen kiinteistöjen aiheuttamat kokonaispäästöt tulevat pienemään entisestään.

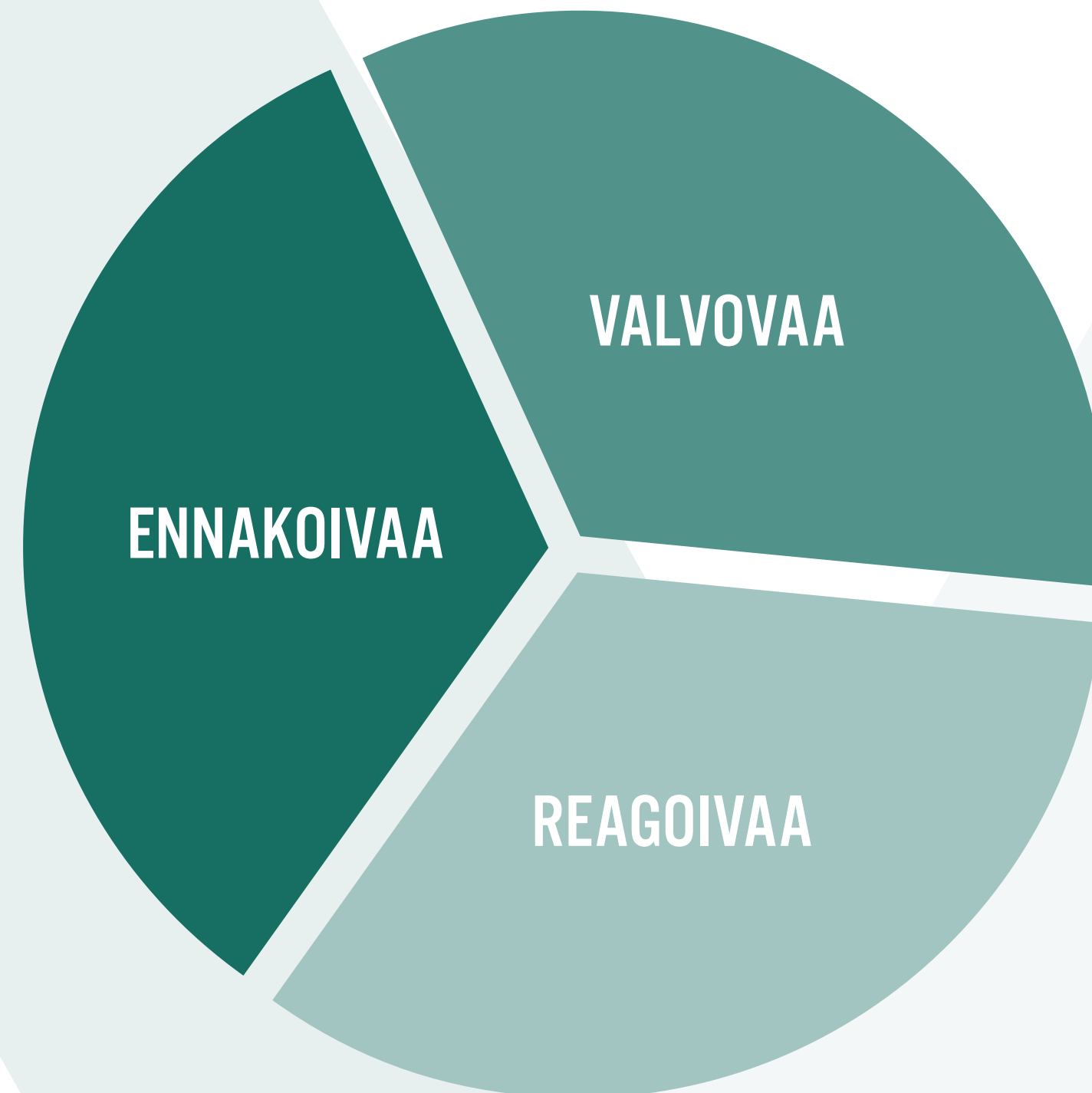
”

**TAVOITTEENAMME ON SAADA KAIKKI
OMISTAMAMME KIIINTEISTÖT TÄYSIN HIILI-
NEUTRAALEIKSI VUOTEEN 2030 TULTAESSA.**



HYVÄ HALLINTO

Tavoitteenamme on avoin ja toimiva hallinto. Noudatamme liiketoiminnassamme arvojamme, vastuullisia liiketoimintaperiaatteitamme sekä hyvää vakuutustapaa. Toimimme eettisesti ja reilusti.



COMPLIANCE VERITAKSESSA

ENNAKOIVAA

- Arvot, Code of conduct, toimintaperiaatet, ohjeet, politiikat jne.
- Koulutukset, viestintä ja neuvonta
- Laki- ja säädöshankkeiden seuranta ja niistä tiedottaminen
- Mukana liiketoiminnan kehittämisessä
- Compliance-riskien etukäteinen tunnistaminen

VALVOVAA

- Compliance-tarkastukset ja niihin liittyvien havaintojen seuranta
- Compliance-ilmoitukset

REAGOIVAA

- Käynnistää tarvittavat korjaavat toimenpiteet, jos säännösten vastaista tai muutoin virheellistä toimintaa on havaittu.
- Sisäiset tutkimukset esim. väärinkäytöstilanteissa

Compliance kuuluu jokaisen johtajan ja esihenkilön työtehtäviin.

Jokainen veritaslainen vastaa ohjeiden ja säädösten noudattamisesta omassa työssään.

