

PALKITSEMINEN ILMARISESSA

Tässä selvityksessä annetaan kuvaus voimassa olevasta palkitsemisesta Ilmarisessa. Selvityksessä annetut tiedot perustuvat työeläkevakuutusyhtiölakiin, Finanssivalvonnan määräyksiin ja ohjeisiin sekä pörssiyhtiöitä koskevaan Hallinnointikoodiin (Corporate Governance 2020), jota Ilmarinen noudattaa vapaaehtoisesti työeläkevakuutusyhtiön toimintaan soveltuvin osin.

1 Ilmarisen palkitsemispolitiikka

Ilmarisen palkitsemispolitiikka määrittää Ilmarisen palkitsemisperiaatteet ja Ilmarisessa käytössä olevat palkitsemiselementit. Palkitsemispolitiikka koskee koko Ilmarisen henkilöstöä, mukaan lukien toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen sekä johtoryhmä. Muita yhtiön toimielimiä palkitsemispolitiikka ei koske. Ilmarisen palkitsemisjärjestelmät perustuvat palkitsemispolitiikkaan.

1.1 Palkitsemisperiaatteet Ilmarisessa

Ilmarisen palkitsemista sääntelee työeläkevakuutusyhtiölaki, jonka mukaan työeläkevakuutusyhtiön palkitsemisjärjestelmän tulee olla yhtiön toiminnan tarkoituksen ja tavoitteiden mukainen sekä vastata yhtiön pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmässä on erityisesti otettava huomioon työeläkevakuutusyhtiön toiminnan tarkoitus sosiaaliturvaan kuuluvan lakisääteisen eläkevakuutusliikkeen harjoittajana. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla sopusoinnussa yhtiön riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä. Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa liialliseen riskinottoon.

Ilmarisen palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja motivoida ilmarislaisia toteuttamaan yhtiön toiminnan tarkoitusta, tavoitteita ja yhtiön pitkän aikavälin etua parhaalla mahdollisella tavalla ja ottaen huomioon erityisesti työeläkevakuutusyhtiön tarkoitus. Palkitsemisella kannustamme johtoa ja henkilöstöä strategisten tavoitteiden saavuttamista tukeviin suorituksiin ja arvojen mukaiseen toimintaan sekä varmistamme ilmarislaisten sitoutumisen ja motivaation. Palkitsemisella haluamme myös osaltaan vahvistaa Ilmarisen vetovoimaa nykyisten ja tulevien osaajien silmissä.

Ilmarisen palkitsemiselle on asetettu neljä keskeistä periaatetta yhtiön lakisääteisen toiminnan tarkoituksen ja tavoitteiden sekä yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Periaatteissa on erityisesti otettu huomioon työeläkevakuutusyhtiön toiminnan tarkoitus sosiaaliturvaan kuuluvan lakisääteisen eläkevakuutusliikkeen harjoittajana. Palkitsemisen Ilmarisessa tulee olla

- strategian tavoitteita, yhtiön pitkän aikavälin etuja ja arvojen toteutumista tukevaa
- ymmärrettävää, avointa ja erinomaisiin suorituksiin kannustavaa
- vastuullista ja hyvän riskienhallinnan mukaista
- kilpailukykyistä, mutta kohtuullista.



Finanssivalvonnan ohjeiden mukainen palkitsemispolitiikan ja tuloksen välinen riippuvuus on huomioitu hallituksen hyväksymissä palkitsemisjärjestelmissä siten, että kaikissa muuttuvaan tulospalkitsemiseen perustuvissa järjestelmissä muuttuvan palkitsemisen perusteena olevien tavoitteiden tulee tehtävästä ja roolista riippuen eri painotuksilla tukea lakisääteisen toimintamme keskeisiä pidemmän aikavälin tavoitteita, kuten tehokasta ja laadukasta perustehtävän hoitamista, toiminnan tehokkuutta, vakavaraisuuden ja sijoitustuoton tavoitteen mukaista kehitystä, asiakkaidemme asiakastytyvääsyyttä ja yhtiön menestystä markkinoilla. Erityisesti sijoitushenkilöstön tavoitteissa tulee tehtävästä ja roolista riippuen korostua sijoitusvarallisuuden hoitaminen tuottavasti ja turvaavasti. Johdamme myös vuositaso- ja yhtiö-, linja-, osasto- ja henkilökohtaiset tavoitteet strategisista tavoitteista.

