



# Vastuullisuusraportti – eQ-konserni



## SISÄLTÖ

1	ESITTELY .....	3
1.1	Tarkoitus .....	3
1.2	Liiketoiminnan vastuullisuus ja vastuullinen sijoittaminen .....	3
2	YMPÄRISTÖVASTUU .....	4
3	SOSIAALINEN VASTUU .....	5
3.1	eQ työnantajana.....	5
3.2	Sukupuolten välinen palkkatasa-arvo .....	7
3.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....	7
3.4	Työturvallisuuden ja -terveyden toimintaohjelma .....	7
3.5	Ihmisoikeusrikkomuksiin ja lapsityövoimaan liittyvät toimintaperiaatteet.....	7
3.6	Hallituksen monimuotoisuus .....	7
4	HYVÄ HALLINTOTAPA.....	8
4.1	Hallitus – toimivallan eriyttäminen ja läpinäkyvät käytännöt.....	8
4.2	Palkitseminen.....	9
4.3	Työehtosopimusten soveltaminen.....	9
4.4	Eettiset toimintaperiaatteet / Code of Conduct.....	9
4.5	Verotuksen läpinäkyvyys .....	10
4.6	Vastuullisuusraportti ja muu vastuuraportointi.....	11
4.7	Raportin tietojen ulkopuolinen varmennus .....	11



## 1 ESITTELY

### 1.1 Tarkoitus

eQ-konserni on kotimainen varainhoitoon ja Corporate Finance -toimintaan keskittyvä yhtiöryhmä. Konsernin emoyhtiön eQ Oyj:n osake on listattuna Nasdaq Helsingissä. Konserni tarjoaa asiakkailleen sijoitus- ja pääomarahastoihin liittyviä palveluita, yksilöllistä varainhoitoa, strukturoituja sijoitustuotteita, sijoitusvakuutuksia sekä laajan valikoiman kansainvälisten yhteistyökumppaneiden sijoitusrahastoja. Varainhoidon asiakkaat ovat institutionaalisia sijoittajia ja yksityishenkilöitä. Konserniin kuuluva Advium Corporate Finance tarjoaa yritys- ja kiinteistöjärjestelyihin sekä pääomajärjestelyihin liittyviä palveluja.

Tämän dokumentin tarkoituksena on kuvata eQ-konsernin roolia vastuullisena yrityksenä suhteessa läheisiin sidosryhmiin sekä ympäröivään yhteiskuntaan. Raportti laaditaan ensimmäistä kertaa vuodelta 2017. Vaikka eQ-konsernin koko ja toiminnan laajuus ei edellytä kirjanpitolain mukaista vastuullisuusraportointia, on eQ Oyj:n hallitus päättänyt vapaaehtoisesti raportoida vastuullisuudesta sijoittajille ja sidosryhmille. eQ-konsernin Vastuullisuusraportti vuodelta 2017 on eQ Oyj:n hallituksen hyväksymä ja se julkaistaan osana vuoden 2017 Vuosikertomusta.

eQ-konserni osallistuu Nasdaqin vuonna 2017 käynnistämään yritysvastuuraportoinnin pilottihankkeeseen. Tämä raportti noudattaa Nasdaqin Pohjoismaita ja Baltiaa koskevaa ESG Raportointiohjetta (ESG Reporting Guide – A Support Program for Nasdaq Issuers, Focus Area: Nordic & Baltic Markets: [http://business.nasdaq.com/media/ESG-Reporting-Guide\\_tcm5044-41395.pdf](http://business.nasdaq.com/media/ESG-Reporting-Guide_tcm5044-41395.pdf)) eQ:n toiminnan kannalta olennaisin osin. Raportissa esiintyvä aihealueiden nimeäminen seuraa Nasdaqin ohjeistuksen järjestystä ja kunkin otsikon alla on viitattu ohjeistuksen kohtiin, joihin kappaleessa vastataan. Lisätietoja Nasdaqin ohjeistuksesta löytyy Nasdaqin verkkosivuilta.