SÄÄNTELY TUTUKSI JOKAISELLE TYÖNTEKIJÄLLE

Työeläkeyhtiönä toimimme voimakkaasti säännellyllä toimialalla ja viranomaisten valvonnan alla. Tämä tarkoittaa, että Veritaksen ja sen työntekijöiden on noudatettava kansallisen ja kansainvälisen tason lakeja, asetuksia ja viranomaismääräyksiä sekä Veritaksen sisäisiä ohjeita ja toimintaperiaatteita.

Viime vuosina olemme kehittäneet voimakkaasti sisäistä ohjeistustamme ja toimintaperiaatteitamme vastaamaan uutta tai muuttunutta sääntelyä ja uusia toimintatapojamme. Teemme jatkuvasti töitä sen eteen, että jokainen veritaslainen tuntee omaa työtään koskevan sääntelyn ja yhtiön toimintaohjeet ja toimii työssään niiden mukaisesti.

Koulutamme ja kouluttaudumme jatkuvasti. Voimme oppia joka päivä työssämme toisiltamme. Sen lisäksi kaikilla veritaslaisilla on sekä mahdollisuus että velvollisuus osallistua heidän työtään koskevaan koulutukseen, esimerkiksi kaikille tarkoitettuihin verkkokoulutuksiin ja räätälöidymään koulutukseen.

TAVOITE 6:

JOKAINEN UUSI VERITASLAINEN PEREHDYTETÄÄN

HENKILÖSTÖLLE TARJOTTUJEN SISÄISTEN
KOULUTUSTEN SUORITUSPROSENTTI

100%	82%
VUONNA 2020	VUONNA 2019

Vuonna 2021 tähtäämme samaan suoritusprosenttiin eli siihen, että kaikki veritaslaiset suorittavat sisäiset koulutukset.

KOULUTUS OHJEISTUKSEEN JA MENETTELY- TAPOIHIN JO PEREHDYTYSVAIHEESSA

Jokainen uusi veritaslainen perehdytetään häntä veritaslaisena ja hänen omaa työtään koskevaan ohjeistukseen ja menettelytapoihin. Koko henkilökunta suorittaa säännöllisesti compliance-verkkokurssin, jossa vastuulliset liiketoimintaperiaatteet käydään läpi. Ylläpidämme henkilöstön tietosuoja- ja tietoturvaosaamista vuosittaisilla koulutuksilla.

Vuonna 2020 järjestimme kaikille henkilötietojen tietosuojan sekä rahanpesun ja terrorismin rahoittamiseen liittyneet verkkokurssit. Kaikki uudet pysyvät sisäpiiriläiset saivat sisäpiirisääntelyyn liittyvän koulutuksen.

TIETOSUOJA JA TIETOTURVA OVAT HYVÄN HALLINNON YDIN

Työeläkeyhtiössä käsitellään paljon henkilötietoja ja muita salassa pidettäviä tietoja. On ensiarvoisen tärkeää toiminnallemme, että käsittelemme tätä tietoa niin, että tiedot ovat turvassa ja salassa. Noudatamme vakuutussalaisuutta, emmekä anna ilman suostumusta tietoja muille kuin henkilölle tai yritykselle itselleen ja lain mukaan tiedonsaantiin oikeutetulle. Tietoa käsittelevät Veritaksessa ainoastaan ne, jotka sitä työssään tarvitsivat.

Toukokuusta 2018 lähtien henkilötietojen käsittelyssä on sovellettu EU:n tietosuoja-asetusta (GDPR). Olemme toteuttaneet GDPR:n asettamat vaatimukset muun muassa päivittämällä tietojärjestelmiä ja uudistamalla tietosuojaorganisaatiota ja toimintatapojamme henkilötietojen käsittelyssä. Tämä kehittämistyö jatkuu myös tulevaisuudessa.

TAPAMME TOIMIA

Toimiessaan työeläkeyhtiönä Veritas toimii EU:n tietosuoja-asetuksen tarkoittamana rekisterinpitäjänä ja Veritasta koskevat lainsäädännön mukaiset rekisterinpitäjää koskevat velvoitteet. Tietosuoja-asetus edellyttää, että kerromme rekisteröidyille, mitä henkilötietoja me keräämme ja miten me

tietoja käsittelemme. Pidämme yllä verkkosivuillamme asetuksen edellyttämiä selosteita henkilötietojen käsittelystä. Lisätietoja henkilötietojen käsittelystä on osoitteessa veritas.fi/tietosuoja/.

Kaikissa henkilötietojen käsittelyvaiheissa tulee noudattaa Veritaksessa hyväksyttyjä tietosuoja- ja tietoturvaperiaatteita. Tietoturva- ja tietosuojapolitiikkamme päivitykset hyväksyttiin Veritaksen johtoryhmässä 26.6.2020. Uudet lokienhallinnan periaatteet hyväksyttiin johtoryhmässä 25.5.2020.

Tietoturvan ja henkilötietojen käsittelyn tilasta ja niiden kehittymisestä raportoidaan johtoryhmälle säännöllisesti. Merkittävistä muutoksista, uusista uhista tai toteutuneista riskeistä raportoidaan välittömästi.

ILMOITUSKANAVA TIETOTURVALOUKKAUKSIIN

Veritaksessa on toimiva sisäinen tietoturvaloukkausten ilmoituskanava. Tietoturvaloukkaukset ja rekisteröidyille aiheutuneen riskin taso arvioidaan Veritaksen tietosuojavastuun johdolla. Pääosassa vuoden 2020 tapauksista loukkauksen ei katsottu aiheutaneen rekisteröidyn henkilön oikeuksiin ja vapauksiin kohdistuvaa riskiä. Mahdollisten riskiä ja korkeaa riskiä sisältävien tapausten osalta Veritas noudattaa yleisen tietosuoja-asetuksen mukaisia menettelyjä.