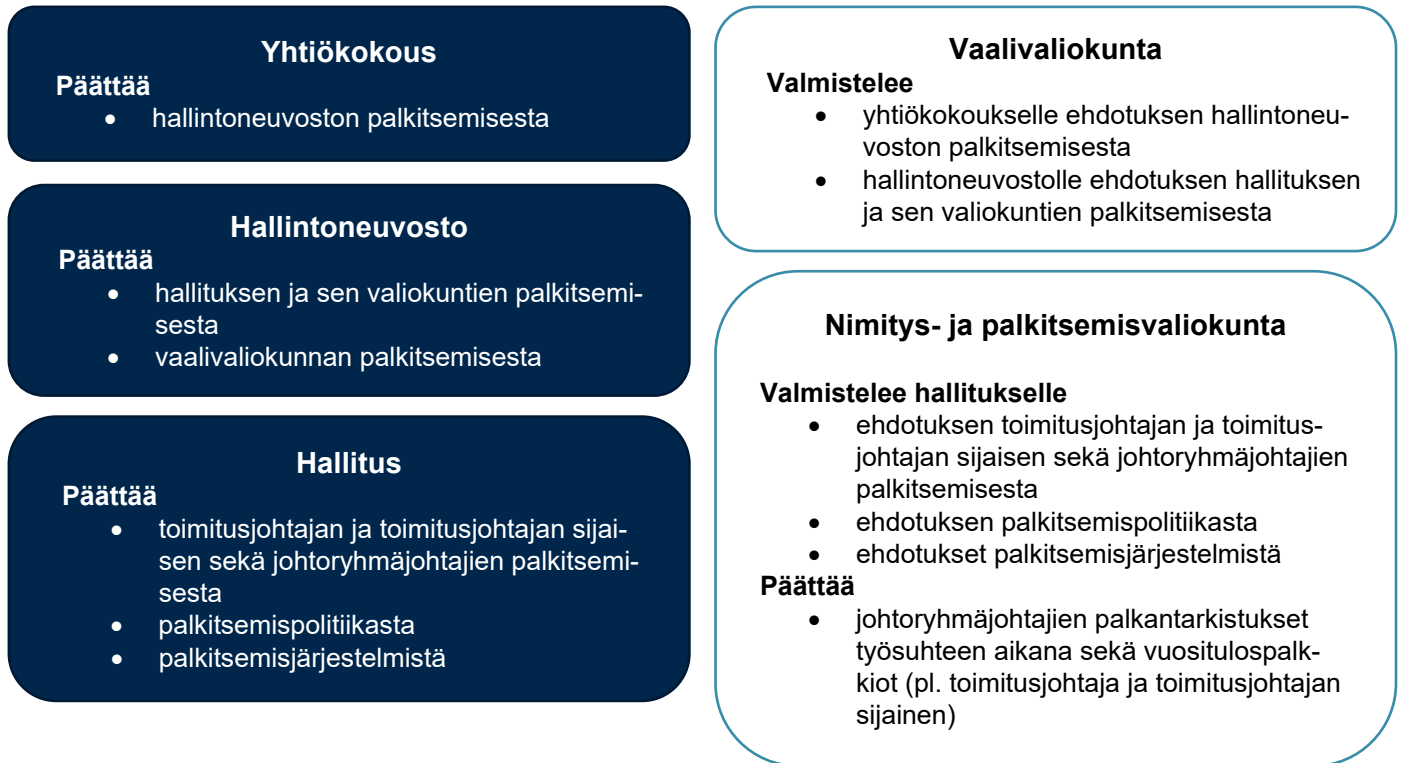
Tulospalkitsemiseen perustuvissa järjestelmissä palkitseminen määräytyy etukäteen päätettyjen tavoitteiden ja niiden mittareiden toteutuman perusteella. Kaikille mittareille on määritetty minimi-, tavoite- ja maksimiarvo. Mikäli minimiavoitetta ei ole ylitetty, palkitsemisen kriteerit eivät täyty. Mikäli maksimi on ylitetty, se ei lisää palkitsemisen määrää. Tällä välillä liikutaan lineaarisesti ja palkitsemisen määrä riippuu mittarin toteutuneesta tuloksesta.

Finanssivalvonnan ohjeiden mukaiset tuloksen mittaamisen ja riskipainotuksen perusteet on huomioitu tulospalkkiojärjestelmissä mm. siten, että kaikissa tulospalkkiojärjestelmissä palkitsemiselle on asetettu maksimimäärä, jota ei voi ylittää ja siten, että palkitsemisjärjestelmien ehdoilla ehkäistään liiallista riskinottoa ja säännösten tai sisäisten ohjeiden vastaista toimintaa. Näiden ilmetessä hallituksella on mahdollisuus perua palkkioiden maksaminen tai periä jo maksetut palkkiot takaisin kokonaan tai osittain. Huomattavat palkkiot tulee lykätä maksettavaksi useamman vuoden aikana, jotta myös myöhemmin realisoituvien riskien vaikutus voidaan tarvittaessa huomioida palkkioiden maksamisessa.

Ennen tulospalkkioiden tai niiden lykättyjen erien maksamista hallitus arvioi vuosittain, onko palkkioiden maksamiselle ehdoista johtuvia esteitä yksilötasolla esimerkiksi ohjeiden noudattamatta jättämisen tai normaalista poikkeavan riskinoton perusteella. Hallituksella on lisäksi mahdollisuus poiketa palkitsemisjärjestelmien ehdoista ja päättää palkkioiden tai niiden vielä maksamattomien erien maksamatta jättämisestä, palkkioiden määrän leikkaamisesta tai niiden maksatusajankohdan siirtämisestä, mikäli hallitus ehtojen mukaisissa tilanteissa niin päättäisi. Nämä tilanteet voivat liittyä yhtiön taloudelliseen tilanteeseen, vakavaraisuuden alenemiseen, yhtiöstä riippumattomiin olosuhteiden muutoksiin ja niiden seurauksiin tai sääntelyn tai ohjeiden vastaisen toiminnan, ansaintakriteerien manipuloimisen tai normaalista poikkeavan riskin ottamisen vaikutuksiin.

Varmistamme sääntelyn noudattamisen ja hyvän riskienhallinnan noudattamisen riskienhallinnan, sisäisen tarkastuksen ja Compliance -toiminnon yhteistyöllä sekä palkitsemisjärjestelmien valmistelussa että niiden mukaisia palkkioita maksettaessa.

1.2 Palkitsemisen päätöksentekoprosessi



1.2.1 Yhtiökokous

Työeläkevakuutusyhtiölain mukaisesti yhtiökokous päättää hallintoneuvoston jäsenten palkkioista vaalivaliokunnan ehdotuksen perusteella.

