

FÖRETAGSANSVAR 2017

ILMARINEN

INNEHÅLL

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ÖVERSIKT

ILMARINEN I KORTHET	6
Värderingarna styr vår verksamhet	7
Nyckeltal och samhällsekonomisk inkomstfördelning	7
ILMARINENS FÖRETAGSANSVAR	9
DEN BÄSTASERVICEUPPLEVELSEN	11
Skötseln av pensionsskyddet	12
Tjänster som avser att förlänga yrkesbanorna	14
SAMHÄLLET – KOSTNADSEFFEKTIV SKÖTSEL AV DEN GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTEN	16
ANSVARSFULLA PLACERINGAR	19
Skötseln av pensionstillgångarna	20
Hållbarhet utgör en del av placeringsbesluten	21
Aktiv ägarroll	23
Klimatpåverkan	25
Inverkan på byggd miljö	29
LOCKANDE ARBETSGIVARE	31
Arbetsplats som ger energi	32
Främjande av mångfald	34
Rättvisa löner och ersättningar	35
DE AFFÄRSETISKA PRINCIPERNA	36
Compliance	37
Ett ansvarsfullt kundarbete	38
Informationssäkerhet	38
TRANSPARENS	39
Öppen dialog med intressegrupperna	40
Konsekventa ställningstaganden	41
Transparent beskattning	42
ÖVRIGA UPPGIFTER OM FÖRETAGSANSVAR	44
Ilmarinens upphandlingar	45
Ledningen av företagsansvar	45
Redovisningsprinciper	45
ILMARINENS GRI-INNEHÅLLSINDEX	47

ILMARINENS ÅR 2017

” FRAMGÅNGSRIKT TILLSAMMANS

År 2017 var ett historiskt år för Ilmarinen. Ilmarinens och Eteras styrelser undertecknade i juni ett fusionsavtal, och efter bolagsstämmobeslutet och Finansinspektionens tillstånd kunde vi vid årsskiftet inleda verksamhet som Finlands största arbetspensionsförsäkringsbolag inom den privata sektorn. Vi sköter i fortsättningen arbetspensionsskyddet för över 1,1 miljon finländare.

Storleken är emellertid inte ett självändamål, utan målet med fusionen är att erbjuda kunderna allt mångsidigare tjänster och de bästa kundförmånerna. Det lyckas vi med genom att förena bägge bolagens styrkor och

kompetens och genom att utnyttja den förbättrade kostnadseffektiviteten som fusionen medför. Tillsammans vill vi göra Ilmarinen till ett smidigt och innovativt serviceföretag, som fungerar som drivkraft för hela arbetspensionsbranschen.

I samband med fusionen förtydligade vi vår strategi. Vårt mål är att vara den mest lockande arbetspensionssamarbetspartnern och våra hömstenar utgörs av bästa möjliga kundservice, effektiv verksamhet och stark solvens. För att nå dessa mål koncentrerar vi oss under de närmaste åren på att erbjuda bästa möjlig kundservice och digitala tjäns-

BILD: ANTTI KARPPINEN / KEKSI



Verkställande direktör Timo Ritakallio övergick till sin nya uppgift som chefsdirektör för OP Gruppen i början av mars.

ter, att placera lönsamt och att lyckas med fusionen.

Vi erbjuder de bästa kundförmånerna

Vi är ett ömsesidigt arbetspensionsbolag som ägs av våra kunder – vi finns således till för våra kunder. Vid utgången av 2017 hade 38 800 företag försäkrat sina arbetstagare i Ilmarinen. Det totala antalet försäkrade var 566 900 personer. Andelen försäkrade arbetstagare var 503 800 och andelen företagare 63 100. Premieinkomsten uppgick till 4,3 miljarder euro. Efter fusionen ökade antalet försäkrade till 690 000.

I slutet av året fick 336 700 personer pension från Ilmarinen och bolaget utbetalade pensioner till ett sammanlagt belopp på 4,7 miljarder euro. Vid ingången av år 2018 utbetalar vi pension till 470 000 personer.

Vi ansvarar således för sammanlagt över 1,1 miljarder finländares arbetspensionsskydd.

Vår kostnadseffektivitet var på samma sätt som under tidigare år på god nivå, och de totala rörelsekostnaderna utan kostnader för förberedelserna av fusionen sjönk från året innan. Omkostnadsprocenten var 81,1 procent.

Tack vare god solvens och kostnadseffektivitet steg återbärningarna som vi betalar till våra kundföretag till rekordhög nivå på 120 miljoner euro, vilket är 0,7 procent av lönesumman i våra kundföretag.

Synergifördelarna med fusionen kommer att synas i form av bättre kostnadseffektivitet och därigenom i form av ännu större kundåterbärningar under kommande år. Vårt mål är att spara minst 20 miljoner euro i de årliga sammanräknade omkostnaderna och likaså 20 miljoner euro i kostnader för placementsverksamheten fr.o.m. år 2020. Omkost-

nadsbesparingen styrs i sin helhet till förmån för kunderna.

Vi betjänar digitalt

I enlighet med vår strategi utvecklade vi nya digitala tjänster i syfte att stöda våra kunders arbetshälsa och arbetsmiljöledning. Vi ordnade våra tjänster för ett bättre arbetsliv i tre helheter: Luotaamo ger med hjälp av mobilapplikationen Parempi Vire och pulsenkäter en bild av hur man mår på arbetsplatsen, i Valmentamo stöds arbetsmiljöledning och i det virtuella kontrollrummet Ohjaamo har kundföretaget möjlighet att förutse och hantera risken för arbetsoförmåga. Konceptet syftar till att i samarbete med kunderna förbättra arbetslivets kvalitet, öka företagets produktivitet och förebygga arbetsoförmåga. Inom innovationsprogrammet Wauhdiitamo tog vi med kunderna i utvecklingen av tjänsterna.

Vi ordnade 44 utbildningsevenemang för ett bättre arbetsliv för våra kundföretag runt om i Finland, vilka samlade nästan 3 000 deltagare. Under året hade bolaget nästan 2 400 pågående projekt som stöder utvecklandet av arbetsförmågan, vilka omfattade 135 000 personer.

Vi stöder kundföretagen i hanteringen av risken för arbetsoförmåga och att förlänga yrkesbanorna också genom att erbjuda yrkesinriktade rehabiliteringsåtgärder. Vi utfärdade över 7 000 olika beslut om rehabiliteringsförmåner år 2017, vilket motsvarar en ökning med 10,7 procent från året innan. Arbetshälsotjänsterna och rehabiliteringen har som mål att minska kostnaderna som beror på arbetsoförmåga.

Det självständiga Finlands jubileumsår till ära ordnade vi en kampanj för att ta fram hundra gärningar för ett bättre arbetsliv. I

kampanjen utmanade vi företagen att ta fram idéer och gärningar som ökar de anställdas välbefinnande och energinivå, hjälper dem att orka i arbetet och skapar en positiv energi. Gärningarna sammanställdes på kampanjsidan som under jubileumsåret samtidigt också fungerade som en öppen portal för ett bättre arbetsliv.

Som den största aktören inom branschen vill vi i fortsättningen ta en ännu större roll än tidigare i stödjandet av arbetsförmåga, produktivitet och framgång i de finländska företagen. År 2018 lovar vi bygga ett bättre arbetsliv tillsammans med kunderna. Det fusionerade bolaget kan nu erbjuda bättre möjligheter och mångsidigare tjänster än tidigare.

Vi betjänar också våra pensionskunder di-

gitalt. Under de senaste åren har vi satsat på automatiseringen av pensionshandläggningen och på att utveckla elektroniska tjänster. Ålderspension söktes till 57 procent via nätet, och som snabbast kunde vi behandla ansökningarna på fyra minuter. Under året utfärdade vi totalt 28 600 nya pensionsbeslut. Det är 11 procent mer än året innan. Ökningen förklaras framför allt med det nya pensionslaget som introducerades i samband med pensionsreformen, dvs. partiell förtida ålderspension, om vilken vi utfärdade ungefär 3 000 beslut.

” ÅR 2018 LOVAR VI BYGGA ETT BÄTTRE ARBETSLIV TILLSAMMANS MED KUNDERNA.

EN ENERGISKAPANDE ARBETSPLATS STÖDER PRODUKTIVITETEN, INNOVATIVITETEN OCH SYNS OCKSÅ I FORM AV BÄTTRE KUNDUPPLEVELSER.

Vi placerar lönsamt

Det internationella ekonomiska läget utvecklades gynnsamt under året. Den ekonomiska utvecklingen stöddes av de viktigaste centralbankernas stimulerande penningpolitik, vilket höll räntenivån på en exceptionellt låg nivå. Företagen lyckades också förbättra sina resultat, och aktiekurserna fortsatte att stiga på alla huvudmarknadsområden.

Året var mycket gott med tanke på Ilmarinens placeringsverksamhet. Våra placeringar avkastade 7,2 procent, dvs. 2,7 miljarder euro.

Av de huvudsakliga tillgångsklasserna gav aktieplaceringarna den bästa avkastningen, 14,8 procent. Avkastningen på onoterade aktier steg upp till 26,8 procent. Ränteplaceringarna avkastade 1,6 procent och fastighetsplaceringarna 5,0 procent. Inom fast-

ighetsplaceringar fortsatte vi i enlighet med vår strategi att sprida placeringarna på den internationella fastighetsmarknaden.

Den långsiktiga årliga realavkastningen på Ilmarinens placeringar har sedan år 1997 varit i genomsnitt 4,3 procent. Detta överstiger klart det avkastningsantagande som Pensionsskyddscentralen använder i sina långsiktiga beräkningar och som för närvarande är 3,0 procent.

Tack vare ett gott placeringsresultat stärktes vår solvens ytterligare. Vid utgången av 2017 uppgick Ilmarinens solvenskapital till 9,4 miljarder euro och solvensnivån var 131,2 procent.

Det sammanslagna Ilmarinens placerings-tillgångar uppgick vid ingången av 2018 till 45,8 miljarder euro.

Vårt långsiktiga arbete i syfte att främja

ansvarsfulla placeringar och särskilt beaktandet av klimatpåverkan fick internationellt erkännande under året. Vi placerade oss i den bästa AAA-klassen på den internationella klimatorganisationens AODP-index, där man jämförde hur världens största investerare hanterar koldioxidrisken. Även miljöorganisationen WWF bedömde att Ilmarinen och de andra finländska pensionsbolagen placerar sig i topp i Europa då det gäller hur väl placeringarna följer Paris klimatavtal. Då det gäller fastighetsplaceringarna vidgade vi fastighetersnas miljöklassificering genom att även ta med gamla fastigheter i klassificeringen.

Vi genomför en lyckad fusion – med god energi

För Ilmarinens personal medförde 2017 och fusionen mycket nytt, men också osäkerhet om framtiden. På hösten orsakade förberedelserna av integrationen mycket arbete, där både Ilmarinens gamla och blivande anställda visade stor flexibilitet. I slutet av året inledde vi samarbetsförhandlingar i anslutning till fusionens personaleffekter. Förhandlingarna gäller hela personalen och fortsatte i januari 2018. Förhandlingsprocessen var öppen och ansvarsfull i enlighet med våra värderingar.

Vår tredje värdering, framgångsrikt tillsammans, framhövdes mycket långsamt med året, då vi begrundade förtydligandet av vår verksamhetskultur. Detta fick ökad konkret betydelse i och med fusionen, då vi fick en stor grupp nya medarbetare.

Vi vill vara en ansvarsfull arbetsgivare och genom vår egen verksamhet visa att arbetet kan vara energiskapande. En energiskapande arbetsplats stöder produktivitet, innovativitet och syns också i form av bättre kundservice. Vi får även i fortsättningen energi av

att arbeta tillsammans och att lära oss smarta handlingssätt av varandra. På så sätt kan vi genomföra fusionen framgångsrikt och uppnå integrationsfördelar.

Vi stöder personalens arbetshälsa och en god energinivå på många sätt. Våra förnyade arbetslokaler är ergonomiska och välfungerande. Vi fäster uppmärksamhet vid en sund kost, och vår egen friskvårdscoach aktiverar och hjälper även enskilda arbetstagare att finna lämpliga sätt att motionera. Arbetet har burit frukt: personalens frånvaro minskade med 14 procent från året innan.

I tävlingen Vastuullinen kesäduuni (Ansvarsfullt sommarjobb) placerade vi oss på andra plats och vi fick särskilt tack för att ha skapat en positiv upplevelse för de sökande. Vi ordnade rekryteringsstråning för att uppmärksamma de som sökte sommarjobb, men som inte denna gång blev valda. Arbetspensionsbolagets roll lämpar sig bra för att också förlänga yrkesbanorna i början av karriären.

En epok i Ilmarinen upphör i slutet av februari, då jag avslutar mitt arbete som verkställande direktör och övergår som chefsdirektör för OP Gruppen. Jag vill rikta mitt varma tack till Ilmarinens kunder, personal, styrelse och andra samarbetspartners för de gångna åren och samtidigt önska bästa framgång för Ilmarinens nya verkställande direktör Jouko Pölönen. Vårt samarbete kommer säkert att fortsätta även i de nya rollerna – framgångsrikt tillsammans mot nya utmaningar!

Timo Ritakallio
verkställande direktör (fram till 28.2.2018)



ILMARINEN I KORTHET

Ilmarinen är ett ömsesidigt arbetspensionsförsäkringsbolag som ägs av sina kunder. Vår uppgift är att säkerställa att de löntagare och företagare som är försäkrade i Ilmarinen får den pension som de intjänar i sitt arbete. Vi arbetar också för ett bättre arbetsliv och stöder på så sätt våra kunder att nå framgång.

Ilmarinen är ett ömsesidigt arbetspensionsförsäkringsbolag. Vår uppgift är att säkerställa att våra kunder får den pension som de intjänar i arbetet. Ömsesidigheten innebär att våra kunder äger Ilmarinen. (GRI 102-5) Genom att främja ett bättre arbetsliv stöder vi våra kunder att nå framgång.

Ilmarinen har två slag av försäkringar. Arbetspensionsförsäkring för arbetstagare (ArPL) tecknas av arbetsgivaren för de anställda, medan företagare tecknar en arbetspensionsförsäkring för företagare (FöPL) åt sig själva. Vi betjänar alla privata företag och företagare oberoende av företagsverksamhetens storlek eller bransch. År 2017 försäkrade vi över en miljon arbetstagare och 63 000 företagare. Vi utbetalade pension till cirka 337 000 pensionstagare. Från ingången av 2018 stiger antalet försäkrade till nästan 690 000 i och med Eteras fusion, och antalet pensionstagare uppgår till nästan en halv miljon. Sammanlagt ansvarar vi för över 1,1 miljarder finländares pensionskydd och mätt enligt antalet kunder är vi Finlands största arbetspensionsförsäkringsbolag inom den privata sektorn. (GRI 102-10)

Vi tillhandahåller täckande rehabiliterings- och arbetsmiljöledningstjänster för våra kunder. Dessutom är vi en betydande fastighetsinvestorare och uthyrare av affärslokaler och bostäder. I våra tjänster ingår också företagsfinansiering.

Vi sköter det lagstadgade pensionskyddet uteslutande i Finland. (GRI 102-6) Genom samarbetet med OP-Gruppen har vi ett landstäckande servicenät. Vi har placerat nästan 30 procent av våra placeringstillgångar i Finland. Andra betydande placeringmarknader är Europa, USA och Asien. Med undan-

tag för vår portföljförvaltare som följer den asiatiska marknaden i Hongkong, arbetar hela vår personal i Finland. (GRI 102-4)

Värderingarna styr vår verksamhet

Med anledningen av fusionen justerade vi vår strategi på hösten 2017. Vi koncentrerar oss under de närmaste åren på att erbjuda bästa möjlig kundförmåner och digitala tjänster, att placera lönsamt och att lyckas med fusionen. Vår vision är att vara det mest lockande arbetspensionsbolaget. Vi arbetar öppet, ansvarsfullt och framgångsrikt tillsammans. Vi anser att ansvarsfulla handlingar i allt det vi gör stärker vår dragningskraft som samarbetspartner i arbetspensionsärenden och stöder en effektiv affärsverksamhet.

Nyckeltal och samhällsekonomisk inkomstfördelning

År 2017 uppgick vår premieinkomst från arbetsgivare, arbetstagare och företagare till 4,3 miljarder euro och vi betalade ut pensioner för 4,7 miljarder euro. Genom vår placeringsverksamhet genererade vi 2,7 miljarder euro i nettointäkter. Placeringstillgångarnas värde ökade i slutet av året till 39,4 miljarder euro. Vid utgången av år 2017 hade Ilmarinen 567 anställda.

Största delen av Ilmarinens intäkter betalas ut i form av pensioner till nuvarande pensionstagare. Lika viktigt är emellertid att bereda sig för framtiden och att sköta om att pensionsmedlen också räcker till för kommande generationer. Noggrannare siffror som enbart gäller Ilmarinens verksamhet framgår av den inkomstfördelningskalkylen (Tabell 2).

TABELL 1.

NYCKELTAL OM ILMARINENS AFFÄRSVERKSAMHET OCH ORGANISATION (GRI 102-7)	2017	2016
Antal anställningar i slutet av redovisningsperioden	567	592
Premieinkomst, miljoner euro	4 312	4 302
Nettointäkter av placeringsverksamheten till verkligt värde, miljoner euro	2 693	1 743
Omsättning, miljoner euro	6 805	5 573
Placeringstillgångarnas värde, miljoner euro	39 355	37 214

Ilmarinens värderingar (GRI 102-16)



VÅR GRUNDLÄGGANDE UPPGIFT

är att sörja för att personalen i våra kundföretag får den pension som de intjänat i sitt arbete.

TABELL 2.

ILMARINENS SAMHÄLLSEKONOMISKA INKOMSTFÖRDELNINGSKALKYL (GRI 201-1)

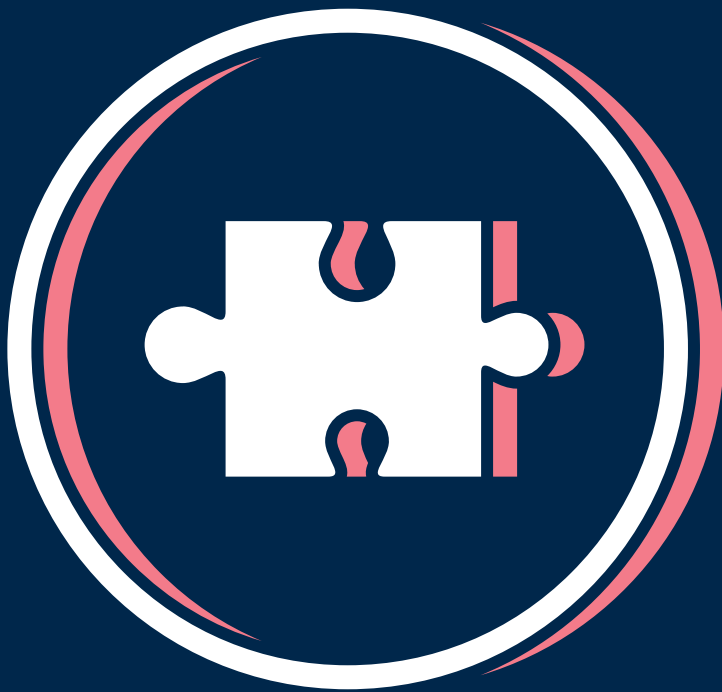
SAMHÄLLSEKONOMISK INKOMSTFÖRDELNINGSKALKYL, MILJONER EURO

INKOMSTBILDNING	2017	2016
Premieinkomst	4 311,6	4 301,8
ArPL, arbetsgivarens andel	2 885,3	2 947,8
ArPL, arbetstagarens andel	1 081,0	1 015,7
FöPL (företagare)	345,2	338,3
Kundåterbärningar från året innan	102,1	98,6
Nettointäkter av placeringsverksamheten exkl. rörelsekostnader	2 730,7	1 779,8
Övriga intäkter och kostnader	0,0	0,1
Intäkter sammanlagt	7 144,3	6 180,4
INKOMSTFÖRDELNING	2017	2016
Till pensionstagare	-4 721,8	-4 594,1
ArPL-pensionstagare	-4 372,7	-4 255,0
FöPL-pensionstagare	-349,1	-339,1
Avsättningar för framtida pensioner	-813,8	-2 057,0
Avsättningar för framtida risker	-1 327,2	732
Buffert för fluktuationer i placeringsintäkterna	-2 254,9	611
Buffert för fluktuationer i försäkringsrörelsens resultat	927,6	121
Kundåterbärningar	-120	-102
Personalkostnader	-50,8	-51,4
Övriga serviceproducenter	-99,5	-95,8
Källskatt	-11,1	-12
Donationer	-0,1	-0,1
Fördelning av intäkter sammanlagt	-7 144,3	-6 180,4

Ilmarinens tjänster (GRI 102-2)

Arbetsförmåga, produktivitet & framgång





ILMARINENS FÖRETAGS- ANSVAR

I och med vår lagstadgade grundläggande uppgift sköter vi en betydande del av finländarnas sociala trygghet. Skötseln av denna uppgift förutsätter att alla våra anställda bär ansvar. Vi anser att hållbarheten också stärker vårt anseende, stöder vår affärsverksamhet och är ett sätt att skilja oss från konkurrenterna. Vi använder många företagsansvarsmätare för att mäta den dagliga affärsverksamheten och för måluppställningen.

Ansvarsfulla och hållbara förfaranden hör till våra värderingar och är en oskiljaktig del av all vår verksamhet. I och med vår lagstadgade grunduppgift har vi ett stort samhälleligt ansvar: vi ansvarar för över 1,1 miljoner finländares pensionsskydd och sköter pensionstillgångarna för både nuvarande och framtida pensionstagare. Skötseln av denna uppgift förutsätter att alla anställda tar sitt ansvar. Hållbarhet utgör således en viktig del av vår verksamhetskultur.

Många av företagsansvarets mätare och nyckeltal är desamma som vi använder när vi mäter och ställer upp mål för affärsverksamheten. Hållbarhet är inte ett separat, påklippt delområde, utan en del av vår vardagliga verksamhet. Hållbarheten stärker vårt anseende, stöder vår affärsverksamhet och är ett sätt för oss att skilja oss från konkurrenterna. Därför är den direkt förknippad med vår strategi.

Då vi fastställer företagsansvarets olika delområden identifierar och beaktar vi megatrenderna som gäller hållbarhet i omvärlden och de teman som våra intressegrupper lyfter fram. Vi fastställde de väsentliga aspekterna inom vårt företagsansvar genom en omfattande utredning år 2015. Kartläggningen kompletterades med en enkät bland intressegrupperna 2016.

➔ KPI: ilmarinen.fi

➔ KPI: GRI-innehåll index

Ilmarinens företagsansvar

SAMHÄLLET

- Lagstadgad grunduppgift och en kostnadseffektiv och högklassig skötsel av den

DEN BÄSTA KUNDUPPLEVELSEN

- Skötseln av pensionsskyddet
- Tjänster för att förlänga yrkesbanorna

TRANSPARENS

- Öppen dialog med intressegrupper
- Konsekventa ställningstaganden
- Täckande rapportering om företagsansvar

ILMARINENS ANSVARSTAGANDE

DE AFFÄRSETISKA PRINCIPERNA

- Compliance-funktion som säkerställer att regleringen följs
- Väsentliga teman bl.a. dataskydd och ett ansvarsfullt kundarbete

ANSVARSFULLA INVESTERINGAR

- Skötseln av pensionstillgångarna
 - Aktiv ägarroll
- Ansvarsfullheten som en del av investeringsbesluten

EN ATTRAKTIV ARBETSGIVARE

- Energiserande arbetsplats
- Främjande av mångfald
 - Rättvisa löner och ersättningar



DEN BÄSTA SERVICE- UPPLEVELSEN

Vårt mål är att erbjuda den bästa kundupplevelsen inom arbetspensionsbranschen såväl för kundföretagen som för försäkrade och pensionstagare. De flesta av oss ansöker om pension bara en gång i sitt liv. Därför är det viktigt att pensionstjänsten lyckas utmärkt vid varje servicehändelse.

Skötseln av pensionsskyddet

Vår grundläggande uppgift är att säkerställa att personalen i våra kundföretag får den pension som de intjänat i sitt arbete. Arbetspensionen utgör en viktig del av det finländska socialskyddet och inverkar direkt på finländarnas välbefinnande.

År 2017 ansvarade vi för arbetspensionsskyddet för cirka var tredje finländare som arbetar inom den privata sektorn. De försäkrade utgjordes av 63 052 företagare och 38 766 företag, i vilka det arbetade sammanlagt över en halv miljon arbetstagare. Förra året samlade vi in arbetspensionsavgifter för 4,3 miljarder euro. Vi betalade pension till 337 000 personer till ett värde av över 4,7 miljarder euro.

Ilmarinens försäkrings- och pensionstjänster

Vårt mål är att erbjuda de bästa kundupplevelselserna av alla arbetspensionsförsäkringsbolag. Vi utvecklade våra tjänster för att göra det så enkelt och smidigt som möjligt för våra kunder att sköta sina försäkringsärenden. I enlighet med vår strategi har vi satsat på att utveckla digitala tjänster. Digitaliseringen gör det möjligt att erbjuda mer individuella och snabbare tjänster. Med hjälp av digitaliseringen förbättrar vi t.ex. effekten av våra arbetshälso-tjänster.

Försäkringstjänster

Vi utvecklar hela tiden våra tjänster i anslutning till vår grundläggande uppgift. Vi vill erbjuda kunderna så smidiga försäkringstjänster som möjligt.

År 2017 fortsatte vi att förtydliga och förenkla webbtjänsternas ärendekedjor. Vi vill att kunderna enkelt och snabbt ska hitta behövlig information. Vi vill att de ska kunna sköta sina

försäkringsärenden på nätet vid den tidpunkt som passar dem bäst. Resultaten av webbtjänstanvändarnas respons på hur troligt de är att de rekommenderar bolaget vidare (NPS) fortsatte att förbättras. Resultaten förbättrades avsevärt både för webbtjänsten och telefon-tjänsten i pensionsärenden redan år 2016, då användningen av det nya pensionssystemet etablerades. I poängsättningen är det sämsta möjliga betyget -100 och det bästa +100. För resultatet redogörs i tabell 4.