### 1.2 Liiketoiminnan vastuullisuus ja vastuullinen sijoittaminen

Konsernin yksi liiketoiminta-alueista on varainhoito, jossa eQ on toiminut aktiivisena vastuullisen sijoittamisen edelläkävijänä jo useiden vuosien ajan. Vastuullisesta sijoittamisesta kerrotaan eQ:n internetsivuilla, jossa on myös julkaistu mm. eQ Varainhoito Oy:n Vastuullisen Sijoittamisen Periaatteet sekä eQ Rahastoyhtiö Oy:n Omistajaohjauksen Tavoitteet ja Toimintatavat. eQ kannustaa sijoituskohteena olevia yrityksiä sidosryhmäinformaation avoimuuteen ja vastuullisuusraportoinnin kehittämiseen yhtiön koosta tai sääntelyn vaatimuksista riippumatta.

Vastuullisen Sijoittamisen Periaatteet kattavat kaikki eQ:n sijoitusalueet; perinteisen varainhoidon, kiinteistövarainhoidon sekä Private Equity -varainhoidon. Perinteisen varainhoidon osake- ja korkosijoituksia valittaessa salkunhoitaja huomioi taloudellisten näkökohtien lisäksi myös ympäristöön, sosiaaliseen vastuullisuuteen ja hyvään hallintotapaan liittyvät kysymykset mukaan lukien sijoituksen kohteena olevien yhtiöiden vastuullisuusraportoinnin laadun ja laajuuden. Kiinteistövarainhoidon sijoitustoiminnassa huomioidaan taloudellisten edellytysten lisäksi aina myös vastuullisuus. Kiinteistöjen hankintavaiheessa laaditaan due diligence -selvitykset, joissa arvioidaan tarpeen mukaan rakennusta, tonttia, kiinteistöyhtiötä ja päävuokralaisia. Arviointiin ja kehystöimiin kuuluvat mm. sijoituskohteena olevien kiinteistöjen energiantehokkuuden ja



vedenkäytön arviointi. Private Equity -varainhoidon sijoitustoiminnan due diligence -prosessiin kuuluu aina kohderahaston hallinnointiyhtiön vastuullisen sijoittamisen politiikan selvittäminen. Private Equity -sijoitusten vastuullisuuden toteutumista arvioidaan jatkuvasti. eQ tuottaa kunkin sijoittajille lähetettävän kvartaaliraportin yhteydessä arvion jokaisen kohderahaston tilanteesta vastuullisen sijoittamisen suhteen sekä rahastoon liittyvistä ESG-tapahtumista.

Lisätietoa eQ Varainhoidon vastuullisesta sijoittamisesta on saatavilla eQ:n internetsivuilta (<https://www.eq.fi/fi/funds/responsible-investment>)

## 2 YMPÄRISTÖVASTUU

*(Nasdaq ESG Reporting Guideline: E1. Direct & Indirect GhG Emissions, E2. Carbon Intensity, E3. Direct & Indirect Energy Consumption, E4. Energy Intensity, E5. Primary Energy Source, E6. Renewable Energy Intensity, E7. Water Management, E8. Waste Management, E9. Environmental Policy, E10. Environmental Impacts)*

eQ-konsernin liiketoiminta on suhteellisen vähän ympäristöä rasittavaa. Energian käyttö liittyy pääasiassa toimitilojen energian kulutukseen. eQ seuraa sähkön kulutusta ja arvioi sähkön tuottajan kanssa yhteistyössä mm. sitä, kuinka suuri osuus kulutetusta sähköstä tuotetaan uusiutuvalla energialla. eQ:n toimitilat ovat modernit ja niissä hyödynnetään energiatehokkuutta edistäviä teknologisia ratkaisuja. Toimitilat sijaitsevat vuokratuissa toimitiloissa, jossa lämmön- ja vedenkulutus sekä toimitilojen ilmastointi (kaukokylmä) sisältyy vuokraan eikä kulutustietoja ole vuokranantajalta näiden osalta saatavilla.

eQ kannustaa työntekijöitään joukkoliikenteen käyttöön. Työntekijöillä on mahdollisuus saada työsuhdematkalippu, minkä lisäksi lähialueen asiakastyöhön liittyvässä työmatkailussa voidaan käyttää joukkoliikenteen matkakortteja. Lentomatkailussa yhtiö suosii suoria yhteyksiä, ja neuvotteluissa pyritään mahdollisuuksien mukaan käyttämään myös etäneuvotteluteknologiaa.