1.2.2 Vaalivaliokunta

Työeläkevakuutusyhtiölain mukaisesti vaalivaliokunta valmistelee yhtiökokoukselle ehdotuksen hallintoneuvoston jäsenten palkkioiksi. Vaalivaliokunta valmistelee myös hallintoneuvostolle ehdotuksen hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioiksi. Vaalivaliokunta koostuu hallintoneuvoston ja hallituksen jäsenistä.

1.2.3 Hallintoneuvosto

Työeläkevakuutusyhtiölain mukaisesti hallintoneuvosto päättää hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkioista vaalivaliokunnan ehdotuksen perusteella. Työeläkevakuutusyhtiölain mukaisesti hallintoneuvosto päättää vaalivaliokunnan jäsenten palkkioista.

1.2.4 Hallitus

Työeläkevakuutusyhtiölain mukaisesti hallitus hyväksyy Ilmarisen palkitsemispolitiikan ja sen osana palkitsemisperiaatteet sekä niiden mukaiset palkitsemisjärjestelmät, jotka koskevat Ilmarisen henkilöstöä, mukaan lukien toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen sekä johtoryhmäjohtajat. Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee edellä mainitut asiat.

Hallitus valvoo palkitsemispolitiikan, palkitsemisperiaatteiden ja palkitsemisjärjestelmien noudattamista sekä arvioi vuosittain niiden toimivuutta.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sekä johtoryhmäjohtajien nimittämisestä, toimi- ja työsuhteen ehdoista sekä palkitsemisesta nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun perusteella.

1.2.5 Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee hallituksen käsiteltäväksi asioita, jotka liittyvät yhtiön palkitsemisjärjestelmiin sekä ylimmän johdon nimitys- ja palkitsemisasioihin.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja palkitsemisjärjestelmät hallituksen hyväksyttäväksi sekä arvioi niitä säännöllisesti. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta käsittelee myös palkitsemisraportin.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle ehdotuksen toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sekä johtoryhmäjohtajien nimityksestä, toimi- ja työsuhteen ehdoista sekä palkitsemisestä.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta päättää johtoryhmäjohtajien (pl. toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen) palkantarkistuksista työsuhteen aikana sekä hyväksyy vuositulospalkkioiden toteumat ja niiden perusteella maksettavat vuositulospalkkiot.

2 Toimielinten palkitseminen

2.1 Hallintoneuvoston palkitseminen

Hallintoneuvoston jäsenet saavat vuosipalkkiota sekä kokouspalkkion hallintoneuvoston kokouksista ja valvontatilaisuuksista.

Yhtiökokous 25.3.2020 päätti korottaa hallintoneuvoston jäsenten palkkioita kolmella prosentilla. Korotuksen jälkeen vuosipalkkiot kalenterivuonna 2020 ovat seuraavat:

- Puheenjohtaja 5 569 euroa
- Varapuheenjohtaja 4 233 euroa
- Jäsen 2 785 euroa.

Yhtiökokous päätti nostaa hallintoneuvoston ja valvontatilaisuuksien kokouspalkkiota 100 eurolla, jolloin kokouspalkkio on 600 euroa. Poissaolo hallintoneuvoston kokouksesta pienentää vuosipalkkiota 750 euroa/poissaolo.

Hallintoneuvoston jäsenen työskentelystä kertyy TyEL:n mukaisesti eläkettä. Matkakustannusten korvaamisen perusteet määräytyvät Verohallinnon päätöstä vastaavan Ilmarisen matkustussäännön mukaisesti. Hallintoneuvoston jäsenet eivät kuulu yhtiön palkitsemis- tai lisäeläkejärjestelmien piiriin.

2.2 Vaalivaliokunnan palkitseminen

Vaalivaliokunnan jäsenet saavat 600 euron kokouspalkkion vaalivaliokunnan kokouksista. Vaalivaliokunnan jäsenille ei makseta vuosipalkkiota. Vaalivaliokunnan jäsenen työskentelystä kertyy TyEL:n mukaisesti eläkettä. Matkakustannusten korvaamisen perusteet määräytyvät Verohallinnon päätöstä vastaavan Ilmarisen matkustussäännön mukaisesti.

2.3 Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenet saavat vuosipalkkiota sekä kokouspalkkion hallituksen ja sen valiokuntien kokouksista.

Hallintoneuvosto päätti korottaa hallituksen jäsenten palkkioita 1.1.2020 alkaen seuraavasti:

Hallitus vuosipalkkio

- Puheenjohtaja 46 000 euroa
- Varapuheenjohtaja 29 942 euroa
- Jäsen 18 386 euroa

Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta vuosipalkkio

- Puheenjohtaja 29 942 euroa

Kokouspalkkiot

- Hallitus 600 euroa
- Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta 800 euroa
- Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta 600 euroa.

Hallituksen jäsenen työskentelystä kertyy TyEL:n mukaisesti eläkettä. Matkakustannusten korvaamisen perusteet määräytyvät Verohallinnon päätöstä vastaavan Ilmarisen matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön palkitsemis- tai lisäeläkejärjestelmien piiriin.

2.4 Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen

Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen perustuu hallituksen hyväksymään Ilmarisen palkitsemispolitiikkaan.

