

Palkitseminen Ilmarisessa

Tässä selvityksessä annetaan kuvaus voimassa olevasta palkitsemisesta Ilmarisessa. Selvityksessä annetut tiedot perustuvat työeläkevakuutusyhtiölakiin, Finanssivalvonnan määräyksiin ja ohjeisiin sekä pörssiyhtiötä koskevaan Hallinnointikoodiin (Corporate Governance 2020), jota Ilmarinen noudattaa vapaaehtoisesti keskinäisen 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 sopu-soinnussa yhtiön riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä. Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa liialliseen riskinottoon. Lisäksi palkitsemisessa noudatetaan Finanssivalvonnan määräys- ja ohjekokoelmassa työeläkevakuutusyhtiöille annettuja määräyksiä ja ohjeita.

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 ilmarislaisen 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.



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 strategisia tavoitteita, kuten tehokasta ja laadukasta perustehtävän hoitamista, toiminnan tehokkuutta, vakavaraisuuden ja sijoitustuoton tavoitteen mukaista kehitystä, asiakaidemme asiakastytyvyyttä ja yhtiön menestystä markkinoilla. Erityisesti sijoitushenkilöstön tavoitteissa tulee tehtävästä ja roolista riippuen korostua sijoitusvarallisuuden hoitaminen tuottavasti ja turvaavasti.

Tulospalkitsemiseen perustuvissa järjestelmissä palkitseminen määräytyy etukäteen päätettyjen tavoitteiden ja niiden mittareiden toteuman perusteella. Kaikille mittareille on määriteltävy minimi-, tavoite- ja maksimiarvo. Mikäli minimitavoitetta 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.

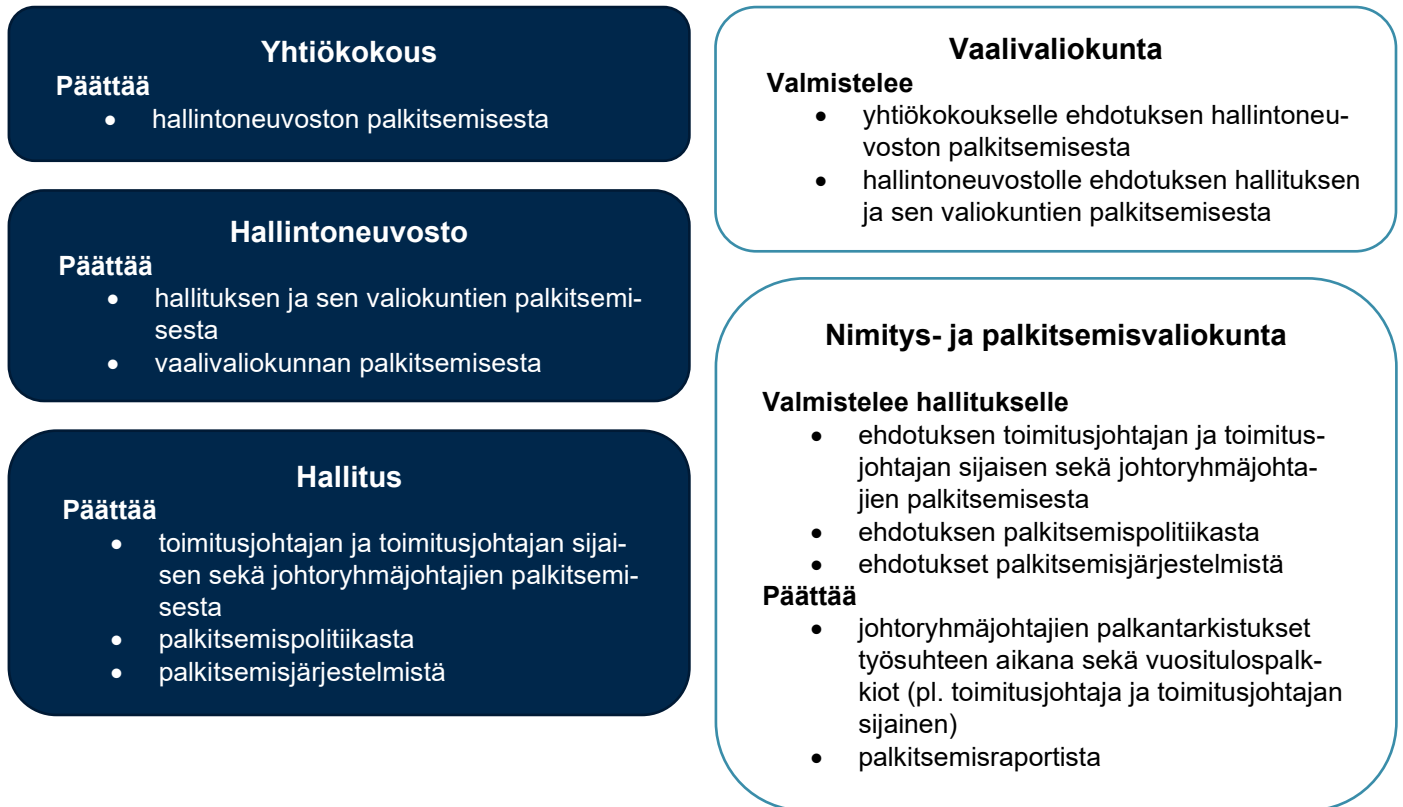
Tuloksen mittaamisen ja riskipainotuksen perusteet on huomioitu tulospalkkiojärjestelmissä mm. siten, että kaikissa tulospalkkiojärjestelmissä palkitsemiselle on asetettu maksimimäärä, jota ei voi ylittää ja siten, että palkitsemisjärjestelmien ehdoilla ehkäistään liiallista riskinottoa ja säännösten 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.

Palkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että vakavaraisuusasemalle ja vakavaraisuusasteelle asetetut vähimmäisedellytykset täyttyvät. 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, 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 valmistele edellä mainitut asiat.

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

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

1.2.5 Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

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

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistele palkitsemispolitiikan ja palkitsemisjärjestelmät hallituksen hyväksyttäväksi sekä arvioi niitä säännöllisesti.

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

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

2. Toimielinten palkitseminen

2.1 Hallintoneuvoston palkitseminen

Hallintoneuvoston jäsenet saavat vuosipalkkiota sekä kokouspalkkion hallintoneuvoston kokouksista ja valvontatilaisuuksista.

Yhtiökokous 28.3.2022 päätti korottaa hallintoneuvoston vuosipalkkioita noin kolmella prosentilla. Vuosipalkkiot kalenterivuonna 2022 ovat seuraavat:

- Puheenjohtaja 5 740 euroa
- Varapuheenjohtaja 4 360 euroa
- Jäsen 2 870 euroa.

Yhtiökokous päätti pitää hallintoneuvoston ja valvontatilaisuuksien kokouspalkkiot ennallaan, 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 vahvistamien perusteiden ja enimmäismäärien sekä soveltuvin osin Ilmarisen matkustusohjeen 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 vahvistamien perusteiden ja enimmäismäärien sekä soveltuvin osin Ilmarisen matkustusohjeen mukaisesti.

2.3 Hallituksen palkitseminen

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

Hallintoneuvosto päätti korottaa 1,5 % hallituksen jäsenten vuosipalkkioita kalenterivuonna 2022.

Hallitus vuosipalkkio 2022

- Puheenjohtaja 46 690 euroa
- Varapuheenjohtaja 30 391 euroa
- Jäsen 18 662 euroa

Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta vuosipalkkio 2022

- Puheenjohtaja 30 391 euroa

Hallintoneuvosto päätti korottaa 200 eurolla hallituksen ja sen valiokuntien kokouspalkkioita kalenterivuonna 2022.

Kokouspalkkiot 2022

- Hallitus 800 euroa

- Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta 1000 euroa
- Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta 800 euroa.

