

# YRITYSVASTUU 2017

ILMARINEN

## YRITYSVASTUURAPORTIN SISÄLTÖ

<b>TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS</b> .....	<b>3</b>
<b>ILMARINEN LYHYESTI</b> .....	<b>6</b>
Arvot ohjaavat toimintaamme .....	7
Avainluvut ja yhteiskunnallinen tulonjako .....	7
<b>ILMARISEN YRITYSVASTUU</b> .....	<b>9</b>
<b>PARAS ASIAKASKOKEMUS</b> .....	<b>11</b>
Eläketurvasta huolehtiminen .....	12
Palvelut työurien pidentämiseksi .....	14
<b>YHTEISKUNTA – PERUSTEHTÄVÄN KUSTANNUSTEHOKAS HOITAMINEN</b> .....	<b>16</b>
<b>VASTUULLINEN SIOJITTAMINEN</b> .....	<b>19</b>
Eläkevaroista huolehtiminen .....	20
Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä .....	21
Aktiivinen omistajuus .....	23
Ilmastovaikutukset .....	25
Vaikutukset rakennettuun ympäristöön .....	29
<b>HOUKUTTELEVA TYÖNANTAJA</b> .....	<b>31</b>
Energisoiva työyhteisö .....	32
Monimuotoisuuden edistäminen .....	34
Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus .....	34
<b>LIIKETOIMINNAN ETTISET PERIAATTEET</b> .....	<b>36</b>
Compliance .....	37
Vastuullinen asiakastyö .....	37
Tietoturvallisuus .....	38
<b>LÄPINÄKYVYYS</b> .....	<b>39</b>
Avoin sidosryhmädialogi .....	40
Johdonmukainen kannanmuodostus .....	41
Verotuksen läpinäkyvyys .....	42
<b>MUUT YRITYSVASTUUTIEDOT</b> .....	<b>44</b>
Ilmarisen hankinnat .....	45
Yritysvastuun johtaminen .....	45
Raportointiperiaatteet .....	45
<b>ILMARISEN GRI-SISÄLTÖINDEKSI</b> .....	<b>47</b>

# ILMARISEN VUOSI 2017

## ” MENESTYMME YHDESSÄ

Vuosi 2017 oli Ilmarisessa historiallinen. Ilmarisen ja Eteran hallitukset allekirjoittivat kesäkuussa yhdistymissopimuksen, ja yhtiökokousten päätösten ja Finanssivalvonnan luvan jälkeen pääsimme vuoden vaihtuessa aloittamaan toiminnan Suomen suurimpana yksityisten alojen työeläkevakuuttajana. Huolehdimme jatkossa yli 1,1 miljoonan suomalaisen työeläketurvasta.

Suuri koko ei kuitenkaan ole itse tarkoitus, vaan yhdistymisen tavoitteena on tarjota asiakkaillemme entistäkin monipuolisemmat palvelut ja parhaat asiakasedut. Tässä onnistumme, kun yhdistämme molempien yhtiöiden

vahvuudet ja osaamisen ja hyödynämme yhdistymisen myötä paranevan kustannustehokkuuden. Yhdessä haluamme rakentaa Ilmarisesta ketterän ja innovatiivisen palveluyrityksen, joka kirittää koko työeläkealaa.

Yhdistymisen myötä tarkensimme strategiaamme. Tavoitteenamme on olla vetovoimaisin työeläkekumppani, jonka kulmakiviä ovat paras asiakaskokemus, tehokas toiminta ja vahva vakavaraisuus. Näihin tavoitteisiin päästäksemme keskitymme lähivuosina tarjoamaan parhaat asiakasedut, palvelemaan digitaalisesti, sijoittamaan tuottavasti sekä onnistumaan yhdistymisessä.

KUVA: ANTTI KARPPINEN / KEKSI



Toimitusjohtaja Timo Ritakallio siirtyi maaliskuun alussa uuteen tehtäväänsä OP Ryhmän pääjohtajaksi.

## Tarjoamme parhaat asiakasedut

Olemme asiakkaidemme omistama keskinäinen työeläkeyhtiö – olemme siis olemassa asiakkaitamme varten. Vuoden 2017 lopussa Ilmarisessa oli vakuuttanut työntekijänsä 38 800 yritystä. Vakuutettujen kokonaismäärä oli 566 900 henkilöä. Työntekijöiden osuus tästä oli 503 800 ja yrittäjien 63 100. Vakuutusmaksutulo oli 4,3 miljardia euroa. Yhdistymisen jälkeen vakuutettujen määrä nousi 690 000:een.

Eläkettä Ilmarisesta sai vuoden lopussa 336 700 henkilöä ja eläkkeitä maksoimme yhteensä 4,7 miljardia euroa. Vuoden 2018 alusta maksamme eläkettä 470 000 henkilölle.

Yhteensä vastaamme siis yli 1,1 miljoonan suomalaisen työeläketurvasta.

Oma kustannustehokkuutemme oli edellisvuosien tapaan hyvällä tasolla, ja kokonaisliikekulut ilman fuusion valmistelusta aiheutuneita kuluja laskivat edellisvuodesta. Hoitokulusuhteemme oli 81,1 prosenttia.

Hyvän vakavaraisuuden ja kustannustehokkuuden ansiosta asiakasyrityksillemme maksettavat hyvitykset kohosivat ennätystasolle 120 miljoonaa euroon, mikä on 0,7 prosenttia asiakasyritystemme palkkasumasta.

Yhdistymisen avulla saavutettavat synergiaedut näkyvät paranevana kustannustehokkuutena ja sitä kautta vieläkin parempina asiakashyvityksinä tulevina vuosina. Tavoitteenamme on säästää vuosittaisissa yhteenlasketuissa hoitokustannuksissa vähintään 20 miljoonaa euroa ja sijoitustoiminnan kustannuksissa niin ikään 20 miljoonaa euroa vuodesta 2020 alkaen. Hoitokustannussäästö ohjautuu kokonaan asiakkaidemme hyväksi.