Vi informerade kunderna om de ändringar som inkomstregistret medför när det träder i kraft 2019. Vi uppmanade kunderna att övergå från årsanmälan till månadsanmälan. För månadsanmälare räknas arbetspensionsförsäkringsavgifterna genast. Företaget slipper eventuella överraskande utjämningsfaktorer och en arbetsam åsanmälan. Genom att informera om fördelarna med månadsanmälan stöder vi kundföretagens betalningshantering. I värsta fall kan en överraskande utjämningsfaktura leda till betalningssvårigheter. Insamlingen av pensionsavgifterna utgör en del av vårt ansvar gentemot de försäkrade arbetstagarna. Ilmarinens kreditförluster i samband med konkurser har minskat de senaste åren. Efter att inkomstregistret tas i bruk är det inte längre möjligt att lämna en årsanmälan. Uppgifterna ska anmälas till inkomstregistret i samband med lönebetalningen. Den viktigaste fördelen med systemet är att arbetsgivaren endast behöver anmäla uppgifterna till ett ställe.

Pensionstjänster

De flesta av våra pensionskunder ansöker om pension bara en gång i sitt liv. Därför är det viktigt att våra pensionstjänster fungerar utmärkt i samband med varje servicehän-

TABELL 3.

ANDELEN KUNDER SOM VALDE ATT STANNA I BOLAGET (KPI 12)	2017	2016
Andelen kunder i procent som valde att stanna i bolaget	94,5 %	95,1 %

TABELL 4.

SANNOLIKHETEN ATT ILMARINENS KUNDER REKOMMENDERAR BOLAGET VIDARE, DVS. NPS (GRI 102-43)	2017	2016
Webbtjänstens NPS	33	31
Telefontjänstens NPS	74	66
Pensionstjänstens NPS	31	36
Försäkringstjänstens NPS	34	28

delse. I handläggningen av pensionsansökningar fäster vi särskild uppmärksamhet vid snabbheten, dvs. vid handläggningstiden och handläggningens kvalitet. Vi mäter hur vi lyckas inom dessa delområden. År 2017 var NSP-resultatet som gavs av dem som fått ett pensionsbeslut 57, vilket var den högsta uppmätta siffran. Andelen som förhöll sig kritiska sjönk till under en tiondel av svarandena.

I bruktagandet av ett nytt pensionshandläggningssystem åren 2015–2016 orsakade köer i pensionshandläggningen. Största delen av köerna kunde åtgärdas redan under år 2016 och handläggningen var åter på normal nivå i början av 2017. Tack vare automatiseringen och etableringen av det nya systemet har handläggningstiderna förkortats i jämn takt. Största delen av de beslut som bereds automatiskt ges inom en dag. Som snabbast ger vi ett beslut på en ansökan som inlämnats via nätet på fyra minuter. Av ansökningarna om ålderspension lämnas nästan två av tre

beslut via nätet, och som helhet handläggs en knapp tredjedel av ansökningarna om ålderspension automatiskt. Vi kontrollerar den automatiska pensionshandläggningen aktivt genom stickprov och granskar t.ex. beslut om exceptionellt stora pensioner.

Även i fråga om invalidpensioner har handläggningstiderna förkortats. År 2016 räckte handläggningen i genomsnitt 116 dagar och år 2017 76 dagar. Trots detta har vi ännu inte uppnått den handläggningstakt som vi eftersträvar. Handläggningstiden och hur handläggningen framskrider lyftes också fram i den enkät som vi lät genomföra bland dem som fått ett pensionsbeslut. Andelen som ansåg att handläggningstiden var för lång, sjönk emellertid från året innan.

Som KPI-mätare följer vi upp huruvida pensionsbesluten ges i rätt tid, dvs. under den månad när pensionen börjar och hur stor andel av pensionsbesluten som vi ger fram till det. År 2017 rapporterade vi vid sidan av an-

delen pensionsbeslut som ges i rätt tid även andelen beslut som ges snabbt, dvs. andelen pensionsbeslut som ges före pensionens begynnelsemånad. Från år 2018 framåt rapporterar vi andelen snabba pensionsbeslut, dvs. pensionshandläggningstiderna i dagar såsom KPI-mätare. Målet är att upprätthålla samma nivå på pensionsbesluten som 2017.

Pensionslagstiftningen reviderades vid ingången av år 2017. I fortsättningen stiger pensionsåldern gradvis och pensionstillväxten är i alla pensionsklasser 1,5 procent om året. Som ett ansvarsfullt försäkringsbolag informerar vi våra kunder om ändringarna i pensionsåldern och framhäver att arbete fram till den målsatta pensionsåldern inverkar positivt på det egna pensionsskyddet. En längre yrkesbana kompenserar den mindre tillväxten.

I och med pensionsreformen lanserades partiell förtida ålderspension och arbetslivspension som två helt nya pensionsformer. Partiell förtida ålderspension gör det möjligt att lyfta pension redan före den egentliga ålderspensionen. Det är möjligt att ta ut 25 eller 50 procent av det slutliga ålderspensionsbeloppet. Arbetet kan fortsätta antingen på heltid eller deltid vid sidan av partiell förtida ålderspension. Det är också möjligt att sluta arbeta. Partiell förtida ålderspension minskar den slutliga ålderspensionen med 0,4 procent för varje månad som pensionen tidigare läggs. Förtidsminskningen räknas för de månader som föregår den lägsta pensionsåldern. Som pensionsform ersätter partiell förtida ålderspension deltidspensionen. Partiell förtida ålderspension var år 2017 en klart populärare pensionsform än deltidspension. Under året utfärdade vi 2 996 beslut om pensionen i fråga.

Med en enkätundersökning utredde vi

grunderna till att man ansökt om partiell förtida ålderspension och de sökandens levnadssituation. Majoriteten av de sökandena ansökte om pension för att få tilläggsinkomster och fortsatte att arbeta vid sidan av pensionen. Särskilt männen fortsatte att arbeta vid sidan av pensionen. Företagare fortsatte oftare än andra att arbeta deltid och högre tjänstemän att arbeta heltid.

Vi uppmuntrar sökandena att noggrant bedöma om partiell förtida ålderspension är den rätta pensionsformen för dem. Partiell förtida ålderspension kan ge extra inkomster i slutet av yrkesbanan, men den minskar den slutliga pensionen under hela resten av livet. Personer som ansökt om pension kan annullera sitt pensionsbeslut fram till given frist.

Arbetslivspension är avsedd för personer som fyllt 63 år eller äldre, vilka har en lång yrkesbana i ett ansträngande och slitsamt arbete bakom sig. Intresset för arbetslivspension var som väntat rätt anspråkslöst ännu år 2017; vi beviljade ett positivt förhandsbeslut. Arbetslivspension kan börja tidigast vid 63 års ålder, vilket sammanföll med den lägsta åldern för ålderspension år 2017. Arbetslivspension kan börja tidigast år 2018, då pensionsåldern stiger med tre månader. Även då kan arbetslivspension lyftas endast tre månader före den slutliga ålderspensionen. I fortsättningen kommer åldern för ålderspension emellertid att stiga gradvis, vilket också antas öka intresset för arbetslivspension.

Serviceupplevelsen utgör kärnan i strategin

Kundupplevelsen utgör ett av de viktigaste delområdena i vår strategi för åren 2016–2020. Vi mäter och följer kundernas serviceupplevelse på flera ställen i servicekedjan. Den information som insamlas används i

PENSIONSBESLUTENS HANDLÄGGNINGSSNABBHET (KPI 13)

	2017	2016
Pensionsbeslut som getts under pensionens begynnelsemånad och fram till begynnelsemånaden	69,5 %	69,3 %
Pensionsbeslut som getts före pensionen börjat (snabba pensionsbeslut)	42,6 %	35,0 %

TABELL 5.

ANDELEN INVALIDPENSIONSBESLUT SOM INTE ÄNDRAS I BESVÄRSINSTANSENA

	2017
Andelen avslagna invalidpensionsbesluten	34,9 %
Andelen beslut som ändrats i besvärnämnden för arbetspensionsärenden	15,6 %

TABELL 6.

Andelen avslagna invalidpensionsbeslut räknas utifrån de invalidpensionsbeslut som Ilmarinen utfärdar under året (ansökningar om full invalidpension och delinvalidpension)

Andelen beslut som ändrats i besvärnämnden för arbetspensionsärenden räknas utifrån de beslut som har hänskjutits till besvärnämnden för behandling.

utvecklingen av serviceupplevelsen. Under innevarande strategiperiod kommer vi att söka och genomföra digitala tjänster som ökar arbetsförmågan, produktiviteten och framgången i kundföretagen.

Den första omgången av den interna Wauhdittamo-processen stärkte vår uppfattning om hur viktigt det är att göra kunderna bättre delaktiga i serviceutvecklingen. I Wauhdittamos andra omgång på våren 2017 deltog representanter för cirka 30 kundföretag. Särskilt intresset för att utveckla smidiga och enkla processer engagerade våra kunder. Även den investerargrupp som bedömde teamens förslag var representerad både av kunderna och Ilmarinen. Investerarna valde två av teamens förslag till utvecklandet av en smidig process: den första gällde led-

arskap baserat på föregångarskap och den andra transparenta serviceprocesser för små och medelstora företag. Utvecklingsprocessen avbröts tillfälligt vid årsskiftet på grund av Eteras fusion. Tack vare de positiva erfarenheterna kommer Wauhdittamos följande omgång att inledas år 2018. Innovationsprocesserna utvecklas vidare utifrån responsen från deltagarna.

Under året fick vi goda erfarenheter av hur man sköter kundtjänsten i sociala medier. Facebook har blivit en viktig kanal, via vilken cirka 27 kunder kontaktade vår kundtjänst per månad. Via Twitter har det endast kommit in några få meddelanden till kundtjänsten.

Tjänster som avser att förlänga yrkesbanorna

Hantering av risken för arbetsförmåga i kundföretagen utgör en viktig del av arbetspensionsförsäkringsbolagets verksamhet. Utöver lagstadgade rehabiliteringstjänster har kunderna allt mer börjat förvänta sig att Ilmarinen också erbjuder sakkunskap för utvecklande av arbetsmiljöledningen och utvecklande av arbetslivets kvalitet. Vi minskar risken för arbetsförmåga i kundföretagen genom ett systematiskt samarbete. Vi stöder hanteringen av personalkostnaderna och ett produktivt arbete. Vi bidrar för egen del till att minska kostnaderna för arbetsförmåga och till att förlänga yrkesbanorna. Enbart inom den privata sektorn uppskattades kostnaderna för arbetsförmåga ha uppgått till cirka 3,5 miljarder euro förra året. År 2017 har vi förtydligat de tjänster som vi tillhandahåller för våra kundföretag genom att sammanställa dem till ett servicekoncept för ett bättre arbetsliv. Konceptet omfattar såväl åtgärder för upprätthållande av arbetsförmågan som yrkesinriktad rehabilitering som avser att förebygga och behandla arbetsförmåga.

Yrkesinriktad rehabilitering

Yrkesinriktad rehabilitering kan sökas av arbetstagare och företagare som har en sjukdom eller skada som försvårar arbetet eller som utgör en risk för att arbetsförmågan ska gå förlorad. Antalet ansökningar om yrkesinriktad rehabilitering har ökat under de senaste åren. Vi har aktivt informerat om nyttan med rehabilitering. Rehabilitering är ett effektivt sätt att minska kostnaderna för invalidpensioner och därför ser vi gärna att andelen rehabiliteringsansökningar fortsätter att öka. På lång sikt är målet att minska antalet ansökningar

med hjälp av förebyggande arbetshälsotåtgärder. År 2017 ökade andelen rehabiliteringsbeslut som vi utfärdare med cirka två procent. Andelen beslut om olika rehabiliteringsförmåner ökade med över tio procent.

Ilmarinens rehabiliteringstjänster innehåller bl.a. utbildning för förmännen i kundföretagen samt råd och konsult hjälp i planeringen av rehabilitering både för chefer och personal. För rehabiliteringsklienten sammanställs en individuell rehabiliteringsplan, som är lämplig för rehabiliteringsklienten och arbetsplatsen. För varje rehabiliteringsklient utses en egen rehabiliteringsexpert som ger råd och stöder rehabiliteringsprocessen. Då rehabiliteringsplaner utarbetas anlitar Ilmarinen ett landsomfattande nätverk av serviceproducenter. Små arbetsgivarföretag som har endast lite erfarenhet av den yrkesinriktade rehabiliteringspraxisen behöver extra stöd.

Då nedgången i arbetsförmågan beror på försämrad fysisk prestationsförmåga har man märkt att traditionella yrkesinriktade rehabiliteringsåtgärder fungerar bäst. Inom projektet Ponnahduslauta, som avslutades år 2017, sökte vi nya yrkesinriktade rehabiliteringsmetoder särskilt för klienter med mentala hälsoproblem. Projektet genomfördes i samarbete med Orton Pro och Varma. Till projektet valdes särskilt högt utbildade. Sannolikheten för att söka sig till yrkesinriktad rehabilitering på grund av mentala hälsoproblem är störst i den gruppen. Fyrtioåtta procent av dem som deltog i projektet kunde återgå till arbetslivet. Projektdeltagarna hade tidigare deltagit i rehabiliteringsperioder i upp till sex år och brottades med svåra mentala hälsoproblem. Bägge faktorer minskar sannolikheten för en återgång till arbetet. Resultaten väntas förbättras ytterligare, då man utifrån projektet utvecklar

FÖRHANDSBESLUT OM REHABILITERING (KPI 14)

	2017	2016
Antalet förhandsbeslut om rehabilitering, st.	3 485	3 399

TABELL 8.

REHABILITERINGENS EFFEKTER (KPI 15)

	2017	2016
Andelen rehabiliteringsklienter som står till arbetsmarknadens föfogande efter avslutad rehabilitering	69 %	70 %

verksamhetsmodeller för rehabiliteringsklienter i ett tidigare skede.

Sedan 2015 har de som ansökt om invalidpension direkt fått ett beslut om sin rätt till yrkesinriktad rehabilitering utan särskild ansökan. Enligt Pensionsskyddscentralens utredning avbryter 30 procent av dem som fått ett automatiskt beslut sin rehabilitering. Av dem som själva ansökt om rehabilitering avbryter 15 procent sin rehabilitering. På våren tog vi således i bruk en ny tjänst där vi erbjuder dem som fått ett automatiskt beslut en möjlighet att få individuell handledning. Rehabiliteringsklienterna aktiveras att välja lämpliga serviceproducenter med vilka de diskuterar möjligheterna att återgå till arbetet och yrkesinriktade rehabiliteringsalternativ. Om det tar lång tid innan processen inleds efter förhandsbeslutet om rehabilitering, ökar risken för att personen går i pension i förtid.

Som en del av aktiveringen av dem som fått ett rehabiliteringsbeslut inledde vi ett pilotprojekt tillsammans med Vetrea Terveys Oy. Inom pilotprojektet kan vi foga aktiverings- och konditionsåtgärder till rehabiliteringen i syfte att förbättra arbetskonditionen och på så sätt påskynda återgången till arbetet. Fogandet av element som förbättrar den fysiska

prestationsförmågan till rehabiliteringen är nytt, eftersom man tidigare tolkat att de står utanför möjligheterna till yrkesinriktad rehabilitering. Förståelsen för sambandet mellan den fysiska prestationsförmågan och orkandet i arbetet har emellertid ökat under de senaste åren. Vi bedömer hur bra tjänsten lämpar sig i den yrkesinriktade rehabiliteringsprocessen, följer upp rehabiliteringens effekter, utvecklingen av rehabiliteringsklientens arbetskonfektion och de motionsbaserade aktiviteternas inverkan på rehabiliteringen och återgången till arbetet. Pilotprojektet fokuserar särskilt på rehabilitering efter sjukdomar i stöd- och rörelseorganen.

Hälsofrämjande arbete

Vi förtydligade våra tjänster för hanteringen av risken för arbetsförmåga genom att sammanställa både gamla och nya tjänster i anslutning till hanteringen av risken för arbetsförmåga till ett servicekoncept för ett bättre arbetsliv. Konceptet består av tjänsterna Luotaamo, Valmentamo och Ohjaamo. Med hjälp av Luotaamo kartlägger kunderna arbetsförmågans nuläge i sina företag. Luotaamo innehåller t.ex. mobilapplikationen Parempi Vire, som mäter hur arbetstagarna mår i sitt arbete. Valmentamo erbjuder kunderna nya kunskaper och insikter både digitalt och i form av närstudier för utvecklandet av arbetsförmågan. Ohjaamo innehåller tjänster för uppföljningen av hur arbetsförmågan utvecklas. På lång sikt ger tjänsterna en unik utsikt över det finländska arbetslivet. Vi hoppas att detta ska gynna hela samhället i framtiden.

Ilmarinen har noggranna anvisningar och regler för den arbetshälsoverksamhet som görs tillsammans med kundföretagen. Utgångspunkten är alltid att det finns en risk för arbetsförmåga hos kunden och ett behov av arbetsmiljöledning. Vi ställer upp mål och mätare för samarbetsprojekten och fäster särskild uppmärksamhet vid att styra och hantera kostnaderna. Vi redogör för riktlinjerna i vår arbetshälsoverksamhet på vår webbplats.

Samarbetet med kunderna är systematiskt och målinriktat. Projekten allokeras alltid på gemensamt identifierade utmaningar inom arbetsmiljöledning. Vi upprättar skriftliga avtal över samarbetet. Resultatet av tjänsterna följs upp med bland annat gemensamt överenskomna mätare och kundenkäter.

Under året lanserade vi två Vire-tjänster i anslutning till Luotaamo för hela vår kundkrets. Med hjälp av mobilapplikationen Parempi Vire

kan arbetstagare och företagare mångsidigt förbättra sitt orkande och få handledning för sitt välbefinnande. Työvire är en kompakt personalenkät som består av 12 frågor, med vilka man mäter personalens arbetsförmåga och välbefinnande. Enkäten hjälper arbetsgivaren att reda ut de ärenden som behöver utvecklas inom ramen för samarbetet och att allokera åtgärderna rätt.

Erfarenheterna av tjänsten Sopiva työ (Lämpligt arbete), som togs i bruk på hösten 2016, har varit goda under år 2017. Särskilt storföretagen har med intresse tagit i bruk tjänsten som stöder arbetsgivaren att ingripa i ett tidigt skede då en arbetstagare har svårt att klara arbetets utmaningar. Med hjälp av tjänsten strävar vi efter att stöda enskilda arbetstagare att fortsätta i arbetet så länge som möjligt. Vi genomför tjänsten i samarbete med bemanningsföretaget Barona.

Behovet av att digitalisera tjänsterna grundar sig på det ökade behovet av effektiva och effektfulla tjänster. Finansinspektionens nya anvisningar på våren 2016 om hanteringen av risken för arbetsförmåga ledde till att finansieringen av arbetshälsoverksamheten minskade och att kundernas ansvar ökade. Anvisningarna har förtydligat de gemensamma spelreglerna och ökat verksamhetens transparens. Kostnadseffektiva tjänster av hög kvalitet har blivit allt viktigare konkurrensfaktorer.

Vi har minskat användningen av utomstående tjänsteleverantörer i arbetshälsoarbetet och fokuserat på att utveckla egna tjänster för våra kundföretag. År 2017 var det första året under vilket vi hade tre anställda regionala arbetshälsochefer. Arbetshälsoverksamheten har i stor utsträckning aktiverats i regionerna. I Tammerfors, Åbo och Uleåborg genomförde

Ilmarinens egna experter över 400 sparringar.

Dragkraft och klarhet i arbetshälsoverksamheten medför också det nya projektet Työkykymestari (Mästare på arbetshälsa) som inleddes på hösten 2017. Informationen om arbetshälsa, som kunderna tidigare upplevde som splittrad, har sammanställts till ett och samma utbildningskoncept. Utbildningsdeltagarna bygger tillsammans med Ilmarinens experter en arbetshälsoplan för det egna företaget. Mått i antalet anmälda visade sig utbildningen vara en succé redan innan utbildningsperioden började. Den första utbildningen fylldes snabbt, främst av representanter från stora och medelstora företag. Vi önskar även få med mindre kundföretag. Vi planerar två utbildningar till hösten 2018.

Vi mäter kvaliteten av vårt hälsofrämjande arbete med den nytta som kunderna upplever

sig ha av samarbetet och kundernas vilja att rekommendera Ilmarinens tjänster vidare. Viljan hos deltagarna i arbetshälsoprojekten att rekommendera bolaget (NPS) ökade klart från 2017. Siffrorna presenteras i tabell 9.

Vi strävar efter att sprida kundernas kunskaper om faktorer som bidrar till att upprätthålla arbetsförmågan också i medierna. MTV visade under året två produktionsperioder av serien Duunikunto i anslutning till programmet Huomenta Suomi. Vi har bland annat deltagit i serien med expertis. Den femte produktionsperioden av serien genomförs under år 2018.

➔ Hantering av risken för arbetsförmåga

TABELL 9.

ARBETSHÄLSOTJÄNSTERNAS EFFEKTER (KPI 16)	2017	2016
Arbetshälsoprojektens effekter (1–5)	4,5	4,0
Sannolikheten för att kunden rekommenderar bolaget vidare (NPS)	82	70

SAMHÄLLET KOSTNADSEFFEKTIV SKÖTSEL AV DEN GRUNDLÄGGANDE UPPGIFTEN

Skötseln av pensionsskyddet förutsätter en kostnadseffektiv verksamhet. Kostnadseffektiviteten är också en viktig konkurrensfaktor. Den utgör grunden för hela systemets hållbarhet och dess samhällsliga berättigande. Som en stor aktör inverkar vi i betydande grad på hela det finländska pensionssystemets genomsnittliga kostnadseffektivitet.



För att kunna sköta pensionsskyddet på ett ansvarsfullt sätt krävs en kostnadseffektiv verksamhet. Kostnadseffektivitet är en viktig konkurrensfaktor för oss och ett centralt krav med tanke på hela systemets hållbarhet och berättigande. Som en stor aktör inverkar vi i betydande grad på pensionssystemets genomsnittliga kostnadseffektivitet.

Vi finansierar vår verksamhet med den omkostnadsandel som ingår i arbetspensionsavgiften. Kostnaderna för placeringsverksamheten täcks med placeringsintäkterna. Effektiviteten återspeglas direkt i kostnaderna för verksamheten och i de effekter som vår verksamhet har för kunderna. Pensionsbolagens effektivitet jämförs med omkostnadsprocenten. Omkostnadsprocenten beskriver förhållandet mellan pensionsbolagets driftskostnader och omkostnadsinkomst. Ju effektivare vår verksamhet är, desto större är omkostnadsöverskottet och desto bättre återbärningar kan vi betala våra kunder. Utöver kostnadseffektiviteten inverkar även pensionsbolagets solvens på kundåterbärningarnas storlek.

Ilmarinens styrelse ställer upp bolagets kostnadseffektivitetsmål varje år. Utifrån det ställer Ilmarinens ledning upp kostnadseffektivitetsmålen och åtgärdsplanerna för organisationens olika funktioner samt följer upp och bedömer hur målen uppfylls. År 2017 täcktes driftskostnaderna med den omkostnadsdel som ingår i arbetspensionsförsäkringsavgifterna för 108,9 miljoner euro. Resultatet av omkostnadsrörelsen var 25,4 miljoner euro och omkostnadsprocenten var 81,1 procent. Kalkylmässigt ökade omkostnadsprocenten från år 2016, fastän de utgifter som täcks med omkostnadsinkomsten var på nästan oförändrad nivå. År 2016 var omkostnadsprocenten 74,9 procent. Förändringen beror på att omkostnadsdelen som ingår i arbetspensionsförsäkringsavgiften sänktes med cirka 7 procent.

De arbetspensionsförsäkringsavgifter som social- och hälsovårdsministeriet fastställer är desamma oberoende av pensionsbolag. Därför är den kundåterbärningssumma som utbetalas till kunderna i form av avgiftsnedsättningar en av de viktigaste konkurrensfaktora

erna mellan arbetspensionsbolagen. Sedan ingången av 2017 har pensionsbolagen kunnat återbära hela omkostnadsöverskottet till sina kunder. Tack vare en god kostnadseffektivitet kunde vi återbära ett rekordstort belopp på 120 miljoner euro i kundåterbärningar, vilket var cirka 18 miljoner mer än året innan. Återbärningarna sänker de arbetspensionsförsäkringsavgifter som Ilmarinens företagskunder betalar med i genomsnitt 0,7 procent i förhållande till lönesumman.

Även om vi kunde betala våra kunder rekordstora kundåterbärningar, vill vi ytterligare förbättra vårt resultat. Genom att fusionera Etera med Ilmarinen vid ingången av 2018 eftersträvas ytterligare förbättringar i kostnadseffektiviteten. Ilmarinens styrelse ställde i sitt fusionsbeslut som mål att minska omkostnaderna med 20 miljoner euro fram till år 2020. Inbesparingen har räknats utifrån bolagens sammanräknade omkostnader för år 2016. Vi förbättrade kostnadseffektiviteten bland annat genom att upplösa överlappande funktioner. Utöver omkostnadsbesparingar strävar vi efter en besparing på 20 miljoner i placeringskost-

naderna på årsnivå. Kostnadsbesparingarna förbättrar hela de finländska arbetspensionssystemets effektivitet. Nyttan med att förbättra kostnadseffektiviteten ökade då de nya kundåterbäringsgrunderna trädde i kraft vid ingången av 2018. Revideringen innebar att man övergick till bolagsspecifika beräkningsgrunder för återbärningarna. Återbärningar enligt de nya grunderna betalas år 2019. Pensionsbolagen beslutar i fortsättningen själva om utbetalningen av återbärning till sina kunder.

Utöver omkostnadsprocenten mäter vi även Ilmarinens verksamhetseffektivitet med de absoluta verksamhetskostnaderna i euro. Vi rapporterar om prognoserna för omkostnadsprocenten och verksamhetskostnaderna till Ilmarinens styrelse varje månad. De totala driftskostnaderna, inklusive placeringsverksamheten, var 150,3 miljoner euro. Ökningen av de totala driftskostnaderna berodde på kostnaderna för fusionen mellan Ilmarinen och Etera vid årsskiftet 2018. Kostnaderna för den egentliga verksamheten minskade.

TACK VARE EN GOD KOSTNADSEFFEKTIVITET KUNDE VI ÅTERBÄRA ETT REKORDSTORT BELOPP PÅ 120 MILJONER EURO I KUNDÅTERBÄRINGAR.

TABELL 10.