2.4.1 Palkitsemiselementit

Peruspalkka	Kiinteän kuukausipalkan tarkoituksena on varmistaa riittävä, kilpailukykyinen, tasapuolinen ja oikeudenmukainen kuukausittainen peruspalkkaus suhteessa tehtävän vaativuuteen, henkilökohtaiseen pätevyYTEEN ja suoriutumiseen.	Kuukausipalkka on kokonaispalkka, joka sisältää mahdollisen vapaan autoedun verotusarvon. Lisäksi maksetaan lomaraha. Toimitusjohtajan kiinteä kokonaiskuukausipalkka on 42 000 €/kk, joka sisältää vapaan autoedun verotusarvon.
Luontoisedut	Ateriaetu, matkapuhelinetu ja vapaa autoetu.	Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on mahdollisuus vapaaseen autoettuun osana kokonaispalkkaa. Hallituksen vahvistamassa autopolitiikassa on määritelty työsuhdeauton maksimihankintahinta. Luontoisetuina ovat lisäksi matkapuhelinetu ja ateriaetu saman sisältöisenä kuin henkilöstöllä. Matkapuhelinedun ja ateriaedun verotusarvo määräytyy Verohallinnon vuosittaisten päätösten mukaisesti.
Muut etuudet	Koko henkilöstöä koskevat etuudet.	Muut henkilöstön kokonaispalkitsemiseen kulloinkin sisältyvät etuudet, kuten vakuutusurva, työterveyshuolto, omaehtoisen liikunnan tukimuodot, henkilöstön muistamiskäytännöt ja vastaavat ovat myös toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen käytössä. Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen kuuluvat lisäksi johdon vastuuvakuutuksen piiriin.

Lisäeläke	Lisäeläkejärjestelyt ovat lakisääteistä eläketurvaa täydentävinä eläkeratkaisuina osa palkitsemiskokonaisuutta, jonka tarkoituksena on houkutella yhtiöön kyvykkäitä henkilöitä ja sitouttaa heitä palvelussuhteeseen ja turvata heidän motivaationsa kilpailukykyisellä kokonaispalkitsemisella.	Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen ovat vakuutettuja lakisääteisen työeläkevakuutuksen lisäksi vapaaehtoisella sijoitussidonnaisella ryhmälisäeläkevakuutuksella, joka on maksuperusteinen. Lisäeläkevakuutuksen vanhuuseläkkeeseen oikeuttava ikä on 65 vuotta tai TyEL 11 §:n 2 mom. mukainen alin vanhuuseläkeikä sen ollessa edellä mainittua ikää alempi. Lisäeläkevakuutuksen vuosimaksu on 20 % vakuutetun lakisääteisen eläkkeen perusteena olevista vuosiansioista. Lisäeläkkeen määrä on vakuutetun hyväksi kertynyt vakuutussäästö, joka kertyy vakuutusmaksuista ja vakuutuksen rahastojen arvon kehityksestä. Kertynyttä lisäeläkettä maksetaan seitsemän vuoden ajan.
Muuttuva palkitseminen	Muuttuva palkitseminen sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinelementit. Tulospalkitseminen on osa kokonaispalkitsemista ja sen avulla voimme kiinteää peruspalkkaa tehokkaammin ohjata tavoitteiden ja arvojen mukaista toimintaa. Tulospalkkauksen tarkoituksena on kannustaa, motivoida ja sitouttaa henkilöä yhtiön toiminnan tarkoitusta ja lyhyen ja pitkän aikavälin strategiaa tukevien haastavien tavoitteiden tavoitteluun ja palkita niiden saavuttamisesta.	Toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen kuuluvat Johdon tulospalkkiojärjestelmään. Vuonna 2020 voimassa oleva järjestelmä sisältää sekä vuosipalkitsemisen vuositavoitteiden saavuttamisen perusteella että palkitsemisen kolmen vuoden ansaintajaksolle asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumisen perusteella. Toimitusjohtajan kunkin kolmivuotisen ansaintajakson yhteismaksimi on 12 kk:n laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaisuukausipalkka). Toimitusjohtajan sijaisen kunkin kolmivuotisen ansaintajakson yhteismaksimi on 8 kk:n laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaisuukausipalkka). Johdon tulospalkkiojärjestelmä sekä muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet on kuvattu kohdassa 4.
Lyhyen aikavälin palkitseminen	Vuoden ansaintajaksolle asetettavilla yhtiötason ja linjatason sekä henkilökohtaisilla tavoitteilla varmistamme kunkin vuoden keskeisten tavoitteiden saavuttamisen.	Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella vuosipalkitsemisen osuus kunkin kolmivuotisen ansaintajakson yhteismaksimista on 4 kk:n laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaisuukausipalkka). Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista.
Pitkän aikavälin palkitseminen	Osana Johdon tulospalkkiojärjestelmää asetetaan tavoitteet keskeisille pitkän aikavälin strategisille tavoitteille. Kolmeksi vuodeksi asetettavilla, Ilmarisen keskeisimpien strategisten tavoitteiden saavuttamista tukevilla tavoitteilla varmistamme Ilmarisen strategian ja Ilmarisen pitkän aikavälin keskeisten menestystekijöiden saavuttamisen.	Kolmen vuoden ansaintajaksolle asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden osuus kunkin kolmivuotisen ansaintajakson yhteismaksimista on toimitusjohtajan osalta 8 kk:n laskennallista palkkaa (kokonaisuukausipalkka) vastaava määrä ja toimitusjohtajan sijaisen osalta 4 kk:n laskennallista palkkaa (kokonaisuukausipalkka) vastaava määrä. Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista. Kolmivuotiset ansaintajaksot käynnistyvät peräkkäisinä vuosina. Vuonna 2020 on käynnissä ansaintajaksot 2018-2020, 2019-2021 ja 2020-2022. Hallitus on lisäksi päättänyt järjestelmän ansaintajaksosta 2021-2023. Järjestelmän ehtojen perusteella toimitusjohtaja ei ole mukana ansaintajakson 2018-2020 kolmivuotisten tavoitteiden perusteella määräytyvässä pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmässä.