## Palvelemme digitaalisesti

Kehitimme strategiamme mukaisesti uusia digitaalisia palveluita asiakkaidemme työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen tueksi. Järjestimme Parempaa työelämää -palvelumme kolmeen kokonaisuuteen: Luotaamo tarjoaa Parempi vire -sovelluksen ja pulssikyselyjen avulla näkymän työyhteisön hyvinvoinnin tilaan, Valmentamossa tuemme työkykyjohtamista ja Ohjaamon kautta asiakasyritys voi ennustaa ja hallita työkyvyttömyysriskiä. Kokonaisuuden avulla haluamme parantaa yhteistyössä asiakkaiden kanssa työelämän laatua, lisätä yritysten tuottavuutta sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä. Otimme myös asiakkaat mukaan palvelukehitykseen Wauhdittamoinnovointiohjelmassa.

Järjestimme asiakasyrityksillemme eri puolilla Suomea 44 Parempaa työelämää -valmennusta, joihin osallistui lähes 3 000 henkilöä. Vuoden aikana oli käynnissä lähes 2 400 työkyvyn kehittämistä tukevaa hanketta ja niiden piirissä oli 135 000 henkilöä.

Tuemme asiakasyritysten työkyvyttömyysriskin hallintaa ja työurien pidentämistä myös ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Erilaisia kuntoutuksen etuuspäätöksiä annoimme vuonna 2017 yhteensä yli 7 000, missä oli kasvua edellisvuoteen 10,7 prosenttia. Työhyvinvointipalveluiden ja kuntoutuksen tavoitteena on vähentää työkyvyttömyydestä aiheutuvia kustannuksia.

Suomen itsenäisyyden juhluvuoden kunniaksi järjestimme Sata tekoa paremman työelämän puolesta -kampanjan. Kampanjassa haastoimme yritykset ideoimaan ja toteuttamaan tekoja, jotka lisäävät henkilöstön hyvinvointia ja työvireyttä, parantavat jaksamista ja luovat positiivista energiaa. Tekoja kerättiin kampanjasivulla, joka toimii myös

juhluvuoden jälkeen kaikille avoimena paremman työelämän portaalina.

Alan suurimpana toimijana haluamme jatkossa ottaa entistäkin vahvemman roolin työkyvyn, tuottavuuden ja menestyksen tukemisessa suomalaisissa yrityksissä. Vuonna 2018 lupaamme olla yhdessä asiakkaidemme kanssa rakentamassa parempaa työelämää. Yhdistyneellä yhtiöllä on tähän entistäkin paremmat mahdollisuudet ja monipuolisemmat palvelut.

Palvelemme digitaalisesti myös eläkeasiakkaitamme. Olemme viime vuosina panostaneet eläkekäsittelyn automatisointiin ja sähköisten palveluiden kehittämiseen. Vanhuuseläkkeistä 57 prosenttia haettiin verkon kautta ja kykenimme käsittelemään hake-

mukset nopeimmillaan neljässä minuutissa. Uusia eläkepäätöksiä teimme vuoden aikana kaikkiaan 28 600. Tämä oli 11 prosenttia edellisvuotta enemmän. Kasvua selittää etenkin eläkeuudistuksen myötä tullut uusi eläkelaji, osittainen varhennettu vanhuuseläke, josta teimme noin 3 000 päätöstä.

## Sijoitamme tuottavasti

Kansainvälinen taloustilanne kehittyi vuoden aikana suotuisasti. Talouskehitystä tuki keskeisten keskuspankkien elvyttävä rahapolitiikka, mikä piti korkotason poikkeuksellisen alhaisella tasolla. Myös yritykset pystyivät parantamaan tulostaan, ja osakekurssit jatkoivat nousuaan kaikilla päämarkkina-alueilla.

Ilmarisen sijoitustoiminnan kannalta vuosi

**VUONNA 2018 LUPAAMME  
RAKENTAA YHDESSÄ  
ASIAKKAIDEMME KANSSA  
PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ.**



# ENERGISOIVA TYÖYHTEISÖ TUKEE TUOTTAVUUTTA, INNOVATIIVISUUTTA JA NÄKYÄ MYÖS ASIAKKAILLE PAREMPANA ASIAKASKOKEMUKSENA.

oli erittäin hyvä. Sijoituksemme tuottivat 7,2 prosenttia eli 2,7 miljardia euroa.

Pääomaisuusluokista parhaiten tuottivat osakesijoitukset, 14,8 prosenttia. Listaamattomien osakkeiden tuotto nousi peräti 26,8 prosenttiin. Korkosijoitukset tuottivat 1,6 prosenttia ja kiinteistösijoitukset 5,0 prosenttia. Kiinteistösijoituksissa jatkoimme strategiaansa mukaisesti hajauttamista kansainvälisille kiinteistömarkkinoille.

Ilmarisen sijoitusten pitkän aikavälin vuotuinen reaali tuotto vuodesta 1997 on ollut keskimäärin 4,3 prosenttia. Tämä ylittää selvästi Eläketurvakeskuksen pitkän aikavälin laskelmissaan käyttämän tuotto-oletuksen, joka on tällä hetkellä 3,0 prosenttia.

Hyvän sijoitustuloksen ansiosta vakavaraisuutemme vahvistui entisestään. Vuoden 2017 lopussa Ilmarisen vakavaraisuuspääoma

oli 9,4 miljardia euroa, ja vakavaraisuusaste oli 131,2 prosenttia.

Yhdistyneen Ilmarisen sijoitusvarallisuus vuoden 2018 alussa oli 45,8 miljardia euroa.