Jätehuollosta vastaa eQ:n käyttämien toimitilojen vuokranantaja. eQ huolehtii omissa toimitiloissaan syntyvän toimistojätteen lajittelusta ja kierrätyksestä.

eQ-konserni ei julkaise erillistä Ympäristöpolitiikka -dokumenttia. eQ ei ole ollut osallisena ympäristövahinkoihin liittyvissä oikeudenkäynneissä tai vaateissa.



<b>Energiankulutus</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Sähkönkulutus, kwh	106 527	105 975
Sähkön alkuperä: *		
Uusiutuvan energian osuus, %	25 %	25 %
Ydinvoiman osuus, %	42 %	42 %
Fossiilisten osuus, %	33 %	33 %
Sähkön hiilidioksidin ominaispäästöt, g/kwh, *	198	198
Sähkössä käytetyn ydinpolttoaineen määrä, mg/kwh, *	1,2	1,2
Sähkön hiilidioksidipäästöt yhteensä, kg *	21 092	20 983
Sähkön hiilidioksidipäästöt per nettoliikevaihto, g/EUR	0,52	0,59
Sähkönkulutus per vuokrattu toimitilaneliö, kwh	64	64
Sähkönkulutus per henkilö, kwh	1 268	1 325

\*Arvio vuodelle 2017

### 3 SOSIAALINEN VASTUU

#### 3.1 eQ työnantajana

(S3. Employee Turnover Ratio, S4. Gender Diversity, S5. Temporary Worker Ratio, S7. Injury Rate)

eQ-konsernin tavoitteena on toimia vastuullisena työnantajana. Henkilöstö on eQ:n tärkein resurssi sillä osaava ja sitoutunut henkilöstö on avain hyvään asiakaspalveluun, sijoitustoimintaan ja neuvontaan.

Konsernin henkilöstön sitoutuminen ja tyytyväisyys on erinomaisella tasolla. Vuosittain toteutettavassa työhyvinvointitutkimuksessa tulokset olivat erinomaisia vuonna 2017. Tutkimuksella selvitetään mm. henkilöstön sitoutumista, työhyvinvointia sekä tyytyväisyyttä työyhteisön ja esimiehen toimintaan. Asteikolla 1-5 arvioitu työtyytyväisyys ja -hyvinvointi arvioitiin tasolle 4,3 ja vastaavalla asteikolla arvioitu valmius suositella eQ-konsernia työpaikkana arvioitiin tasolle 4,4. Työhyvinvointitutkimuksen vastausprosentti oli korkea, 81 %. Henkilöstötutkimus on eQ:ssa yksi tärkeimmistä sisäisten toimintatapojen ja esimiestyön laadun kehittämisen välineistä.

eQ:n tavoitteena on panostaa henkilökunnan hyvinvointiin. Henkilöstölle on tarjolla mm. kattavat työterveyshuollon palvelut, liikuntaseteleitä sekä muita hyvinvointipalveluita. Työterveyshuollon osalta panostus on vahvasti ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Kehityskeskustelut ovat käytössä koko henkilökunnalle kaikissa konserniyhtiöissä. Kehityskeskustelut käydään vähintään kerran vuodessa ja niissä arvioidaan menneen kauden



suoritus ja asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle sekä keskustellaan mm. henkilön, esimiestyön ja työyhteisön kehittämisestä.

eQ:n henkilöstö voi osallistua työnantajan tarjoamiin koulutuksiin, yhteistyökumppaneiden tarjoamiin koulutuksiin tai opiskella omaehtoisesti. Omaehtoiseen opiskeluun suhtaudutaan myönteisesti. Opintovapaata myönnetään hakemuksesta ja opiskelua tuetaan työjärjestelyin.

eQ-konsernissa työskenteli vuoden 2017 lopussa kokopäiväresursseiksi muutettuna yhteensä 84 henkilöä. Kokopäiväresurssien määrässä on huomioitu osa-aikaisten työntekijöiden, vanhempain- sekä opintovapaalla olevien vaikutus. Työsuhteessa olevien määrä oli yhteensä 89 henkilöä, josta määräaikaisten henkilöiden osuus oli 6 henkilöä. Määräaikaisia henkilöitä käytetään kausi/projektiluonteisissa tehtävissä.