Vuonna 2020 Veritaksesta pyydettiin kolme kertaa kattavat GDPR:n mukaiset henkilötiedot. Näihin pyyntöihin vastattiin neljän viikon sisällä pyynnöstä.

HYVÄN HALLINNON JA RAPORTOINNIN KEHITTÄMINEN

Veritaksen hallitus ja johtoryhmä käsittelevät merkittävimmät vastuullisuuslinjaukset sekä vastuullisuuden kehittämiseen liittyvät projektit ja päätökset. Vastuullisuusasioista Veritaksen johtoryhmässä vastaa lakiasiainjohtaja Piia Vuoti ja vastuullisen sijoittamisen osalta sijoitusjohtaja Kari Vatanen.

Kerromme toimistamme hyvän hallinnon kehittämisessä muun muassa verkkosivuillamme ja vuosiraporteissamme. Yksi yritysvastuuohjelmamme tavoitteista on entisestään kehittää raportointia hyvän hallinnon osalta.

TAVOITE 7:

**KEHITÄMME RAPORTOINTIA
SEN OSALTA, MITEN TOTEU-
TAMME VASTUULLISUUTTA
SJOITUSTOIMINNASSA**

A

PRI-RAPORTIN ARVOSANA HYVÄN
HALLINNON OSALTA VUONNA 2020*

*- Tavoitteenamme on parantaa vastuullisen sijoittamisen hyvää hallintoa edelleen vuonna 2021. Tavoittelemme hallinnon osalta parasta mahdollista arvosanaa.

OMISTAJAOHJAUS

Omistajaohjauksen periaatteissa linjaamme, millainen omistaja olemme ja kerromme yhtiöille, mitä niiltä odotamme. Periaatteet hyväksyttiin yhtiön hallituksessa 15.12.2020. Ensimmäiset muuttuneen lainsäädännön mukaiset omistajaohjauksen periaatteet koskivat vuotta 2020.

Sijoitustoimintamme tavoitteena on turvata työeläkejärjestelmän rahoitus pitkällä aikavälillä ja kestäväällä tavalla. Tähän tavoitteeseen pyrimme muun muassa tekemällä suoria osakesijoituksia Suomessa ja muualla EU:ssa noteerattuihin yhtiöihin sekä kokonaan tai osin omistamiimme kiinteistöyhtiöihin. Muut osakesijoitukset (sijoitukset noteeraamattomiin yhtiöihin tai yhtiöihin, joiden

kotipaikka on muualla kuin EU:ssa) teemme pääasiassa sijoitusrahastojen kautta.

Sijoituskohdeyhtiöiden hyvä johtaminen ja hallinnointi turvaavat omalta osaltaan sijoitusten tuottoa pitkällä aikavälillä, ja siksi pyrimme vaikuttamaan kohdeyhtiöihin omistajaohjauksella.

Vastuullisuus on oleellinen osa mandaattiamme sijoittaa eläkevarat tuottavasti ja turvaavasti. Näkemyksemme mukaan organisaatiot, jotka huomioivat toiminnassaan vastuullisuusasiat aidosti ja hyvin, menestyvät paremmin taloudellisesti ja kohtaavat vähemmän riskejä pitkällä aikavälillä. Tästä syystä Veritakselle on tärkeää, että kaikkien sijoituskohteidemme hallinnointi on luotettavaa.

AKTIIVINEN OMISTAJA

Haluamme toimia omistajana aktiivisesti ja harjoittaa pitkäaikaista sijoituspolitiikkaa. Kohdeyhtiöiden osalta seuraamme yhtiön strategiaa, sen taloudellista suoriutumista, sen toiminnasta mahdollisesti aiheutuvien riskien arviointia ja yhtiön pääomarakennetta. Taloudellisten tunnuslukujen tai arvioiden lisäksi arvioimme kohdeyhtiöiden toiminnan vastuullisuutta sekä niiden hallinnointi- ja ohjausjärjestelmiä.

Painotamme erityisesti listattujen yhtiöiden osalta kotimaisten sekä kansainvälisten parhaiden käytäntöjen ja suositusten noudattamista. Suomessa tämä käsittää listayhtiöiden osalta Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2015 antaman tai siitä päivitetyn hallinnointikoodin noudattamisen. Pidämme tärkeänä, että yhtiöt perustelevat mahdolliset poikkeamiset hallinnointikoodeista selkeästi. Listaamattomien yhtiöiden osalta odotamme yhtiöiden noudattavan hallinnointikoodeja soveltuvien osin mahdollisuuksien mukaan.

Katsomme, että kohdeyhtiöiden tulee noudattaa hyvän hallintotavan mukaista menettelyä hallintoelinten toiminnan ja valinnan sekä voitonjaon osalta.

PAINOPISTE KOTIMAISESSA OMISTAJUUDESSA

Omistajaohjauksemme painopiste on kotimaisessa omistajuudessa ja suorassa vaikuttamisessa, jota toteutamme osallistamalla yhtiökokouksiin ja yhteydenpidolla yritysten johtoon. Epäsuorien omistusten osalta omistajaohjauksesta vastaavat rahastoyhtiöt.

Tarvittaessa voimme myös harjoittaa yhteistyötä muiden osakkeenomistajien kanssa ja tehdä yhteisiä päätöksiä toimenpiteistä silloin, kun se on tarkoituksenmukaista. Käytämme tarvittaessa myös muita vaikutuskanavia, kuten suoria yhteyksiä yrityksen johtoon. Käytettävät vaikutuskeinot harkitaan tapauskohtaisesti.