Pitkäjänteinen työmme vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi ja erityisesti ilmastovaikutusten huomioimiseksi sai vuoden aikana kansainvälistä tunnustusta. Sijoituimme parhaaseen AAA-luokkaan kansainvälisen ilmastojärjestön AODP:n indeksissä, jossa vertailtiin maailman suurimpien sijoittajien hiiliriskin hallintaa. Myös ympäristöjärjestö WWF arvioi Ilmarisen ja muiden suomalaisten eläkeyhtiöiden sijoittuvan Euroopan kärkeen siinä, miten hyvin sijoitukset ovat linjassa Pariisin ilmastopimuksen kanssa. Kiinteistösijoituksissa laajensimme kiinteistöjen ympäristöluokittelua ulottamalla luokitukset vanhoihin kiinteistöihin.

## Onnistumme yhdistymisessä – hyvällä energialla

Ilmarisen henkilöstölle vuosi 2017 ja yhdistyminen toi mukanaan paljon uutta, mutta myös epävarmuutta tulevaisuudesta. Syksyllä meitä työllisti integraation valmistelu, jossa nykyiset ja tulevat ilmarilaiset osoittivat hienoa venymistä. Loppuvuonna aloitimme koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut, jotka jatkuivat tammikuulle 2018. Neuvotteluprosessi käytiin läpi arvojemme mukaisesti avoimesti ja vastuullisesti.

Kolmas arvomme, yhdessä menestyen, oli paljon esillä pitkin vuotta, kun pohdimme oman toimintakulttuurimme kirkastamista. Tämä sai lisää konkreettista merkitystä yhdistymisen myötä, kun saimme joukon uusia työkavereita.

Haluamme olla vastuullinen työnantaja ja osoittaa omalla toiminnallamme, että työ voi antaa energiaa. Energisoiva työyhteisö tukee tuottavuutta, innovatiivisuutta ja näkyä myös asiakkaille parempana asiakaskokemuksena. Saamme jatkossakin virtaa yhdessä tekemisestä ja opimme toisiltamme fiksua toimintatapoja. Näin onnistumme myös yhdistymisessä ja saavutamme integraation hyödyt.

Henkilöstön hyvinvointia ja hyvää virettä tuemme monin tavoin. Uudistetut työtilamme ovat ergonomiset ja toimivat. Kiinnitämme huomiota terveelliseen ravintoon, ja oma liikuttajamme aktivoi ja auttaa myös yksittäisiä työntekijöitä löytämään itselle sopivan tavan liikkua. Työ on tuottanut tulosta: henkilöstön sairaspotilaat vähentyivät edellisestä vuodesta 14 prosenttia.

Vastuullinen kesäduuni -kilpailussa sijoitumme toiseksi ja saimme kiitosta erityisesti hyvästä hakijakokemuksesta. Järjestimme kesätyötä hakeneille rekrytointivalmennuksen,

jolla halusimme huomioida myös ne hakijat, jotka eivät tällä kertaa tulleet valituiksi. Työeläkeyhtiön rooliin sopii hyvin työurien pidentäminen myös niiden alkupäästä.

\* \* \*

Yksi aikakausi Ilmarisessa päättyi helmikuun lopussa, kun lopetan tehtäväni toimitusjohtajana ja siirryn OP Ryhmän pääjohtajaksi. Haluan lämpimästi kiittää Ilmarisen asiakkaita, henkilökuntaa, hallintoa ja muita yhteistyökumppaneita kuluneista vuosista ja toivotan samalla parhainta menestystä uudelle toimitusjohtajalle Jouko Pölöselle. Yhteistyömme tulee varmasti jatkumaan uusissakin rooleissa – siis yhdessä menestyen kohti tulevaa!

Timo Ritakallio  
toimitusjohtaja (28.2.2018 asti)



# ILMARINEN

## LYHYESTI

Ilmarinen on asiakkaidensa omistama keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö. Tehtävämme on varmistaa, että Ilmarisessa vakuutetut palkansaajat ja yrittäjät saavat työstään ansaitsemansa eläkkeen. Edistämme myös parempaa työelämää ja autamme näin asiakkaitamme menestymään.

Ilmarinen on keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö. Tehtävämme on varmistaa, että asiakasyritystemme työntekijät ja yrittäjät saavat työstään ansaitsemansa eläkkeen. Keskinäisyys tarkoittaa, että asiakkaamme omistavat Ilmarisen. (GRI 102-5) Edistämällä parempaa työelämää autamme asiakkaitamme menestymään.

Ilmarisella on kahdenlaisia vakuutuksia. Työntekijän työeläkevakuutus (TyEL) työnantaja ottaa työntekijälle. Yrittäjän työeläkevakuutus (YEL) yrittäjä ottaa itselleen. Palvelemme kaikkia yksityisiä yrityksiä ja yrittäjiä yritystoiminnan kokoon tai toimialaan katsomatta. Vuonna 2017 vakuutimme yli puoli miljoonaa työntekijää ja 63 000 yrittäjää. Maksoimme eläkettä noin 337 000 eläkeläiselle. Vuoden 2018 alusta Eteran sulautumisen myötä vakuutettujen määrä nousee lähes 690 000:een ja eläkkeensaajia on lähes puoli miljoonaa. Kaikkiaan vastaamme yli 1,1 miljoonan suomalaisen eläketurvasta ja olemme asiakasmäärällä mitattuna Suomen suurin yksityisten alojen työeläkevakuuttaja. (GRI 102-10)

Tarjoamme asiakkaillemme kattavia kuntoutus- ja työkykyjohtamisen palveluita. Lisäksi olemme merkittävä kiinteistösiirtaja ja vuokraamme toimitiloja sekä asuntoja. Palveluihimme kuuluu myös yritysrahoitus.