ILMARINENS OMKOSTNADSPROCENT (KPI 1 OCH 2)	2017	2016
Omkostnadsprocent	81,1 %	74,9 %
Totala driftskostnaderna (miljoner euro)	150,3*	147,2

*) De totala driftskostnaderna 2017 innehåller kostnader för fusionen mellan Ilmarinen och Etera för 5,6 miljoner euro.

PENSIONSSYSTEMETS FUNKTION INTRESSERAR FINLÄNDARNA

De finländska arbetspensionssystemet har internationellt bedömts vara ett av de bästa i världen. I den internationella Mercer Global Pension Index-jämförelsen var vi på femte plats år 2017. För fjärde året i rad fick Finland fulla poäng i det avsnitt som mäter systemets transparens. Före Finland i den totala jämförelsen kom Danmark, Holland, Australien och Norge, som var med för första gången. Sverige placerade sig genast efter Finland i jämförelsen.

Vårt arbetspensionssystem har också ett starkt stöd bland finländarna. Det framgick av den utredning som vi lät göra tillsammans med Arbetspensionsförsäkrarna Tela rf. Majoriteten av finländarna stöder arbetspensionssystemets grunder, såsom inkomstbundenhet, pensionernas oantastlighet och en finansiering som grundar sig på solidariskt ansvar mellan generationer. Det ordnades ett diskussionsforum om undersökningsresultaten på samhällsevenemanget Finlandsarenan (SuomiAreena) i juli. Evenemangets rubrik "Skulle du ta svärmor att bo med" er hänvisar till en situation, där Finland inte skulle ha dagens arbetspensionssystem.

Förtroendet för arbetspensionssystemet hänger nära samman med diskussionen om arbetspensionssystemets hållbarhet och rättvisa mellan generationerna. Världsekonomin växer och ekonomin i Europa har vänt uppåt efter en lång recession. Särskilt den ökade sysselsättningen och därigenom den ökade lönesumman har förbättrat hela arbetspensionssystemets hållbarhet. Om särskilt utvecklingen av de unga åldersklassernas sysselsättning och lönesumma börjar gå upp, kan den minska skillnaden mellan premieinkomsten och utbetalda pensioner. Finlands pensionssystem har sedan 2012 betalat ut mer i pensioner än vad som kommit in i arbetspensionsavgifter.

I augusti väckte Bengt Holmström, som är professor i nationalekonomi vid MIT och nobelpristagare i ekonomi, diskussion om finländska pensionstillgångarnas tillräcklighet. De frågor som lyftes fram i diskussionen har också identifierats inom pensionssystemet. Man började bereda sig för en med tanke på det finländska arbetspensionssystemet ogynnsam befolkningsutveckling redan på 1980-talet genom att fondera pensionstillgångar. Tack vare det har den negativa skillnaden mellan arbetspensionsavgifterna och utbetalda pensioner kunnat täckas med avkastningen på fonderna. Därtill har man lyckats höja den genomsnittliga pensioneringsåldern inom

systemet. Arbetspensionsavgifterna är också på en nivå som motsvarar de långsiktiga hållbarhetsmålen. Livslängdscoefficienten, som togs i bruk 2010, inverkar också på pensionssystemets ekonomi. Tillsvidare har avkastningen på pensionsfonderna inneburit att varje generation fått mer pension än de själva betalat i arbetspensionsavgifter.

Ett medborgarinitiativ som gällde en fullständigt motsatt syn på arbetspensionstillgångarnas tillräcklighet initierat av seniorörelsen Suomen Senioriliike ry förkastades i riksdagen i mars. I initiativet föreslogs att pensionsindexet ändras så att inkomstutvecklingen får större vikt i indexet. Enligt Pensionsskyddscentralen skulle en ändring enligt initiativet så småningom leda till en betydlig ökning av arbetspensionsutgifterna. Det skulle å sin sida kräva att avgifterna höjs eller att man skulle bli tvungen att upplösa fonder. Detta skulle leda till en större betalningsbörda för de unga åldersgrupperna. Med tanke på inkomstfördelningen mellan generationer kan detta inte anses vara motiverat. En av de viktigaste utmaningarna inom pensionssystemet för närvarande är den sjunkande natalitet. Om den blir ett bestående fenomen kan den leda till att arbetspensionsavgifterna måste höjas senast på 2060-talet.

Diskussionen om huruvida företagarnas FöPL-system är rättvist behandlades särskilt i de sociala medierna under året. I flera anföranden jämfördes en FöPL-försäkring med en långsiktig investering. Granskningen av pensionsavgifternas avkastningsförväntningar innehåller emellertid grundläggande problem. FöPL-försäkringen utgör en del av finländarnas sociala trygghet och är framför allt än socialförsäkring. Vi uppmanar våra kunder att vara realistiska då de fastställer arbetsinkomsten som utgör grund för FöPL-försäkringen. På så sätt säkerställer företagaren en skälig social trygghet även i överraskande situationer.

➔ Mercer Global Pension Index (på engelska)

ANSVARSFULLA PLACERINGAR

Arbetspensionssystemet utgör en viktig del av den sociala tryggheten i Finland. Genom pensionstillgångarna tryggas en hållbar finansiering av pensionerna. Enligt lagen ska arbetspensionstillgångarna placeras på ett inkomstbringande och betryggande sätt. Genom att placera pensionstillgångarna framgångsrikt säkerställer vi att arbetstagarna och företagarna i våra kundföretag i sinom tid får sin intjänade pension. Vi bär ett mycket långsiktigt ansvar. För ett arbetspensionsbolag består ett kvartal närmast av 25 år i stället för tre månader.



Skötseln av pensionstillgångarna

Genom att placera de pensionstillgångar som vi förvaltar över framgångsrikt säkerställer vi att personalen och företagen i våra kundföretag i sinom tid får sin intjänade pension. Vi bär ett långsiktigt ansvar. För ett arbetspensionsbolag utgörs kvartalet närmast av 25 år i stället för tre månader. Bestämmelser om att arbetspensionstillgångarna ska placeras lönsamt och betryggande finns också i lagen.

År 2017 var avkastningen på de pensionstillgångar som Ilmarinen förvaltar 7,2 procent. Placeringarnas marknadsvärde steg till 39,4 miljarder euro. Vårt solvenskapital ökade med cirka en miljard och uppgick i slutet av året till 9,4 miljarder euro. Solvensnivån, dvs. förhållandet mellan pensionstillgångar och ansvarsskuld var 131,2 procent. Solvensnivån var 1,8-faldig i förhållande till den solvensgräns som lagen förutsätter.

Vår realavkastning, dvs. den inflationskorrigerade årliga avkastningen på pensionstillgångarna har sedan år 1997 varit i genomsnitt 4,3 procent. Detta överstiger den avkastningsnivå som Pensionsskyddscentralen (PSC) stöder sig på i prognoserna om arbetspensionsavgiftens utveckling. I sina tidigare beräkningar använde PSC en uppskattning av den reella årsavkastningsnivån på 3,5 procent. År 2016 sänkte PSC sin uppskattning tillfälligt till 3,0 procent, eftersom den förutsåg att nuvarande mycket låga marknadsräntenivå leder till lägre placeringsintäkter under de närmaste åren.

Arbetspensionssystemets premieinkomst har under de senaste åren blivit efter utvecklingen av pensionsutgiften. Även Ilmarinen har sedan år 2012 betalat ut mer i pensioner än vi fått in i pensionsavgifter. År 2017 var skillnaden ungefär 410 miljoner euro.

Underskottet mellan premieinkomst och löpande pensioner motsvarar prognoserna. Orsaken var att de stora åldersgrupperna gick i pension, men delvis också den svaga utvecklingen av ekonomin och sysselsättningen. Vi har berett oss för situationen genom att fondera i genomsnitt en fjärdedel av arbetspensionsavgifterna.

Största delen av premieinkomsten används för de pensioner som utbetalas vid respektive tidpunkt. Vi sprider tillgångarna på olika placeringsobjekt, såsom på aktier, skuldinstrument och fastigheter. Geografisk spridning tryggar placeringarna då marknadsutvecklingen är svagare inom ett område.

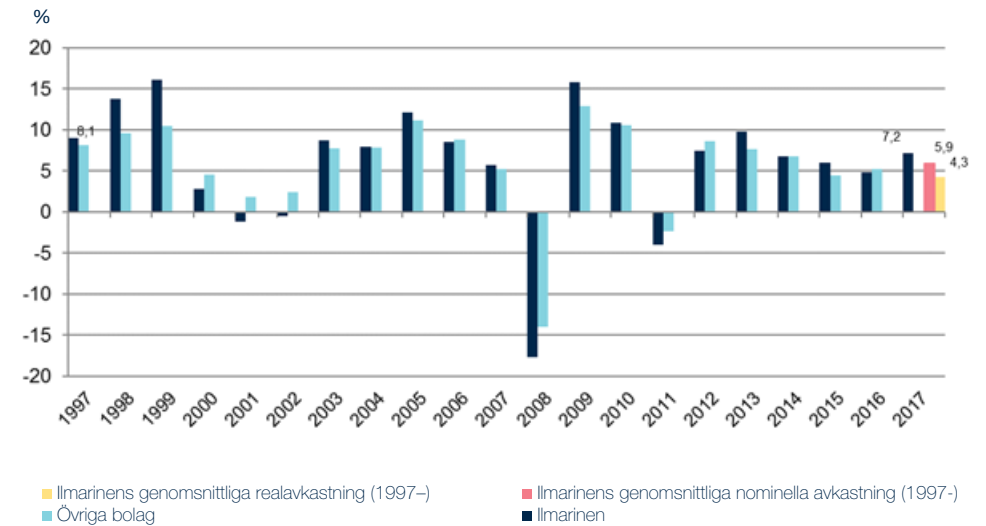
Genom professionell riskhantering säkerställer vi en fortsatt god solvens och fyller de solvenskrav som lagen ställer. En god solvens skyddar pensionstillgångarna från placeringsrisker och möjliggör en tillräcklig risktagning för att uppnå eftersträvd placeringsavkastning. God solvens möjliggör också större kundåterbärningar.

Ilmarinens styrelse godkänner varje år den placeringsplan som styr vår placeringsverksamhet och följer upp genomförandet av den. I planen fastställer vi målen för risktagningen i placeringsverksamheten och för placeringsallokeringen, dvs. hur placeringarna fördelas på olika tillgångsslag. Styrelsen beslutar också om placeringsbefogenheterna. Ilmarinens placeringsorganisation ansvarar för den operativa placeringsverksamheten. Vi rapporterar offentligt om avkastningen på våra placeringar och om solvensen varje kvartal.

TOTALAVKASTNINGEN PÅ ILMARINENS PLACERINGAR OCH SOLVENSNIVÅN (KPI 3 OCH 4)

	2017	2016
Nettointäkter av placeringsverksamheten på sysselsatt kapital	7,2 %	4,8 %
Solvensnivån, dvs. förhållandet mellan pensionstillgångar och ansvarsskuld	131,2 %	129,2 %

Placeringsintäkterna på lång sikt



EN GOD SOLVENS SKYDDAR
PENSIONSTILLGÅNGARNA FRÅN
PLACERINGSRISKER.

Arbetspensionstillgångarnas betydelse och finländskt innehav

Ilmarinen är en betydande samhällsaktör i Finland. Vår verksamhet och våra placerings- och finansieringsbeslut har betydande återverkningar på det finländska näringslivet. Relationen är dubbelriktad. De finländska företagens framgång inverkar på avkastningen på de pensionstillgångar som Ilmarinen förvaltar över, t.ex. i form av värdeförändringar på börsnoterade aktier.

Vi främjar företagets produktivitet genom att stöda arbetsförmågan hos de anställda i våra kundföretag. Ju bättre de finländska företagen klarar sig, desto högre är sysselsättningen och de lönesummor som betalas. Arbete som utförs i Finland inverkar direkt på de pensionsavgifter som inflyter i Ilmarinen och på finansieringens hållbarhet inom hela pensionssystemet.

Nästan 30 procent av Ilmarinens placeringsstillgångar är placerade i Finland. Ilmarinen har således en betydande roll när det gäller tillgången på kapital inom det finländska näringslivet. Genom att bevilja finansierings- och företagslån bidrar vi till att företagsverksamheten utvecklas och växer. Nästan var fjärde av våra aktieplaceringar har gjorts i finländska börsbolag. Våra fastighetsplaceringar i Finland uppgick till ett värde av 3,3 miljarder euro. Vi låter hela tiden uppföra nya byggnader och utvecklar våra befintliga fastigheter. (GRI 203-2)

Ilmarinens största inhemska innehav av noterade aktier

	Mn euro	31.12.2017	31.12.2016
↑	Neste Abp	250	176
↑	Stora Enso Oyj	246	177
↑	KONE Oyj	187	183
↑	UPM-Kymmene Oyj	182	171
↑	Sampo Abp	169	161
↑	Wärtsilä Oyj Abp	157	94
↓	Citycon Oyj	136	148
↓	Nokia Abp	123	136
↓	Nokian Renkaat Oyj	111	111
↓	Fortum Abp	102	110

Hållbarhet utgör en del av placeringsbesluten

Enligt Ilmarinen är hållbarhet en viktig del av en lönsam och betryggande placeringsverksamhet och en effektiv riskhantering. Placeringsbesluten inverkar förutom på placeringsintäkterna även på många företags finanser. Deltagande i aktieemissioner, emissioner av masskuldebrev eller andra finansieringsprojekt har betydelse för företagets ekonomi. Genom våra placeringsbeslut bidrar vi till utvecklingen av det omgivande samhället. Detta medför ett stort ansvar.

För oss innebär ansvarsfulla placeringar att vi förutom finansiella aspekter även beaktar faktorer relaterade till miljö, socialt ansvar och god bolagsstyrning i våra placeringsbeslut. För dessa aspekter används ofta den engelska förkortningen ESG (environmental, social, governance). Företagsverksamhetens sociala effekter, miljöeffekter och företagsstyrningen återspeglas i företagets intäkter,

finansieringskostnader och anseende. De inverkar för egen del direkt på våra placerings- avkastning och risk. Vi är övertygade om att ett bolag som fungerar ansvarsfullt är ett bättre placeringsobjekt än ett bolag som inte tar sitt ansvar.

Enligt lagen ska pensionstillgångarna placeras på ett inkomstbringande och betryggande sätt. Ansvarsfulla placeringar är inte välgörenhet och betyder inte att man prutar på avkastningskraven. Ett gott syfte räcker inte som grund för ett placeringsbeslut. Besluten grundar sig på en finansiell analys av avkastning, risk och hållbarhet. På så sätt bär vi ansvar för att trygga pensionstillgångarna för kommande generationer.

Uppföljning av normöverträdelser och uteslutning av placeringsobjekt

År 2006 undertecknade vi FN:s principer för ansvarsfulla investeringar (PRI). Vi förutsätter att de bolag som vi äger följer nationell

	I procent	31.12.2017	31.12.2016
↑	Nurminen Logistics Abp	19,84	0,00
↑	Digia Oyj	14,59	14,58
↓	QT Group Oyj	14,28	14,62
	Martela Oyj	8,07	8,07
	Incap Abp	7,61	7,61
↓	CapMan Abp	7,48	7,60
	Citycon Oyj	7,13	7,13
↑	Suominen Oyj	6,99	6,29
↑	Gofore Oyj	6,73	0,00
	Tulikivi Oyj	6,21	6,21

lagstiftning och respekterar riktlinjerna i FN:s initiativ Global Compact och relaterade internationella normer om mänskliga rättigheter, rättigheter i arbetslivet, miljö och antikorrup-tion.

En utomstående tjänsteleverantör värderar våra värdepappersplaceringar två gånger om året och rapporterar om observerade och misstänkta fall av normöverträdelser. Genomgången omfattar Ilmarinens direkta placeringar i börsnoterade aktier, företagslån och derivat, där de underliggande tillgångarna är ett enskilt företag. De objekt som inte har sållats vid årets slut, är sådana som vi förvärvat efter sållningen. Vi beaktar kända normöverträdelser då vi fattar nya placeringsbeslut och följer regelbundet upp misstänkta fall av nya överträdelser. Normöverträdelser kan också leda till uteslutning av placeringsobjektet.

Vi placerar inte i tobaksföretag eller företag som tillverkar vapen som är förbjudna i internationella överenskommelser, dvs. kärnvapen,

klustervapen och personminor. Vi placerar inte heller i bolag som är beroende av stenkol (stenkolets andel över 30 procent), såvida bolaget inte har en trovärdig plan om att avstå från stenkol. Vi har utvecklat identifieringen av risker och våra datasystem i anslutning till det genom att t.ex. utvidga kriterierna omfattning.

Integrerad hållbarhetsanalys

I Ilmarinen utgör hållbarhetsanalysen en del av valet av placeringsobjekt. När portföljförvaltarna väljer placeringsobjekt har de i våra databaser vid sidan av finansiell information även tillgång till uppgifter om hållbarhetsklassificeringar. Klassificeringarna bygger på en kombination av hållbarhetsklassificeringar som tagits fram av tredje parter, vilka vi anpassar till tillgängliga analyser och slutledningar ur interna och externa källor. Analysen som ligger till grund för hållbarhetsklassificeringarna innehåller i omfattande grad de risker och möjligheter som är förknippade med en ansvarsfull företagsverksamhet samt realiserade oegentligheter och normöverträdelser i företagsverksamheten. Placeringar i företag med sämre kreditbetyg kräver alltid en noggrannare förhandsutredning.

Från ingången av 2017 tog vi i vår placeringsverksamhet i omfattande grad i bruk ESG-jämförelseindexen som framhäver en ansvarsfull placeringsverksamhet. ESG-indexen grundar sig på MSCI:s klassificeringar. Till indexen har valts företag med den bästa hållbarhetsklassificeringen per sektor och område, vilka representerar 50 procent av det motsvarande generalindexets marknadsvärde. Dessutom innehåller indexen inte några bolag som tillverkar t.ex. tobak eller kontroversiella vapen och inte heller bolag med allvar-

liga internationella normöverträdelser. De nya ESG-jämförelseindexen omfattar cirka hälften av Ilmarinens börsnoterade aktieportfölj.

Införandet av ESG-jämförelseindexen binder hållbarhetsaspekterna närmare till den praktiska placeringsverksamheten. Vi jämför intäkterna av placeringsverksamheten delvis med jämförelseindexen internt. Tillämpandet av ESG-indexen i motsvarande omfattning är sällsynt globalt sett. Av den anledningen fick vårt beslut positiv uppmärksamhet i internationella medier i början av året.

Utvecklingen av ansvarsfulla placeringar

År 2017 fortsatte vi bland annat att identifiera placeringsmöjligheterna i anslutning till en hållbar utveckling och utredde på vilket sätt hållbarhetsanalysen av våra viktigaste placeringsobjekt kan utvecklas.

På våren 2017 gjorde vi en utredning av green bond-masskuldebrevslånen (gröna masskuldebrevslån). Emittenten fastställer att lånet bör användas för miljövänliga projekt som ansluter sig t.ex. till energieffektivitet eller förnybar energi. Enligt utredningen analyserar vi varje green bond som ett separat fall och fattar placeringsbeslut utifrån avkastningsförväntningar och risk. Vi anser att vikten av green bonds för närvarande ligger i att man med dem kan framhäva hållbarhetsaspekternas betydelse i bolagens strategi. Vi utökade våra placeringar under året något genom att placera i nya emittenters green bond-masskuldebrev.

Under året upprättade vi en omfattande hållbarhetsanalys om 11 viktiga finländska placeringsobjekt. I anslutning till kartläggningen skickade vi uppföljningsfrågor till tio företag. Vi genomförde också motsvarande analyser i 11 internationella placeringsobjekt.

SÅLLNING AV PLACERINGSOBJEKT AVSEENDE NORMÖVERTRÄDELSER I MILJÖFRÅGOR OCH SOCIALA FRÅGOR (FS11)*	2017	2016
Sällning avseende normöverträdelser, %/börsnoterade aktier	98 %	90 %
Sällning avseende normöverträdelser, %/börsnoterade företagslån	96 %	93 %
Sällning avseende normöverträdelser, %/ Ilmarinens hela placeringsförmögenhet	46 %	35 %
Omfattningen av Ilmarinens egen hållbarhetsklassificering (procent av de direkta placeringarna i börslistade aktier)	88 %	91 %

*) År 2017 har beräkningssättet preciserats angående omfattningen av de normöverträdelser som sällas.

Dessutom gjorde vi en noggrannare jämförelse av sju företag inom gruvbranschen ur hållbarhetssynvinkel.

Våra experter har fungerat som föreläsare på ett flertal evenemang och de har delat med sig av sina kunskaper och synpunkter i intervjuer, artiklar, på kundevenemang och i blogginlägg som behandlat hållbarhetsfrågor.

År 2018 utvecklar vi hållbarhetsanalyserna i valda branscher och fortsätter att identifiera placeringsmöjligheterna i hållbar utveckling. Vi reder också ut möjligheterna att utvidga de tillämpade ESG-verktygen och fortsätter att förbättra placeringsorganisationens kunskaper i hållbarhetsfrågor. Eteras fusion med Ilmarinen utökar behovet av att integrera och stärka hållbarhetspraxisen.

Riktlinjer och beslutsfattande

Vi uppdaterade våra ägarstyrningsprinciper och våra principer för ansvarsfulla placeringar i slutet av år 2017. Vi specificerade definitionen av oberoende. En majoritet av styrelsen ska i regel vara oberoende av bolaget. Aktieägarnas och styrelsens intressen bör förenas genom att betala en del av styrelsearvodet i form av aktier. Styrelsens fullmakt att besluta om aktieemission fastställdes till 20 procent av antalet aktier som bolaget emitterar per aktieserie. Praxisen överensstämmer med de

internationella tjänsteleverantörernas röstningsrekommendationer. I arvodet till revisionsutskottets ordförande bör man beakta att kraven på uppgiften har ökat under de senaste åren.

I våra principer för ansvarsfulla placeringar ställde vi som mål att utesluta bolag som tillverkar kontroversiella vapen eller tobak ur våra kapital-, infrastruktur- och skuldkapitalfonder. Uteslutandet gäller också företag, i vilka 30 procent av omsättningen kommer från tillverkning eller försäljning av stenkol för energiproduktion. Detta har tidigare gällt våra direkta börsnoterade placeringar. Även många andra placerare har emellertid också börjat göra motsvarande uteslutanden. Således verkar det i framtiden även vara möjligt att utesluta dem ur onoterade placeringar i form av fonder. Då det gäller fonder som strävar efter absolut avkastning förväntar vi oss att fonderna har en egen compliance officer.

I ledningsgruppen med ansvar för ägarpolicy fastställs de praktiska tillämpningsanvisningarna. Gruppen bereder, beslutar om och koordinerar Ilmarinens viktigaste ägar-

- ➔ Principer för ägarstyrning
- ➔ Principer för ansvarsfulla placeringar

politiska riktlinjer, såsom röstningsförfarandet på bolagsstämmor, ställningstaganden till de största ägarnas gemensamma offentliga uttalanden och förslag före bolagsstämman. Ledningsgruppen med ansvar för ägarpolicyn sammanträdde tre gånger 2017. Som ordförande fungerade verkställande direktören och i fortsättningen kommer placeringsdirektören att vara ordförande. Gruppen har representanter från placeringsfunktionen, funktionen för juridiska ärenden och kommunikationen.

Placeringsfunktionen ansvarar för den operativa hållbarhetsanalysen och för integreringen av den i urvalsprocessen samt i uppföljningen av hur ansvarsfulla de placeringar som vi äger är. Ilmarinen har en heltidsanställd expert på ansvarsfulla placeringar som är underständig direktören för onoterade placeringar. På sommaren arbetade två praktikanterna för ansvarsfulla placeringar sammanlagt sju månader i vår placeringsorganisation. Vi deltog på så sätt i att utbilda nya arbetstagare, vilket är viktigt med tanke på framtiden.

Aktiv ägarroll

En aktiv ägarroll innebär för oss bl.a. att vi aktivt deltar på bolagsstämmorna och i utnämningen av styrelseledamöter i de bolag som vi äger, att vi för en aktiv dialog med företagets ledning och aktivt påverkar företagen att främja hållbarhetsaspekterna i sin verksamhet.

I våra ägarstyrningsprinciper redogör vi för vad vi i egenskap av ägare förväntar oss av de finländska bolagen och hur vi agerar som en aktiv ägare. Vi anser till exempelvis att det är viktigt att bolaget öppet rapporterar om sin verksamhet och utöver finansiell information även redogör för sin bolagsstyrning, sina hållbarhetsprinciper, sitt skatteavtryck och

sina mångfaldsprinciper. Vi berättar också om vilka förväntningar vi har på bl.a. bolagsstämmornas arbetsordning, ersättningsystem och styrelsens sammansättning.

Deltagande i nomineringsutskott, bolagsstämmor och styrelsearbetet

Vi deltar i processen för nominering av styrelseledamöter i flera betydande finländska börsbolag. I nomineringsprocesserna främjar vi en yrkesskicklig förvaltning och ledning i de företag som vi äger.

Som medlem i nomineringsutskotten är vi med och säkerställer att behoven i bolagets olika affärsverksamheter och utvecklingsskedet beaktas i styrelsens sammansättning och att styrelsen och dess utskott innehar de kompetensområden som krävs. Som en del av nomineringsutskottsarbetet kartlägger vi de långsiktiga behoven i varje bolag. Till detta hör att planera styrelseledamöternas efterträdare. Vi säkerställer att den som väljs till styrelseledamot har behörig kompetens för uppdraget och tillräckligt med tid att sköta sitt uppdrag. Då det gäller valet av styrelseledamöter är vårt mål att säkerställa att styrelsen som helhet stöder utvecklingen av bolagets befintliga och framtida affärsverksamhet. Enligt vår uppfattning är mångfald ett av kännetecknen på en välfungerande styrelse. Med mångfald avser vi t.ex. att styrelseledamöterna sinsemellan har kompetens, utbildning och erfarenhet som kompletterar varandra från olika yrken och branscher och från affärsverksamhet i olika utvecklingsskedet. Vi fäster också uppmärksamhet vid att det ska finnas både män och kvinnor samt ledamöter i olika åldrar i styrelsen. År 2017 deltog vi i nomineringsutskottet i 24 olika bolag. Medlemskapen i nomineringsutskott finns uppräknade på vår

webbplats (på finska).