Omistajana osallistumme Suomessa noteerattujen yhtiöiden yhtiökokouksiin. Tuemme yhtiökokouksissa yhtiöiden hallitusten ehdotuksia, jos muuhun ei ole perusteltua syytä.

Julkaisemme vuosittain verkkosivuillamme selvityksen omistajaohjauksen periaatteiden täytäntöönpanosta, merkittävimmistä äänestystapahtumista ja äänestyskäyttäytymisestäämme sellaisten Suomessa noteerattujen yhtiöiden yhtiökokouksissa, joissa meillä on osakkeita. Selvitys on nyt julkaistu vuosilta 2019 ja 2020.



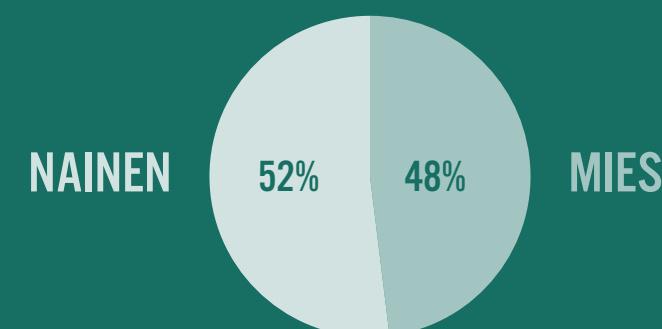
VASTUULLINEN TYÖNANTAJA

Veritaksessa vastuullisen työpaikan peruselementtejä ovat yhteistyö, uudistuminen, rehellisyys, läpinäkyvyys sekä joustavuus ja reilu kohtelu. Sopivan kokoisena yrityksenä meillä kaikilla on monipuoliset tehtäväkuvat ja mahdollisuus tuntea kaikki kollegamme. Jokaisella veritaslaisella on oma vastuuensa hyvän työilmapiirin ylläpitämisessä, avoimessa viestinnässä sekä työprosessien ja osaamisen kehittämisessä.

Teemme kaikkemme hyvän työntekijäkokemuksen eteen. Hyvän työntekijäkokemuksen rakennuspalikoita meillä ovat merkityksellinen työ, työntekijöiden laaja osallistaminen ja vaikutusmahdollisuudet, oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu, avoin kommunikaatio ja kaiken perustana hyvä johtaminen.

Veritaksessa jokainen työntekijä pääsee tekemään merkityksellistä ja monipuolista työtä osana Suomen eläkejärjestelmää. Uskomme, että jokaisen uuden veritaslaisen on tärkeä saada käsitys sekä Veritaksen toiminnasta kokonaisuudessaan, että työeläkealasta ja omasta roolistaan sen osana. Panostamme vahvasti perehdytykseen ja keskustelemme säännöllisesti strategiasta ja tavoitteista.

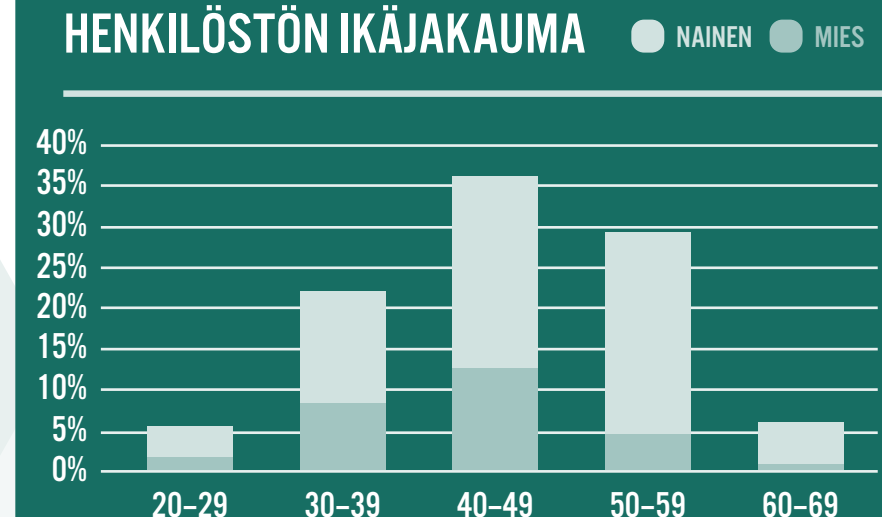
ESIHENKILÖ- JA JOHTOTEHTÄVISSÄ TOIMIVIEN SUKUPUOLIJAKAUMA



TASA-ARVOINEN JA YHDENVERTAINEN KOHTELU ARKIPÄIVÄÄ

Veritaksessa työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu ja yhdenvertaisuus ovat arkipäivää: meillä jokainen voi olla rohkeasti oma itsensä. Tämä näkyy erityisesti sukupuolten ja eri ikäryhmien välisenä tasa-arvona, mutta myös vahvana kaksikielisyytenä. Esihenkilöstämme 69 prosenttia on naisia ja kaikista esihenkilö- ja johtotehtävissäkin työskentelevistä veritaslaisista naisten osuus on 52 prosenttia.

HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA



HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Henkilöstön keskimääräinen lukumäärä	157
Henkilöstön keski-ikä, vuotta	45,3
Naisten osuus henkilöstöstä, %	71
Miesten osuus henkilöstöstä, %	29
Ruotsi äidinkielenä, %	34
Suomi äidinkielenä, %	66
Työsuhteen keskimääräinen kesto, vuotta	10,3
Vakituiset työsuhteet, %	97
joista kokoaikaisia, %	82
joista osa-aikaisia, %	18
Määräaikaiset työsuhteet, %	3
Uudet työsuhteet	19
Päättäneet vakituiset työsuhteet	16
joista eläkkeelle jääneitä	4
Lähtövaihtuvuus vakituisista työntekijöistä, %	9,9
Koulutuspäivät/hlö	2,8

Palkkauksemme on oikeudenmukainen, sillä se perustuu kaikilla työntekijöillämme tehtävän vaativuuteen sekä työntekijän pätevyyteen ja suoriutumiseen työtehtävissä. Tehtävien vaativuuden luokittelussa käytämme HAY-vaativuusarviointijärjestelmää. Matala organisaatorakenteemme mahdollistaa sen, että turhaa hierarkiaa ei ole.