Lykkäys- ja takaisinperintäehdot	Työeläkeyhtiöitä koskevan lainsäädännön mukaan huomattavat palkkiot tulee lykätä. Hallitus arvioi vuosittain ennen palkkion maksamista, onko palkkion maksamiselle esteitä tai tuleeko palkkio periä takaisin kokonaan tai osittain perusteettomana etuna.	Palkkioiden lykkäys- ja takaisinperintäehdot on kuvattu kohdassa 4.4.
Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaus	Toimitusjohtajan kanssa on tehty kirjallinen toimitusjohtajan kanssa on tehty kirjallinen työsopimus, jossa on sovittu toimitusjohtajan sijaisen kanssa on tehty kirjallinen työsopimus, jossa on sovittu työsopimuksen ehtoista.	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kk toimitusjohtajan irtisanoessa sopimuksen ja 12 kk yhtiön irtisanoessa sopimuksen. Irtisanomisaikana maksetaan irtisanomisaajan palkka. Erillisestä erokorvauksesta ei ole sovittu. Jos toimitusjohtaja rikkoo olennaisesti toimitusjohtajan kanssa on tehty kirjallinen työsopimuksen ehtoista tai laista johtuvia velvollisuuksiaan, yhtiöllä on oikeus päättää sopimus välittömästi ilman minkäänlaista maksuvelvollisuutta toimitusjohtajalle. Toimitusjohtajan sijaisen irtisanomisaika on 6 kk sekä toimitusjohtajan sijaisen että yhtiön irtisanoessa sopimuksen. Irtisanomisaikana maksetaan irtisanomisaajan palkka. Erillisestä erokorvauksesta ei ole sovittu.

3 Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmäjohtajien palkitseminen perustuu hallituksen hyväksymään Ilmarisen palkitsemispolitiikkaan. Johtoryhmään kuuluvien toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen on kuvattu kohdassa 2.4.

3.1 Palkitsemiselementit

Peruspalkka	Kiinteän kuukausipalkan tarkoituksena on varmistaa riittävä, kilpailukykyinen, tasapuolinen ja oikeudenmukainen kuukausittainen peruspalkkaus suhteessa tehtävän vaativuuteen, henkilökohtaiseen pätevyteen ja suoriutumiseen.	Kuukausipalkka on kokonaispalkka, joka sisältää mahdollisen vapaan autoedun verotusarvon. Lisäksi maksetaan lomarahaa.
Luontoisedut	Ateriaetu, matkapuhelinetu ja vapaa autoetu.	Johtoryhmäjohtajilla on mahdollisuus vapaaseen autoetuun osana kokonaispalkkaa. Hallituksen vahvistamassa autopolitiikassa on määritelty johtoryhmäjohtajien työsuhdeauton maksimihankintahinta. Luontoisetuina ovat lisäksi matkapuhelinetu ja ateriaetu saman sisältöisenä kuin henkilöstöllä. Matkapuhelinedun ja ateriaedun verotusarvo määräytyy Verohallinnon vuosittain tekemien päätösten mukaisesti.
Muut etuudet	Koko henkilöstöä koskevat etuudet.	Muut henkilöstön kokonaispalkitsemiseen kulloinkin sisältyvät etuudet, kuten vakuutusurva, työterveyshuolto, omaehtoisen liikunnan tukimuodot, henkilöstön muistamiskäytännöt ja vastaavat ovat myös johtoryhmäjohtajien käytössä. Johtoryhmäjohtajat kuuluvat lisäksi johdon vastuuvakuutuksen piiriin.

Lisäeläke	Lisäeläkejärjestelyt ovat lakisääteistä eläketurvaa täydentävinä eläkeratkaisuina osa palkitsemiskokonaisuutta, jonka tarkoituksena on houkutella yhtiöön kyvykkäitä henkilöitä ja sitouttaa heitä palvelussuhteeseen ja turvata heidän motivaationsa kilpailukykyisellä kokonaispalkitsemisella.	Johtoryhmäjohtajista varatoimitusjohtajat ovat vakuutettuja lakisääteisen työeläkevakuutuksen lisäksi vapaaehtoisella sijoitussidonnaisella ryhmälisäeläkevakuutuksella, joka on maksuperusteinen. Lisäeläkevakuutuksen vanhuuseläkkeeseen oikeuttava ikä on 65 vuotta tai TyEL 11 §:n 2 mom. mukainen alin vanhuuseläkeikä sen ollessa edellä mainittua ikää alempi. Lisäeläkevakuutuksen vuosimaksu on 20 % vakuutetun lakisääteisen eläkkeen perusteena olevista vuosiansioista. Lisäeläkkeen määrä on vakuutetun hyväksi kertynyt vakuutussäästö, joka kertyy vakuutusmaksuista ja vakuutuksen rahastojen arvon kehityksestä. Kertynyttä lisäeläkettä maksetaan seitsemän vuoden ajan.
Muuttuva palkitseminen	Muuttuva palkitseminen sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinelementit. Tulospalkitseminen on osa kokonaispalkitsemista ja sen avulla voimme kiinteää peruspalkkaa tehokkaammin ohjata tavoitteiden ja arvojen mukaista toimintaa. Tulospalkkauksen tarkoituksena on kannustaa, motivoida ja sitouttaa henkilöä yhtiön toiminnan tarkoitusta ja lyhyen ja pitkän aikavälin strategiaa tukevien haastavien tavoitteiden tavoittelemiseen ja palkita niiden saavuttamisesta.	Johtoryhmäjohtajat (pl. sijoitusjohtaja) kuuluvat Johdon tulospalkkiojärjestelmään. Vuonna 2020 voimassa oleva järjestelmä sisältää sekä vuosipalkitsemisen vuositavoitteiden saavuttamisen perusteella että palkitsemisen kolmen vuoden ansaintajaksoille asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden toteutumisen perusteella. Johdon tulospalkkiojärjestelmään kuuluvien johtoryhmäjohtajien kunkin kolmivuotisen ansaintajakson yhteismaksimi on 8 kk:n laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaiskuukausipalkka). Johdon tulospalkkiojärjestelmä sekä muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet on kuvattu kohdassa 4.
Lyhyen aikavälin palkitseminen	Vuoden ansaintajaksolle asetettavilla yhtiötason ja linja-/osastotason/henkilökohtaisilla tavoitteilla varmistamme kunkin vuoden keskeisten tavoitteiden saavuttamisen.	Johdon tulospalkkiojärjestelmään kuuluvilla johtoryhmäjohtajilla vuosipalkitsemisen osuus kunkin kolmevuotisen ansaintajakson yhteismaksimista on 4 kk:n laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaiskuukausipalkka). Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista. Sijoitusjohtajan palkitseminen määräytyy Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmän mukaan. Sijoitusjohtajan tulospalkkiomaksimi yhden vuoden mittaiselta ansaintajaksolta on 12 kk:n laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaiskuukausipalkka). Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista.