Vi rapporterar varje år på vår webbplats om vårt deltagande på bolagsstämmorna i börsnoterade finländska bolag och om de röster som använts vid eventuell röstning. Vi förväntar oss att alla förslag som avviker från det normala motiveras redan i möteskallelsen och att stämman redogör för bl.a. principerna för löne- och ersättningsystemet samt för eventuella tilläggsordningar. Dessutom ser vi gärna att bolagen rapporterar om sin skattepolitik och sitt skatteavtryck. Vår expert på ansvarsfulla placeringar bereder röstningsanvisningar för varje bolagsstämma. Då anvisningarna upprättas beaktas riktlinjerna i ägarstyrningsprinciperna, bland annat om styrelseledamöternas oberoende och ersättningar samt om de fullmakter som ska sökas på bolagsstämman för aktieemissioner och förvärv av egna aktier.

Om bolagsstämmans förslag innehåller något som avviker från våra ägarstyrningsprinciper, strävar vi i första hand efter att diskutera med bolagen redan före bolagsstämman och att försöka sammanjämka de olika synsätten. Å 2017 var vi i kontakt med 20 bolag före bolagsstämman. Vi diskuterade bland annat

långvariga fullmakter för beslutande om aktieemission, aktieemissionernas dilution, dvs. den relativa minskningen av ägarandelen, könsfördelningen i bolagens styrelser och om styrelseledamöternas oberoende av bolaget.

Ilmarinens styrelse beslutar om huruvida de anställda kan godkännas som medlemmar i börsbolagens förvaltningsorgan. Styrelsen beslutar också om huruvida verkställande direktören och medlemmarna i ledningsgruppen kan godkännas som ledamöter i förvaltningsorgan i sammanslutningar utanför Ilmarinen. Verkställande direktören beslutar för hela den övriga personalens del huruvida medlemskap i anslutning till arbetet i andra förvaltningsorgan än börsbolag kan godkännas. Uppgifter om de anställdas styrelseplatser finns uppräknade på vår webbplats.

Ett av våra ägarstyrningsmål år 2017 var att upplysa de bolag som vi äger om våra ägarstyrningsprinciper bland annat i anslutning till bolagsstämmorna. Med anledning av det ordnande vi i samarbete med Director's Institute Finland (DIF) ett evenemang för professionella styrelseledamöter. Vi informerade också om våra principer i blogginlägg och vid diskussioner på tu man hand med företagen.

TABELL 13.

AKTIVITET PÅ BOLAGSSTÄMMOR (KPI 9)	2017	2016
Antalet bolagsstämmor i börsnoterade bolag i Finland som Ilmarinen deltog på	84	70
Innehav i börsnoterade bolag i Finland under bolagsstämmoperioden	91	88
Deltagandeprocenten på bolagsstämmor i börsnoterade bolag i Finland	92 %	80 %
Röstning på ordinarie bolagsstämmor i utländska bolag	5	8*
Antalet bolagsstämmor i onoterade bolag i Finland som Ilmarinen deltog på	23	21
Innehav i onoterade bolag i Finland under bolagsstämmoperioden	24	21
Deltagandeprocenten på bolagsstämmor i onoterade inhemska bolag.	96 %	100 %

*) I rapporten 2016 var siffran felaktigt angiven som 10.

Dialog och påverkningsprocesser

År 2017 utövade vi påverkan i sammanlagt 90 av våra placeringsobjekt i syfte att främja en ansvarsfull verksamhet eller god bolagsstyrning. Vi utövade påverkan själva, via nomineringsutskott och som en del av det internationella påverkningsarbetet. Ilmarinens placeringsorganisation beslutar om föremålen för påverkningsprocesserna och de åtgärder som används.

Sedan år 2008 har vi deltagit i Nordic Engagement Cooperation-samarbetet. Via NEC genomför vi påverkningsprocesser i företagen tillsammans med norska KLP och svenska Folksam, samt från år 2017 även med danska PFA Pension. Via samarbetet utövade vi påverkan i tio företag. Påverkningsprocessen i anslutning till byggföretaget Vinci kunde avslutas, då bolaget i tillräcklig grad korrigerade oegentligheterna i sin verksamhet.

NEC:s nya påverkningstema år 2017 var textilindustrin och i fokus stod särskilt en hållbar produktion av bomull. Arbetet inom bomullsproduktionen sker ofta under bristfälliga förhållanden. Odlingen skadar ofta också miljön. Syftet med påverkningsprocessen är att öka användningen av hållbart producerad bomull och att förbättra upphandlingskedjans transparens. Vi deltog också i NEC:s besök på Deutsche Posts huvudkontor i Tyskland i ett påverkningssamfund som gällde föreningsfrihet. Vi offentliggör varje år en separat årsberättelse om NEC:s påverkningsarbete på Ilmarinens webbplats.

Via NEC fick vårt påverkningsarbete publicitet, då Finnwatch skrev om Ilmarinens innehav i det italienska energibolaget ENI. Bolaget hann vara föremål för påverkan sedan år 2016, eftersom det åklagades för mutor i samband med förvärvet av ett nigerianskt

oljefält. Bolaget samarbetade med Shell i affären. NEC:s påverkningsarbete fortsätter fortfarande. Dessutom behandlas företagets verksamhet i rätten.

Vi diskuterade också hållbarhetsärenden direkt med ledningen och vid behov med styrelsen för de bolag som vi äger. År 2017 träffade vi regelbundet ledningen i de finländska bolagen som vi äger. Vi diskuterade och bad om närmare upplysningar om t.ex. rapporteringen av miljökonsekvenser, förnybar energi, ursprungsbefolkningens rättigheter, mångfald, kemikaliesäkerhet, återuppbyggnad efter miljöförstörelser och antikorrupktion.

Om ett företag som vi äger systematiskt bryter mot riktlinjerna i FN:s Global Compact fördjupar vi dialogen till en påverkningsprocess. Målet är att få företaget att upphöra med icke önskvärd verksamhet och att tillägna sig ansvarsfulla förfaranden. Om den icke önskvärda verksamheten inte upphör, är vår sista utväg att avstå från innehavet. År 2017 var 15 företag föremål för en påverkningsprocess. Av dem pågick tio via NEC och fem via GES, som tillhandahåller hållbarhetstjänster. Åtta av fallen anslöt sig till respekterandet av de mänskliga rättigheterna. Problemen gällde bland annat tvångsarbete och svaga arbetsförhållanden, ursprungsbefolkningens rättigheter och begränsningen av föreningsfriheten.

I slutet av året började vi utreda på vilket sätt införandet av FN:s konvention för de mänskliga rättigheterna som stöd för prioriteringen av påverkningsarbetet skulle inverka på vårt arbete. Avsikten är att fortsätta utredningen år 2018.

➔ NEC årsberättelse (på engelska)

LÅNGSIKTIGT SAMARBETE GER RESULTAT I TYSKLAND

Problem mellan de anställda på Deutsche Post gällande arbetstagarnas föreningsfrihet fäste Nordic Engagement Cooperation (NEC)-samarbetets uppmärksamhet år 2015. Det globalt verkande företaget har anklagats för att ha brutit mot arbetstagarnas rättigheter t.ex. i Latinamerika och Indien.

Vi fortsatte diskussionerna med bolaget år 2017. I februari träffade vi företagets ledning genom att delta i NEC:s delegation som reste till Deutsche Posts huvudkontor i Bonn. Bolaget hade tidigare förhållit sig avvisande till diskussionsförsöken. Nu var diskussionen konstruktiv.

Kort efter mötet vände bolaget emellertid riktning. Det vägrade att redogöra för sin praxis om på vilket sätt det tryggar föreningsfriheten i sin globala affärsverksamhet. En positiv följd av mötet var att Deutsche Post bad investerarna om synpunkter och synvinklar på sin företagsansvarsrapport.

Ett annat viktigt framsteg i påverkningsarbetet togs på våren 2017. Då utvidgade DP och de internationella arbetstagarföreningarna ITF och UNI sitt avtal från år 2016 om ömsesidig växelverkan. DP, ITF och UNI har under flera år konfronterat varandra i frågor som berört arbetstagarnas rättigheter. I november bekräftade ITF, att det inte har outhärdliga frågor med Deutsche Post.

Den slutliga bedömningen av påverkningsprocessens resultat görs under det första kvartalet 2018. Deutsche Posts svenska dotterbolag visade under ett telefonmöte att bolaget har metoder att lösa de aktuella frågorna. Tyvärr har moderbolaget inte varit villigt att ge noggrannare upplysningar. Vi hoppas att moderbolaget öppet skulle redogöra för på vilket sätt det övervakar att uppföranderegler (Code of Conduct) genomförs internationellt.

NEC kommer sannolikt av avsluta påverkningsprocessen på Deutsche Post innevarande år. Det kräver att det inte uppdagas nya överträdelser i företaget. Deutsche Post bör visa större öppenhet och transparens i sin framtida rapportering. Bolagets följande rapport publiceras i mars 2018.

TABELL 14.

ILMARINENS VÄXELVERKAN I MILJÖFRÅGOR OCH SOCIALA ÄRENDEN MED DE FÖRETAG SOM INGÅR I PLACERINGSPORTFÖLJEN (FS10)	2017	2016
Växelverkan och kontakthållning i miljöfrågor och sociala ärenden, bolag som ingår i placeringsportföljen*	86	64
Antalet bolag som ingår i Ilmarinens direkta aktieportfölj	567	431
Växelverkan och kontakthållning i miljöfrågor eller sociala ärenden, andel av företagen som ingår i placeringsportföljen	15 %	15 %
Bolag som var föremål för påverkningssåtgärder	90	57
Företag som var föremål för en påverkningsprocess i slutet av året (global compact)	13	10
Påverkningsprocesser som avslutades under året (global compact)	2	3
Påverkan genom förslag på bolagsstämmorna	20	14
Bolag i vilkas nomineringsutskott vi var representerade under året	24	23
Påverkan för att främja CDP-rapporteringen	37	20

*) Växelverkan omfattar både Ilmarinens egna åtgärder i påverkningsprocessen som annan kontakthållning.

TABELL 15.

MÖTEN MED LEDNINGEN I FINLÄNSKA BÖRSNOTERADE BOLAG (KPI 10)	2017	2016
Möten med ledningen i finländska börsnoterade bolag	48	54
Antalet finska börsnoterade bolag	92	92
Möten med ledningen i finländska börsnoterade bolag, andel av företagen	52 %	59 %

Klimatpåverkan

Klimatförändringen är ett stort och långvarigt hot mot mänsklighetens framtid och den ekologiska hållbarheten. Den ändrar på handlingssätten inom ekonomin och i många företag under de kommande åren. I företag som Ilmarinen med en långsiktig verksamhetsprofil är det särskilt viktigt att beakta förändringarna. Förändringarna utökar alltså affärsverksamhetens risker, men skapar samtidigt också nya möjligheter. Vi utvecklar vår

placeringsverksamhet hela tiden för att uppnå ett systematiskt sätt att beakta konsekvenserna av klimatförändringen.

Om företagets verksamhetsmiljö försvåras på grund av klimatuppvärmningen, kan riskerna förknippade med klimatförändringen realiseras i placeringsverksamheten. Placeringsverksamhetens värde kan också fluktuera, om synvinklarna på klimatriskernas effekter snabbt förändras på marknaden och det uppstår nya kostnader på grund av lagstiftningen. I Finland

har t.ex. statsrådet fastställt att man avstår från stenkolk inom energiförbrukningen med hjälp av lagstiftningsåtgärder fram till år 2030.

Klimatreglerna som styr vår placeringsverksamhet godkändes och togs i bruk år 2016 och de uppdaterades i oktober 2017. Reglerna hjälper oss att uppnå målen inom vår placeringsverksamhet och att beakta de gränser som klimatet ställer på ekonomin. I klimatreglerna har vi ställt upp konkreta mål som syftar till att dämpa klimatförändringen de närmaste åren. Med hjälp av klimatreglerna styr vi de företag som är placeringsobjekt och kapitalförvaltarna att i allt större grad beakta hållbarhetsaspekterna.

Vi ger direkt en svag hållbarhetsklassificering åt företag där andelen stenkolk i energiproduktionen är 30 procent av omsättningen eller energiproduktionen, i de fall där minst 30 procent av företagets omsättning kommer från energiproduktion. Vi ger en svag hållbarhetsklassificering om ett sådant företag inte har en trovärdig plan om att minska användningen av stenkolk. Vi kartlägger också de nya affärsmöjligheterna som klimatförändringen medför.

I enlighet med reglerna anslöt vi oss 2017 till Climate Action 100+-samarbetet, som kommer att inledas 2018. Med ett initiativ som tagits av internationella investerare strävar man efter att påverka över hundra av de största aktörerna som orsakar växthusgasutsläpp. Utsläppsuppgifterna grundar sig på data som insamlats inom ramen för Carbon Disclosure Project. I det första skedet deltog 225 investerare i initiativet, vilka har en sammanräknad placeringsförmögenhet på över 26,3 biljoner dollar. Vi anslöt oss också till Helsingfors stads och Finlands Näringslivs nätverk Ilmastokumppanit. Nätverket, som

består av över 60 företag och stödmedlemmar, har förbundit sig att minska växthusgasutsläppen och att dämpa klimatförändringen. Vi deltar i den finländska föreningen Climate Leadership Coalitions (tidigare Climate Leadership Council) verksamhet och verkställande direktör Timo Ritakallio var ledamot i föreningens styrelse. I det tal som Ritakallio höll på föreningens höstmöte påminde han om att investerarna har stora möjligheter då det gäller att dämpa klimatförändringen.

Även organisationerna har uppmärksammat vårt arbete för en hållbar utveckling. I miljöorganisationen WWF:s jämförelse var vi bland de sex bästa investerarna i Europa. Jämförelsen granskade bolagets placeringar i förnybar energi, stenkolk och gruvverksamhet. Vi placerade oss i topp på alla mätare tillsammans med de finländska pensionsbolagen Varma, Elo och Statens Pensionsfond. I klimatorganisationen AODP:s jämförelse fick vi det bästa AAA-betyget. Bland de 500 största investerarna i världen var vi på nionde plats, vilket innebär att vår placering klättrade 200 platser uppåt. Det var jämförelsens största förbättring från året innan och det bästa finländska resultatet i hela jämförelsen.

Klimatpåverkan av värdepappersplaceringar

Vi räknar och mäter koldioxidavtrycket av våra aktie- och företagslåneportföljer. Utifrån resultaten analyserar vi placeringarnas koldioxidrisk.

Andelen stenkolk i placeringsportföljen och koldioxidavtrycket är viktiga mätare. De berättar emellertid inte hela sanningen om placeringarnas klimateffekter. Beräknings-

→ Klimatprinciper

sätten varierar och skillnaderna mellan olika branscher är stora. I mätningarna kan man i allmänhet inte heller beakta utsläppen under hela livscykeln. Beträffande de inhemska innehaven är enbart koldioxidavtrycket en särskilt problematisk mätare för de finländska investerarna. Finlands industri är energiintensiv och stora innehav i inhemska skogs- och energibolag bildar en betydande del av Ilmarinens koldioxidavtryck.

Våra egna skogsreserver och reserverna i de bolag som vi äger inverkar i motsvarande riktning genom att binda koldioxid. Som en del av en lönsam placeringsverksamhet är vårt mål att i den utsträckning det är möjligt utöka våra skogsplaceringar och samtidigt öka våra placeringars positiva effekter på klimatet.

PLACERINGSPORTFÖLJENS KOLDIOXIDAVTRYCK I FÖRHÅLLANDE TILL OMSÄTTNINGEN (GRI 305-4)	31.12.2017	31.12.2016
Den direkta börsnoterade aktieportföljens koldioxidintensitet (tCO ₂ e/1 miljoner euro i omsättning)	215	212,4
Den direkta aktieportföljens koldioxidintensitet i förhållande till det sammanslagna jämförelseindexet (per 1 miljoner euro i omsättning)	-16,9 %	-17,3 %
Den direkta börsnoterade aktieportföljens koldioxidintensitet (tCO ₂ e/sysselessatt 1 miljoner euro)	163	193,2
Den direkta börsnoterade aktieportföljens koldioxidintensitet i förhållande till det sammanslagna jämförelseindexet (per sysselessatt 1 miljoner euro)	-18,0 %	-15,5 %
Den direkta börsnoterade aktieportföljens absoluta utsläpp (tCO ₂ e)	1 164 757	1 411 993
Den direkta börsnoterade företagslåneportföljens koldioxidintensitet (tCO ₂ e/1 miljoner euro i omsättning)	197,5	230,6
Den direkta börsnoterade företagslåneportföljens koldioxidintensitet (tCO ₂ e/sysselessatt 1 miljoner euro)	85,2	115,6
Den direkta börsnoterade företagslåneportföljens absoluta utsläpp (tCO ₂ e)	299 013	587 944

I tabellen rapporteras koldioxidavtrycket i de företag som ingår i Ilmarinens direkta aktie- och ränteportfölj. Beräkningen omfattar direkta utsläpp (nivå/scope 1) och en del av de indirekta utsläppen (i huvudsak köpt energi, dvs. nivå/scope 2). Vi har ändrat beräkningens omfattning: tidigare rapporterade vi direkta utsläpp och leverantörer på nivå 1 för indirekta utsläpp. Vi reducerade rapporteringen för att resultaten ska vara mer jämförbara med andra placeringar.

Med tanke på koldioxidavtrycket har koldioxidkvaliteten rapporterats för de företag som är placeringsobjekt, dvs. beloppet av olika växthusgasutsläpp kommensurabla till koldioxidton i förhållande till företagets omsättning. Det här är vårt

främsta rapporterings sätt. Vi rapporterade också om mängden växthusgasutsläpp i förhållande till sysselessatta euro. Därtill rapporterar vi placeringsobjektens absoluta växthusgasutsläpp som koldioxidkvaliteten.

Aktieportföljens utsläpp har jämförts med en kombination av jämförelseindex som motsvarar en kombination av de allmänna index som Ilmarinen använder som jämförelseindex i sin placeringsverksamhet. Hållbarhetsindexen har inte beaktats i jämförelsen, eftersom de är en allmänt använd metod för att minska koldioxidavtrycket.

TABELL 17.

ANDELEN FÖRETAG SOM RAPPORTERAT OM SINA VÄXTHUSGASUTSLÄPP	31.12.2017	31.12.2016
Andelen företag som rapporterat om sina växthusgasutsläpp, börsnoterade aktieplaceringar	81 %	81 %
Andelen företag som rapporterat om sina växthusgasutsläpp, företagslåneplaceringar	77 %	85 %

TABELL 18.

ANDELEN FÖRNYBAR ENERGI OCH STENKOL AV ENERGIPRODUKTIONEN I DE ELBOLAG SOM ILMARINEN INVESTERAR I	31.12.2017	31.12.2016
Andelen förnybar energi i elproduktionen i de direkta aktieplaceringarna	24,4 %	28,2 %
Andelen stenkol i elproduktionen i de direkta aktieplaceringarna	7,9 %	24,1 %
Andelen förnybar energi i elproduktionen i företagslånen	25,5 %	24,7 %
Andelen stenkol i elproduktionen i företagslånen	12,1 %	18,1 %

TABELL 19.

EFFEKTERNA AV SKOGSPACERINGARNAS KOLDIOXIDSÄNKAN	2017	2015
Skogstillgångarnas belopp, ha	169 128	129 000
Den positiva nettoeffekten av den koldioxid som skogarna binder, CO ₂ ton**	466 323	453 821

Skogsplaceringarnas koldioxidsänka räknas vartannat år. Den föregående rapporterade siffran är från 2015

*) I beräkningen saknas uppgifter om The Forest Company.

AODP AAA



ASSET
OWNERS'
DISCLOSURE
PROJECT

2017 GLOBAL CLIMATE INDEX
THIS FUND RANKS AMONG THE TOP 3%
OF ASSET OWNERS IN THE WORLD WHEN
IT COMES TO MANAGING CLIMATE RISK.

Jämförelse av placeringarna med tvågradersmålet

Som en del av kartläggningen av våra placeringars klimatrisk har vi jämfört våra aktieplaceringar med ett mål där klimatuppvärmningen begränsas till högst två grader. Nivån motsvarar det som avtalades i Paris klimatavtal. Analysen har gjorts av en icke-vinststrävande tankesmedja 2^o Investing Initiative, och ingår i ett program som finansieras av EU-kommisionen. För närvarande omfattar analysen på ett jämförbart sätt endast tre branscher, vilka utgör nio procent av de direkta placeringarna i vår aktieportfölj. Nya branschanalyser utvecklas hela tiden.

I analysen har placeringarna i Ilmarinens aktieportfölj jämförts med internationella energioorganisationen IEA:s scenario om en teknologisk fördelning där klimatuppvärmningen begränsas till högst två grader och som sträcker sig fram till år 2022. Av de analyserade branscherna är våra placeringar i energibolag och tillverkare av fossila bränslen i linje med tvågradersscenariot, emedan bilbolagen inte är det.

Energibolagen som Ilmarinen investerar i producerar enligt uppskattning en större mängd energi med förnybara energikällor och en mindre mängd energi med stenkol än vad tvågradersmålet skulle förutsätta. Då det gäller gas nådde vi inte riktigt upp till målet. Våra elbolag använder gas som produktionskälla något mer än tvågradersscenariot. Med nuvarande innehav skulle vår aktieportfölj år 2020 ha en förnybar energikapacitet på cirka 140 procent jämfört med vad tvågradersscenariot minst förutsätter. Stenkol skulle däremot utgöra en bråkdel av vad scenariot godtar.

Beträffande fossila bränslen innehåller vår aktieportfölj en mindre stenkols-, olje- och

naturgasproduktion än vad tvågradersmålet skulle förutsätta. I sin helhet är våra placeringar i linje med målen. I analysen har det beaktats hur stora mängder fossila bränslen som högst kan användas fram till år 2022, samt andelen bolag som producerar sådana i förhållande till placeringsportföljens storlek.

Beträffande bilindustrin innehåller vår aktieportfölj en för liten mängd biltillverkare som utnyttjar koldioxidsnål teknologi (hybrid, el) och på motsvarande sätt för många företag som tillverkar bränslemotordrivna bilar. Placeringarna är således inte förenliga med tvågradersmålet. Utmaningen inom bilindustrin gäller för tillfället alla stora globala biltillverkare: inte en enda stor biltillverkare verkar för närvarande, eller enligt de planer som gjorts fram till år 2022, i linje med målen.

Målet är att fördubbla placeringarna i hållbar utveckling

Enligt vår uppfattning medför klimatförändringen risker, men också möjligheter för investerares. Klimatförändringen öppnar nya affärsmöjligheter för bland annat företag som producerar energieffektiva lösningar eller lösningar som bygger på ren teknologi och som strävar efter att dämpa klimatförändringen eller att ta fram anpassningsåtgärder. Vi söker aktivt

efter placeringsobjekt, vilkas affärsverksamhet ansluter sig t.ex. till förnybar energi, rent vatten eller till att förbättra resurseffektiviteten. Företag som i sin affärsverksamhet producerar lösningar på globala utmaningar kan växa snabbare än marknaden och på så sätt även utgöra goda investeringsobjekt.

År 2017 utredde vi placeringsobjekt som främjar målen för en hållbar utveckling. Till lösningar för en hållbar utveckling räknas bland annat affärsverksamhet i anslutning till energieffektivitet, nutrition, förebyggande av smittosamma sjukdomar, vattenförsörjning och utbildning. I våra klimatregler ställde vi som mål att öka dessa lösningars andel av våra placeringar till 12 procent. Alla placeringar ska också fylla de ekonomiska villkoren. Vi har redan i omfattande grad placerat i sådana bolag som uppfyller våra mål. I slutet av 2017 var andelen lösningar som främjar en hållbar utveckling 7,5 procent av omsättningen i våra placeringsobjekt. Andelen är 1,8 procentenheter större än året innan. Ökningen beror på att lösningarnas andel har ändrats i målbolagets omsättning och på ändringar i värdet på de placeringar som Ilmarinen gjort i bolagen. Vi fortsätter att identifiera placeringsobjekt år 2018.

Klimatpåverkan av fastighetsplaceringar

Den byggda miljön har betydande klimat-effekter. De bör beaktas när man värderar en byggnads utvecklingsutsikter. Vi tror att miljöfrågorna kommer att få en allt större roll då människorna väljer bostäder och företag affärslokaler i framtiden.

Miljöcertifikat som beviljats av ett utomstående institut är ett sätt att påvisa att fastigheten är miljövänlig. Som ett resultat av vårt långsiktiga hållbarhetsarbete godkändes Ilmarinen som en av de första för certifieringsprogrammet LEED Volume Programme v4. År 2017 inledde vi ett projekt där vi ansöker om LEED-certifiering för sammanlagt 12 befintliga fastigheter. Bland dem finns flera gamla värdefastigheter i Helsingfors centrum och Kiinteistö Oy Helsingin Lepakko, som fungerar som vårt huvudkontor i Gräsviken. I samband med certifieringsprocessen görs en energiöversikt i fastigheten och de miljösparande verksamhetsmodellerna inom bl.a. avfallshandling och städning förbättras. I certifieringen beaktas användarnas verksamhet samt erfarenheter av byggnadens inomhusförhållanden, som utreds med hjälp av en användarenkät.

Vi har utrett koldioxidavtrycket av våra

TABELL 20.

ANDEL AV OMSÄTTNINGEN SOM ANSLUTER SIG TILL LÖSNINGAR FÖR EN HÅLLBAR UTVECKLING OCH TILL DÄMPANDET AV KLIMATFÖRÄNDRINGEN AV OMSÄTTNINGEN I FÖRETAG I DEN DIREKTA AKTIEPORTFÖLJEN (KPI 10)	31.12.2017	31.12.2016	Klimatprinciper, mål 2020
Andel av omsättningen som ansluter sig till lösningar för en hållbar utveckling av de direkta börsnoterade aktiernas årsomsättning	7,5 %	5,7 %	12 %
Placeringar i hållbar utveckling (direkta aktieplaceringar i börsnoterade företag, där ca 50 procent eller mer av affärsverksamheten ansluter sig till lösningar för en hållbar utveckling) (miljoner euro)	517	520	
Andel av omsättningen som ansluter sig till lösningar för dämpande av klimatförändringen av de direkta börsnoterade aktiernas årsomsättning	4,5 %	3,2 %	
Placeringar i lösningar för dämpande av klimatförändringen (direkta aktieplaceringar i börsnoterade företag, där ca 50 procent eller mer av affärsverksamheten ansluter sig till lösningar för att dämpa klimatförändringen) (miljoner euro)	153	129	

nybyggen varje år sedan år 2016. Koldioxidavtrycket innehåller det avtryck som uppstår under byggtiden och under fastighetens hela livscykel. Koldioxidavtrycket för nybyggen under byggtiden presenteras i tabell 21. I beräkningarna ingår även parkeringslösningarna i varje objekt. I våra beräkningar om livscykeln har vi uppskattat byggnadens bruksålder till 50 år. Våra planeringsanvisningar och genomförande eftersträvar emellertid en brukstid på 100 år. Utredningarna har gett viktig information om vad byggverksamhetens koldioxidavtryck utgörs av. Informationen kan användas redan i planeringen av byggnaden, men också i planeringen av senare byggobjekt.