TYÖNTEKIJÄKOKEMUS RAKENNETAAN JO REKRYTOINTIVAIHEESSA

Aloitamme hyvän työntekijäkokemuksen rakentamisen jo uuden työntekijän rekrytointivaiheessa. Kohtelemme työnhakijoitamme kunnioittavasti ja reilusti, ja pidämme heitä jatkuvasti ajan tasalla rekrytointiprosessin etenemisestä. Kommunikoimme avoimesti rekrytoinnin eri vaiheista ja päätöksiin johtaneista tekijöistä. Kaikille työnhakijoille viestitään henkilökohtaisesti rekrytointiprosessin kulusta, eikä ketään jätetä epätietoisuuteen. Kohtelemme työnhakijoita arvostavasti ja koitamme tehdä haastattelutilanteista mahdollisimman rentoja ja ihmisläheisiä. Uskomme, että hyvä hakijakokemus luo vahvan pohjan uuden työntekijän sitoutumiselle Veritakseen.

KATTAVA PEREHTYMINEN OSAAMISEN KIVIJALKANA

Jokainen uusi veritaslainen saa henkilökohtaisen perehtymissuunnitelman ja nime-

tyn perehdyttäjän. Suunnitelmaan sisältyy omaan työhön perehtymisen lisäksi tutustuminen Veritaksen muihin toimintoihin ja työeläkealaan. Myös uusiin tehtäviin siirtyville ja pitkältä poissaololta palaaville laaditaan perehtymissuunnitelma, jonka pituus vaihtelee työntekijän työkokemuksen ja poissaolon pituuden mukaan.

Perehtymissuunnitelmassa hyödynnetään verkkokoulutusympäristömme kurssuja. Eri-tyisen tärkeää meille on, että niin uudet kuin kokeneemmat veritaslaiset ovat ajan tasalla alaa koskevista säädöksistä. Perehtymisen aikana uusi henkilö käy oman esihenkilönsä kanssa vähintään yhden seurantakeskustelun ja perehtymisjakson päättyessä pidetään vielä loppukeskustelu.

Laajojen tehtäväkuvien ansiosta voimme tarjota kokonaisvaltaista asiakaspalvelua, joka on meille tärkeää. Jatkuva toiminnan kehittäminen on osa toimintatapaamme. Veritaksessa jokainen voi vaikuttaa omaan työhönsä, oppia uutta ja kehittyä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Jokainen huolehtii asiantuntijaosaamisensa lisäksi palvelutaidoistaan ja teknisistä taidoistaan.

Jokainen työntekijä käy oman esihenkilönsä kanssa vuosittain motivaatio- ja osamiskeskustelun, jossa huomioidaan tulevaisuuden osaamistarpeet ja työntekijän kehitystoiveet. Keskustelun perusteella laaditaan henkilökohtainen



kehittymissuunnitelma, jonka avulla voidaan varmistaa riittävä osaaminen ja kehittyminen. Kehittämisen keinoina käytetään esimerkiksi varahenkilöjärjestelmää, työn laajentamista ja rikastamista, työkiertoa ja ristiinkoulutusta sekä uusia virtuaalisia koulutusmuotoja.

Muuttuva toimintaympäristö, teknologian kehittyminen ja modernit työtavat edellyttävät uudenlaista osaamista. Huolehdimme siitä, että kehitämme kyvykkyyksiä, joita tulevaisuudessa tarvitaan.

POIKKEUKSELLISEN AJAN POIKKEUKSELLISET KEINOT TYÖHYVINVOINNIN YLLÄPITÄMISEEN

Koronavuosi on tuonut työelämään uusia haasteita ja mahdollisuuksia. On täytynyt olla luova ja keksiä uudenlaisia ratkaisuja ennen niin arkipäiväisten asioiden hoitamiseen. Työntekijämme ovat siirtyneet lähes kokonaan etätööhön, ottaneet lennosta käyttöönsä uudet virtuaaliset työvälineet ja totutelleet uudenlaiseen työn arkeen. Tämä on pakottanut meidät myös yrityksenä kiinnittämään erityishuomiota työntekijöidemme jaksamiseen ja hyvinvointiin.