Huolehdimme lakisääteisestä eläketurvasta yksinomaan Suomessa. (GRI 102-6) Yhteistyössä OP Ryhmän kanssa palveluverkostomme kattaa koko maan. Olemme sijoittaneet Suomeen lähes 30 prosenttia sijoitusvarallisuudestamme. Muita merkittäviä sijoitusmarkkinoitamme ovat Eurooppa, USA ja Aasia. Yhtä Hongkongista käsin Aasian markki-

noita seuraavaa salkunhoitajaamme lukuun ottamatta koko henkilöstömme työskentelee Suomessa. (GRI 102-4)

### Arvot ohjaavat toimintaamme

Tarkensimme strategiaamme syksyllä 2017 Eteran sulautuessa Ilmariseen. Keskitymme lähivuosina tarjoamaan parhaat asiakasedut, palvelemaan digitaalisesti, sijoittamaan tuottavasti ja onnistumaan yhdistymisessä. Visiomme on olla vetovoimaisin työeläkekumppani. Toimimme avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä menestyen. Uskomme, että vastuullisuus kaikessa toiminnassa vahvistaa vetovoimaisuuttamme työeläkekumppanina ja tukee tehokasta liiketoimintaa.

### Avainluvut ja yhteiskunnallinen tulojako

Vuonna 2017 saimme vakuutusmaksutuloa työnantajilta, työntekijöiltä ja yrittäjiltä 4,3 miljardia euroa ja maksoimme eläkkeitä 4,7 miljardia euroa. Sijoitustoiminnalla saimme 2,7 miljardia euroa nettotuottoa. Sijoitusvarallisuuden arvo kasvoi vuoden lopussa 39,4 miljardiin euroon. Työntekijöitä Ilmarisessa oli vuoden 2017 päättyessä 567 henkeä.

Suurin osa Ilmarisen tuloista maksetaan eläkkeinä nykyisille eläkeläisille. Yhtä tärkeää on kuitenkin varautua tulevaisuuteen ja huolehtia, että tuleville sukupolville riittää eläkettä. Ilmarisen toimintaa vuonna 2017 koskevat tarkemmat luvut selviävät seuraavan sivun taulukosta 2.

## VISIONMME ON OLLA VETOVOIMAININ TYÖELÄKEKUMPPANI.



TAULUKKO 1.

ILMARISEN LIIKETOIMINNAN JA ORGANISAATION AVAINLUKUJA (GRI 102-7)	2017	2016
Työsuhteiden lukumäärä raportointikauden lopussa	567	592
Vakuutusmaksutulo, miljoonaa euroa	4 312	4 302
Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin, miljoonaa euroa	2 693	1 743
Liikevaihto, miljoonaa euroa	6 805	5 573
Sijoitusvarallisuuden arvo, miljoonaa euroa	39 355	37 214

Ilmarisen arvot (GRI 102-16)



### PERUSTEHTÄVÄMME

on huolehtia siitä, että asiakasyritystemme henkilöstö saa työstään ansaitsemansa eläkkeen.

TAULUKKO 2.

## ILMARISEN YHTEISKUNNALLINEN TULONJAKOLASKELMA (GRI 201-1)

### YHTEISKUNNALLINEN TULONJAKOLASKELMA, MILJOONAA EUROA

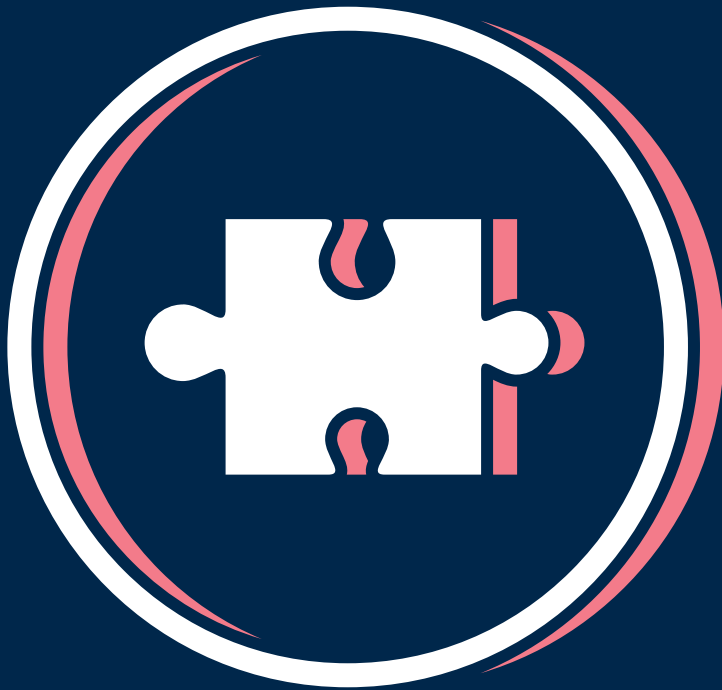
TULONMUODOSTUS	2017	2016
Vakuutusmaksutulo	4 311,6	4 301,8
<i>TyEL, työntäjän osuus</i>	<i>2 885,3</i>	<i>2 947,8</i>
<i>TyEL, työntekijän osuus</i>	<i>1 081,0</i>	<i>1 015,7</i>
<i>YEL (yrittäjät)</i>	<i>345,2</i>	<i>338,3</i>
Edellisen vuoden asiakashyvitykset	102,1	98,6
Sijoitustoiminnan nettotuotot ilman liikekuluja	2 730,7	1 779,8
Muut tuotot ja kulut	0,0	0,1
<b>Kokonaistuotot</b>	<b>7 144,3</b>	<b>6 180,4</b>
TULONJAKO	2017	2016
Eläkkeensaajille	-4 721,8	-4 594,1
<i>TyEL-eläkkeensaajat</i>	<i>-4 372,7</i>	<i>-4 255,0</i>
<i>YEL-eläkkeensaajat</i>	<i>-349,1</i>	<i>-339,1</i>
Varautuminen tulevaisuuden eläkkeisiin	-813,8	-2 057,0
Varautuminen tulevaisuuden riskeihin	-1 327,2	732
Puskuroidaan sijoitustuottojen heilahteluja	-2 254,9	611
Puskuroidaan vakuutusliikkeen tulosten heilahteluja	927,6	121
Asiakashyvitykset	-120	-102
Henkilöstökulut	-50,8	-51,4
Muut palveluiden tuottajat	-99,5	-95,8
Lähdeverot	-11,1	-12
Lahjoitukset	-0,1	-0,1
<b>Kokonaistulonjako</b>	<b>-7 144,3</b>	<b>-6 180,4</b>

Ilmarisen palvelut (GRI 102-2)

Työkykyä, tuottavuutta, menestystä.