Vi mäter och rapporterar också om koldioxidavtrycket av våra direkta fastighetsplaceringar. Siffrorna i tabell 22 innehåller växthusgasutsläpp som uppstår av fastighetsbeståndets energiförbrukning (el, värme och eventuell fjärrkylning). Vårt mål är att minska koldioxidavtrycket av vårt fastighetsbestånd med 10 procent från nivån år 2015 fram till år 2020 och med 20 procent fram till år 2025.

Största delen av koldioxidavtrycket under en byggnads hela livscykel uppstår under brukstiden. Energiförbrukningen har den största klimateffekten. Majoriteten av de val som inverkar på växthusgasutsläppen under brukstiden görs i planerings- och byggskedet. I samband med nybyggnadsprojekt gör vi energisimuleringar samt kartlägger möjligheterna till och bedömer hur lönsamt det är att använda förnybar energi, särskilt solenergi och jordvärme, som energikälla i byggnaderna.

På Busholmen i Helsingfors deltar vi i uppförandet av ekokvarteret Airut. Avsikten har varit att göra koldioxidavtrycket under brukstiden för det bostadshöghus som färdigställs i slutet av 2018 så litet som möjligt. Det

innebär till exempel att en del av fastighetens energi produceras i ett solkraftverk som installeras på husets tak.

I vårt eget kontorshus i Gräsviken i Helsingfors har en del av fastighetens elbehov producerats med solkraft sedan 2016. Den beräknade årsavkastningen på det kapital som placerats i det då uppförda största fastighetsspecifika solkraftverket i Helsingfors har varit sju procent. Den årliga elproduktionen motsvarar cirka 80 procent av elförbrukningen i höghuslägenheten. Vi utreder möjligheten att ta i bruk solkraftverk i våra andra objekt och att utnyttja efterfrågefleksibilitet.

På hösten valde Nordic Council of Shopping Centers köpcentret Puuvilla i Björneborg till årets köpcentrum i Finland. I valet framhävdes t.ex. miljöfrågor. På köpcentrets tak installerades under året ett av de största solkraftverken i Finland och den elenergi som köpcentret köper produceras med vindkraft. För uppvärmning och kylning används geoenergi. Ilmarinen äger hälften av Puuvilla.

KOLDIOXIDAVTRYCKET AV NYBYGGEN (CRE 4)*	2017	2016
Koldioxidavtrycket per kvadrat, kg CO ₂ e/nettovadrameter, utsläpp	417	462
Koldioxidavtrycket per kvadrat, kg CO ₂ e/lägenhetskvadratmeter, utsläpp	581	608
Koldioxidutsläpp från byggnadsverksamhet i relation till den årliga omsättningen t CO ₂ -e/miljoner euro	114	137

*) Siffrorna för år 2017 innehåller sju byggobjekt som påbörjades 2016 och två byggobjekt som påbörjades 2017, sammanlagt nio objekt. Alla byggobjekt som påbörjades 2016 fortsatte år 2017.

TABELL 22.

FASTIGHETSPLACERINGARNAS KOLDIOXIDAVTRYCK (INHEMSKA DIREKTA FASTIGHETSPLACERINGAR) (CRE 3 / KPI 8)*	2017	2016
INHEMSKA FASTIGHETER:		
Inhemska fastigheter sammanlagt CO ₂ -e /m ²	35	36
Lager kg CO ₂ -e /m ²	15	19
Fritidsfastigheter kg CO ₂ -e /m ²	9	24
Kontor kg CO ₂ -e /m ²	53	50
Dag-/vårdhem kg CO ₂ -e /m ²	24	43
Parkering kg CO ₂ -e /m ²	1	44
Övriga kg CO ₂ -e /m ²	45	60
Affärsfastigheter kg CO ₂ -e /m ²	31	41
Hotell kg CO ₂ -e /m ²	50	44
Bostadsfastigheter kg CO ₂ -e /m ²	42	38
UTLÄNDSKA FASTIGHETER:		
Kontor kg CO ₂ -ekv /m ²	48	44
ALLA FASTIGHETER:		
Alla fastigheter, kg CO ₂ -ekv/m ²	38	36

*) För köpt energi har det fastställts utsläppskoefficienter; för elektricitet enligt den riksomfattande och för fjärrvärme och -kylningen enligt den lokala produktionsfördelningen (location based).

***) Analysen år 2016 omfattade 149 inhemska fastigheter.



DEN BERÄKNADE ÅRSAVKASTNINGEN PÅ DET KAPITAL SOM PLACERATS I DET DÅ UPPFÖRDA STÖRSTA FASTIGHETSSPEFICKA SOLKRAFTVERKET I HELSINGFORS HAR VARIT SJU PROCENT.

Inverkan på byggd miljö

Ilmarinen är en av de största fastighetplaceringarna i Finland. Vi är en betydande byggherre och beställare av fastighetstjänster. 17 procent av de fastigheter som vi äger är i bostadsbruk och resten är olika affärslokaler. År 2017 färdigställdes ett låghus med 10 bostäder och ett grundförbättrat bostadsobjekt. Affärsfastigheter färdigställdes inte under året.

Byggnadernas miljöpåverkan och planeringen och användningen av den byggda miljön är viktiga faktorer som inverkar på samhällets välfärd. Vi placerar i resurseffektiva och för användarna sunda och trygga byggnader som ligger invid goda kollektiva trafikförbindelser. Vår byggnadsverksamhet och de fastighetstjänster som vi beställer har också en sysselsättande effekt och utökar samhällets skatteintäkter.

I enlighet med vår placeringsstrategi fortsätter vi också att sprida fastighetsplaceringarna utomlands. Vårt mål är att 40 procent av fastighetsplaceringarna ska vara utomlands fram till år 2020. Vi inledde ett nytt strategiskt samarbete med livförsäkringsbolaget New York Life på den amerikanska fastighetsmarknaden. Dessutom gjorde vi fastighetsplaceringar i Tyskland, Holland och Storbritannien. Storbritanniens planerade utträde ur Europeiska Unionen skapar osäkerhet på marknaden, men har också sänkt fastighetspriserna till en intressant nivå. Vi bedömer att möjligheterna är större än riskerna.

I början av 2018 utvidgades Ilmarinens fastighetsinnehav då Etera fusionerades med bolaget. Vi blir nu tvungna att omjustera bland annat våra mål som avser fastigheternas koldioxidavtryck. Som en följd av fusionen kommer särskilt de direkta inhemska fastighetsplaceringarna att öka.

Fastighetsunderhåll och sanering

I vår verksamhet beaktar vi byggnadernas hela livscykel. Vi underhåller fastigheterna på så sätt att deras värde består. Vi främjar byggnadernas energieffektivitet och minskar miljöbelastande verkningar, såsom t.ex. vattenförbrukningen.

Vi har arbetat långsiktigt för att minska våra fastigheters energiförbrukning. Energieffektivitetsavtalet som upprätthålls av arbets- och näringsministeriet löpte ut vid utgången av 2016. För den nya avtalsperioden 2017–2025 anslöt vi oss till energieffektivitetsavtalet för hyresbostadssammanslutningar (VAETS) och för affärsfastigheter (TETS). Målet är att fram till slutet av avtalsperioden uppnå en besparing på 10,5 procent från den nivå som uppnåddes under den föregående avtalsperioden.

Utöver energieffektiviteten har byggnaderna också andra effekter på sina användare. På våren började vi tillsammans med Invalidförbundet att kartlägga hinderlösheten i våra fastigheter. Arbetet inleddes i bostadsobjekten. Vi äger cirka 3 600 bostäder och hundra affärsfastigheter. Vi vill säkerställa att användarna kan bo och arbeta i våra fastigheter så länge som möjligt. Då befolkningen blir allt äldre kommer hinderlöshet och lösningar som förenklar vardagen snabbt att få allt större betydelse bland annat som en konkurrensfaktor. Vi förbereder oss också för lagstiftningen som kommer att förtydliga bestämmelserna om hinderlöshet och som träder i kraft 2018.

Vi söker hela tiden efter nya sätt att utveckla användningen av våra fastigheter. I början av 2018 öppnades gemensamma arbetslokaler i Posthuset i Helsingfors enligt det internationella Spaces-konceptet. Delade

lokaler motsvarar behoven i det föränderliga arbetslivet och ger flexibilitet då det gäller användningen av lokalerna. Den nya servicen har varit så populär att våra samarbetspartner planerar att utvidga den.

Vi följer upp kundtillfredsställelsen bland hyresgästerna i våra affärslokaler med regelbundna enkäter. I enkäten utreds hur nöjda hyresgästerna är med bland annat lokalernas funktion, omformbarhet, inomhusluftens kvalitet, läge och med trafikförbindelserna. Den totala tillfredsställelsen med våra lokaler var på god nivå 3,81 (på skalan 1–5). Tillfredsställelsen har ökat under de senaste åren tack vare omfattande saneringsprogram, där vi

satsat på moderna, trivsamma, energieffektiva och sunda affärslokaler. Med frågor om hyresvärden reder vi bl.a. ut tillfredsställelsen då det gäller att förstå hyresgästernas behov och vad hyresgästerna anser om servicens smidighet och hyresvärdens yrkesskicklighet, informationsgången och kontakthållandet. Även i fråga om dessa har kundtillfredsställelsen förbättrats klart från tidigare år och är nu 3,82 (på skalan 1–5). Hyresgästerna i våra affärslokaler värdesätter direkt kontakt med hyresvärden. Tillfredsställelsen har ökat efter att vi avstod från att lägga ut våra lokaluthyrningstjänster.

TABELL 23.

ENERGIINTENSITETEN I DE FASTIGHETER SOM ILMARINEN ÄGER, DIREKTA INHEMSKA FASTIGHETSPLACERINGAR (CRE1)	2017	2016
Energiförbrukningen i bostäder kWh/m ² /år	145	136
Energiförbrukningen i affärslokaler kWh/m ² /år	176	174

TABELL 24.

VATTENINTENSITETEN I DE FASTIGHETER SOM ILMARINEN ÄGER, DIREKTA INHEMSKA FASTIGHETSPLACERINGAR (CRE2)	2017	2016
Vattenförbrukningen i bostäder m ³ /m ²	1,08	1,03
Vattenförbrukningen i affärslokaler m ³ /m ²	0,22	0,24
Vattenförbrukningen i utländska affärslokaler m ³ /m ²	0,39	-

TABELL 25.

ENERGISPARÅTGÄRDERNAS BERÄKNADE INVERKAN PÅ FASTIGHETERNAS ENERGIFÖRBRUKNING (KPI 7)	2017	2016
Energisparåtgärdernas beräknade inverkan på energiförbrukningen MWh/år	2 722	2 020

Ilmarinen som byggherre

I vår byggverksamhet är vi långsiktiga och ansvarsfulla, dvs. vi bygger på ett hållbart sätt. Vår byggverksamhet styrs av våra planeringsanvisningar, som bl.a. beaktar att byggnaderna har en lång brukstid samt god material- och energieffektivitet. Då det gäller fastighetsbyggande anlitar vi alltid den bästa kompetensen och väljer samarbetspartners skilt för varje projekt.

Som byggherre förutsätter vi att våra lokaler har minst LEED Guld eller motsvarande miljöcertifikat. Certifikatet ställer strikta krav på bland annat valet av byggmaterial, energieffektivitet, vattenförbrukning, inomhusluft och byggnadens läge. För köpcentret Redi, som färdigställs i Fiskehamnen i Helsingfors år 2018, har vi tillsammans med de andra byggherrarna ställt som mål att uppnå LEED-certifieringens högsta nivå, platina.

Förutom miljöcertifiering förutsätter vi även att alla våra tjänsteleverantörer bl.a. följer lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft, betalar lön till utländska arbetstagare enligt de finländska kollektivavtalen och har tillägnat sig goda arbetarskyddsförfaranden.

Som en betydande byggherre och fastighetsplacerare bekämpar vi före egen del grå ekonomi inom byggbranschen. Vi tillämpar egna förfaranden för att avvärja grå ekonomi. Anvisningarna tillämpas på alla nybyggnadsobjekt samt på grundförbättrings- och saneringsobjekt. Anvisningarna gäller alla våra samarbetspartners, såväl varu- som tjänst-eupphandlingar. Anvisningarna finns på vår webbplats.

Vi bidrar till utvecklingen av ansvarsfulla förfaranden inom fastighets- och byggbranschen t.ex. genom att delta i arbetsgrupper i

den finska organisationen för fastighetsägare och byggkunder RAKLI och i den offentliga diskussionen. Inom byggverksamheten följer vi även mätare som kartlägger arbetshygien och säkerhet.

Vi utredde finländarnas önskemål avseende bostadsfastigheter med en enkät Asuminen ja yhteisöllisyys (boende och gemenskap) som vi lät göra tillsammans med Centralförbundet för de gamlas väl. Det framgick att var tredje person som går i ålderspension är intresserad av boende i gemenskap. De viktigaste orsakerna var att kunna få hjälp av andra i vardagen, trygghet, kostnader och sällskap. I en utredning som vi beställde tillsammans med Skanska och Stora Enso framgick det å sin sida att majoriteten av de unga har överraskande traditionella önskemål då det gäller boendet. Största delen vill bo i egnahemshus i förorterna.

” **DET FRAMGICK ATT VAR TREDJE PERSON SOM GÅR I ÅLDERSPENSION ÄR INTRESSERAD AV BOENDE I GEMENSKAP.**



LOCKANDE ARBETSGIVARE

Vårt mål är att erbjuda de bästa kundupplevelserna inom arbetspensionsbranschen. Vi är övertygade om att arbetstagarnas erfarenhet av sin arbetsplats återspeglas direkt i hur kunderna upplever oss. Utan en nöjd personal kan vi inte lyckas. Att skapa en energiskapande arbetsplats är således ett av de fyra kärnområdena i Ilmarinens strategi.

Arbetsplats som ger energi

Vi är övertygade om att personalens erfarenheter av sin arbetsplats återspeglas direkt i hur kunderna upplever oss. En nöjd personal är i nyckelställning för att vi ska uppnå vårt mål att kunna erbjuda den bästa kundupplevelsen av alla arbetspensionsförsäkringsbolag. Att göra arbetsplatsen energiskapande har varit ett av de fyra kärnåtgärderna i Ilmarinens strategi sedan år 2016. Vi vill se till att personalen upplever att de trivs i sitt arbete också efter fusionen. Vårt mål är därför att lyckas med fusionen – med god energi.

Vi vill genom eget exempel visa hur arbetet och arbetsgemenskapen kan stöda människans energinivå. Hur personalen uppfattar sin arbetsgemenskap inverkar på hur innovativa vi är. Det inverkar på hur välfungerande lösningar vi producerar och utvecklar tillsammans. En energisk och välmående personal hjälper Ilmarinen att växa lönsamt och att verka produktivt och effektivt.

Personalen har goda erfarenheter av sin arbetsplats

En energiskapande arbetsplats förutsätter en välfungerande företagskultur som möjliggör delaktighet, ett gott ledarskap och förmåga att leda sig själv. Vi mäter dessa med en enkät om arbetsklimatet varje år.

Förberedelserna för fusionen mellan Ilmarinen och Etera präglade slutåret också ur personalens synvinkel. Samarbetsförhandlingarna som gäller personalen fortsatte i januari 2018. Utöver resurser behandlades även bl.a. ersättningspraxisen till personalen och sammanslagningen av personalförmåner. Det finns ett behov av personalminskningar, men integrationen kan också skapa nya arbetsuppgifter.

Totalresultatet av arbetsklimatundersökningen som genomfördes i september visade emellertid inte den osäkerhet som integrationen medförde, utan arbetsklimatet var på samma nivå (3,8) som året innan på skalan 1–5. Bland bolagets styrkor framhövdes bland annat att personalen tror på Ilmarinens framgång (4,2). Även chefsarbetet fick högt betyg (4,0). Som utvecklingsområde fastställde bolagets ledning bland annat att de gemensamma målen i fortsättningen styr gemensam framgång också över organisationsgränserna.

Överlag värdesätter arbetstagarna Ilmarinen som arbetsgivare. Vår personal har trivts bra också i ett längre perspektiv: en anställning i Ilmarinen räcker i genomsnitt 14 år.

År 2017 placerade vi oss på andra plats i tävlingen i anslutning till kampanjen Vastuullinen kesäduuni (ansvarsfullt sommarjobb) i serien för storföretag. Det var en stark förbättring från året innan. Då var vi med första gången och placerade oss på 48:e plats. I kampanjens enkät var det allmänna vitsordet som sommararbetarna gav Ilmarinen i genomsnitt 3,77 (på skalan 1–4). Särskilt satsningarna på att utveckla de sökandes upplevelse fick beröm av sommararbetarna. Det allmänna vitsordet för den del som mätte arbetssökningsprocessen var 3,8. Särskilt bra lyckades vi i kommunikationen om rekryteringen och i ordnandet av en smidig ansökningsprocess. Vi erbjöd sommarjobb till sammanlagt 32 sommararbetare. Rekryteringen av sommararbetare ger oss möjlighet att pröva nya saker och att få ny energi på arbetsplatsen och därför avlönade vi flera sommararbetare än året innan. En del av dem arbetade på avdelningar och i funktioner som tidigare inte har haft sommararbetare.

Arbetspensionsbolagen har stort ansvar också för de framtida arbetstagarna. Ungefär 1 600 personer sökte sommarjobb i Ilmarinen. Vi ville för egen del också främja sysselsättningsmöjligheterna för de sökanden som inte blev valda. Vi inbjöd alla sökanden som inte blev valda att delta i rekryteringsstråning som leddes av Ilmarinens och Psycons experter. Ungefär hundra personer deltog i träningen. Alla sökanden fick ett skräddarsytt meddelande där vi berättade närmare om grunderna för valet och gav respons till sökandena.

Fokus på ett energiskapande arbetsklimat

Ilmarinens ledning har förbundit sig att utveckla arbetsplatsen. En del av ledningens resultatbonus är exempelvis bunden till

resultaten av enkäten om arbetsklimatet bland personalen. De åtgärder som avser att stärka ett energiskapande arbetsklimat har sammanställts i ett utvecklingsprogram, som innehåller ett brett spektrum av åtgärder. De innehåller allt från en justering av ledarskapssystemet till ett förtydligande av verksamhetskulturens värderingsgrund och till valet av motion och en god kost.

Som en del av strategin har vi genomfört utvecklingsprogrammet som syftar till att skapa energi på arbetsplatsen (Energisoimme työyhteisöimme). På hösten 2017 bytte vi strategitemat till genomförandet av en lyckad fusion – med god energi (Onnistumme yhdistymisessä – hyvällä energialla). I enlighet med sitt namn fokuserade utvecklingsprogrammet under slutåret att stöda Ilmarinens

TABELL 26.

NYREKRYTERAD PERSONAL OCH PERSONALOMSÄTTNING (GRI 401-1)	2017	2016
Nya anställningar	41	61
Avslutade anställningar	65	51
Personalavgång bland fast anställda %	6 %	6 %
Nya anställningar/fast anställda	8	18
Avslutade anställningar/fast anställda	30	33
Antal sommararbetare	32	27

TABELL 27.

DEN GENOMSNIITTLIGA PENSIONERINGSÅLDERN BLAND ILMARINENS ANSTÄLLDA	2017	2016
Genomsnittlig pensioneringsålder*	63,9	63,8

*) Även invalidpensioner har beaktats.

och Eteras fusion ur personalsynvinkel.

Under våren var hela personalen engagerad i arbetet med att begrunda hurdan verksamhetskultur som präglar bolaget och vilka ärenden vi vill tydliggöra. Vi genomförde en särskild enkät bland personalen och tillsatte en arbetsgrupp bestående av cirka 30 långvariga och nya arbetstagare. Även om enkäten genomfördes med en kort tidtabell, svarade majoriteten av de anställda på den. Arbetstagarna vill utveckla arbetsgemenskapen på sin arbetsplats. Den egentliga slutledningen av arbetet var emellertid att Ilmarinens värdering om att skapa framgång tillsammans mest behöver förstärkas. Vi fäster särskild uppmärksamhet vid att målen för enskilda arbetstagare, team och större helheter inom organisationen är i linje och stöder varandra. Detta kräver att förmansarbetet utvecklas. Förmansarbetets kvalitet betonas särskilt vid förändringar, som i Eteras integration. Den första konkreta åtgärden var att förmännen tillsammans definierade en bra förmans egenskaper. I vardagen stöds ett gott förmansarbete också av en ny HR-systemtjänst som byggdes under år 2017. Tjänsten togs i bruk i början av år 2018 och den underlättar behandlingen och uppföljningen av personuppgifter.

En av de frågor som lyftes fram i den enkät som vi genomförde som en del av projektet för att förtydliga verksamhetskulturens värdegrund var t.ex. varför arbetsrotation används i så liten grad. Arbetstagarna efterlyste också större flexibilitet och frihet vad gäller distansarbete. De satsningar som gjorts på ett flexiblere arbete har gett resultat redan nu. Tack vare en större andel distansarbete har pensionshandläggarnas arbetseffektivitet förbättrats med cirka 25 procent.

Vi satsar på förebyggande företagshälsosvård. En av de mätare som vi följer är hälsoprocenten bland de anställda, vilken berättar om hur stor andel av våra anställda som inte har varit borta en enda dag från arbetet på grund av sjukdom. År 2017 var andelen fortfarande cirka hälften av vår personal. Sjukfrånvaron per arbetstagare sjönk till 4,7 dagar, då den var 5,3 år 2016. Antalet dagar har sjunkit jämnt under de senaste åren. Sjukfrånvaron som berodde på den mentala hälsan halverades. Sjukfrånvaro i anslutning till stöd- och rörelseorganen minskade med 29 procent. På årsnivå minskade sjukfrånvaron således med nästan 510 dagar jämfört med året innan. Kostnaderna för sjukfrånvaro minskade med cirka 155 000 euro. Kostnaderna för sjukfrånvaro grundar sig på Finlands Näringslivs uppskattning, där kostnaden för en sjukfrånvarodag har beräknats till 350 euro.

Anställningen för vår friskvårdscoach fortsatte på heltid under 2017. Vi uppmuntrade också våra arbetstagare att cykla till arbetet, t.ex. genom att delta i kampanjen Kilometertävlingen. Vår personal trampade fler kilometer än någonsin tidigare, i genomsnitt 550 kilometer per cyklist. Kalkylmässigt innebär det över 20 000 kilogram mindre koldioxidutsläpp. I Kedjereaktion-insamlingen i anslutning till Kilometertävlingen ökade kilometramålen vår donation till Finlands Röda Kors till 4 700 euro.

Fortlöpande kompetensutveckling

Vi prioriterar kompetensutveckling, där cirka 70 procent av inläringen sker i form av inläring i arbetet, 20 procent i form av s.k. modellinläring (t.ex. respons, mentorverksamhet, coaching) och 10 procent på traditionella utbildningsevenemang. Vi sporrar våra

RESULTATET AV ENKÄTEN OM ARBETSKLIMATET BLAND PERSONALEN (PÅ SKALAN 1–5) (KPI 21)

	2017	2016
Resultatet av indexet en energiskapande arbetsplats	3,6	3,6
Totalresultatet av undersökningen av arbetsklimatet	3,8	3,8

TABELL 29.

UTBILDNINGSTIMMAR I GENOMSnitt OM ÅRET PER PERSON (GRI 404-1)

	2017	2016
Utbildningstimmar i genomsnitt, hela personalen	17	19
Utbildningstimmar i genomsnitt, kvinnor	20	21
Utbildningstimmar i genomsnitt, män	13	16
Utbildningstimmar i genomsnitt, ledningsgruppen	3	8
Utbildningstimmar i genomsnitt, ledningen på mellannivå	18	13
Utbildningstimmar i genomsnitt, gruppchefer	28	20
Utbildningstimmar i genomsnitt, tjänstemän och sakkunniga	17	19

TABELL 30.

HÄLSAN BLAND ILMARINENS PERSONAL

	2017	2016
Personalens hälsoprocent*	48 %	51 %

*) Arbetstagare som inte har varit borta från arbetet på grund av sjukdom en enda dag under året.

arbetstagare att fördjupa sin kompetens vid sidan av arbetet bl.a. genom att följa nyheter och utbildningsutbudet inom det egna området. Den egentliga utbildningen ordnas och skraddarsys utifrån uppdragade behov. På så sätt är utbildningarna betydligt mer verkningsfulla än då det väljs ur det allmänna utbildningsutbudet. Genom att avtala med förmännen får arbetstagarna självständig söka sig till externa utbildningar som motsvarar deras behov i arbetet.

År 2017 beslutade vi om ömsesidig delning av kunskapen bland personalen. En grupp på cirka tio av våra arbetstagare deltog i en utomstående, certifierad coachutbildning.

Utifrån utbildningen har de vid behov erbjudit stöd åt andra arbetstagare. Under året har vi därtill utbildat våra arbetstagare bland annat i distansledning, användningen av sociala medier, framträdande och hur man bemöter medierna. Ungefär hundra personer har fått utbildning i utvecklandet av Ilmarinens smidiga verksamhetsmodell. Hela personalen har avlagt en webbkurs om säkerheten i lokaliteterna och personsäkerhet. Vi strävar efter att säkerställa att vår personal har tillgång till de mest effektiva arbetsredskapen som finns vid respektive tidpunkt. Vi utbildade personalen i användningen av O365-systemen. Det omfattande systemkonceptet innehåller

många egenskaper som gör arbetet lättare och effektivare. Personalen bör ha färdigheter och kunskaper att utnyttja dem.

År 2017 valde vi utvecklandet av färdigheterna i självledning som ett tyngdpunktsområde i kompetensutvecklingen för hela personalen. På våren erbjöd vi en serie på tre föreläsningar i självledning som hjärnforskare och psykolog Ville Ojanen höll för hela personalen. Vi har planerat en fortsättning på utbildningshelheten som skulle behandla chefsarbete och ledningen av andra för personer utan förmansansvar och -ställning. Vi flyttade fram utbildningarna att hållas i samband med att den nya organisationen bildas. På hösten 2017 har vi med hjälp av coaching stött personalen under förändringarna.