Vuonna 2020 joustavoitimme etätöyökäytäntöjämme tehdäksemme etäarjesta kaikille

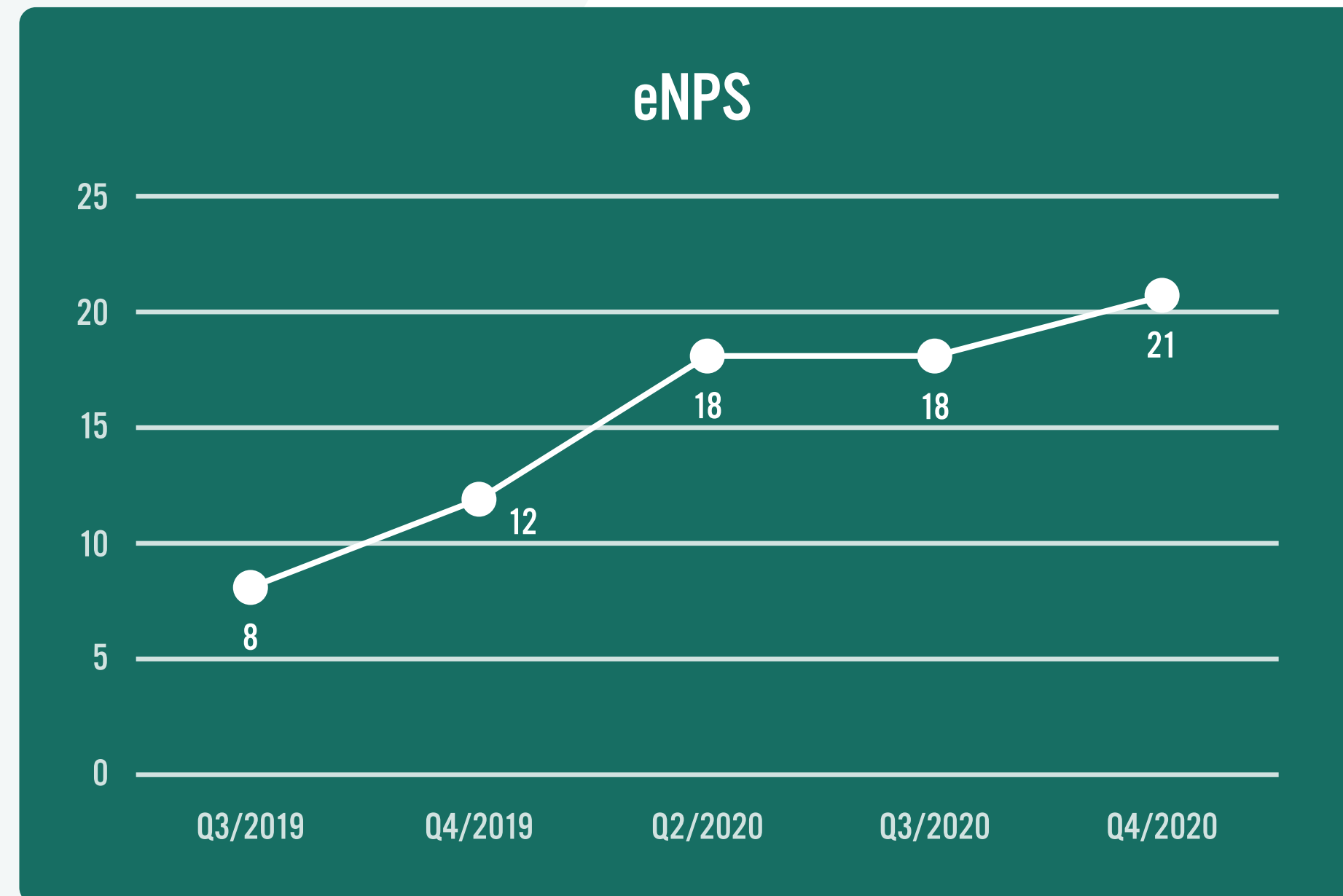
mahdollisimman vaivatonta. Riskienhallintapäällikkömme piti meitä säännöllisesti ajan tasalla koronatilanteesta, ja toimitusjohtajamme kirjoitti intranettiin viikoittain oman tilannekatsauksensa. Esihenkilöt kyselivät tiimiläisiltään henkilökohtaisesti kuulumisia vähintään kerran viikossa. Panostus hyvään johtamiseen ja sisäiseen viestintään on kyselyjen mukaan näkynyt työntekijöidemme tyytyväisyytenä ja tehokkuutena.

Korona pakotti myös pohtimaan vaihtoehtoisia tapoja sosiaalisuuteen. Sen myötä syntyi virtuaalisia kahvi- ja lounastaukoja sekä taukojumppia.

Henkisen hyvinvoinnin ylläpitämisen ja edistämisen lisäksi huolehdimme henkilöstön fyysisen hyvinvoinnin edistämisestä: tuimme tuki- ja liikuntaelimestön kunnosta huolehtimista ja otimme käyttöön uuden taukoliikuntasovelluksen. Kannustimme lisäksi etätöyssä olevia työntekijöitämme käymään happihyppelyillä kesken työpäivän ja hyödyntämään kävelypalavereita mahdollisuuksien mukaan.

Myös ennen koronan aiheuttamaa poikkeustilaa olemme helpottaneet työn ja muun elämän yhteensovittamista joustavien työaikojen ja etätöymahdollisuuksien avulla.

Perhemyönteisyys on meille arkea; isyysvapaatkin ovat palkallisia. Tärkeä osa jokaisen esihenkilön työtä on tukea tiimiläisten työkykyä ja pyrkiä yhdessä löytämään joustavia ratkaisuja esimerkiksi elämän eri vaiheiden mukanaan tuomiin haasteisiin.



eNPS (Employee Net Promoter Score) on työntekijöiden suosittelemaluokituksen ja sitoutumisen mittari. eNPS-kyselyssä kysytään, kuinka todennäköisesti he suosittelevat Veritasta työnantajana. eNPS-luku saadaan vähentämällä suosittelevien (arvosana 9 tai 10) prosentiosuudesta arvostelijoiden (arvosana 0–6) osuus. eNPS-mittauksessa huonoin mahdollinen luku on -100 ja paras 100. Hyvänä tuloksena voidaan pitää eNPS-lukua, joka on suurempi kuin 0. Jos luku on yli 20, on kyseessä jo erinomainen tulos.