# ILMARISEN YRITYSVASTUU

Lakisääteisen perustehtävän myötä meillä on hoidossamme keskeinen osa suomalaisten sosiaaliturvasta. Tehtävän hoito edellyttää vastuullisuutta jokaiselta työntekijältämme. Katsomme, että vastuullisuus myös vahvistaa mainettamme, tukee liiketoimintaamme ja on keino erottautua kilpailijoista. Käytämme monia yritys vastuun mittareista arkipäiväiseen liiketoiminnan mittaamiseen ja tavoitteiden asettamiseen.

Vastuullisuus on yksi arvoistamme ja erottamaton osa kaikkea toimintaamme. Lakisääteisen perustehtävämme myötä meillä on suuri vastuu yhteiskunnassamme: vastuullamme on vuoden 2018 alusta lähtien yli 1,1 miljoonan suomalaisen eläketurvasta huolehtiminen sekä nykyisten ja tulevien eläkkeensaajien eläkevarojen hoito. Tämän tehtävän hoito edellyttää vastuullisuutta jokaiselta työntekijältä. Siksi vastuullisuus kuuluu keskeisesti toimintakulttuurimme.

Monet yritys vastuun mittarit ja tunnusluvut ovat samoja, joita käytämme liiketoiminnan mittaamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Vastuullisuus ei ole erillinen, päälleliimattu osa-alue, vaan osa arkipäiväistä toimintaa. Vastuullisuus vahvistaa mainettamme, tukee liiketoimintaamme ja on meille keino erottautua kilpailijoista. Siksi se kytkeytyy suoraan strategiaamme. Yritysvastuun KPI-mittarit (Key Performance Indicators) on listattu verkkosivuillamme ja tämän raportin lopussa.

Yritysvastuun eri osa-alueita määrittelisämme tunnistamme ja otamme huomioon toimintaympäristöstä kumpuavat vastuullisuuden megatrendit ja sidosryhmiemme esiin nostamat teemat. Määrittelimme yritys vastuullemme olennaisia näkökulmia laajalla selvityksellä vuonna 2015. Kartoitusta täydennettiin vuonna 2016 sidosryhmäkyselyllä.

➔ KPI-mittarit: [ilmarinen.fi](http://ilmarinen.fi)

➔ KPI-mittarit: GRI-sisältöindeksi

Ilmarisen yritys vastuun





# PARAS ASIAKAS- KOKEMUS

Tavoitteenamme on tarjota työeläkealan paras asiakaskokemus niin asiakasyrityksille kuin vakuutetuille ja eläkkeensaajille. Useimmat meistä hakevat eläkettä vain kerran. Siksi eläkepalvelun on onnistuttava erinomaisesti jokaisessa palvelutilanteessa.

## Eläketurvasta huolehtiminen

Perustehtävämme on varmistaa, että asiakasyritystemme henkilöstö saa työstään ansaitsemansa eläkkeen. Työeläke on keskeinen osa sosiaaliturvaa ja suomalaisten toimeentuloa.

Vuonna 2017 vastuullamme oli noin joka kolmannen yksityisellä sektorilla työskentelevän suomalaisen työeläketurva. Vakuutettuina oli 63 052 yrittäjää ja 38 766 yritystä, joissa työskenteli yhteensä yli puoli miljoonaa työntekijää. Viime vuonna keräsimme 4,3 miljardin euron arvosta työeläkemaksuja. Maksoimme eläkkeitä 337 000 henkilölle yli 4,7 miljardin euron arvosta.

## Ilmarisen vakuutus- ja eläkepalvelut

Tavoitteenamme on tarjota työeläkevakuutusyhtiöiden paras asiakaskokemus. Kehitämme palvelujamme, jotta vakuuttamiseen liittyvät asiat olisivat asiakkaalle helppoja ja vaivatonta. Strategiamme mukaisesti olemme painottaneet digitaalisten palveluiden kehittämistä. Digitaalisuus mahdollistaa aiempaa yksilöllisemmän ja nopeamman palvelun. Digitalisaation avulla kasvatamme esimerkiksi työkykypalvelujemme vaikuttavuutta.

## Vakuutuspalvelut

Kehitämme jatkuvasti perustehtävään liittyviä palvelujamme. Haluamme tarjota asiakkaille mahdollisimman vaivattomat vakuuttamispalvelut.

Vuonna 2017 jatkoimme verkkopalveluiden asiointipolkujen selkiyttämistä ja helpottamista. Asiakkaiden on löydettävä tarvitsemansa tieto helposti ja nopeasti. Haluamme heidän pystyvän hoitamaan vakuuttamiseen liittyvät asiat verkossa silloin kun heille sopii. Verkkopalvelun käyttäjien antaman suosittelemme palautteen

(NPS) tulokset jatkoivat kasvua. Tulokset nousivat sekä verkkopalvelussa että eläkeasiakkaiden puhelinpalvelussa merkittävästi jo vuonna 2016, kun saimme vakiinnutettua uuden eläkejärjestelmän käyttöä. Pisteytyksen huonoin mahdollinen arvosana on -100 ja paras +100. Tuloksia kuvataan taulukossa 4.