Henkilöstöstä 36 % oli naisia ja 64 % miehiä. Henkilöstön keski-ikä oli 39,8 vuotta. eQ-konsernin lähtövaihtuvuus oli 2017 vuonna 8,4 %. Sairauspoissaolojen määrä vuonna 2017 oli keskimäärin 2,3 päivää per henkilö ja työtapaturmia oli yhteensä 1 kappale.

<b>Henkilöstö</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Henkilöstömäärä kokopäiväresursseina	84	80
Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa	83	80
Määräaikaaisessa työsuhteessa	6	4
Työsuhteessa yhteensä	89	84
Määräaikaisten työntekijöiden osuus, %	6,7 %	4,8 %
Kokopäiväiset yhteensä	83	80
Osa-aikaiset yhteensä	6	4
Henkilöstön ikä ja sukupuolijakauma, kpl		
18–30 v. yhteensä, (N/M)	19 (4/15)	13 (3/10)
31–40 v. yhteensä, (N/M)	30 (11/19)	29 (9/20)
41–50 v. yhteensä, (N/M)	18 (8/10)	23 (9/14)
51–60 v. yhteensä, (N/M)	20 (9/11)	18 (9/9)
61– v. yhteensä, (N/M)	2 (-/2)	1 (-/1)
Yhteensä	89 (32/57)	84 (30/54)
Työntekijöiden keski-ikä, v.	39,8	41,5
Työsuhteet sukupuolen mukaan, kpl ja %		
Naisia	32 kpl, 36%	30 kpl, 36%
Miehiä	57 kpl, 64%	54 kpl, 64%
Henkilöstön lähtövaihtuvuus (%)	8,4 %	6,3 %
Sairauspoissaolot vuoden aikana, pv per henkilö	2,3	3,4
Tapaturmat, rekisteröidyt vahingot	1	3



### **3.2 Sukupuolten välinen palkkatasa-arvo**

*(S2. Gender Pay Ratio)*

eQ-konsernissa samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa työntekijän sukupuolesta riippumatta. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa sitä, että työn sisällön keskeiset vaatavuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Ammattinimike ei ole ratkaiseva. Palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arviointiin.

### **3.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**

*(S6. Non-Discrimination Policy)*

Tasa-arvo, oikeudenmukaisuus, syrjimättömyys sekä yhdenvertaisuus ovat tärkeitä periaatteita eQ-konsenissa. eQ:ssa on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, johon on kirjattu toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä sovittu niiden seurannasta. Suunnitelma arvioidaan ja päivitetään säännöllisesti sekä se kattaa kaikki konserniin kuuluvat yhtiöt. Suunnitelma on saatavilla kaikille eQ-konsernin työntekijöille konsernin intranet-sivuilla.

### **3.4 Työturvallisuuden ja -terveyden toimintaohjelma**

*(S8. Global Health & Safety Policy)*

eQ-konsernissa on laadittu työturvallisuuden ja terveellisyys edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi toimintaohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset ja kehittämistarpeet. Ohjelma on saatavilla kaikille eQ-konsernin työntekijöille konsernin intranet-sivuilla.

### **3.5 Ihmisoikeusrikkomuksiin ja lapsityövoimaan liittyvät toimintaperiaatteet**

*(S9. Child & Forced Labor Policy, S10. Human Rights Policy, S11. Human Rights Violations)*

eQ-konsernissa ei ole laadittu erillisiä ihmisoikeusrikkomuksiin ja lapsityövoimaan liittyviä toimintaperiaatteita. Kaikki eQ:n toiminnot sijaitsevat Suomessa yhdessä toimipisteessä ja konsernissa pystytään näin luotettavalla tavalla valvomaan henkilöstöön liittyviä toimintakäytäntöjä.