YHTEISTYÖTÄ IHMISLÄHEISELLÄ OTTEELLA

Tavoitteenamme on, että mahdollisimman moni veritaslainen tuo oman panoksensa ja näkemyksensä yhteisen tekemisemme kehittämiseen. Jo useamman vuoden ajan meillä on hyödynnetty kehitystyössä muun muassa strategiaryhmiä, joiden jäsenet ovat eri puolilta organisaatiota, erilaisista rooleista ja taustoista ja joiden työkokemuskkin vaihtelee muutamista kuukausista vuosikymmeniin. Jokaisella on siis mahdollisuus vaikuttaa ja hyödyntää omaa osaamistaan ja persoonaansa.

Vuoden 2020 joulukuussa muutimme uusiin toimitiloihin Turun Kupittaaalle. Muuttoa valmisteltiin parin vuoden ajan INTO-työryhmässä (In to the future office), johon kuului veritaslaisia eri puolilta organisaatiota ja erilaisista rooleista. Työn tavoitteena oli saada työntekijöiden näkemykset konkreettisesti mukaan uuden pääkonttorin suunnitteluun. Käytännössä työ oli viestintää, työkaverien innostamista, tutustumista erilaisiin toimitiloihin, koko henkilöstön popup-tilaisuuksien ja työpajojen suunnittelua ja järjestämistä, kyselytulosten analysointia ja kompromissien tekoa.

Organisaatorajat ylittävää yhteistyötä kehi-

tetään esimerkiksi Veritas Future -valmennusohjelmassa, jonka toinen kierros käynnistettiin vuonna 2020. Valmennusohjelma on avoin kaikille veritaslaisille roolista riippumatta ja sen tavoitteena on rakentaa verkostoja, antaa entistä syvempää ymmärrystä Veritaksen ja työeläkejärjestelmän toimintaan sekä tarjota mahdollisuuksia vaikuttaa Veritaksen strategian toteutumiseen.

TAVOITE 8:

TEEMME YHTEISTYÖTÄ JA OSALLISTAMME TYÖNTEKIJÖITÄMME

92%

VUONNA 2020 TEHDYN HENKILÖSTÖKYSelyn MUKAAN 92 PROSENTTIA VERITASLAISISTA OLI TÄYSIN TAI JOKSEENKIN SAMAA MIELTÄ SIITÄ, ETTÄ HE VOIVAT VAIKUTTA A OMAA TYÖTÄÄN JA TYÖYHTEISÖÄÄN KOSKEVIIN ASIOIHIN JA ETTÄ MEILTÄ LÖYTYY TAHTOA TYÖSKENNELLÄ YHTEISTEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTAMISEKSI.*

*- Yhteistyöstä ja osallistamisesta haluamme jatkossakin pitää kiinni (tavoite $\geq 90\%$) ja pyrimme kehittämään erityisesti organisaatorajat ylittävää yhteistyötä.

HYVÄ JOHTAJUUS JA SEN TUKEMINEN

Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään johtamiseen. Johtamisella ja esihenkilötyölä on suuri merkitys motivaatioon ja työkykyyn ja sitä kautta jokaisen työntekijän hyvinvointiin myös työn ulkopuolella. Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen monessakin suhteessa: Veritas oli keskellä isoa organisaatiokulttuurin muutosta ja samalla maailmanlaajuinen koronapandemia siirsi valtaosan veritaslaisistakin etätöihin. Hyvän johtamisen merkitys korostui entisestään tällaisessa tilanteessa ja poikkeuksellisessa ajassa. Jokainen esihenkilö sai ja joutui tekemään töitä tukeakseen tiimiläistensä työkykyä ja löytääkseen joustavia ratkaisuja arjen tuomiin haasteisiin yhdessä tiimiläisten kanssa.

Meille on tärkeää, että esihenkilöt voivat keskittyä hyvään johtamiseen ja saavat tähän tärkeimpään tehtäväänsä myös riittävästi tukea. Uusien esihenkilöiden perehdytykseen sisällytetään aina johtamiseen liittyvää valmennusta ja kaikki esihenkilöt osallistuvat säännöllisesti esihenkilövalmennuksiin. Vuonna 2020 kokeilimme ensimmäistä kertaa esihenkilövalmennusta verkkovalmennuksena. Perinteisempien esihenkilövalmennusten lisäksi esihenkilötyötä tuke-

vat erityisesti säännölliset esihenkilöiden tapaamiset, joissa keskustellaan avoimesti ajankohtaisista johtamiseen liittyvistä teemoista ja etsitään ratkaisuja arkisiin tilanteisiin. Lisäksi pohdimme jatkuvasti myös uusia tapoja esihenkilötyön kehittämiseksi.

TAVOITE 9:

KAIKILLA ON OIKEUS HYVÄÄN JOHTAJUUTEEN

8,5

VUONNA 2020 TEHDYISSÄ HENKILÖSTÖKYSelyissä ESIHENKILÖTYÖ SAI KORKEITA KESKIMÄÄRÄISIÄ ARVIOITA (KESKIA RVO 8,5 ASTEIKOLLA 1-10) USEAMMAN VUODEN KEHITTÄMISTYÖN TULO KSENA.*

*- Jatkossa tavoitteemme onkin pitää arviot korkeina (keskiarvo $\geq 8,5$) ja ennen kaikkea pienentää arvioiden hajontaa (nyt keskihajonta 1,2, tavoitteena ≤ 1).

GRI-INDEKSI

Raportoinnin periaatteet

Olemme käyttäneet raportoinnissa soveltuvien osien GRI-standardia (Global Reporting Initiative). Lisäksi raportoimme ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista TCFD:n (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) mukaisesti.