Tiedotimme asiakkaillemme vuonna 2019 käyttöön otettavan kansallisen tulorekisterin tuomista muutoksista. Kannustamme asiakkaitamme siirtymään vuosi-ilmoittamisesta kuukausi-ilmoittamiseen. Kuukausi-ilmoittajan työeläkevakuutusmaksut lasketaan ajantasaisesti. Yritys välttyy mahdollisesti yllättäviltä tasauslaskuilta ja työläään vuosi-ilmoituksen tekemiseltä. Tiedottamalla kuukausimaksamisen eduista tuemme asiakasyritystemme maksunhallintaa. Pahimmillaan yllätyksenä tullut tasausmaksu voi johtaa maksuvaikeuksiin. Eläkemaksujen kerääminen on osa vastuutamme vakuutetuille työntekijöille. Ilmarisen luottotappiot maksamattomista vakuutusmaksuista konkurssitilanteissa ovat pienentyneet viime vuosina. Tulorekisterin tultua käyttöön vuosi-ilmoittaminen ei ole enää mahdollista. Tiedot ilmoitetaan tulorekisteriin palkanmaksun yhteydessä. Järjestelmän merkittävin etu on, että työnantaja ilmoittaa tiedot vain yhteen paikkaan.

## Eläkepalvelut

Useimmat eläkeasiakkaidemme hakevat eläkettä vain kerran. Siksi eläkepalvelun on onnistuttava jokaisessa palvelutilanteessa erinomaisesti. Eläkehakemusten käsittelyssä kiinnitämme erityistä huomiota nopeuteen eli käsittelyaikaan ja laatuun. Mittaamme onnistumista näillä osa-alueilla. Vuonna 2017 eläkepäätöksen saaneiden antama NPS-tulos 57 oli suurin mittaamamme luku. Kriittisesti

## ASIAKASPYSYVYYS (KPI 12)

	2017	2016
Asiakaspysyvyys	94,5 %	95,1 %

TAULUKKO 4.

## ILMARISEN ASIAKKAIDEN ANTAMA SUOSITTELIJUUSPALAUTE ELI NPS (GRI 102-43)

	2017	2016
Verkkopalvelun NPS	33	31
Puhelinpalvelun NPS	74	66
Eläkepalvelun NPS	31	36
Vakuutuspalvelun NPS	34	28

suhtautuneiden osuus tippui alle kymmenyksen vastanneista.

Uuden eläkekäsittelyjärjestelmän käyttöönotto vuosina 2015–2016 aiheutti eläkekäsittelyn ruuhkautumista. Suurin osa ruuhkasta saatiin purettua jo vuonna 2016 ja normaalille tasolle palattiin alkuvuodesta 2017. Automatisoinnin ja uuden järjestelmän käytön vakiintumisen ansiosta suunta on ollut käsittelyaikaan tasainen lyheneminen. Suuri osa automatisoidusti valmistelluista päätöksistä tehdään päivässä. Nopeimmillaan teemme päätöksen verkon kautta tullee hakemuksesta neljässä minuutissa. Vanhuuseläkehakemuksista lähes kaksi kolmesta tulee verkon kautta, ja kokonaisuudessaan automaattiseen käsittelyyn vanhuuseläkehakemuksista päätyy vajaa kolmasosa. Tarkkailemme automatisoitua eläkekäsittelyä aktiivisesti pistokokeilla, ja tarkkailemme esimerkiksi poikkeuksellisen suuria eläkepäätöksiä.

Myös työkyvyttömyyseläkkeiden käsittely-

ajat lyhenivät. Vuonna 2016 käsittelyyn kului keskimäärin 116 päivää ja vuonna 2017 76 päivää. Tästä huolimatta emme vielä päässeet tavoittelemamme nopeuteen. Käsittelyaika ja käsittelyn etenemisestä tiedottaminen nousivat esiin myös eläkepäätöksen saaneille teettämässämme kyselyssä. Käsittelyajan liian pitkäksi kokeneiden määrä kuitenkin aleni viime vuodesta.

Seuraamme KPI-mittarina eläkepäätösten oikea-aikaisuutta eli eläkkeen alkamiskuukauden aikana ja siihen mennessä annettujen eläkepäätösten osuutta. Vuodelta 2017 raportoimme oikea-aikaisuuden rinnalla nopeat eläkepäätökset eli ennen eläkkeen alkamiskuukautta annettujen päätösten osuuden eläkepäätöksistä. Vuodesta 2018 eteenpäin raportoimme KPI-mittarina eläkepäätösten nopeutta eli eläkekäsittelyajat päivinä. Tavoitteenamme on säilyttää vuoden 2017 eläkepäätösten taso.

Eläkelainsäädäntö uudistui vuoden 2017

alussa. Jatkossa eläkeikä nousee asteittain ja eläkekertymä on kaikissa ikäluokissa 1,5 prosenttia vuodessa. Vastuullisena vakuuttajana tiedotamme asiakkaitamme eläkeiän muutoksista ja korostamme, että tavoite-eläkeikään jatkaminen vaikuttaa aina myönteisesti omaan eläketurvaan. Pidempi työura kompensoi kertymän pienentymistä.

Eläkeuudistuksen myötä syntyi kokonaan uusina eläkelajeina osittainen varhennettu vanhuuseläke (OVE) ja työraeläke. OVE mahdollistaa eläkkeen osittaisen nostamisen jo ennen varsinaista vanhuuseläkkeelle jäämistä. Lopullisen vanhuuseläkkeen määrästä on mahdollista nostaa 25 prosenttia tai 50 prosenttia. OVE:n rinnalla voi jatkaa työntekoa kokonaan tai osittain. Työnteon voi myös lopettaa. OVE:n nostaminen pienentää lopullista vanhuuseläkettä 0,4 prosenttia jokaista varhennettua eläkkeen kuukautta kohti. Varhennusvähennys lasketaan alinta eläkeikää edeltäviltä kuukausilta. Eläkemuo-  
tona OVE korvaa osa-aikaeläkkeen. Osittainen varhennettu työeläke oli vuonna 2017 selvästi aiempaa osa-aikaeläkettä suosivampi eläkemuo-  
to. Vuoden aikana teimme siitä 2 996 eläkepäätöstä.