<i>Pitkän aikavälin palkitseminen</i>	Osana johdon tulospalkkiojärjestelmää asetetaan tavoitteet keskeisille pitkän aikavälin strategisille tavoitteille. Kolmeksi vuodeksi asetettavilla, Ilmarisen keskeisimpien strategisten tavoitteiden saavuttamista tukevilla tavoitteilla varmistamme Ilmarisen strategian ja Ilmarisen pitkän aikavälin keskeisten menestystekijöiden saavuttamisen.	Kolmen vuoden ansaintajaksolle asetettujen pitkän aikavälin tavoitteiden osuus kunkin kolmevuotisen ansaintajakson yhteismaksimista on johtoryhmäjohtajien osalta 4 kk:n laskennallista palkkaa (kokonaisuukausipalkka) vastaava määrä. Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista. Kolmivuotiset ansaintajaksot käynnistyvät peräkkäisinä vuosina. Vuonna 2020 on käynnissä ansaintajaksot 2018-2020, 2019-2021 ja 2020-2022. Hallitus on lisäksi päättänyt järjestelmän ansaintajaksosta 2021-2023.
Lykkäys- ja takaisinperintäehdot	Työeläkeyhtiötä koskevan lainsäädännön mukaan huomattavat palkkiot tulee lykätä. Hallitus arvioi vuosittain ennen palkkion maksamista, onko palkkion maksamiselle esteitä tai tuleeko palkkio periä kokonaan tai osittain takaisin perusteettomana etuna.	Palkkioiden lykkäys- ja takaisinperintäehdot on kuvattu kohdassa 4.4.
Irtisanomis-aika ja irtisanomiskorvaus	Johtoryhmäjohtajien kanssa on tehty kirjalliset työsopimukset, joissa on sovittu työsuhteen ehtoista.	Johtoryhmäjohtajien irtisanomisaika on 6 kk sekä johtajan että yhtiön irtisanoessa sopimuksen. Irtisanomisaikana maksetaan irtisanomisajan palkka. Erillisestä erokorvauksesta ei ole sovittu.

4 Palkitsemisjärjestelmät Ilmarisessa

Ilmarisessa käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät koskevat koko henkilöstöä mukaan lukien toimitusjohtaja, toimitusjohtajan sijainen ja muut johtoryhmäjohtajat. Palkitsemisjärjestelmien kokonaisuudesta on päättänyt Ilmarisen hallitus palkitsemispolitiikassa määriteltyjen periaatteiden mukaisesti. Ilmarisen kokonaispalkitsemisjärjestelmää arvioidaan vuosittain.

Ilmarisen henkilöstön ja johdon palkitseminen muodostuu eri elementtien muodostamasta kokonaispalkitsemisesta. Palkitsemiseen sisältyy sekä rahallista että muuta kuin rahallista palkitsemista. Tällä hetkellä palkitseminen koostuu mm. seuraavista elementeistä: peruspalkka ja palkan lisät, luontoisedut ja etuudet, johdon ja henkilöstön tulospalkkiojärjestelmät sekä henkilöstön osalta henkilöstörahaston voittopalkkiojärjestelmä.

Tulospalkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta riippuu henkilön roolin vaativuuden ja vastuun mukaan määräytyvästä maksimipalkkiosta, laskennallisesta kuukausipalkasta (kokonaisuukausipalkka) ja tavoitteille asetettujen mittareiden toteutumisesta. Tavoitteiden mittareiden toteutumistaso määrää lopullisen palkitsemisen määrän. Palkitsemisen perusteena olevien tavoitteiden mittareille määritellään minimitaso, jonka ylittämisestä palkkioiden maksaminen alkaa ja tavoitetaso, johon erittäin hyvällä tavoitteenmukaisella suorituksella voidaan päästä sekä maksimitaso, jota ei voi ylittää, vaikka tavoite toteutuisi maksimitason ylittävällä toteumalla. Tavoitetasolla palkitsemisen määrä on puolet maksimista. Tasojen välissä liikutaan lineaarisesti.

Vuosipalkkion perusteena olevien tavoitteiden sisältö määritellään henkilön tehtävästä ja roolista riippuen yhtiön kunkin vuoden keskeisiä tavoitteita tukevaksi. Myös lyhyen aikavälin palkitsemisen perusteena olevat tavoitteet määritellään siten, että ne tukevat yhtiön pidemmän aikavälin strategisten tavoitteiden toteutumista. Tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi toiminnan tehokkaaseen täytäntöönpanoon, kustannustehokkuuteen, asiakas- tai henkilöstötyytyväisyyteen tai henkilökohtaisiin suoritus- tai kehittämistavoitteisiin liittyen henkilön tehtävään ja hänen johtamansa toiminnon onnistumiseen tai esimiestyössä johtamisessa onnistumiseen.