GRI-STANDARDI	SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
102 - YLEINEN SISÄLTÖ		
Organisaation kuvaus		
102-1	Raportoivan organisaation nimi	Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	Lakisääteinen eläkevakuutus
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti	Lemminkäisenkatu 34, Turku
102-4	Toimintamaat	Suomi
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Yksityinen osakeyhtiö. Lisätietoa Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.
102-6	Markkina-alueet, toimialat	Suomi
102-7	Raportoivan organisaation koko	Toimintakertomus ja tilinpäätös
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	Yritysvastuuraportti ”Vastuullinen työnantaja”
102-9	Toimitusketju	Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme”
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Ei merkittäviä muutoksia
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Riskienhallinnan toimintaperiaatteet
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Yritysvastuuraportti ”Vastuullinen sijoittaminen”
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Finanssiala ry, Työeläkevakuuttajat TELA ry



GRI-STANDARDI

SISÄLTÖ

RAPORTOINTI

102 - YLEINEN SISÄLTÖ

Strategia

102-14

Toimitusjohtajan katsaus

Yritysvastuuraportti "Toimitusjohtajan katsaus"

Eettiset toimintaperiaatteet

102-16

Arvot ja liiketoimintaperiaatteet

veritas.fi > tietoa meistä > Visio ja arvot

Hallintotapa

102-18

Hallintorakenne

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä: "Yhtiön johto ja hallinto"

Sidosryhmät

102-40

Luettelo organisaation sidosryhmistä

Yritysvastuuraportti "Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme"

102-41

Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö

100% henkilöstöstä.

102-42

Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet

Sisäinen olennaisuusanalyysi

102-43

Sidosryhmätoiminnan periaatteet

Yritysvastuuraportti "Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme"

102-44

Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet

Yritysvastuuraportti "Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme"

GRI-STANDARDI	SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
102 - YLEINEN SISÄLTÖ		
Raportointitapa		
102-45	Tilinpäätökseen sisältyvät yhtiöt	Toimintakertomus ja tilinpäätös
102-46	Raportin sisällön määrittely	Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme”
102-47	Olennaiset näkökohdat	Yritysvastuuraportti “Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme”
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei muutoksia.
102-49	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Tämä on yhtiön ensimmäinen yritysvastuuraportti, joten ei muutoksia.
102-50	Raportointijakso	1.1.2020-31.12.2020
102-51	Edellisen raportin päiväys	Tämä on yhtiön ensimmäinen yritysvastuuraportti. Edellistä raporttia ei ole.
102-52	Raportin julkaisutiheys	Raportti julkaistaan vuosittain.
102-53	Yhteystiedot, josta kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja	veritas@veritas.fi
102-54	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus	Tämä raportti on laadittu soveltaen niin sanottua Referenced-tasoa.
102-55	GRI-sisältötaulukko	Yritysvastuuraportti “GRI-indeksi”
102-56	Raportoinnin varmennus	Raporttia ei ole varmennettu



GRI-STANDARDI	SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
103 - JOHTAMISMALLI		
103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	Yritysvastuuraportti "Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme"
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	Yritysvastuuraportti "Toimitusjohtajan katsaus" Yritysvastuuraportti "Vastuullisuus on mukana kaikessa mitä teemme" Yritysvastuuraportti "Hyvä hallinto" Yritysvastuuraportti "Ilmastoriskit ja mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti"
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	Yritysvastuuraportti "Toimitusjohtajan katsaus" Yritysvastuuraportti "Hyvä hallinto"
200 - TALOUDELLISET VAIKUTUKSET		
Taloudelliset tulokset		
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Toimintakertomus ja tilinpäätös Yritysvastuuraportti: "Asiakkaat ja edunsaajat"
201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	Yritysvastuuraportti "Vastuullinen sijoittaminen"
Välilliset taloudelliset vaikutukset		
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Yritysvastuuraportti "Asiakkaat ja edunsaajat"
Korruptionvastaisuus		
205-2	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	Henkilöstö koulutetaan vuosittain Lahjonnan vastaiset periaatteet -koulutuksella.



GRI-STANDARDI	SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
300 - YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET		
Energia		
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”
302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”
Vesi ja päästöt veteen		
303-5	Vedenkulutus	Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”
Päästöt		
305-1	Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	Yritysvastuuraportti ”Ilmastoriskit ja -mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti” Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”
305-2	Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	Yritysvastuuraportti ”Ilmastoriskit ja -mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti” Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”
305-3	Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Yritysvastuuraportti ”Ilmastoriskit ja -mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti”
305-5	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Yritysvastuuraportti ”Ilmastoriskit ja -mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti” Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”
Jätteet		
306-2	Jätteisiin liittyvien vaikutusten hallinta	Yritysvastuuraportti ”Vastuullisuus kiinteistöissä”



GRI-STANDARDI	SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
400 - SOSIAALISET VAIKUTUKSET		
Työsuhteet		
401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	Yritysvastuuraportti ”Vastuullinen työnantaja”
401-3	Vanhempainvapaat	Lakisääteisten ja työehtosopimuksesta tulevien oikeuksien lisäksi myös isille yhtä pitkä palkallinen vapaa kuin äideille, lisäksi joustomahdollisuuksia.
Koulutukset		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Yritysvastuuraportti ”Vastuullinen työnantaja”
404-2	Osaamisen kehittämiseen ja muutokseen liittyvät ohjelmat	Yritysvastuuraportti ”Vastuullinen työnantaja”
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	100 %
Monimuotoisuus ja yhdenvertaiset mahdollisuudet		
405-1	Hallinnon ja henkilöstön monimuotoisuus	Yritysvastuuraportti ”Vastuullinen työntantaja”
Julkinen päätöksenteko		
415-1	Poliittiset tuet	Emme tue tai avusta poliittisia puolueita tai politiikkoja.