Selvitimme kyselytutkimuksen avulla osittaista varhennettua vanhuuseläkettä hakeneiden perusteluita ja elämäntilannetta. Suurin osa hakijoista haki eläkettä lisäansioden vuoksi ja jatkoi työskentelyä eläkkeen rinnalla. Erityisesti miehet jatkoivat töissä eläkkeen ohella. Yrittäjät jatkoivat muita useammin töitä osa-aikaisesti ja ylemmät toimihenkilöt täysipäiväisesti.

Kannustamme hakijoita arvioimaan tarkkaan, sopiiko OVE heille eläkemuo-  
tona. OVE voi tuoda työuran loppuvuosina lisätuloja, mutta se pienentää lopullista eläkettä koko

loppuelämän ajan. Eläkettä hakeneella on mahdollisuutta perua eläkepäätös määräaikaan mennessä.

Työraeläke on tarkoitettu 63-vuotiaille tai sitä vanhemmille, jotka ovat tehneet pitkän työuran rasittavassa ja kuluttavassa työssä. Työraeläkkeen suosio jäi vielä vuonna 2017 odotetusti vaatimattomaksi; teimme siitä yhden myönteisen ennakkopäätöksen. Työraeläkettä voi saada aikaisintaan 63-vuotiaana, mikä oli vuonna 2017 myös alin vanhuuseläkeikä. Työraeläke voi alkaa aikaisintaan vuonna 2018, jolloin eläkeikä nousee kolmella kuukaudella. Tuolloinkin työraeläkettä voi nostaa vain kolme kuukautta ennen lopullista vanhuuseläkettä. Jatkossa vanhuuseläkeikä kuitenkin nousee asteittain, joten työraeläkkeen merkityksen arvioidaan nousevan.

#### Asiakaskokemus strategian ytimessä

Asiakaskokemus on yksi strategiamme keskeisiä osa-alueita vuosille 2016–2020. Mittaamme ja seuraamme asiakkaiden kokemuksia useissa palvelupolun kohdissa. Keräämämme tiedon perusteella kehitämme palvelukokemusta. Kuluvalle strategijaksolla etsimme ja toteutamme digitaalisia palveluja, jotka lisäävät asiakasyritysten työkykyä, tuottavuutta ja menestystä.

Sisäisen Wauhdittamo-innovointiprosessin ensimmäinen kierros vahvisti käsitystämme siitä, kuinka tärkeää on saada asiakkaat aiempaa paremmin mukaan palvelukehitykseen. Wauhdittamon toisessa vaiheessa keväällä 2017 olikin mukana noin 30 asiakasyritysten edustajaa. Erityisesti kiinnostus ketterän kehittämisen prosesseja kohtaan innosti asiakkaitamme mukaan. Myös tiimien ehdotuksia arvioinut investoriyhdytys oli koottu asiakkaiden ja Ilmarisen edustajista. Investorit valitsivat

#### ELÄKEPÄÄTÖSTEN NOPEUS (KPI 13)

	2017	2016
Eläkkeen alkamiskuukauden aikana ja alkamiskuukauteen mennessä annettujen eläkepäätösten osuus eläkepäätöksistä	69,5 %	69,3 %
Ennen eläkkeen alkamista annettujen päätösten osuus eläkepäätöksistä (nopeat eläkepäätökset)	42,6 %	35,0 %

TAULUKKO 6.

#### TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEPÄÄTÖSTEN PYSYVYYS

	2017
Hylkäävien päätösten osuus työkyvyttömyyseläkepäätöksistä	34,9 %
Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa muuttuneiden päätösten osuus	15,6 %

*Hylkäävien päätösten osuus työkyvyttömyyseläkepäätöksistä lasketaan Ilmarisen vuoden aikana antamista työkyvyttömyysratkaisusta (uudet täysi- ja osatyökyvyttömyyseläkehakemukset).*

*Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa muuttuneiden päätösten osuus lasketaan niistä päätöksistä, jotka on viety muutoksenhakulautakunnan käsiteltäväksi.*

tiimien ehdotuksista ketterän kehittämisen prosessiin kaksi ehdotusta: ensimmäinen koski johtamisen edelläkävijyyttä ja toinen läpinäkyviä palveluprosesseja pienille ja keski-suurille yrityksille. Kehittämisprosessi keskeytyi väliaikaisesti vuodenvaihteessa toteutuneen Eteran sulautumisen takia. Myönteisten kokemusten ansiosta Wauhdittamon seuraava kierros alkaa vuonna 2018. Innovointiprosessia kehitetään edelleen osallistujilta saadun palautteen perusteella.

Vuoden aikana saimme hyviä kokemuksia asiakaspalvelutyön hoitamisesta sosiaalisessa mediassa. Keskeisimmäksi kanavaksi on

muodostunut Facebook, jonka välityksellä saimme noin 27 asiakaspalveluun liittyvää yhteydenottoa kuukaudessa. Twitterissä asiakaspalveluun liittyviä viestejä on tullut vain muutamia.



## Palvelut työurien pidentämiseksi

Asiakasyritysten työkyvyttömyysriskin hallinta on keskeinen osa työeläkevakuutusyhtiön toimintaa. Lakisääteisten kuntoutuspalveluiden lisäksi asiakkaalta odottavat Ilmariselta yhä enemmän asiantuntemusta työkykyjohtamisen käytäntöjen ja työelämän laadun kehittämiseen. Vähennämme asiakasyritysten työkyvyttömyysriskejä suunnitelmallisella yhteistyöllä. Tuemme henkilöstökulujen hallintaa ja tuottavan työn tekemistä. Vaikutamme osaltamme työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten vähentämiseen ja työurien pidentymiseen. Pelkästään yksityisellä sektorilla työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten määräksi arvioitiin viime vuonna noin 3,5 miljardia euroa. Vuoden 2017 aikana olemme selkeyttäneet asiakasyrityksillemme tarjoamiemme palveluita keräämällä niitä Parempaa työelämää -palvelukokonaisuudeksi. Kokonaisuuteen kuuluu sekä työkykyä ylläpitävä toiminta että työkyvyttömyyttä ehkäisevä ja hoitava ammatillinen kuntoutus.