Alla nya arbetstagare deltar i utbildning för nyrekryterade, där Ilmarinens direktörer redogör för bl.a. Ilmarinens roll som en del av arbetspensionssystemet, för produkter och tjänster, ledarskap och personalpolitik och andra viktiga teman för vår affärsverksamhet. År 2017 bedömde de nyrekryterade utbildningarna med i medeltal vitsordet 4,42 på skalan 1–5. Nya chefer deltar förutom i introduktionsutbildning även i en skraddarsydd introduktion för chefer med underställda. Personer som första gången är i chefsställning får vid behov också stöd av utomstående coacher. Alla de anställda i Ilmarinen har dessutom möjlighet att få intern mentorering.

Våra arbetstagare använde i genomsnitt cirka två och en halv arbetsdagar för olika utbildningar år 2017. Siffran innehåller endast de utbildningar som särskilt lagrats i personuppgiftssystemet. Statistiken visar inte den inläring som sker vid sidan av arbetet och inte heller utbildningar och seminarier som ordnas av utomstående instanser och som

vår personal aktivt deltog i.

Främjande av mångfald

Vi betraktar mångfald ur ett brett perspektiv; den innehåller såväl jämställdhet mellan könen som det att vi beaktar t.ex. partiellt arbetsföra, personer i olika åldrar eller från olika kulturella bakgrunder i ledarskapet och personalplaneringen. Vi ser arbetstagarnas olika kompetensområden och färdigheter, bakgrund och egenskaper som styrkor som förbättrar företagets innovativitet och resultatförmåga.

Mångfalden inom Ilmarinen har hittills utvecklats relativt långsamt på grund av låg personalavgång. Jämlikheten mellan könen förverkligas emellertid tämligen väl. Det finns flera kvinnor än män i Ilmarinens ledning: vid utgången av året var hälften av medlemmarna i ledningsgruppen kvinnor och i ledningen på mellannivå var 51 procent kvinnor. På gruppchefnivå var andelen kvinnor rentav 72 procent. Vi kommer att redogöra för inverkan av Eteras fusion på personalen och förvaltningsorganen i nästa års rapport.

Nationalitet eller ursprung är inte av betydelse i Ilmarinens rekrytering. Största delen av våra uppgifter kräver emellertid kunskaper i finska. För uppgifter där språkkunskaper i finska inte är nödvändiga (t.ex. en del av ICT-uppgifterna och inom placeringsverksamheten) kunde vi i många fall vara modigare och även avlöna engelskspråkiga personer.

Ilmarinens lokaler är i huvudsak hinderlösa och möblerna kan justeras efter de personliga behoven. Personalen har tillgång till en arbetsfysioterapeut i frågor som gäller ergonomi.

I tabellerna anges antalet anställda i Ilmarinen och fördelningen enligt olika typer

ANTALET ANSTÄLLDA I ILMARINEN ENLIGT ANSTÄLLNING OCH ARBETSAVTAL SAMT ENLIGT KÖN (GRI 102-8)

	2017	2017 %	2016	2016 %
ANTAL ANSTÄLLDA				
Fasta anställningar, sammanlagt	520	92 %	540	91 %
Fasta anställningar, kvinnor	335	64 %	351	65 %
Fasta anställningar, män	185	36 %	189	35 %
Fasta heltidsanställningar, totalt	488	94 %	501	93 %
Fasta heltidsanställningar, kvinnor	309	63 %	321	64 %
Fasta heltidsanställningar, män	179	37 %	180	36 %
Fasta deltidsanställningar, totalt	32	6 %	39	7 %
Fasta deltidsanställningar, kvinnor	26	81 %	30	77 %
Fasta deltidsanställningar, män	6	19 %	9	23 %
Tidsbundna anställningar, totalt	47	8 %	52	9 %
Tidsbundna anställningar, kvinnor	28	60 %	40	77 %
Tidsbundna anställningar, män	19	40 %	12	23 %

TABELL 32.

MÅNGFALD I FÖRVALTNINGSORGANEN OCH BLAND PERSONALEN (GRI 405-1)

KÖNSFÖRDELNINGEN BLAND ILMARINENS PERSONAL OCH FÖRVALTNINGSORGAN	Yhteensä (lkm)	Naisia	Naisia %	Miehiä	Miehiä %
Hela personalen	567	363	64 %	204	36 %
Tjänstemän och sakkunniga	491	318	65 %	173	35 %
Gruppchefer	29	21	72 %	8	28 %
Ledning på mellannivå	39	20	51 %	19	49 %
Ledningsgruppen	8	4	50 %	4	50 %
Styrelsen	16	4	25 %	12	75 %
Förvaltningsrådet	28	9	32 %	19	68 %

ÅLDSFÖRDELNING BLAND ILMARINENS PERSONALEN OCH FÖRVALTNINGSORGAN	Under 30 år (%)	30–50 år (%)	Över 50 år (%)
Hela personalen	6 %	49 %	45 %
Styrelsen	0 %	25 %	75 %
Förvaltningsrådet	0 %	19 %	82 %

TABELL 33.

FÖRHÅLLET MELLAN KVINNORS OCH MÄNS GRUNDLÖN OCH ERSÄTTNINGAR PER PERSONALGRUPP (GRI 405-2 / KPI 5)	2017	2016
Kvinnornas genomsnittliga lön av männens löner (exkl. verkställande direktören)	80 %	78 %
Kvinnornas genomsnittliga lön av männens löner, hela den övriga personalen	78 %	75 %

TABELL 34.

ARBETSTAGARE SOM OMFATTAS AV KOLLEKTIVAVTALEN (GRI 102-41)	2017	2016
Personal som omfattas av gemensamt framförhandlade kollektivavtal, st.	520	544
Personal som omfattas av gemensamt framförhandlade kollektivavtal	91,7 %	91,9 %

TABELL 35.

ARVODEN TILL ILMARINENS STYRELSE (EURO)	FR.O.M. 1.1.2018	FRAM TILL 31.12.2017
Styrelsens ordförande	43 000	38 000
Vice ordförande	28 500	27 000
Ordförande för revisions- och riskhanteringsutskottet	23 000	20 000
Ledamot, styrelsen	17 500	16 000
Suppleant, styrelsen	14 000	13 000
Styrelsens mötesarvode	500	500
Nominerings- och ersättningsutskottets mötesarvode	500	500
Revisions- och riskhanteringsutskottets mötesarvode	750	750

av anställningar, arbetsavtal, kön, ålder och organisationsnivå. Vid utgången av år 2017 var det totala antalet fast anställda och visstidsanställda i Ilmarinen 567 och medelåldern bland hela personalen var 47 år.

Rättvisa löner och ersättningar

Beslut som gäller Ilmarinens löne- och ersättningspolitik och -arrangemang fattas av Ilmarinens styrelse. Systemet för ersättningar till personalen förnyades år 2015. Principerna beskrivs i ersättningsförklaringen som publiceras på vår webbplats.

I enlighet med styrelsens riktlinjer är

Ilmarinens löner konkurrenskraftiga, rättvisa, jämlika, riktgivande och sporrande. Ersättningsgarna styrs delvis av det gemensamt framförhandlade kollektivavtalet inom försäkringsbranschen. Kollektivavtalet omfattar hela personalen med undantag av ledningen på mellannivå och medlemmarna i ledningsgruppen, dvs. 92 procent av alla de anställda i Ilmarinen. Kollektivavtalet för kontorstjänstemän inom försäkringsbranschen löpte ut i oktober. Förhandlingsparterna godkände det nya kollektivavtalet i mitten av december.

Löne- och ersättningsystemen har i uppgift att engagera personalen och led-

ningen i bolaget, att sporra till åtgärder för att uppnå de strategiska målen och att genomföra värderingarna. Lönefrågornas betydelse framhövdes också i enkäten till personalen som genomfördes som en del av projektet för att förtydliga verksamhetskulturens värdegrund. Arbetstagarna önskade klarare löne- och ersättningspraxis. Många önskade att de bättre förstod på vilket sätt man kan inverka på lönen genom att utveckla sin kompetens och sina arbetsprestationer. Vårt mål är att betala löner som grundar sig på hur krävande arbetet är samt på personliga prestationer och kompetens. Detta gör lönerna rättvisa, bland annat med tanke på jämställdhet mellan kvinnor och män. Vi har ställt som mål att minska löneskillnaden mellan män och kvinnor. Löneskillnaderna beror i regel på skillnader i hur krävande arbete som männen respektive kvinnorna sköter. Detta syns speciellt i ledningsgruppen. Tre av de fyra kvinnorna i ledningsgruppen ansvarade för stödfunktioner.

Vi följer utvecklingen av både löner och ersättningar i förhållande till jämförelsegrupper varje år. Resultaten behandlas i ledningsgruppen och styrelsen. Ilmarinens styrelse bedömer varje år hur väl löne- och ersättningsystemen fungerar och minst en gång under strategiperioden görs en mer djupare bedömning av systemen.

Ersättningar till medlemmarna i högsta ledningen, styrelsen och förvaltningsrådet

Vi rapporterar varje år om de arvoden som betalas till ledamöterna i Ilmarinens förvaltningsorgan samt om löner, arvoden och tilläggsförmåner till högsta ledningen i vår ersättningsförklaring, som vi publicerar på vår webbplats.

Ilmarinens bolagsstämma beslutade år 2017 att hålla arvoden till förvaltningsrådet oförändrade. Förvaltningsrådets ordförande får ett årsarvode på 5 000 euro, vice ordförande ett årsarvode på 3 800 euro och ledamöterna 2 500 euro om året. Arvodet för förvaltningsrådets möten och övervakningsmöten är 500 euro. Varje frånvaro från förvaltningsrådets möte minskar årsarvodet med 750 euro. Förvaltningsrådet sammanträdde två gånger under år 2017.

Förvaltningsrådet fattar beslut om arvoden till Ilmarinens styrelseledamöter. Förvaltningsrådet beslutade hålla arvoden till styrelsen oförändrade år 2017. Bolaget fattade beslut om att höja arvoden för 2018, eftersom styrelseledamöternas och utskottens uppgifter och volymen av bolagets affärsverksamhet ökar när Etera fusionerats med Ilmarinen. Arvoden till styrelsens ordförande och ledamöter höjdes förra gången år 2010. Arvoden till revisions- och riskhanteringsutskottet justerades förra gången år 2014. Mötesarvoden hölls på oförändrad nivå.

År 2017 fick Ilmarinens verkställande direktör Timo Ritakallio inkomster bestående av månadslön inklusive naturaförmåner, årsbonus och långsiktig bonus för ledningen för sammanlagt 708 192,82 euro. För ersättningar till högsta ledningen och förvaltningsorganen år 2017 redogörs närmare i ersättningsförklaringen.

→ Ersättningsförklaring



DE AFFÄRS- ETISKA PRINCIPERNA

Ilmarinens verksamhet bygger på en god bolagsstyrning och hållbarhet. Det är viktigt att bestämmelser, regler och värderingar efterföljs i bolagets alla funktioner. Detta framhävs särskilt i beslutsfattandeprocesserna. Vår verksamhet ska vara hållbar och tillförlitlig också i våra intressegruppers ögon.

Compliance

Ilmarinens verksamhet bygger på en god bolagsstyrning och hållbarhet. Det är viktigt att bestämmelser, regler och värderingar efterföljs i bolagets alla funktioner. Detta framhävs särskilt i beslutsfattandeprocesserna. Vår verksamhet ska också vara hållbar och tillförlitlig i våra intressegruppers ögon.

Ilmarinen har en heltidsanställd compliance officer. Compliancing officeren stöder bolagets styrelse, ledning och affärsverksamhet då det gäller att säkerställa att förvaltningen är tillförlitlig, bestämmelser iakttas och att den interna kontrollen fungerar och är tillräcklig. I vår organisation hör compliance officeren till funktionen Juridiska ärenden och compliance som leds av direktören för juridiska ärenden. Compliance officeren rapporterar om sitt arbete direkt till styrelsen, revisions- och riskhanteringsutskottet och verkställande direktören. Rapportering sker regelbundet samt vid behov beroende på situation. Styrelsen fastställer en compliance-verksamhetsplan varje år och följer upp genomförandet av den.

Ilmarinens sätt att arbeta fastställs i bolagets uppförandekod, dvs. Code of Conduct. I uppförandekoden anges bland annat att vi upprätthåller jämlikhet och säkerhet bland personalen, iakttar ett gott försäkringssätt, att vi inte godkänner mutor, att vi identifierar och förebygger konflikter, inte missbrukar insiderinformation, sörjer för dataskydd, identifierar våra kunder, gör ansvarsfulla upphandlingar och genomför ett ansvarsfullt samarbete inom arbetspensionsbranschen. I bolagets strategi fastställs att vi gör rätt saker. Code of Conduct säkerställer att vi gör dem på rätt sätt.

Ilmarinens styrelse har fastställt Code of Conduct-uppförandekoden. Uppförandekoden och de offentliga regler och noggrannare

riktlinjer som gäller vår verksamhet finns på vår webbplats. Det finns riktlinjer för bl.a. insiderärenden, intern kontroll, upphandling och förhindrande av mutor samt för sponsring och databehandling. Då det gäller till exempel insiderärenden och transaktioner med närstående bolag har vi strängare regler än vad lagen kräver. Vi följer noggrant upp att det inte uppstår intressekonflikter då vi bereder och fattar beslut som involverar de bolag vi äger. Vi lägger ut information om de viktigaste förtroendeuppgifterna som innehåller av vår ledning på vår webbplats.

laktagandet av uppförandekoden och våra noggrannare affärsverksamhetsprinciper gäller hela personalen. Under 2017 var utbildningen i Code of Conduct en del av introduktionen av samtliga nyrekryterade. År 2016 deltog alla som arbetade i bolaget (95 procent av personalen) under året i fråga i utbildning i Code of Conduct. Compliance officeren ger vid behov även mer fördjupad utbildning och tolkningshjälp i praktiska frågor som ansluter sig till uppförandekoden. Under år 2018 kommer vi att överföra utbildningsmaterialet till det webb utbildningssystem som Etera tillämpat. Med hjälp av det kan vi automatiskt följa upp hur stor del av personalen som har avlagt kurserna. (GRI 205-2)

År 2017 bedömde Ilmarinens compliance officer att bolagets totalrisknivå är på måttlig nivå då det gäller compliance-riskerna. Med compliance-risk avses risker för rättsliga eller administrativa påföljder, ekonomiska förluster eller anseendeförlust. Riskerna kan realiseras om företaget låter bli att följa de lagar, förordningar eller andra administrativa bestämmelser som ska tillämpas på dess verksamhet. Compliance-risken är i allmänhet förknippad med interna överträdelser eller försummelse

och den kan således anses vara en del av den operativa risken.

År 2017 tog vi i bruk ett nytt system för rapportering och uppföljning av operativa risker. Systemet kommer i fortsättningen också att användas i uppföljningen av korrigeringsåtgärder och genomförandet av myndighetsrekommendationer som ansluter sig till compliance-risker och -observationer. Datan som systemet samlar in utnyttjas i vidareutvecklingen av riskhanteringen.

Kännedomen om ändringar i den nationella lagstiftningen, regleringen på EU-nivå och de marknadsplatser som används och hur de inverkar på vår verksamhet utgör en viktig del av hanteringen av compliance-riskerna. Målet är att kunna identifiera alla betydande compliance-risker på förhand och att samtidigt säkerställa att vi har relevanta sätt att hantera dem.

Den nya lagen som trädde i kraft om förhindrande av penningtvätt och av finansiering av terrorism förpliktades arbetspensionsförsäkringsbolagen att göra en bedömning av riskerna för penningtvätt fram till utgången av 2017. Riskerna för penningtvätt i anslutning till pensionsförsäkringen har redan under tidigare år bedömts vara små. Slutledningen var fortfarande densamma både i vår egen bedömning och i arbetspensionsbranschens gemensamma riskbedömning. Riskerna för penningtvätt i arbetspensionsförsäkringsbolagens placeringsverksamhet skiljer sig från riskerna i många andra av Finansinspektionens tillsynsobjekt, eftersom vi i egenskap av arbetspensionsförsäkringsbolag endast placerar egna tillgångar.

Ilmarinens styrelse godkände bedömningen av riskerna för penningtvätt och uppförandereglererna för bekämpningen av penningtvätt

i december. Bedömningen av riskerna för penningtvätt fogas i fortsättningen som en del av hanteringen av de operativa riskerna.

Finansinspektionen är den högsta tillsynsmyndigheten som övervakar arbetspensionsbolagens verksamhet. År 2017 publicerade Finansinspektionen nya föreskrifter och anvisningar om företagsstyrning i arbetspensionsförsäkringsbolag. Compliance-planen för år 2017 innehöll en åtgärd om att säkerställa att de nya kraven på en tillförlitlig bolagsstyrning efterföljs i Ilmarinen. Vi anser att vi verkställt de reviderade bestämmelserna på behörigt sätt i Ilmarinen.

Ilmarinen ålades varken vite eller icke-penningmässiga sanktioner på grund av brott mot lagstiftning eller bestämmelser under år 2017. (GRI 307-1, GRI 419-1)

Under året inkom det inte en enda anmälan om compliance-brott eller andra överträdelser via den interna whistle blowing-kanalen. Via kanalen, som öppnades år 2016, kan personalen anonymt anmäla misstänkta fall av missbruk. (GRI 103-2) Vi anser att möjligheten att vid behov även anonymt kunna anmäla misstänkta fall av missbruk har stor betydelse då det gäller att säkerställa en tillförlitlig bolagsstyrning och regel efterlevnad. (GRI 102-16)

→ Code of Conduct

Ett ansvarsfullt kundarbete

Inom arbetspensionsförsäkringsbranschen är konkurrensen om kunderna mer begränsad än inom många andra branscher. Arbetspensionsförsäkringen är lagstadgad för företagen och en obligatorisk del av den sociala tryggheten. Pensionsförsäkringsavgiften fastställs av social- och hälsovårdsministeriet och är densamma i alla bolag. Konkurrensfaktorer mellan arbetspensionsbolagen är bl.a. de kundåterbärningar som utdelas till kunderna i form av avgiftsnedläggningar samt tjänsternas kvalitet. Kundåterbärningarna är beroende av pensionsbolagets solvens och kostnadseffektivitet.

Vi iakttar god försäkringssed i alla våra funktioner. Ett ansvarsfullt kundarbete innebär att vi iakttar ansvarsfulla handlingsätt i anskaffningen av nya kunder och att vi behandlar alla kunder rättvist och jämlikt. Vår affärsverksamhet får inte skapa orättvisa förmåner för enskilda personer. Enligt Ilmarinens upphandlingsregler gör vi affärstransaktioner på marknadsvillkor som följer god sed. Våra placeringar ska dessutom uppfylla kraven på lönsamhet och vara betryggande.

Vi beslutade flytta fram den planerade utbildningen om ett ansvarsfullt kundarbete till nästa år för de arbetstagare inom placeringsorganisationen som arbetar i kundgränssnittet. Utbildningen kommer att utgöra en del av den nya organisationens utbildning och introduktion efter fusionen. (KPI 19)

Informationssäkerhet

EU-dataskyddsförordningen, som börjar tillämpas i början av maj 2018, kommer i betydande grad att ändra skyldigheterna som gäller informationssäkerhet. Med informations-

säkerhet avser vi ärenden förknippade med dataskydd och datasekretess. Dataskyddet gäller behandlingen av uppgifterna om en fysisk person och integritetsskydd. Som personuppgifter betraktas allt som direkt eller indirekt är hänförligt till en person. Vi behandlar personuppgifter om t.ex. de försäkrade, pensionstagarna och våra anställda. Utöver det dataskydd som gäller personuppgifter följer vi också sekretessbestämmelserna. De omfattar även annat än personuppgifter, dvs. uppgifter om företagen och deras affärshemligheter.

Vi behandlar en stor mängd konfidentiell information varje dag. Våra intressegrupper betraktar ett gott dataskydd som ett av de viktigaste delområdena i vårt företagsansvar. I och med EU-dataskyddsförordningen får Ilmarinen i egenskap av registeransvarig många nya skyldigheter. Brott mot dem kan leda till stora administrativa sanktioner. Dataskyddsproblem skulle också skada hela pensionssystemets tillförlitlighet.

Vi har berett oss för dataskyddsförordningen sedan 2015. Som en del av förberedelsearbetet har vi jämfört gällande praxis med kraven i den nya förordningen. År 2017 färdigställdes nya uppföranderegler om behandlingen av personuppgifter.

Som en följd av reformen är vi bland annat tvungna att se över avtalen för våra datasystem och datateknik. Ilmarinen anlitar cirka 50 tjänsteleverantörer, vilkas system anknyter till personuppgifterna. Det motsvarar cirka en tredjedel av våra leverantörer av datateknik. Behovet av ändringar i avtal och praxis har visat sig vara mindre än väntat. Största delen av kraven i förordningen uppfylls redan i de befintliga avtalsvillkoren. Vi bär för egen del ansvar för att våra tjänsteleverantörer uppfyller

kraven i förordningen.

En av de största förändringarna är skyldigheten att kunna påvisa att handlingsätten är korrekta. Kraven i förordningen inverkar t.ex. på utvecklandet av nya datasystem. Användningen av personuppgifter för att testa nya system och program är i regel inte tillåtet. Vi har utvecklat metoder med hjälp av vilka vi kan säkerställa att programmen fungerar utan att använda personuppgifter.

Vi beaktar kraven i den nya lagen om registreringen av förbud och samtycken i våra webbtjänster och marknadsföring. Detta gäller exempelvis användningen av cookies och digital direktmarknadsföring. I framtiden ska en företagskund som är föremål för direktmarknadsföring på förhand ge sitt samtycke till att bli tillskickad elektroniska marknadsföringsmeddelanden. Förbudet gäller inte meddelanden för skötseln av kundrelationen.

EU:s förordning fäster också uppmärksamhet vid praxisen vid förvaring av uppgifter. Enligt förordningen ska uppgifterna raderas då de inte längre behövs med tanke på det ursprungliga ändamålet. Å andra sidan har arbetspensionsbolagen skyldighet att spara uppgifterna under en lång tid. I planeringen av de nuvarande systemen har lagringen och tryggheten av uppgifterna stått i fokus och i och med den nya förordningen bör särskild uppmärksamhet också fästas vid förfarandena för radering av uppgifter.

Utöver dataskyddet som gäller personuppgifter tillämpar vi i vår verksamhet också många sekretessbestämmelser. Den sekretessbelagda informationen gäller Ilmarinen, försäkringstagarna, de försäkrade, de pensionssökande och pensionstagarna samt även samarbets- och avtalspartners. Vi ser till att uppgifterna förblir konfidentiella med

dataskyddsförfaranden som bl.a. omfattar datateknik, säkerhet i lokalerna och att de anställda har tillräckliga kunskaper i dataskydd. Till dataskyddsförfarandena hör bl.a. att identifiera användarna med användarnamn och lösenord samt att bevilja användarbehörighet enligt arbetsuppgifterna. Våra dataskyddsförfaranden stöder förhindrandet av dataskyddsproblem. I datasystemens loggihantering kan vi i efterskott kontrollera att användningen varit saklig. Våra datasystem samt våra arbetsprocesser och metoder bör uppfylla kraven på datasekretess och en god informationshantering.

Affärsenheterna ansvarar för dataskyddet och datasekretessen i sina egna funktioner. I sista hand är Ilmarinens ledning ansvarig för att verksamheten är lagenlig också då det gäller dataskyddet. Dataskyddsärendenas tekniska genomförande koordineras av dataskyddschefen och säkerheten i lokaliteterna koordineras av säkerhetschefen. Avdelningen för juridiska ärenden följer lagstiftningsprojekt och ger ledningen och affärsenheterna juridiskt stöd i dataskyddsärenden.

Vi ordnar regelbundet dataskydds- och datasäkerhetsutbildning för personalen. Utbildningarna utgör en obligatorisk del av introduktionen för nya arbetstagare.

År 2017 mottog vi inte ett enda klagomål för att ha brutit mot kundernas integritetsskydd eller för att ha tappat bort kunduppgifter. (GRI 418-1, KPI 17)



TRANSPARENS

Vår verksamhet har stor samhällelig betydelse. För att vi ska kunna utveckla vår verksamhet att bli allt bättre, för vi en öppen diskussion med våra kunder, de aktörer som representerar dem och med våra andra intressegrupper.

Öppen dialog med intressegrupperna

Enligt etablerad definition är intressegruppsrelationerna dubbelriktade. Intressegrupper är alla de aktörer på vilka bolagets verksamhet inverkar eller vilkas verksamhet inverkar på oss. På grund av vår uppgifts samhällseliga natur har Ilmarinen många olika slags intressegrupper. För att vi ska kunna utveckla vår verksamhet att bli allt bättre, för vi en öppen diskussion med våra kunder, de aktörer som representerar dem och med våra andra intressegrupper.

Förutom kunderna och vår egen personal hör även arbetsmarknadsorganisationerna, samhällseliga beslutsfattare och myndigheter till våra viktiga intressegrupper. Dessa grupper inverkar på lagstiftningen inom branschen eller på beredningen av den. Därtill har tillsynsmyndigheterna och medierna en viktig roll.

Vi för också en nära dialog med intressebevakarna inom branschen. Vi deltar aktivt i bl.a. olika arbetsgrupper och kommittéer hos Arbetspensionsförsäkrarna TELA, Finans Finland och Förbundet för fastighetsägare och byggherrar i Finland RAKLI. Ilmarinen har även enskilda representationer hos andra aktörer, t.ex. i Centralhandelskammarens lagutskott och i Finlands aktuarieförenings regleringsarbetsgrupp.

Som en aktiv ägare för vi dialog med de företag som vi äger i Finland och utomlands. På grund av vårt betydande samhällseliga inflytande är vi i regelbunden kontakt med medierna. Vi deltar i den offentliga diskussionen i rollen som verkställare av arbetspensionsskyddet.