Hallituksen jäsenen työskentelystä kertyy TyEL:n mukaisesti eläkettä. Matkakustannusten korvaamisen perusteet määräytyvät Verohallinnon vahvistamien perusteiden ja enimmäismäärien sekä soveltuvien osin Ilmarisen matkustusohjeen 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, tasa-puolinen ja oikeudenmukainen kuukausitainen peruspalkkaus suhteessa tehtävän vaativuuteen, henkilökohtaiseen pätevyyteen ja suoriutumiseen.	Kuukausipalkka on kokonaispalkka, joka sisältää mahdollisen vapaan autoedun verotusarvon. Lisäksi maksetaan lomarahaa. Toimitusjohtajan kiinteä kokonaiskuukausipalkka on 44 553,60 €/kk, joka sisältää vapaan autoedun verotusarvon.
Luontoisedut	Ateriaetu, matkapuhelinetu, vapaa autoetu ja työsuhdepyöräetu.	Toimitusjohtajalla ja toimitusjohtajan sijaisella on mahdollisuus vapaaseen autoetuun osana kokonaispalkkaa. Autopolitiikassa on määritelty työsuhdeauton maksimihankintahinta. Luontoisetuina ovat lisäksi matkapuhelinetu ja ateriaetu saman sisältöisenä kuin muulla henkilöstöllä. Matkapuhelinedun ja ateriaedun verotusarvo määräytyy Verohallinnon vuosittaisten päätösten mukaisesti. Työsuhdepyöräetu on mahdollista ottaa käyttöön samansisältöisenä kuin muulla henkilöstöllä, jolloin sen arvo vähentää rahana maksettavaa palkkaa.
Muut etuudet	Koko henkilöstöä koskevat etuudet.	Muut henkilöstön kokonaispalkitsemiseen kulloinkin sisältyvät etuudet, kuten vakuutusurva, työterveys-huolto, 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 varatoimitusjohtajat (ml. toimitusjohtajan sijainen) ovat vakuutettuja lakisääteisen työeläkevakuutuksen lisäksi vapaaehtoisella sijoitus-sidonnaisella 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	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.	Toimitusjohtaja kuuluu Johdon tulospalkkiojärjestelmään. Vuonna 2022 voimassa olevan tulospalkkiojärjestelmän ansaintajakso on yksi vuosi. Toimitusjohtajan palkkiomaksimi on 12 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa (kokonaiskuukausipalkka) vastaava määrä. Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista. Johdon tulospalkkiojärjestelmä sekä muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet on kuvattu kohdassa 4.
		Toimitusjohtaja kuuluu lisäksi vuoden 2019 alusta voimaan tulleeeseen johdon palkitsemisjärjestelmään, josta on vielä käynnissä järjestelmään kuuluvia kolmi-vuotisia ansaintajaksoja. Järjestelmä on kuvattu kohdassa 4.1.
		Toimitusjohtajan sijainen kuuluu sijoitusjohtajana sijoitustoiminnon palkitsemisjärjestelmän piiriin. Toimitusjohtajan sijaisen vuosipalkkiomaksimi Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmästä on 12 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa vastaava määrä (kokonaiskuukausipalkka). Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista. Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmä sekä muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet on kuvattu kohdassa 4.2.
Palkkioiden maksamisen edellytykset sekä lykkäys- ja takaisinperintäehdot	Tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on Ilmarisen vakavaraisuudelle asetettujen vähimmäisedellytysten täytyminen. Työeläkeyhtiöitä koskevan lainsäädännön mukaan huomattavat palkkiot tulee lykätä. Hallitus arvioi vuosittain ennen palkkion maksamista, onko palkkion maksamiselle esteitä tai tuleeeko palkkio periä takaisin kokonaan tai osittain perusteettomana etuna.	Palkkioiden maksamisen edellytykset ja esteet sekä lykkäys- ja takaisinperintäehdot on kuvattu kohdassa 4.4.
Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaus	Toimitusjohtajan kanssa on tehty kirjallinen toimitusjohtajan kanssa, jossa on sovittu toimitusjohtajan ehdoista. Toimitusjohtajan sijaisen kanssa, joka toimii sijoitusjohtajana, on tehty kirjallinen työsopimus, jossa on sovittu työsopimuksen ehdoista.	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 sopimuksesta tai laista johtuvia velvollisuuksiaan, yhtiöllä on oikeus päättää sopimus välittömästi ilman minkäänlaista maksuvelvollisuutta toimitusjohtajalle. Toimitusjohtajan sijaisen, joka toimii sijoitusjohtajana, 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 pätevyYTEEN ja suoriutumiseen.	Kuukausipalkka on kokonaispalkka, joka sisältää mahdollisen vapaan autoedun verotusarvon. Lisäksi maksetaan lomaraha.
Luontoisedut	Ateriaetu, matkapuhelinetu, vapaa autoetu ja työsuuhdepyöräetu.	Johtoryhmäjohtajilla on mahdollisuus vapaaseen autoetuun osana kokonaispalkkaa. Autopolitiikassa on määritelty johtoryhmäjohtajien työsuuhdeauton maksimihankintahinta. Luontoisetuina ovat lisäksi matkapuhelinetu ja ateriaetu samansisältöisenä kuin muulla henkilöstöllä. Matkapuhelinedun ja ateriaedun verotusarvo määräytyy Verohallinnon vuosittain tekemien päätösten mukaisesti. Työsuuhdepyöräetu on mahdollista ottaa käyttöön samansisältöisenä kuin muulla henkilöstöllä, jolloin sen arvo vähentää rahana maksettavaa palkkaa.
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.
Muuttuva palkitseminen	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. toimitusjohtajan sijaisena toimiva sijoitusjohtaja) kuuluvat Johdon tulospalkkiojärjestelmään. Vuonna 2022 voimassa olevan tulospalkkiojärjestelmän ansaintajakso on yksi vuosi. Johdon tulospalkkiojärjestelmään kuuluvien johtoryhmäjohtajien palkkiomaksimi on 8 kk:n laskennallista palkkaa vastaava määrä (kokonaiskuukausipalkka). Tavoitetasolla palkitseminen on puolet maksimista. Johdon tulospalkkiojärjestelmä sekä muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet on kuvattu kohdassa 4. Osa johtoryhmäjohtajista (pl. toimitusjohtajan sijaisena toimiva sijoitusjohtaja) kuuluu lisäksi vuoden 2019 alusta voimaan tulleeseen johdon palkitsemisjärjestelmään, josta on vielä käynnissä järjestelmään kuuluvia kolmivuotisia ansaintajaksoja. Järjestelmä on kuvattu kohdassa 4.1.
Palkkioiden maksamisen edellytykset sekä lykkäys- ja takaisinperintäehdot	Tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on Ilmarisen vakavaraisuudelle asetettujen vähimmäisedellytysten täyttyminen. Työeläkeyhtiöitä 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 maksamisen edellytykset ja esteet sekä lykkäys- ja takaisinperintäehdot on kuvattu kohdassa 4.4.
Irtisanomisaika ja irtisanomiskorvaus	Johtoryhmäjohtajien kanssa on tehty kirjalliset työsuuhdepyöräehdot, joissa on sovittu työsuuhdepyöräehdoista.	Johtoryhmäjohtajien irtisanomisaika on 6 kk sekä johtajan että yhtiön irtisanoessa sopimuksen. Irtisanomisaikana maksetaan irtisanomisaajan 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 hallitus on hyväksynyt yhtiölle uuden palkitsemispolitiikan 1.1.2022 alkaen.