Pitkän aikavälin palkitsemisen tulee perustua yhtiön lakisääteisen toiminnan tarkoitusta, strategiaa ja yhtiön pitkän aikavälin etuja tukevien, kolmen vuoden ansaintajaksoille asetettujen haastavien tavoitteiden toteutumisen tasoon. Pitkän aikavälin palkitsemisen tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi yhtiön vakavaraisuuteen, asiakas- tai henkilöstötyytyväisyyden kehittymiseen tai yhtiön markkinaosuuden kehitykseen. Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja muiden johtoryhmäjohtajien palkitsemisessa pidemmän aikavälin palkitsemisen painoarvon tulee olla merkittävä ja suurempi kuin muulla johdolla.

Tavoitteiden mittaamisen tulee perustua objektiivisiin mittareihin, joiden toteuma on yksiselitteisesti todennettavissa. Tämän vuoksi mittarien tulee pääsääntöisesti olla numeerisia ja yksiselitteisesti mitattavissa olevia. Jos numeerista mittaria ei ole mahdollista käyttää, tulee mittarien saavuttamisen tasot ja arviointikriteerit laatia riittävän selkeiksi ja yksiselitteisiksi ja niiden asianmukainen arviointi tulee voida todentaa kiistattomasti.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmäjohtajat voivat palkitsemispolitiikassa määritellyillä perusteilla myöntää henkilöstölle ja muulle johdolle kertapalkkioita erityisen hyvistä työsuorituksista.

4.1 Johdon tulospalkkiojärjestelmä

Johdon tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on varmistaa Ilmarisen strategisten tavoitteiden ja arvojen toteutuminen pitkällä aikavälillä. Sen tavoitteena on olla kilpailukykyinen, ohjaava ja kannustava sekä motivoida avainhenkilöitä erinomaisiin suorituksiin ja sitouttaa heidät yhtiön haastavien tavoitteiden saavuttamiseen.

Johdon tulospalkkiojärjestelmän piirissä ovat toimitusjohtaja, toimitusjohtajan sijainen, linjajohtajat (pl. sijoitusjohtaja), toiminnonjohtajat, osastonjohtajat ja asiantuntijajohtajat. Johdon tulospalkkiojärjestelmän piiriin voidaan Ilmarisen hallituksen päätöksellä kutsua myös kriittisissä avaintehtävissä toimivia asiantuntijoita tai esimiehiä.

Johdon tulospalkkiojärjestelmässä palkitseminen on osin vuositavoitteisiin sidottua ja osin kolmivuotistavoitteisiin sidottua. Kunkin kolmivuotisen ansaintajakson ensimmäiseksi kalenterivuodeksi asetetaan vuosipalkkiotavoitteet, jotka ovat voimassa yhden vuoden pituisen ansaintajakson, ja koko kolmivuotiselle ansaintajaksolle asetetaan hallituksen päättämät kaikille yhteiset tavoitteet.

Johdon tulospalkkiojärjestelmän kolmivuotiset ansaintajaksot käynnistyvät peräkkäisinä vuosina. Käynnissä olevat ja jo päätetyt ansaintajaksot ovat seuraavat:

Ansaintajakso	Kolmivuotinen ansaintajakso alkaa	Vuosipalkkiotavoitteiden palkkiot maksuun	Kolmivuotinen ansaintajakso päättyy	Kolmivuotisten tavoitteiden palkkiot maksuun
2018-2020	1.1.2018	kevät 2019	31.12.2020	kevät 2021
2019-2021	1.1.2019	kevät 2020	31.12.2021	kevät 2022
2020-2022	1.1.2020	kevät 2021	31.12.2022	kevät 2023
2021-2023	1.1.2021	kevät 2022	31.12.2023	kevät 2024

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmäjohtajien osalta palkkioiden mitoitus on kuvattu kohdissa 2.4 ja 3. Muiden Johdon tulospalkkiojärjestelmään kuuluvien johtajien tulospalkkion enimmäismäärä kultakin kolmivuotiselta ansaintajaksolta voi olla sekä vuositason että pitkän aikavälin tavoitteet huomioiden enintään 5 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa (kokonaiskuukausipalkka) vastaava määrä. Tavoitetasolla palkitsemisen määrä on puolet maksimista.

Palkkioiden lykkäämiskäytännöt ja palkkioiden maksamisen edellytykset sekä mahdollisuudet palkkioiden takaisinperimiseen on kuvattu kohdassa 4.4.

4.2 Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmä

Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on vahvistaa Ilmarisen strategisten tavoitteiden ja arvojen toteutumista. Se ohjaa ja kannustaa erinomaisiin suorituksiin sekä sitouttaa ja motivoi. Johdamme henkilökohtaiset tavoitteet strategiasta ja ne voivat olla joko omaan tehtävään liittyviä kehitys- tai suoritustavoitteita tai yhtiön/linjan/yksikön/osaston tavoitteita.

Järjestelmän piirissä ovat kaikki sijoituslinjalla ja riskienhallintayksikön sijoitustoiminnon riskienhallintatehtävissä työskentelevät henkilöt ml. sijoitusjohtaja.

Sijoituslinjalla työskentelevien tulospalkkion tulostittarit liittyvät yhtiön ja sen sijoitustoiminnan menestykseen ja osaston/tiimin/henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumiseen.