Särskilt enligt redaktörerna har vi agerat mycket öppet och ansvarsfullt under de

senaste åren. I den PR-barometer som Taloustutkimus gjorde år 2017 var Ilmarinen ett av de bästa företagen då det gäller att sköta relationerna till medierna. Verkställande direktör Timo Ritakallio fick näst mest omnämmanden som en verkställande direktör med goda mediarelationer. I en enkät år 2016 gav de finansiella journalisterna Ilmarinen högsta betyg för ett ansvarsfullt agerande. (GRI 102-40, 102-42)

Växelverkan och aktuella ärenden

För oss är det viktigt att vara lyhörd för vår omvärld och att förstå vilka ärenden som är viktiga för våra intressegrupper och det bästa sättet att hantera dem. Ilmarinens pejlingsgrupp upprättar en kvartalsöversikt om vilka teman som är på de olika intressegruppernas arbetsscheman och som är eller kommer att bli aktuella. Vi ordnar möten och tillställningar med våra intressegrupper regelbundet. Vi

deltar i intressegruppernas evenemang och svarar på de mötes-, intervju- och föreläsningbegäran som vi får. I den systematiska dialogen deltar Ilmarinens ledning och sakkunniga och i tillämpliga delar även hela personalen som en del av arbetet.

År 2017 diskuterade vi med intressegrupperna om pensionsreformen, pensionstillgångarnas tillräcklighet och användning samt huruvida pensionssystemet är rättvist. Vi

TABELL 36.

INTRESSEGRUPP	INTRESSEGRUPPENS VIKTIGASTE FÖRVÄNTNINGAR	KANALER FÖR VÄXELVERKAN, INTENSITET OCH ÅTGÄRDER
Kunder	Den bästa kompetensen inom branschen. Öppen, transparent och ansvarsfull ärendeskötsel. Främjande av arbetshälsa. En lättförståelig och klar dialog och smidiga kontakter.	Täta kundkontakter och ett nära kundsamarbete. Kunderna görs delaktiga i utvecklingen av tjänsterna. Högklassiga tjänster för främjande av arbetsförmågan. Aktivt utvecklande av kundtjänsten. Lättförståeligt kundmaterial.
Personal	Ansvarsfull personalledning, fungerande växelverkan, jämlikhet, ett gott arbetsklimate och goda arbetsförhållanden samt konkurrenskraftiga löner.	Ledarskap som stöder framgång och kompetensutveckling. Klara mål, uppföljning av målen och ersättning. Ett omfattande arbetshälsosarbete som hela tiden utvecklas. Nära växelverkan.
Nuvarande och framtida pensionstagare	Skötseln av det lagstadgade pensionsskyddet ansvarsfullt och långsiktigt. Enkel, lättförståelig och snabb pensionsservice. Satsningar på arbetslivets kvalitet.	Kundservice av hög kvalitet, tillhandahållande av lättförståelig pensionsinformation, snabba handläggningstider, satsningar på att främja arbetsförmågan, tryggnad av pensionstillgångarna. Fortlöpande växelverkan via bl.a. undersökningar, utredningar, evenemang och kundservice.
Myndigheter och beslutsfattare	Ett gott samarbete, ett öppet informationsutbyte och en öppen växelverkan som underlättar beredningen av beslut. Ett av målen är beslut och reformer som gynnar hela samhället.	Öppen dialog med myndigheter och beslutsfattare. Regelbundna möten och kontakter bl.a. i olika arbetsgrupper och på olika evenemang.
Arbetsmarknadsorganisationerna	Ett gott samarbete, god informationsgång som stöd för beslutsfattandet och förhandlingar. Ett av målen är att trygga pensionsskyddets nivå och pensionsåldern samt att hålla kostnaderna för systemet på en skälig nivå.	Kontakthållande via Ilmarinens styrelse, förvaltningsråd och delegationer. Regelbundna möten och annan nära kontakthållning i beredande frågor bl.a. i olika arbetsgrupper och på olika evenemang.
Organisationer inom branschen	Ett gott och öppet samarbete. Ilmarinens sakkunskap gynnas inom hela branschen. Ett mål är att trygga pensionssystemets hållbarhet och funktion.	Mångsidigt samarbete med bl.a. Arbetspensionsförsäkrarna TELA, Pensionsskyddscentralen och Finans Finland. Som samarbetskanaler fungerar olika arbetsgrupper, ordinarie förhandlingssammansättningar och olika evenemang.
Media	Öppen kommunikation, tillförlitlig information och snabb service. Ilmarinens sakkunskap tillgänglig för medierna: bidrar med nya infallsvinklar, aktiva ställningstaganden och förklarar ärendena på ett lättförståeligt sätt.	Öppen och aktiv kommunikation via olika kanaler. Regelbundna möten och kontakter. Bolaget reagerar snabbt och öppet på massmediernas begäran.
Utbildnings- och forskningsinstitut	Ilmarinen ställer sin sakkunskap till läroinrättningarnas förfogande. Erbjuder sommarjobb och praktikantplatser. Gemensamma forskningsprojekt och öppen tillgång till information. Utvecklande av pensionssystemet och åtgärder för att göra det mer känt.	Samarbete med studeranden t.ex. då det gäller pro gradu-arbeten. Deltagande i olika evenemang som universiteten och läroinrättningarna ordnar. Rekrytering av sommararbetare.
Medborgarsamhället	En öppen och aktiv växelverkan. Ansvarsfull och tillförlitlig affärsverksamhet. Ilmarinens sakkunskap görs tillgänglig via olika kommunikationskanaler. Minimering av missbruk och skadeverkningar.	Öppen och aktiv kommunikation samt vilja att föra dialog med intressegrupperna. Växelverkan bl.a. på olika seminarier och möten samt i sociala medier. Växelverkan även via traditionella medier.
Placeringsobjekt och samarbetspartners inom placeringsverksamheten	Öppen kommunikation, klara mål, konkurrenskraftiga placeringsvillkor, professionell och långsiktig verksamhet, snabb respons på frågor.	En klar kommunikation om placeringsvillkoren samt om verksamhetsprinciper och -mål, en systematisk placeringsstrategi, snabba beslut. Växelverkan både regelbundet och vid behov.

förde fram teman i anslutning till ansvarsfulla placeringar. Särskilt placeringsverksamhetens inverkan på miljön och klimatet intresserade medborgarorganisationerna. Medierna var t.ex. intresserade av Ilmarinens och Eteras fusion samt bytet av verkställande direktör, men också av teman i anslutning till pensionsreformen och de nya pensionsformerna samt av utsikterna inom ekonomin och på placeringsmarknaden. Vi diskuterade också framtiden inom byggbranschen och ordnade tillsammans med Skanska och Stora Enso en diskussion om temat på evenemanget Finlandsarenan (SuomiAreena) på sommaren.

Vi har långsiktigt främjat finländarnas ekonomiska kunskaper och arbetslivsfärdigheter. Under temaveckan European Money Week, som ordnas i syfte att främja finanskunskandet, synliggjorde vi på vilket sätt Ilmarinen främjar de finländska företagens kompetens. I samarbete med EY ordnade vi finansseminariet Fokus 2017, till vilket vi inbjöd inflytelserika personer inom den finländska finansvärlden som föreläsare. På hösten kunde två unga studerande följa med hur arbetsdagen ser ut för två av Ilmarinens direktörer som en del av kampanjen 1 000 unga ledare. Verkställande direktör Timo Ritakallio fungerade som beskyddare för tävlingen Årets unga ledare som ordnas av Finlands Juniorhandelskamrar. Tävlingsprisen utdelades i Ilmarinens kontorshus i december. Tävlingens mål är att sporra unga att söka sig till ledningsuppgifter och att utvecklas som ledare. Vi delade också med oss av vår finansiella sakkunskap i den ekonomiska prognosen som publiceras två gånger om året.

I samarbete med Sitra och HENRY ry utvecklade vi verktyg med vilka arbetsplatserna kan svara på den snabba förändringen

i arbetslivet och arbetssätten. Femtio olika arbetsplatser deltog i projektet Framtidens arbetsplats. Som ett resultat av projektet uppstod det verktyg i anslutning till sparring, förtroende, experimenterande kultur, öppenhet och samarbete. Vi fortsätter utvecklingen av Futurescore-testet, som byggdes för projektet, tillsammans med projektets nätverk. Testet som mäter och styr individens och arbetsplatsens förändringsberedskap utgör en del av våra tjänster för ett bättre arbetsliv.

Vi var med och ordnade flera kampanjer, där idén var att lyfta fram viktiga teman i anslutning till ett bättre arbetsliv och arbetspen-sion. I tävlingen Finlands gladaste företagare lyfter vi fram och belönar en småföretagare som ser till ett positivt arbetsklimat och skapar särskild glädje för sina kunder. Arbetstrivsel och arbetshälsa är viktiga för att man ska orka och känna glädje av arbetet. Tävlingen vanns år 2017 av Laura Peippo som bedriver ett företag inom konditions- och välbefinnandebranschen i Sirkka. Tävlingen om årets personalgärning som ordnas tillsammans med HENRY ry vanns av Vanda stads projekt Personanpassat arbete (Tuunattu työ). Målet med projektet är att lösa problemet med tillfällig arbetslöshet.

I samarbete med Centralförbundet för de gamlas väl belönade vi Raumo stads äldreomsorg med erkännandet Årets insats för de äldre (Vuoden vanhusteko) för projektet Yhteisöllisydestä voimaa senioreille. Dessutom erbjöd vi Finlands Röda Kors tillgång till besöksflödet på vår webbplats ingångssida under Hungerdagen-insamlingen. Under tre dagar styrdes besökarna på ingångssidan automatiskt till Hungerdagens insamlingssida. Tillsammans med Invalidförbundet deltog vi bland annat i kampanjen Helppo Liikkua

(Lätt att röra sig), som främjar vetenskapen och kunskapen om hur man kan förbättra hinderlöshet. Vi har också tillsatt en gemensam expertgrupp med Invalidförbundet, vilken har i uppgift att ta fram metoder för att förbättra sysselsättningsförutsättningarna för partiellt arbetsförmögna.

(GRI 102-42, 102-44. 103-3)

Donationer och sponsring

På samma sätt som under tidigare år allokerade vi en liten del av våra intäkter 2017 i form av vederlagsfria donationer för allmännyttiga ändamål. Donationer beviljades bl.a. Finlands Röda Kors, Rett ry, Näsdagen-insamlingen, SOS-bambyn, Jul i Sinnet-insamlingen, stiftelsen Maanpuolustuskiitojen säätiö, Fri från Narkotika rf, HelsinkiMissio, Rädda Barnen rf, WAU ry, Helsingfors Diakonissanstalt, Stiftelsen för Psykiatrisk Forskning och Silmäsäätiö. Bolagsstämman fattar beslut om den summa som används för donationer varje år.

År 2017 firade vi det självständiga Finlands 100-årsjubileum. Jubileumsåret till ära var den summa som avsattes för donationer större än normalt, 100 000 euro. Summan innehöll också en donation på 30 000 euro för ett forskningsprojekt vid ledarhögskolan vid Tammerfors universitet. Projektet utreder på vilket sätt företagarnas välbefinnande och arbetslivskvalitet kunde förbättras. Donationen var en del av kampanjen 100 gärningar för ett bättre arbetsliv. Målet med kampanjen är att synliggöra god praxis i arbetslivet och att dela den för allas bruk. Gärningarna har sammanställts på kampanjsidan som fortsätter sin verksamhet.

Våra sponsringsobjekt år 2017 var NewCo Helsinki, StartupSauna, FutureBoard ry, So-nera Stadium, Tennisförbundet, Badminton-

förbundet, Henkilöstöjohdon ryhmä - HENRY ry och Centralförbundet för de gamlas väl. Sponsringen är vederlagsfri marknadskommunikation. Vi publicerar våra sponsringsregler och de objekt som vi väljer att sponsra och bevilja donationer till på vår webbplats varje år. I enlighet med Ilmarinens regler har vi varken gett penningstöd, köpt konstverk eller gjort andra anskaffningar av politiska partier år 2017. (GRI 415-1)

Konsekventa ställningstaganden

Vi samarbetar med tillsynsmyndigheter, intresseorganisationer och andra organisationer inom branschen. Vi för också en aktiv dialog med beslutsfattare och arbetsmarknadsorganisationer i syfte att stärka arbetspensionssystemets funktion och bevara ett starkt arbetspensionsskydd. På grund av Ilmarinens betydande samhälleliga ställning är det viktigt att våra budskap är enhetliga och våra ställningstaganden konsekventa.

Intresseorganisationen för de instanser som sköter lagstadgat arbetspensionsskydd Arbetspensionsförsäkrarna Tela och Finans Finland rf är viktiga intresseorganisationer för oss. I arbetsmarknadsärenden representerar vi arbetsgivarna i Finans Finland. Ilmarinens verkställande direktör Timo Ritakallio övergår på våren 2017 från posten som ordförande för Arbetspensionsförsäkrarna Telas styrelse till första vice ordförande. Både Arbetspensionsförsäkrarna Tela och Finans Finland har även speciella expertarbetsgrupper, t.ex. Finlands Finans företagsansvarssektion, där en expert från Ilmarinen är representerad.

➔ Donationer och sponsring

Ilmarinens experter har gedigen kunskap om arbetspensionsbranschen och placeringsverksamheten och regleringen av dessa inverkar på vår verksamhet. År 2017 fick vi yttrandebegäran från t.ex. social- och hälsovårdsministeriet, finansministeriet, miljöministeriet, skatteförvaltningen och Finansinspektionen. Yttrandebegäran och yttranden som gäller arbetspensionsbranschen koordineras i huvudsak av Arbetspensionsförsäkrarna Tela. Vi var med och gav yttranden via Tela och vid behov ger vi också yttranden direkt. Ilmarinens experter svarar direkt på mer tekniska yttrandebegäran inom deras egna kompetensområden, t.ex. i frågor som berör byggnadsverksamhet. Dessutom ger Ilmarinens experter utlåtanden och intervjuer till medierna på begäran i den mån det är möjligt. Pensionsreformen som trädde i kraft i början av 2017 och vår egen kommunikation i ärendet gav upphov till flera utlåtande- och intervjubegäran från medierna.

Kontaktuppgifterna till vår ledningsgrupp och många av experterna har redan under ett antal år funnits på vår webbplats. På så sätt har representanter för medierna möjlighet att direkt kontakta bolagets högsta ledning. (GRI 102-13)

Transparent beskattning

Ilmarinens skatteavtryck utgörs av skattebetalningen inom vår egen verksamhet, vår försäkrings- och placeringsverksamhet och i de företag som utgör placeringsobjekt. Vi främjar transparenta och ansvarsfulla rapporteringsförfaranden både i vår egen verksamhet och hos de företag som vi investerar i. Enligt våra bolagsstyvningsprinciper vill vi att de företag som vi äger ska rapportera om sin skattepo-

litik och sitt skatteavtryck och även redogöra för dessa på bolagsstämman.

Beskattningen av pensionssystemet följer i Finland samma principer som i många andra länder. Ett gemensamt drag är att alla länder vill undvika en mångdubbel beskattning av pensionsbesparingarna och genom detta stöda pensionsfondernas tillväxt. En mångdubbel beskattning skulle skapa ett tryck på att höja pensionsavgifterna.

Arbetsgivarnas, företagens och löntagarnas arbetspensionsavgifter är avdragbara i inkomstbeskattningen. Då en löntagare eller företagare börjar få pension, ska inkomstskatt betalas på pensionen. År 2017 betalade Ilmarinen cirka 4,7 miljarder euro i pensioner, för vilka det betalades ungefär en miljard euro i form av förskottsinnehållning på inkomstskatt.

Beskattningen av Ilmarinens försäkrings- och placeringsverksamhet

Pensionsförsäkringsbolag utövar verksamhet på vilken skatt för näringsverksamhet ska verkställas. Pensionsbolagen får intäkter från arbetspensionsförsäkringsavgifterna och placeringsverksamheten. Majoriteten av intäkterna används för utbetalning av löpande pensioner. Resten av intäkterna fonderas för framtida pensioner. Pensionsbolagets ansvar för framtida pensionslöften bildar bolagets ansvarsskuld. Ansvarsskulden gottgörs med ett avkastningskrav, som garanterar att pensionernas värde består. Placeringsintäkter som överstiger avkastningskravet utökar solvenskapitalet som fungerar som riskbuffert för placeringsverksamheten.

Överföring av placeringsintäkter till solvensbufferten kan dras av i beskattningen, vilket innebär att den årliga variationen i placeringsavkastningen inte orsakar skattepåföljder.

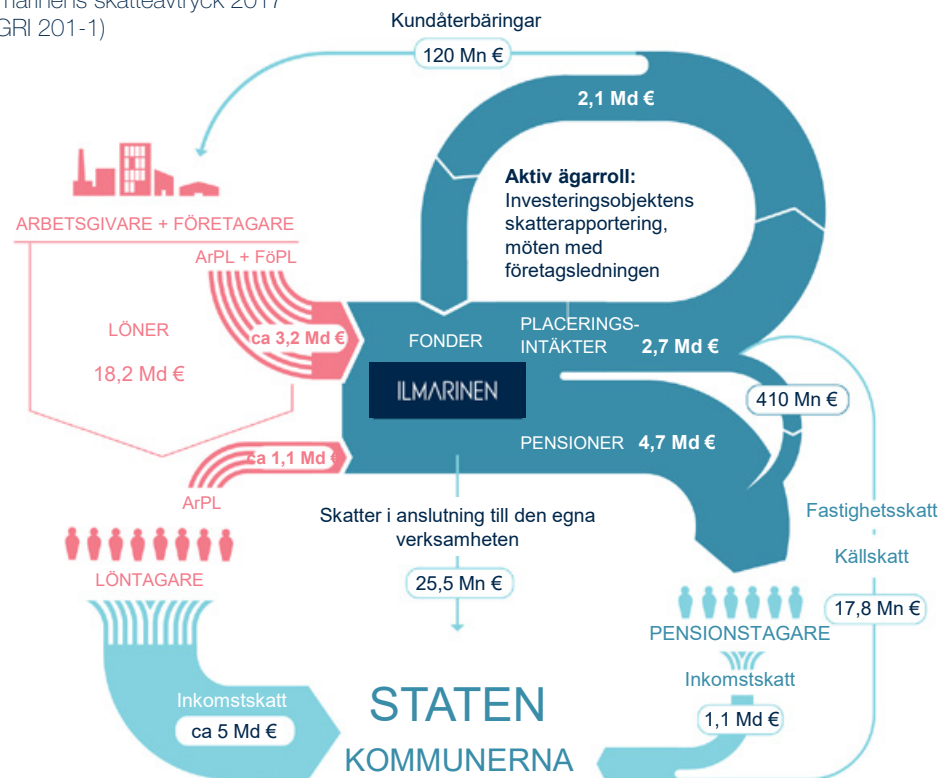
Arbetspensionsbolagets vinst för räkenskapsperioden fastställs utifrån de beräkningsgrunder som social- och hälsovårdsministeriet fastställer på förhand och storleken på den är beroende av den skåliga avkastning som räknas på garantikapitalet eller annat eget kapital.

Ilmarinen är ett ömsesidigt bolag som inte har garantikapital och således inte heller vinstutdelning. Bolagets eget kapital tillhör i sin helhet försäkringstagarna och de försäkrade. Även om den beräknade årsavkastningen

på kapitalet räknas som pensionsbolagets beskattningsbara inkomst, har det emellertid inte uppstått någon skatt att betala. Skattebuffertar som influiter under tidigare år har minskat den beskattningsbara inkomsten.

Vi redogör för alla våra största aktie- och fondplaceringar jämte deras hemorter i noterna till Ilmarinens koncernbokslut. På placeringsavkastning från utlandet – liksom även på utdelning – upp bärs källskatt enligt skattekon-

Ilmarinens skatteavtryck 2017 (GRI 201-1)



ventionerna, vilken är skatt som betalas på avkastningen till placeringsobjektets hemort. Källskatten och skattekonventionerna om källskatt varierar i olika länder och för enskilda placeringsobjekt. År 2017 betalade vi 11,1 miljoner euro i källskatt enligt skattekonventionerna.

Ilmarinen placerar i onoterade utländska och i vissa onoterade inhemska bolag som en del av ett konsortium, som även består av andra inhemska och utländska placerare. I arbetet deltar ofta en skatteexpert som en del av förberedelsearbetet, som planerar en så skatteeffektiv placeringsstruktur som möjligt ur placerarens synvinkel. Detta krävs speciellt av internationella placerare och är gällande praxis inom branschen. Det är viktigt att bedöma skattepåföljderna på förhand också för att vi ska kunna förutse nettoavkastningen på placeringarna med tanke på Ilmarinens förmånstagare, dvs. de nuvarande och framtida pensionstagarna. Ändringarna i lagstiftningen kommer dock sannolikt att ställa dessa förfaranden i nytt ljus och att forma uppföranderegler inom branschen.

I kostnaderna för skötseln av våra fastigheter och i byggkostnaderna ingår så kallad dold mervärdesskatt. Med denna avses bland annat mervärdesskatt för tjänster och material. Dold mervärdesskatt gäller fastigheter till den del de är i icke-mervärdesskattepliktig användning, t.ex. i bostadsbruk. Skattebeloppet har inte följts upp separat, eftersom antalet skattepliktiga hyresavtal varierar varje månad. Till den del verksamheten är skattepliktig är erhållen hyra skattepliktig och kostnaderna avdragbara.

Skatter i anslutning till Ilmarinens egen verksamhet

Vi använde 150,6 miljoner euro för egna verksamhetskostnader år 2017. Cirka en tredjedel av kostnaderna utgjordes av arbetskraftskostnader. Av de löner och arvoden som vi betalade våra anställda redovisade vi totalt 13,2 miljoner euro i förskottsinnehållning på löner och i socialskyddsavgifter.

Pensionsbolagets verksamhet är i huvudsak icke-mervärdesskattepliktig. Det innebär att också Ilmarinen betalar mervärdesskatt för sina upphandlingar, men att det inte på samma sätt som bolag med skattepliktig verksamhet kan dra av betalda skatter från den mervärdesskatt som det själv uppstår. Således uppgick beloppet av dold mervärdesskatt i anslutning till Ilmarinens upphandlingar till 11,5 miljoner euro år 2017.

Kravet på transparent beskattning ökar

I slutet av 2017 publicerade EU för första gången en lista på länder utanför unionen, vilka ur EU:s synvinkel har en problematisk beskattningspraxis eller som inte har velat samarbeta i beskattningsfrågor. Listan behandlades i medierna i stor utsträckning som en svart lista på skatteparadisländer. EU:s medlemsländer kommer senare att bestämma de åtgärder som vidtas i fråga om länderna på listan. Vi följer upp processerna och strävar efter att bedöma vilka effekter publiceringen av listan har på investerarnas verksamhet. Listan kan ändra med tiden, men då den här rapporten uppgjordes innehöll listan inga stater som skulle vara väsentliga för placeringsverksamheten.

De ändringar som är under arbete i den internationella skatteregleringen inverkar också på Ilmarinens verksamhet särskilt via

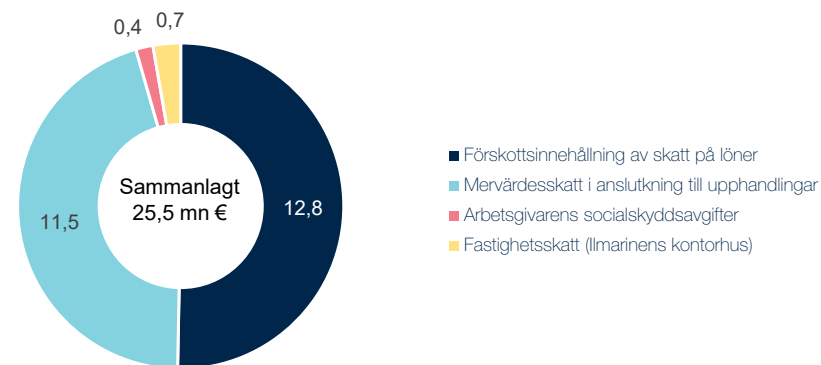
fondstrukturena. Skattearbetsgruppen, som vi tillsatte 2016, fortsatte att följa upp ändringarna och bedömningen av deras inverkan. Gruppen representeras av Ilmarinens placerings-, ekonomi- och hållbarhetsfunktioner samt av de juridiska funktionerna. Skattearbetsgruppen rapporterar till ledningsgruppen med ansvar för ägarpolicy. De internationella projekten är fortfarande i ett kraftigt jämnings-tillstånd.

Målet om att färdigställa Ilmarinens egna skatteregler uppnåddes inte under 2017. Vi fortsätter att upprätta skattereglerna 2018 utifrån den första utkastversionen. Vårt mål är att ta ställning till vad ansvarsfull skattebetalning innebär i Ilmarinens placeringsverksamhet. En transparent beskattning är också enligt våra intressegrupper ett viktigt delområde inom företagsansvaret. (KPI 18)

Ilmarinen har på samma sätt som de andra pensionsbolagen placeringar i länder som enligt vissa definitioner kan klassificeras som skatteparadis. I praktiken är det omöjligt att undvika sådana placeringar om man vill sprida placeringsportföljen per tillgångsslag och geografiskt. Vi offentliggör alla våra största aktie- och fondinvesteringar, inklusive fondens hemorter i noterna till koncernbokslutet.

Harmoniseringen av beskattningsförfarandena och -strukturena är framför allt myndigheternas uppgift, vilken vi kommer att följa noggrant och beakta i vår egen placeringsverksamhet. De nuvarande strukturena medför en utmaning att placera som strävar efter hållbara förfaranden, då de i betydande grad måste begränsa de investeringsinstrument som används.

Skatter i anslutning till Ilmarinens egen verksamhet





ÖVRIGA UPPGIFTER OM FÖRETAGS- ANSVAR

Ilmarinens upphandlingar

Vi är ett tjänstproducerande företag, vilket innebär att vi har långa underleverantörskedjor. De största upphandlingarna ansluter sig till datasystemen och till uppbyggnad och underhåll av fastigheter. Vi har också köpt många olika tjänster i anslutning till arbetsmiljöledning. Andra betydande upphandlingar görs vid anlitandet av konsulttjänster, städning, bevakning och lunchtjänster samt vid anskaffning av tjänstebilar. Dessutom köper vi nödvändiga tjänster och varor i anslutning till arbetet. Ilmarinens upphandlingsregler tillämpas på alla upphandlingar.

Våra upphandlingar görs enligt god sed på marknadsvillkor och i regel konkurrenssätter vi våra upphandlingar. Som urvalskriterier använder vi bl.a. företagets yrkeskunskap, tillförlitlighet, ansvarsfullhet, resurser och ett konkurrenskraftigt pris på leveransen. Vi utvecklar och systematiserar upphandlingsfunktionens processer hela tiden.