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 (kokonaiskuukausipalkka) ja tavoitteille asetettujen mittareiden toteutumisesta. Tavoitteiden mittareiden toteutumistaso määrää lopullisen palkitsemisen määrän.

Tulospalkkioiden perusteena olevien tavoitteiden sisältö määritellään henkilön tehtävästä ja roolista riippuen yhtiön kunkin vuoden keskeisiä tavoitteita tukevasti ja siten, että ne tukevat myös yhtiön pidemmän aikavälin strategisten tavoitteiden toteutumista. Tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi toiminnan tehokkaaseen täytäntöönpanoon, kustannustehokkuuteen, asiakas- tai henkilöstötyytyväisyyteen tai henkilökohtaisiin suoritus- tai kehittymistavoitteisiin liittyen henkilön tehtävään ja hänen johtamansa toiminnon onnistumiseen tai esihenkilötyössä johtamisessa onnistumiseen. Sijoitustehtävissä työskentelevillä painottuvat sijoitustoiminnan menestyksestä hoitamista tukevat tavoitteet.

Tavoitteiden mittaamisen tulee perustua objektiivisiin mittareihin, joiden toteuma on yksiselitteisesti todennettavissa. Tämän vuoksi mittarien tulee pääsääntöisesti olla numeerisia ja 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.

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

4.1 Johdon tulospalkkiojärjestelmä

Johdon tulospalkkiojärjestelmän piirissä ovat toimitusjohtaja, johtoryhmäjohtajat (pl. sijoitusjohtaja), osastonjohtajat ja asiantuntijajohtajat. Johdon tulospalkkiojärjestelmän piiriin voidaan Ilmarisen hallituksen päätöksellä kutsua myös kriittisissä avaintehtävissä toimivia asiantuntijoita tai esihenkilöitä.

Johdon tulospalkkiojärjestelmässä palkitseminen perustuu yhden vuoden ansaintajaksolle. Kaikille yhteisinä tulostavoitteina ovat keskeisiä strategisia tavoitteita tukevat tavoitteet, jotka liittyvät kasvuun, vakavaraisuuteen, asiakas- ja henkilötyytyväisyyteen sekä tehokkuuteen. Lisäksi tuloskortteilla on henkilön johtaman organisaation tavoitteita tai muita henkilön työtehtävään liittyviä kehitys- tai suoritusavoitteita. Hallitus vahvistaa yhteiset tavoitteet sekä niiden mittarit ja painoarvot eri rooleissa vuosittain etukäteen.

Riskienhallinnan, compliance -toiminnon ja sisäisen tarkastuksen tavoitteet tulee määritellä siten, ettei näissä toiminnoissa työskentelevien riippumattomuus vaarannu.

Toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja johtoryhmäjohtajien osalta palkkioiden mitoitus on kuvattu kohdissa 2.4. ja 3. Muiden Johdon tulospalkkiojärjestelmään kuuluvien johtajien tulospalkkion enimmäismäärä on 5 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa (kokonaiskuukausipalkka) vastaava määrä. Tavoitetasolla palkitsemisen määrä on puolet maksimista.

Johdon tulospalkkiojärjestelmän ansaintajakso on kalenterivuosi ja järjestelmästä ansaitut palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen keväällä. Palkkioiden maksamisen edellytykset ja esteet, palkkioiden lykkäämiskäytännöt sekä mahdollisuudet palkkioiden takaisinperimiseen on kuvattu kohdassa 4.4.

Ilmarisessa on edelleen käynnissä Johdon aikaisemman, vuonna 2019 voimaan tulleen tulospalkkiojärjestelmän kolmivuotisia ansaintajaksoja, jotka ovat käynnistyneet peräkkäisinä vuosina. Järjestelmän palkitseminen on perustunut sekä yhden vuoden ansaintajaksolle asetettuihin vuosipalkkiotavoitteisiin että kolmen vuoden ansaintajaksolle asetettuihin kolmivuotisiin, hallituksen päättämiin kaikille yhteisiin tavoitteisiin. Vuositavoitteiden toteutumien perusteella ansaitut palkkiot on maksettu vuosittain ansaintavuoden päättymisen jälkeen ja kolmivuotisiin tavoitteisiin perustuvat palkkiot kolmivuotisen jakson päättymisen jälkeen. Tämän järjestelmän yhden vuoden ansaintajaksot ovat päättyneet ja käynnissä on vielä kaksi kolmivuotista ansaintajaksoa. Käynnissä olevat ansaintajaksot ovat seuraavat:

Ansaintajakso	Kolmivuotinen ansaintajakso alkanut	Kolmivuotinen ansaintajakso päättyy	Kolmivuotisten tavoitteiden palkkiot maksuun
2020-2022	1.1.2020	31.12.2022	kevät 2023
2021-2023	1.1.2021	31.12.2023	kevät 2024

4.2 Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmä

Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmän piirissä ovat kaikki sijoituslinjalla ja sijoitustoiminnan riskienhallintatehtävissä työskentelevät henkilöt ml. sijoitusjohtaja, joka on myös toimitusjohtajan sijainen.

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

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

Sijoitusjohdon tehtävissä tulospalkkio voi olla maksimissaan 4-12 kk:n laskennallista kuukausipalkkaa vastaava määrä (kokonaiskuukausipalkka). 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.

Sijoitustoiminnon tulospalkkiojärjestelmän ansaintajakso on kalenterivuosi ja järjestelmästä ansaitut palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen keväällä. Palkkioiden

maksamisen edellytykset ja esteet, lykkäämiskäytännöt 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.

Järjestelmään kuuluvien tulospalkkioiden perusteena on yhtiötason yhteisten tavoitteiden sekä omaan tehtävään liittyvien kehitys- tai suoritustavoitteiden tai linjan/osaston/tiimin tavoitteiden toteutuminen.

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.

Yleisen tulospalkkiojärjestelmän ansaintajakso on kalenterivuosi ja järjestelmästä ansaitut palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen keväällä. Palkkioiden maksamisen edellytykset ja esteet, lykkäämiskäytännöt sekä mahdollisuudet palkkioiden takaisinperimiseen on kuvattu kohdassa 4.4.

4.4 Palkkioiden maksamisen edellytykset ja esteet, lykkääminen ja takaisinperintä

Tulospalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että Ilmarisen vakavaraisuusasema ansaintavuoden päättyessä ja palkkioiden maksukuukauden 15. päivä on vähintään 1,0 ja vakavaraisuusaste vähintään 110 %. Hallitus arvioi vuosittain ennen palkkioiden tai niiden lykkäytyjen erien maksamista, onko palkkioiden maksamiselle jotain ehdoista johtuvia esteitä. Lisäksi hallitus voi päättää palkkioiden tai niiden vielä maksamattomien erien maksamatta jättämisestä, palkkioiden määrän leikkaamisesta tai niiden maksatusajankohdan siirtämisestä yhtiön taloudellisesta tilanteesta tai olosuhdemuutoksista johtuvista syistä.

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.

Työeläkevakuutusyhtiöitä koskevan lainsäädännön mukaan huomattavat palkkiot tulee lykätä. Ilmarisen palkitsemisjärjestelmissä 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.

Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmäjohtajien maksuun tulevat tulospalkkiot (ml. aikaisemmilta vuosilta lykkäytyjen palkkioiden maksut) eivät saa minään maksuvuonna ylittää henkilön palkkiomaksimin määrää. Mikäli määrä olisi ylittymässä, tehdään maksettaviin palkkioihin tarvittaessa lisälykkäys.

4.5 Henkilöstörahasto

Hallituksen hyväksymä henkilöstörahaston voittopalkkiojärjestelmä palkitsee Ilmarisen henkilöstörahastoon kuuluvaa henkilöstöä yhtiötason strategiisten 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 määriteltujen, strategiasta johdettujen Ilmarisen pitkäjänteistä menestystä tukevien tulostuntareiden toteuman perusteella. Voittopalkkion määrätymisperusteet käsitellään yhdessä 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.