Riskienhallinnan sijoitustoimintaa tukevissa tehtävissä työskentelevien henkilöiden tavoitteet tulee määrittellä siten, ettei näissä toiminnoissa työskentelevien riippumattomuus vaarannu. Tulostittarit liittyvät yhtiön ja sen riskienhallinnan menestykseen ja yksikön/henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumiseen.

Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmän ansaintajakso on kalenterivuosi ja järjestelmästä ansaitut palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen keväällä. Sijoitusjohdon tehtävissä tulospalkkio voi olla maksimissaan 4-12 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa vastaava määrä (kokonaiskuukausipalkka ansaintajakson päättyessä). Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmään kuuluvalla henkilöstöllä tulospalkkio voi olla maksimissaan 1-12 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa vastaava määrä. Tulospalkkion maksimipalkkio määräytyy henkilön tehtävän mukaisesti. Tavoitetasolla palkitsemisen määrä on puolet maksimista.

Palkkioiden lykkäämiskäytännöt ja palkkioiden maksamisen edellytykset sekä mahdollisuudet palkkioiden takaisinperimiseen on kuvattu kohdassa 4.4.

4.3 Yleinen tulospalkkiojärjestelmä

Yleisen tulospalkkiojärjestelmän piirissä ovat ne Ilmarisen työntekijät, jotka eivät ole Johdon tai Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmissä.

Järjestelmä vahvistaa Ilmarisen strategisten tavoitteiden ja arvojen toteutumista. Sen tavoitteena on ohjata ja kannustaa erinomaisiin suorituksiin sekä sitouttaa ja motivoida. Johdamme henkilökohtaiset tavoitteet strategiasta ja ne voivat olla joko omaan tehtävään liittyviä kehitys- tai suoritustavoitteita tai linjan/osaston tavoitteita. Lisäksi kaikilla on yhtiötason yhteisiä tavoitteita, joiden sisällöstä päättää Ilmarisen hallitus.

Yleisen tulospalkkiojärjestelmän ansaintajakso on kalenterivuosi ja järjestelmästä ansaitut palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen keväällä. Tulospalkkio voi olla maksimissaan 1–3,5 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa (kokonaiskuukausipalkka) vastaava määrä. Tulospalkkion maksimipalkkio määräytyy henkilön tehtävän mukaisesti. Tavoitetasolla palkitsemisen määrä on puolet maksimista.

Palkkioiden lykkäämiskäytännöt ja palkkioiden maksamisen edellytykset sekä mahdollisuudet palkkioiden takaisinperimiseen on kuvattu kohdassa 4.4.

4.4 Palkkioiden lykkääminen, maksamisen esteet ja takaisinperintä

Työeläkevakuutusyhtiötä koskevan lainsäädännön mukaan huomattavat palkkiot tulee lykätä. Palkkio katsotaan huomattavaksi, mikäli se määrältään ylittää 50.000 € tai palkkionsaajan kahden laskennallisen kuukausipalkan määrän maksuhetkellä, jos se on suurempi kuin 50.000 €. Huomattavasta palkkiosta maksetaan ansaintavuoden päättymistä seuraavana keväänä järjestelmän ehtojen mukaisena

maksuajankohtana 60 % ja loppuosa 40 % maksetaan kolmen seuraavan vuoden keväällä järjestelmän ehtojen mukaisina maksuajankohtina kolmessa tasasuuruudessa erässä.

Hallitus arvioi vuosittain ennen palkkioiden tai niiden lykättyjen erien maksamista, onko palkkioiden maksamiselle jotain ehtoista johtuvia esteitä (esim. yhtiön taloudellinen tilanne ja vakavaraisuus). Tulospalkkio tai sen vielä maksamatta oleva erä voidaan jättää maksamatta tai se voidaan jälkikäteen periä takaisin kokonaan tai osittain perusteettomana etuna muun muassa, jos sisäisiä tai ulkoisia säännöksiä on rikottu, ansaintakriteerejä tai tavoitteita manipuloitu tai tavoitteet on saavutettu ottamalla normaalista poikkeavaa riskiä.

Lisäksi hallitus voi päättää palkkioiden tai niiden vielä maksamattomien erien maksamatta jättämisestä, palkkioiden määrän leikkaamisesta tai niiden maksatusajankohdan siirtämisestä (myös lykättyjen palkkioiden osalta) yhtiön taloudellisesta tilanteesta tai olosuhdemuutoksista johtuvista syistä.

4.5 Henkilöstörahasto

Hallituksen hyväksymä henkilöstörahaston voittopalkkiojärjestelmä palkitsee Ilmarisen henkilöstörahastoon kuuluvaa henkilöstöä yhtiötason strategisten tavoitteiden saavuttamisesta. Henkilöstörahastoon kuuluu rahaston sääntöjen mukaan koko Ilmarisen henkilöstö lukuun ottamatta Johdon tulospalkkiojärjestelmään kuuluvia ja sijoitustoiminnon johtoon kuuluvia henkilöitä.

Ilmarisen hallitus päättää henkilöstörahastolle siirrettävän voittopalkkion (=henkilöstörahastoerä) määrän vuosittain etukäteen määriteltyjen, strategiasta johdettujen Ilmarisen pitkäjänteistä menestystä tukevien tulosmittareiden toteuman perusteella. Voittopalkkion määräytymisperusteet käsitellään yhdessä henkilöstörahaston ja henkilöstön edustajien kanssa. Henkilöstörahastolle maksettava voittopalkkio jakautuu henkilöstörahaston jäsenten kesken henkilökohtaisiin rahasto-osuuksiin henkilöstörahaston sääntöjen mukaisesti. Voittopalkkion maksimi on rahaston jäsenen noin kahden viikon palkkaa vastaava määrä.