### **3.6 Hallituksen monimuotoisuus**

*(S12. Board – Diversity)*

eQ Oyj:n hallitus pyrkii osaltaan edistämään hallituksen kokoonpanon monimuotoisuutta. Monimuotoisuutta arviotaessa otetaan huomioon muun muassa hallituksen jäsenten ikä ja sukupuoli, koulutustausta ja ammatillinen kokemus, henkilökohtaiset ominaisuudet sekä tehtävän ja yhtiön toiminnan kannalta merkityksellinen kokemus. eQ Oyj:n hallituksen määrittelemänä tavoitteena sukupuolten tasapuolisesta edustuksesta hallituksessa on, että eQ Oyj:n hallituksessa tulisi olla aina kumpaakin sukupuolta olevia jäseniä. Tähän tavoitteeseen pyritään pääsemään ja



sitä pyritään ylläpitämään hallituksen toimesta lähinnä viestimällä tavoitteesta aktiivisesti eQ Oyj:n omistajakunnalle.

Tilikaudella 2017 eQ Oyj:n hallitus täytti yhtiön monimuotoisuudelle asettamia edellytyksiä mukaan lukien tavoitetta molempien sukupuolten edustuksesta hallituksessa. eQ Oyj:n hallitukseen kuuluivat tilikaudella 2017 varsinaisesta yhtiökokouksesta lähtien seuraavat henkilöt: Georg Ehrnrooth (pj.), Nicolas Berner, Carl Haglund, Timo Kokkila ja Annika Poutiainen. Yhtiön hallituksen jäsenillä on laaja-alaista kokemusta yhtiön toiminnan kannalta merkityksellisiltä toimialoilta, kuten sijoitus-/finanssialalta ja kiinteistöalalta. Lisäksi hallituksen jäsenten erilainen työtausta ja koulutus pohja sekä heillä oleva kansainvälinen kokemus täydentävät toisiaan. Hallituksen jäsenten valinta kuuluu eQ Oyj:n yhtiökokoukselle.

Yhtiön hallitus on seurannut monimuotoisuuden toteutumista tilikaudella 2017.

#### **Hallituksen monimuotoisuus vuonna 2017 (yhtiökokouksen 29.3.2017 valitsema hallitus):**

Hallituksen jäseniä yhteensä	5	100 %
Naisia	1	20 %
Miehiä	4	80 %
Yhtiöstä riippumattomia hallituksen jäseniä	5	100 %
Merkittävistä osakkeenomistajista riippumattomia hallituksen jäseniä	4	80 %

## **4 HYVÄ HALLINTOTAPA**

### **4.1 Hallitus – toimivallan eriyttäminen ja läpinäkyvät käytännöt**

*(G1 Board – Separation of Powers, G2. Board – Transparent Practices)*

Pörssiyhtiöitä koskevien lakien ja määräysten lisäksi eQ Oyj noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n 1.1.2016 voimaan tullutta Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia. Hallinnointikoodi on julkisesti saatavilla kokonaisuudessaan Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla ([www.cgfinland.fi](http://www.cgfinland.fi)). eQ Oyj laatii vuosittain hallinnointikoodin edellyttämän selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement) erillisenä hallituksen toimintakertomuksesta. Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä ja muut hallinnointikoodin mukaan esitettävät tiedot sekä yhtiön tilinpäätös, hallituksen toimintakertomus ja tilintarkastuskertomus ovat saatavilla eQ Oyj:n internetsivuilla (<https://www.eq.fi/fi/about-eq-group>).

Yhtiön toimitusjohtajaa tai muita yhtiön palveluksessa olevia ei voida yhtiön hallituksen työjärjestyksen mukaisesti valita eQ Oyj:n hallituksen jäseneksi.

Hallituksen työjärjestys, kokousten pöytäkirjat sekä muut hallituksen toimintaa koskevat dokumentit eivät ole yleisesti saatavilla. Yhtiö tiedottaa konsernia koskevista tapahtumista voimassa olevan lainsäädännön ja yhtiön tiedonantopolitiikan mukaisesti. Yhtiön tiedonantopolitiikka on saatavilla eQ:n internetsivuilla.