Vi tillämpar lagen om beställarens utredningsskyldighet och ansvar vid anlitande av utomstående arbetskraft alltid då vi agerar som byggherre eller som beställare av sanerings-, skötsel- och underhållstjänster i anslutning till byggnadsverksamheten. Beställaransvarslagen kan även behöva tillämpas på avtal om hyrd arbetskraft och på andra uppdrags- eller underleverantörsavtal. Detta är aktuellt då arbetstagarna hos den som utför uppdraget arbetar i Ilmarinens lokaler eller i Ilmarinens arbetsobjekt och de arbetsuppgifter som utförs ansluter sig till Ilmarinens normala arbetsuppgifter. Vi har publicerat upphandlingsreglerna på vår webbplats.

Ledningen av företagsansvar

Ilmarinens verkställande direktör och ledningsgrupp ansvarar för våra viktigaste hållbarhetsprinciper. Kommunikationsdirektören bereder företagsansvarsärendena för verkställande direktören och ledningsgruppen.

Kärteamet i företagsansvarsärenden, som inledde sin verksamhet 2016, hjälper till att identifiera och söka efter lösningar i väsentliga hållbarhetsfrågor. Teamet uppdaterar KPI-måtarna varje år och sköter företagsansvarsrapporteringen. Avdelningarna sköter främjandet och verkställandet av företagsansvarsmålen. Till kärteamet hör förutom kommunikationsdirektören även Ilmarinens expert på ansvarsfulla investeringar, expert på hållbarhetskommunikation och redovisningschef.

Till det interna expertnätverket hör personer med ansvar för Ilmarinens företagsansvarsaspekter. Medlemmarna i nätverket koordinerar företagsansvarsmålen inom sina respektive avdelningar.

Lagar, principer och nätverkssamarbete stöder en ansvarsfull verksamhet

Vi följer gällande lagar och bestämmelser i all vår verksamhet. Ilmarinen är politiskt och religiöst obundet. Utöver gällande lagar och myndighetsföreskrifter följer vi även de principer som fastställs i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter, vilka bland annat är åsikts- och religionsfrihet, jämställdhet mellan människor och förbud mot diskriminering. I egenskap av arbetsgivare iakttar vi Internationella Arbetsorganisationen ILO:s deklaration om arbetslivets grundprinciper och -rättigheter.

Vi har även förbundit oss till flera frivilliga konventioner. Vi undertecknade FN:s principer för ansvarsfulla investeringar (Principles for

ILMARINENS UPPHANDLINGAR OCH LEVERANTÖRSKEDJA (GRI 102-9)

	2017	2016
Antalet leverantörer, rörelsekostnader	1 306	1 060
Antalet leverantörer, fastighetskostnader	804	822
Antalet avtalsleverantörer, rörelsekostnader	106	250
Antalet inhemska leverantörer, rörelsekostnader	1 216	956
Antalet inhemska leverantörer, fastighetskostnader	799	816
Antalet utländska leverantörer, rörelsekostnader	90	104
Antalet utländska leverantörer, fastighetskostnader	5	6
Totalupphandlingar, rörelsekostnader mn e	121	120
Totalupphandlingar, fastighetskostnader mn e	218	139

Responsible Investment, PRI) år 2006 och vi rapporterar om våra ansvarsfulla placeringar till PRI varje år. År 2015 undertecknade vi Montreal Carbon Pledge som förpliktar oss att rapportera om koldioxidavtrycket samt Paris Pledge som syftar till att begränsa klimatuppvärmningen. Vi stöder Carbon Disclosure Projects (CDP) rapporteringsram om rapporteringen av hur våra växthusgasutsläpp inverkar på klimat, vattendrag och skogar. (GRI 102-12, 102-13)

Vi har utarbetat flera olika principer som styr vår affärsverksamhet. Till dem hör bland annat våra upphandlingsregler, skyldigheter att bekämpa grå ekonomi och kommunikationsprinciper. Vår placeringsverksamhet styrs av våra ägarstymningsprinciper, principer för ansvarsfulla placeringar och klimatregler. Vi publicerar våra principer och regler på vår webbplats.

Vi deltar i egenskap av medlem i fören-

ingen för ansvarsfulla investeringar i Finland Finsif, i nätverket för företagsansvar FIBS och i Climate Leadership Coalitions (CLC) verksamhet. År 2017 var verkställande direktör Timo Ritakallio ledamot i CLC:s styrelse.

Redovisningsprinciper

I vår företagsansvarsrapportering iakttar vi det internationella rapporteringsramverket GRI (Global Reporting Initiative) Standards. Vi har bedömt företagsansvarsaspekternas väsentlighet enligt hur viktiga de är för våra intressegrupper och hur stor inverkan de har som en del av vår verksamhet. De bildar väsentlighetsmatrisen för Ilmarinens företagsansvar.

→ Ilmarinens upphandlingsprinciper

→ Så här arbetar vi

Alla viktiga aspekter har beskrivits i den här företagsansvarsrapporten jämte eventuella nyckeltal och mätare.

Rapporten har i huvudsak upprättats ur Ömsidiga Pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinens (moderbolaget) synvinkel. Om nyckeltalets beräkningsgräns avviker från moderbolagets gränser, anges detta i anslutning till nyckeltalet i GRI-innehållsindexet.

I Ilmarinens koncernbokslut konsolideras förutom moderbolaget alla dotterföretag, i vilka moderbolaget innehar direkt eller indirekt över hälften av röstetalet. Ilmarinens dotterföretag är fastighetsbolag, med undantag för det dotterbolag som producerar datatekniska tjänster åt Ilmarinen. (GRI 102-45)

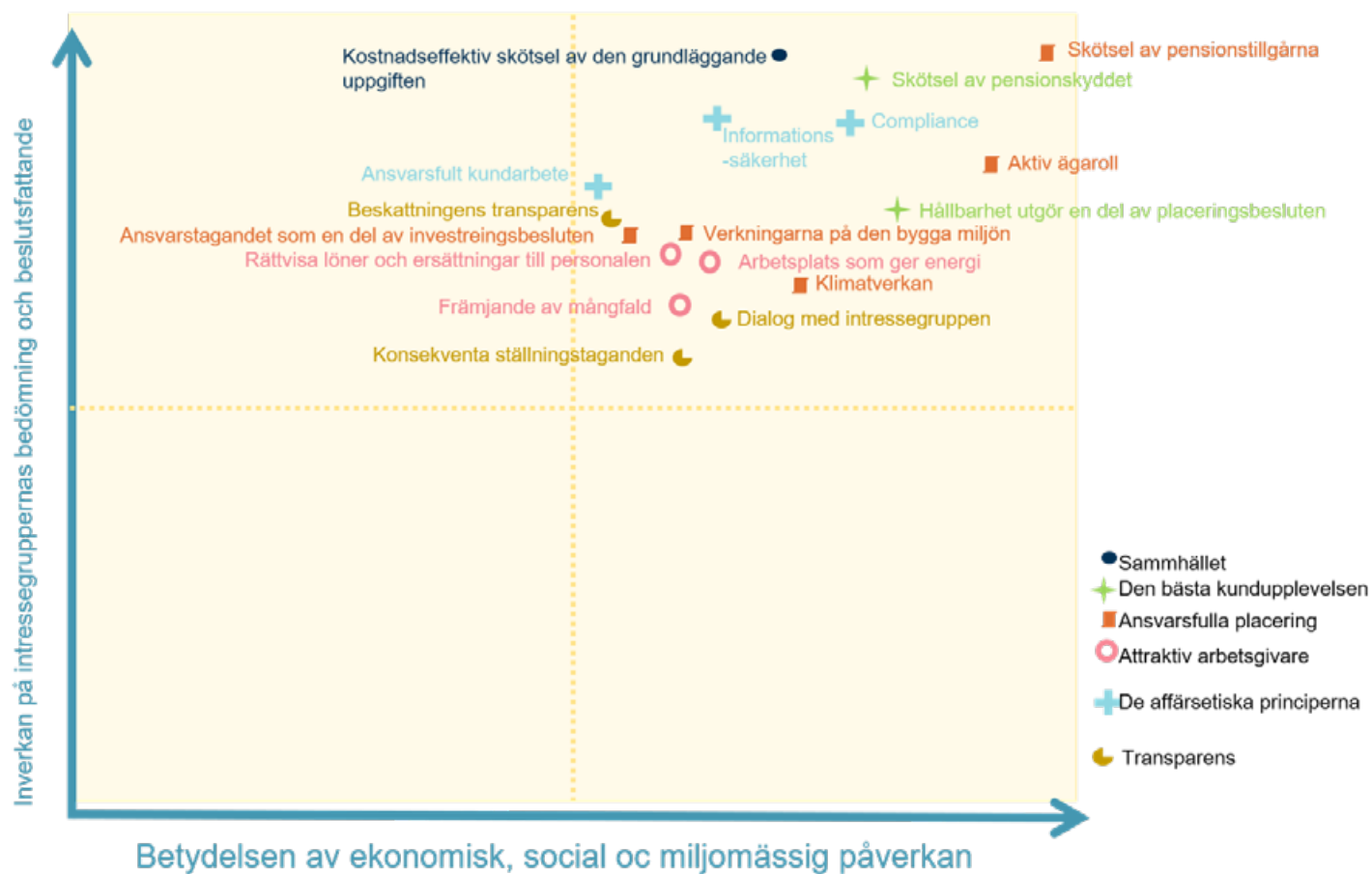
De finansiella ansvarsnyckeltalen grundar sig på Ilmarinens finansiella rapporter, bokföring och det fastställda bokslutet som har upprättats i enlighet med bokföringslagen, aktiebolagslagen, försäkringsbolagslagen och lagen om arbetspensionsförsäkringsbolag. I bokslutet har även social- och hälsovårdsministeriets förordning om försäkringsföretags bokslut och koncernbokslut, bokföringsförordningen, de beräkningsgrunder som fastställs av social- och hälsovårdsministeriet samt Finansinspektionens föreskrifter och anvisningar beaktats.

Nyckeltalen för miljöansvar som gäller fastighetsaffärsverksamhet har rapporterats för de inhemska direkta fastighetsplaceringarna och de har inhämtats av tjänsteproductenterna.

Nyckeltalen för personalen i anslutning till det sociala ansvaret omfattar Ilmarinens personal i moderbolaget och nyckeltalen har räknats utifrån uppgifterna i bolagets persondatasystem.

Vi har rapporterat om Ilmarinens ekonomiska och sociala ansvar samt miljöansvar sedan

Väsentliga aspekter i Ilmarinens företagsansvar (GRI 102-47)



år 2007. Vi rapporterar nu för tredje gången enligt GRI-ramverket. Vi tillämpar ramverkets så kallade standardomfattning (Core). Rapporteringen är emellertid delvis mer omfattande än standardnivån. Rapporten publiceras på finska, svenska och engelska och endast

som nätversion.

För jämförelse av rapportens innehåll med GRI Standards-riktlinjerna redogörs i GRI-innehållsindexet. (GRI 102-46, 102-7, 103-1)



ILMARINENS GRI-INNEHÅLLS- INDEX

STANDARDINNEHÅLL

Beskrivning av bakomliggande organisation

102-1	Namnet på den redovisande organisationen	Ömsesidiga Pensionsförsäkringsbolaget Ilmarinen
102-2	Sektorer, varumärken, produkter och tjänster	Företagsansvarsrapport 2017, s. 8: Ilmarinen i korthet
102-3	Lokalisering av organisationens huvudkontor	Porkkalagatan 1, 00180 Helsingfors, Finland
102-4	Verksamhetsländer	Företagsansvarsrapport 2017, s. 7: Ilmarinen i korthet
102-5	Organisationens ägarstruktur och företagsform	Företagsansvarsrapport 2017, s. 6: Ilmarinen i korthet
102-6	Marknader som organisationen är verksam på, sektorer	Företagsansvarsrapport 2017, s. 6: Ilmarinen i korthet
102-7	Den redovisande organisationens storlek	Företagsansvarsrapport 2017, s. 6: Ilmarinen i korthet
102-8	Information om löntagare och andra anställda	Företagsansvarsrapport 2017, s. 34: Attraktiv arbetsgivare (Främjande av mångfald)
102-9	Leverantörskedja	Företagsansvarsrapport 2017, s. 45: Övriga uppgifter om företagsansvar (Ilmarinens upphandling-ar)
102-10	Betydande förändringar i organisationen och leverantörskedjan	Företagsansvarsrapport 2017, s. 7: Ilmarinen i korthet Ilmarinen ägde länge garantikapitalet i Ömsesidiga Livförsäkringsbolaget Suomi i sin helhet. Eftersom garantiandelarna inte medförde någon rösträtt, har bolaget inte konsoliderats i koncernen som ett intresseföretag, utan det har behandlats som ett ägarintresseföretag. Suomi-bolaget upphörde med sin verksamhet år 2017 och återbetalade garantikapitalet (504 563,78 euro) till Ilmarinen.
102-11	Beskrivning av om och hur organisationen följer Försiktighetsprincipen	Försiktighetsprincipen har beaktats i hanteringen av Ilmarinens placeringsrisker enligt de lagstadgade kraven.
102-12	Externt utvecklade principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	Företagsansvarsrapport 2017, s. 45: Övriga uppgifter om företagsansvar (Ledningen av företagsansvar)
102-13	Medlemskap i organisationer och lobbyorganisationer	Företagsansvarsrapport 2017, s. 41: Transparens (Konsekventa ställningstaganden) ja s. 46: Övriga uppgifter om företagsansvar (Ledningen av företagsansvar)

Strategi och analys

102-14	Verkställande direktörens översikt	Företagsansvarsrapport 2017, s. 3-5: Verkställande direktörens översikt
--------	------------------------------------	---

Etik och integritet

102-16	Värden och affärsrörelseprinciper	Företagsansvarsrapport 2017, s. 8: Ilmarinen i korthet och s. 37: De affärsetiska principerna (Compliance)
--------	-----------------------------------	--

Styrning

102-18	Förvaltningsstruktur	Verksamhetsberättelse och bokslut 2017, s. 23–24.
--------	----------------------	---

Intressentdialog

102-40	Förteckning över organisationens intressentgrupper	Företagsansvarsrapport 2017, s. 40: Transparens (Öppen dialog med intressegrupperna)
102-41	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	Företagsansvarsrapport 2017, s. 35: Attraktiv arbetsgivare (Tjänster som avser att förlänga yrkesbanorna)
102-42	Princip för identifiering och urval av intressenter	Företagsansvarsrapport 2017, s. 40: Transparens (Öppen dialog med intressegrupperna)
102-43	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	Företagsansvarsrapport 2017, s. 40–41: Transparens (Öppen dialog med intressegrupperna) & s. 12: Den bästa kundupplevelsen (Skötsel av pensionskyddet)
102-44	Viktiga områden och frågor som har lyfts via kommunikation med intressenter	Företagsansvarsrapport 2017, s. 40–41: Transparens (Öppen dialog med intressegrupperna)

KOD	GRI:S INNEHÅLL	RAPPORTERING
Redovisningspraxis		
102-45	Företagen i det konsoliderade koncernbokslutet	Företagsansvarsrapport 2017, s. 45: Övriga uppgifter om företagsansvar (Skötsel av pensions-skyddet) Verksamhetsberättelse och bokslut 2017, s. 113–114.
102-46	Principer för redovisningens innehåll	Företagsansvarsrapport 2017, s. 45–46: Övriga uppgifter om företagsansvar (Skötsel av pen-sions-skyddet)
102-47	Väsentlighetsaspekter	Företagsansvarsrapport 2016, s. 45–46: Övriga uppgifter om företagsansvar (Skötsel av pen-sions-skyddet)
102-48	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar	Fel nummer i KPI 9: Ansvarsfulla placeringar (Aktiv ägarroll)
102-49	Betydande förändringar i redovisningens omfattning och aspekternas beräkningsgränser	Rapporten år 2017 har upprättats enligt ramverket GRI Standards. I rapporten år 2016 iaktogs standarderna G4. GRI 305-4 Växthusgasutsläppens koldioxidintensitet (Företagsansvarsrapport 2017, s. 26: Placeringsportföljens koldioxidavtryck i förhållande till omsättningen, Ansvarsfulla placeringar (klimat effekter)), beräkningens omfattning har ändrats för att resultaten ska vara bättre jämförbara med de övriga placerarnas resultat.
102-50	Redovisningsperiod	1.1.–31.12.2017
102-51	Datum för den föregående redovisningen	Företagsansvarsrapport 2016: 21.3.2017.
102-52	Redovisningsfrekvens	En gång om året.
102-53	Kontaktperson för frågor angående redovisningen	info@ilmarinen.fi
102-54	Omfattningen av redovisningen i enlighet med GRI-standarderna	Företagsansvarsrapport 2017, s. 47–49: GRI-innehållsindex
102-55	GRI-innehållsförteckning	Företagsansvarsrapport 2017, s. 47–49: GRI-innehållsindex
102-56	Bestyrkande av redovisningen	Redovisningen genomgår inte extern granskning.
LEDNINGSMODELL		
103-1	Beräkningsgränser för väsentliga aspekter	Företagsansvarsrapport 2017, s. 45–46: Övriga uppgifter om företagsansvar (Skötsel av pensions-skyddet) och s. 47–49: GRI-innehållsindex
103-2	Komponenterna i ledningsmodellen	Företagsansvarsrapport 2017, s. 37: De affärsetiska principerna (Compliance)
103-3	Bedömningen av ledningsmodellen	Företagsansvarsrapport 2017, 40–41: Transparens (Öppen dialog med intressegrupperna)
EKONOMISKA RESULTAT		
201-1	Skapat och levererat direkt ekonomiskt värde	Företagsansvarsrapport 2017, s. 8: Ilmarinen i korthet och s. 42: Transparens (Transparent beskattning)
INDIREKT EKONOMISK PÅVERKAN		
203-2	Betydande indirekta ekonomiska effekter och deras omfattning	Företagsansvarsrapport 2017, s. 20–21: Ansvarsfulla placeringar (Skötsel av pensionstillgångarna)
ANTIKORRUPTION		
205-2	Kommunikation och utbildning i policyer och rutiner avseende motverkan mot korruption	Företagsansvarsrapport 2017, s. 37: De affärsetiska principerna (Compliance)
MILJÖANSVAR		
Energi		
CRE 1 (G4)	Fastigheternas energiintensitet	Företagsansvarsrapport 2017, s. 29: Ansvarsfulla placeringar (Inverkan på byggd miljö)
Vatten		
CRE 2 (G4)	Fastigheternas vattenintensitet	Företagsansvarsrapport 2017, s. 29: Ansvarsfulla placeringar (Inverkan på byggd miljö)

KOD	GRI:S INNEHÅLL	RAPPORTERING
UTSLÄPP		
305-4	Utsläppsintensitet för växthusgaser	Företagsansvarsrapport 2017, s. 26: Ansvarsfulla placeringar (Klimatpåverkan)
CRE 3 (G4)	Utsläppsintensitet av växthusgaser i byggnader	Företagsansvarsrapport 2017, s. 28: Ansvarsfulla placeringar (Klimatpåverkan)
CRE 4 (G4)	Utsläppsintensitet av växthusgaser inom nybyggnation och saneringsbyggande	Företagsansvarsrapport 2017, s. 28: Klimatpåverkan
COMPLIANCE		
307-1	Betydande böter och sanktioner till följd av överträdelse av miljölagstiftningen	Företagsansvarsrapport 2017, s. 37: De affärsetiska principerna (Compliance)
SYSSELSÄTTNING		
401-1	Personalomsättning	Företagsansvarsrapport 2017, s. 32–33: Attraktiv arbetsgivare (Arbetsplats som ger energi)
UTBILDNING		
404-1	Utbildningstimmar i genomsnitt om året per person	Företagsansvarsrapport 2017, s. 33: Attraktiv arbetsgivare (Arbetsplats som ger energi)
MÅNGFALD OCH JÄMLIKA MÖJLIGHETER		
405-1	Mångfald i förvaltningsorganen och personalen	Företagsansvarsrapport 2017, s. 34: Attraktiv arbetsgivare (Främjande av mångfald)
405-2	Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlöner	Företagsansvarsrapport 2017, s. 34: Attraktiv arbetsgivare (Tjänster som avser att förlänga yrkesbanorna)
POLITIK		
415-1	Politiskt stöd	Företagsansvarsrapport 2017, s. 41: Transparens (Konsekventa ställningstaganden)
REGELEFTERLEVAD		
419-1	Överträdelse av lagar och författningar på det sociala och ekonomiska området	Företagsansvarsrapport 2017, s. 37: De affärsetiska principerna (Compliance)
KUNDERNAS INTEGRITET		
418-1	Totalt antal underbyggda klagomål gällande överträdelse mot kundintegriteten och förlust av kunddata	Företagsansvarsrapport 2017, s. 38: De affärsetiska principerna (Informationssäkerhet)
AKTIV ÄGARROLL		
FS 10 (G4)	Växelverkan i miljöfrågor och sociala frågor med de företag som ingår i placeringsportföljen	Företagsansvarsrapport 2017, s. 24: Ansvarsfulla placeringar (Aktiv ägarroll)
FS 11 (G4)	Positiv och negativ värdering av placeringsobjekt i förhållande till miljöfrågor och sociala frågor	Företagsansvarsrapport 2017, s. 22: Ansvarsfulla placeringar (Ansvarsfullhet som en del av placeringsbesluten)

ILMARINENS EGNA VÄSENTLIGA HÅLLBARHETSTEMAN

ILMARINENS KPI-HÅLLBARHETSMÄTARE (KEY PERFORMANCE INDICATOR)

KPI 1	Omkostnadsprocent	Företagsansvarsrapport 2017, s. 17: Samhället – kostnadseffektiv skötsel av den grundläggande uppgiften
KPI 2	Totala rörelsekostnader	Företagsansvarsrapport 2017, s. 17: Samhället – kostnadseffektiv skötsel av den grundläggande uppgiften
KPI 3	Totalavkastningen på placeringarna	Företagsansvarsrapport 2017, s. 20: Ansvarsfulla placeringar (Skötseln av pensionstillgångarna)
KPI 4	Solvensnivå	Företagsansvarsrapport 2017, s. 20: Ansvarsfulla placeringar (Skötseln av pensionstillgångarna)
KPI 5	Förhållandet mellan kvinnors och mäns grundlön	GRI 405-2.
KPI 6	Utbildning i Code of Conduct	GRI 205-2
KPI 7	Energisparåtgärdernas beräknade inverkan på fastigheternas energiförbrukning	Företagsansvarsrapport 2017, s. 29: Ansvarsfulla placeringar (Inverkan på byggd miljö)
KPI 8	Fastighetsplaceringarnas koldioxidavtryck	CRE 3 (G4)
KPI 9	Aktivitet på bolagsstämmor	Företagsansvarsrapport 2017, s. 23: Ansvarsfulla placeringar (Aktiv ägaroll)
KPI 10	Möten med ledningen i finländska börsnoterade bolag	Företagsansvarsrapport 2017, s. 25: Ansvarsfulla placeringar (Aktiv ägaroll)
KPI 11	Andel av omsättningen som ansluter sig till lösningar för en hållbar utveckling och till dämpandet av klimatförändringen av omsättningen i företag i den direkta aktieportföljen	Företagsansvarsrapport 2017, s. 27: Ansvarsfulla placeringar (Aktiv ägaroll)
KPI 12	Andelen kunder som valde att stanna i bolaget	Företagsansvarsrapport 2017, s. 12: Den bästa kundupplevelsen (Skötseln av pensionskyddet)
KPI 13	Pensions beslutens handläggningssnabbhet	Företagsansvarsrapport 2017, s. 13: Den bästa kundupplevelsen (Skötseln av pensionskyddet)
KPI 14	Förhandsbeslut om rehabilitering	Företagsansvarsrapport 2017, s. 14: Den bästa kundupplevelsen (Tjänster som avser att förlänga yrkesbanorna)
KPI 15	Rehabiliteringens effekter	Företagsansvarsrapport 2017, s. 14: Den bästa kundupplevelsen (Tjänster som avser att förlänga yrkesbanorna)
KPI 16	Arbetshälsojämsnernas effekter	Företagsansvarsrapport 2017, s. 15: Den bästa kundupplevelsen (Tjänster som avser att förlänga yrkesbanorna)
KPI 17	Genomförandet av kraven i EU:s dataskyddsförordning	Företagsansvarsrapport 2017, s. 38: De affärsetiska principerna (Informationssäkerhet)
KPI 18	Skatteregler	Företagsansvarsrapport 2017, s. 43: Transparens (Transparent beskattning)
KPI 19	Utbildningen om ett ansvarsfullt kundarbete	Företagsansvarsrapport 2017, s. 38: De affärsetiska principerna (Ett ansvarsfullt kundarbete)
KPI 20	Mångfaldsprinciper	(Företagsansvarsrapport 2016, 33–34)
KPI 21	Resultatet av enkäten om arbetsmiljön bland personalen	Företagsansvarsrapport 2017, s. 33: Attraktiv arbetsgivare (Arbetsplats som ger energi)

ÖVRIGA MÄTARE

Andelen förnybar energi och stenkol av energiproduktionen i de elbolag som Ilmarinen investerar	Företagsansvarsrapport 2017, s. 26: Ansvarsfulla placeringar (Klimatpåverkan)
Effekterna av skogsplaceringarnas koldioxidsänka	Företagsansvarsrapport 2017, s. 26: Ansvarsfulla placeringar (Klimatpåverkan)
Placeringsportföljens koldioxidavtryck i förhållande till omsättningen	GRI 305-4
Andelen företag som rapporterat om sina växthusgasutsläpp	Företagsansvarsrapport 2017, s. 26: Ansvarsfulla placeringar (Klimatpåverkan)
Jämförelse av placeringarna med Paris klimatmål, dvs. tvågradersscenariot	Företagsansvarsrapport 2017, s. 27: Ansvarsfulla placeringar (Klimatpåverkan)
Andelen invalidpensionsbeslut som inte ändras i besvärinstanserna	Företagsansvarsrapport 2017, s. 13: Den bästa kundupplevelsen (Skötseln av pensionskyddet)
Hälsan bland Ilmarinens personal	Företagsansvarsrapport 2017, s. 33: Attraktiv arbetsgivare (Arbetsplats som ger energi)



ILMARINEN.FI

 @ilmarinen_tweet

parempaaelamaa.org

ILMARINEN

EN BÄTTRE
TILLVARO,
VARSÅGOD.