## 4.2 Palkitseminen

*(G3. Incentivized Pay)*

eQ-konsernin palkitsemisjärjestelmä perustuu hallituksen määrittelemään strategiaan ja pitkän aikavälin tavoitteisiin, ja se toimii yhtenä keskeisenä työkaluna eQ-konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Palkitsemisjärjestelmä tukee osaltaan eQ-konsernin hyvää, tehokasta ja kokonaisvaltaista riskienhallintaa, erityisesti ehkäisten haitallista riskinottoa. Kokonaisvaltaisella riskienhallinnalla pyritään huomioimaan mm. konserniyhtiöiden, hallinnoitavien rahastojen ja sijoittajien tavoitteet, arvot ja edut. Yhtiön johdon palkitseminen ei ole erikseen sidoksissa ESG-kriteereiden täyttymiseen.

eQ-konsernin palkitsemisperiaatteet löytyvät eQ:n internetsivuilta (<https://www.eq.fi/fi/about-eq-group/hallinnointi/palkitsemisperiaatteet>). eQ Oyj julkistaa vuosittain vuosikertomuksen julkistamisen yhteydessä palkka- ja palkkioselvityksen. Vuoden 2017 palkka- ja palkkioselvitys on laadittu 1.1.2016 voimaan tulleen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti ja eQ Oyj:n hallitus on käsitellyt sen 2.2.2018. eQ Oyj:n palkka- ja palkkioselvitys on saatavilla eQ:n internetsivuilta (<https://www.eq.fi/fi/about-eq-group/hallinnointi/palkka-ja-palkkioselvitys>).

## 4.3 Työehtosopimusten soveltaminen

*(G4. Fair Labor Practices)*

eQ-konsernin työntekijät ovat työehtosopimusten soveltamisalan ulkopuolella eivätkä kuulu yleissitovan työehtosopimuksen soveltamisen piiriin.

## 4.4 Eettiset toimintaperiaatteet / Code of Conduct

*(G5. Supplier Code of Conduct, G6. Ethics Code of Conduct, G7. Bribery/ Anti-Corruption Code)*

eQ:ssa on laadittu eQ-konsernin yhteinen Code of Conduct (Eettiset toimintaperiaatteet). eQ Oyj:n hallitus on käsitellyt ja hyväksynyt nämä toimintaperiaatteet, joissa määritellään eQ:n yhteiset periaatteet eettiselle toiminnalle. Erilliset alihankkijoita koskevat eettiset periaatteet on eQ-konsensissa katsottu tarpeettomaksi alihankkijoiden vähäisen määrän ja liiketoiminnalle vähäisen merkityksen takia. Lahjontaa ja korruption vastaista toimintaa koskevat ohjeet sisältyvät eQ-konsernin Code of Conduct -ohjeeseen, jonka mukaan kaikkien sopimattomien maksujen sekä etujen antaminen liiketoiminnassa on kiellettyä. Lahjuksen ottamista tai antamista on eQ:n eettisten toimintaperiaatteiden mukaan kaikki toiminta, joka rohkaisee sopimattomiin toimiin tai henkilön aseman väärinkäyttöön. Rahallisen lahjuksen lisäksi myös tavaralahjat, vieraanvaraisuus, luotot, alennukset, matkat, henkilökohtaiset edut, majoitukset ja palvelut voivat olla kohtuuttomia tai sopimattomia etuja.

Lahjojen tarjoamisen lisäksi myös kohtuuttomien tai sopimattomien etujen vastaanottaminen tai hyväksyminen on eQ:ssa kiellettyä. Asiakassuhteilla ei tule tavoitella siten myöskään henkilökohtaista hyötyä. Asiakassuhde on eQ:n ja asiakkaan välillä.

Lahjoissa, merkkipäivien muistamisessa ja vieraanvaraisuudessa huomioidaan lahjontaa ja korruption vastaisuutta koskevien ohjeiden lisäksi vastapuolena olevan henkilön tai yhteisön



lahjontaan liittyvät rajoitukset ja periaatteet sekä kunnioitetaan näitä. Lisäksi lahjojen ja vieraanvaraisuuden antamiseen ja vastaanottamiseen tulee eQ:ssa olla esimiehen hyväksyntä.

Konsernin Eettiset toimintaperiaatteet ovat työntekijöiden saatavilla konsernin intranet-sivuilla.

## 4.5 Verotuksen läpinäkyvyys

(G8. Tax Transparency)

eQ raportoi osana tätä Vastuullisuusraporttia toimintansa verojen ja veronluonteisten maksujen muodossa syntyvästä taloudellisesta vaikutuksesta yhteiskuntaan. Läpinäkyvä raportointi on osa vastuullista toimintaa ja hyvää hallintotapaa. eQ-konsernilla ei ole erillistä hallituksen hyväksymää verotusta koskevaa strategiaa. Konserni maksaa verot Suomeen.

eQ-konserni on merkittävä veronmaksaja. Vuonna 2017 eQ:n verotettavasta tuloksesta perittävä tulovero Suomeen oli yhteensä 4,2 miljoonaa euroa. Konsernin efektiivinen veroaste oli 20,9 %.

Työnantajana eQ maksaa eläke-, työttömyys- ja sosiaaliturvaan liittyviä maksuja sekä tilittää verottajalle palkoista pidettävät ennakonpidätykset. eQ-konsernin maksamat henkilöstöön liittyvät veronluonteiset maksut olivat vuonna 2017 yhteensä 2,5 miljoonaa euroa. eQ tilitti maksamistaan palkoista pidättämiään ennakonpidätyksiä yhteensä 4,5 miljoonaa euroa.

eQ-konsernin tilittämien arvonlisäverojen osuus oli vuonna 2017 yhteensä 0,9 miljoonaa euroa. Lisäksi osa hankintojen arvonlisäveroista jää eQ:n kuluksi osittain arvonlisäverottomasta toiminnasta johtuen.

eQ ei ole saanut julkisilta tahoilta rahallista tukea toimintaansa varten.

Verot, 1 000 EUR	2017	2016
<b>Maksettavat verot</b>		
Tuloverot, Suomi	4 220	3 465
Efektiivinen veroaste	20,9 %	20,9 %
Työnantajalle kuuluvat henkilöstöön liittyvät veronluonteiset maksut (Tyel, sotu, työttömyysvak.)	2 451	2 358
<b>Tilitettävät verot</b>		
Ennakonpidätykset palkoista, Suomi	4 507	4 085
Maksetut arvonlisäverot, Suomi	871	2 031



## 4.6 Vastuullisuusraportti ja muu vastuuraportointi

*(G9. Sustainability Report; G10. Other Framework Disclosures)*

Tämä raportti on laadittu maaliskuussa 2017 julkaistun Nasdaqin Pohjoismaita ja Baltiaa koskevan ESG Raportointiohjeen (ESG Reporting Guide – A Support Program for Nasdaq Issuers, Focus Area: Nordic & Baltic Markets [http://business.nasdaq.com/media/ESG-Reporting-Guide\\_tcm5044-41395.pdf](http://business.nasdaq.com/media/ESG-Reporting-Guide_tcm5044-41395.pdf)) mukaisesti ja sitä noudattaen.

Lisäksi eQ Oyj:n tytäryhtiö eQ Varainhoito Oy on laatinut ensimmäisen vastuullisen sijoittamisen raportin vuodelta 2016. Raportti on asiakkaiden ja muiden sidosryhmien saatavilla pyynnöstä.

eQ Varainhoito Oy on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UNPRI, The United Nations Principles for Responsible Investment). UNPRI:lle raportoidaan säännöllisesti ja UNPRI arvioi eQ:n sijoitustoiminnan vastuullisuutta vuosittain. eQ:n uusin ESG-raportti (RI Transparency Report 2017) on saatavilla eQ:n internetsivuilta (<https://www.eq.fi/fi/funds/responsible-investment>)

## 4.7 Raportin tietojen ulkopuolinen varmennus

*(G11. External Validation Assurance)*

Tätä raporttia ei ole varmennettu ulkopuolisen tahon toimesta.

Tilintarkastusyhteisö KPMG Oy Ab on tarkastanut eQ Oyj:n tilinpäätöksen tilikaudelta 1.1.-31.12.2017. eQ Oyj:n hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat vuosikertomuksen muusta informaatiosta. Tämä raportti sisältyy eQ:n vuosikertomukseen ja sitä käsitellään tilintarkastuskertomuksen mukaisena ”muuna informaationa”. Vaikka tilintarkastajat eivät tarkasta muuta informaatiota, ovat tilintarkastajat tilintarkastuskertomuksessa arvioineet, onko muu informaatio olennaisesti ristiriidassa tilinpäätöksen tai tilintarkastajien hankkiman tietämyksen kanssa tai vaikuttaako se muutoin olevan olennaisesti virheellistä.