### Ammatillinen kuntouttaminen

Ammatillista kuntoutusta voivat hakea työntekijät ja yrittäjät, joiden sairaus tai vamma vaikeuttaa työn tekemistä tai uhkaa viedä työkyvyn kokonaan. Ammatillisen kuntoutuksen hakemusmäärät ovat kasvaneet viime vuosina. Olemmekin aktiivisesti tiedottaneet kuntoutuksen hyödyistä. Kuntoutus on tehokas keino vähentää työkyvyttömyyseläkkeistä koituvia kustannuksia. Tästä syystä toivomme kuntoutushakemusten kasvun jatkuvan. Pitkällä tähtäimellä tavoitteena on hakemusmäärien pieneneminen ennaltaehkäisevän työkykytoiminnan avulla. Vuonna 2017 antamiemme kuntoutuspäätösten määrä kasvoi reilut kaksi prosenttia. Erilaisten kuntoutuksen etuuspäätösten määrä kasvoi yli kymmenen prosenttia.

Ilmarisen kuntoutuspalvelut sisältävät esimerkiksi asiakasyritysten esimiesten koulutusta ja kuntoutuksen suunnitteluvaiheessa neuvontaa ja asiantuntijatukea sekä esimiehille että henkilöstölle. Kuntoutujalle kootaan henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma, joka sopii kuntoutujalle ja työpaikalle. Jokaiselle kuntoutujalle nimetään oma kuntoutusasiantuntija, joka neuvoo ja tukee kuntoutusprosessissa. Kuntoutussuunnitelmien tekemisessä Ilmarisen apuna on maanlaajuinen palveluntuottajien verkosto. Lisätukea tarvitaan pienille työnantajille, joille kerääntyy vähän kokemusta ammatillisen kuntoutuksen käytännöistä.

Perinteisten ammatillisen kuntoutuksen keinojen on huomattu toimivan parhaiten, kun työkyvyn heikkeneminen johtuu fyysisen suorituskyvyn heikentymisestä. Vuonna 2017 päättyneessä Ponnahduslautahankkeessa etsimme uusia keinoja erityisesti mielenterveyskuntoutujien ammatilliseen kuntoutamiseen. Toteutimme hankkeen yhteistyössä Orton Pron ja Varman kanssa. Hankkeeseen valittiin erityisesti korkeasti koulutettuja. Heidän joukostaan hakeudutaan todennäköisimmin ammatilliseen kuntoutukseen mielenterveysistä. 48 prosenttia osallistuneista kuntoutui takaisin työelämään. Hankkeeseen osallistuneilla oli taustallaan jopa kuuden vuoden kuntoutustukijaksoja ja vaikeita mielenterveyden ongelmia. Molemmat pienentävät todennäköisyyttä palata työelämään. Tulosten odotetaan paranevan, kun kokeilun pohjalta kehitetään toimintamalleja varhaisemman vaiheen kuntoutujille.

Vuoden 2015 alusta lähtien työkyvyttömyysratkaisua hakeneille on annettu suoraan päätös oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen ilman erillistä hakemusta. Eläketurvakeskuksen selvityksen mukaan automaattisen päätöksen saaneista 30 prosenttia keskeyttää kuntoutuksen. Itse kuntoutukseen hakeneista keskeyttäjiä on 15 prosenttia. Käynnistimme keväällä uuden palvelun, jossa tarjoamme automaattisen päätöksen saaneille mahdollisuutta henkilökohtaiseen ohjaukseen. Kuntoutujaa aktivoidaan valitsemaan itselleen sopiva palveluntuottaja, jonka kanssa hän keskustelee työhön paluun mahdollisuuksista ja ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehdoista. Prosessin hidas käynnistyminen kuntoutuksen ennakkopäätöksen jälkeen kasvattaa riskiä joutua ennenaikaiselle eläkkeelle.

Kuntoutuspäätöksen saaneiden aktivoinnin osana käynnistimme pilotihankkeen Vetrea Terveys Oy:n kanssa. Pilotissa kuntoutukseen voidaan liittää aktivointia ja liikunnallisia toimenpiteitä, joiden tavoite on parantaa työkuntoa ja siten nopeuttaa työhön paluuta. Fyysiseen suorituskykyyn liittyvien elementtien tuominen kuntoutukseen on uutta, koska niiden on aikaisemmin tulkittu jäävän ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksien ulkopuolelle. Ymmärrys fyysisen suorituskyvyn yhteydestä työssä jaksamiseen on kuitenkin kasvanut viime vuosina. Arvioimme palvelun sopivuutta ammatillisen kuntoutuksen pro-

### KUNTOUTUKSEN ENNAKKOPÄÄTÖKSET (KPI 14)

	2017	2016
Kuntoutuksen ennakkopäätösten määrä	3 485	3 399

TAULUKKO 8.

### KUNTOUTUKSEN VAIKUTTAVUUS (KPI 15)

	2017	2016
Kuntoutuksen päätyttyä työmarkkinoiden käytettävissä olevien kuntoutettujen osuus	69 %	70 %

keskuksen selvityksen mukaan automaattisen päätöksen saaneista 30 prosenttia keskeyttää kuntoutuksen. Itse kuntoutukseen hakeneista keskeyttäjiä on 15 prosenttia. Käynnistimme keväällä uuden palvelun, jossa tarjoamme automaattisen päätöksen saaneille mahdollisuutta henkilökohtaiseen ohjaukseen.

Kuntoutujaa aktivoidaan valitsemaan itselleen sopiva palveluntuottaja, jonka kanssa hän keskustelee työhön paluun mahdollisuuksista ja ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehdoista. Prosessin hidas käynnistyminen kuntoutuksen ennakkopäätöksen jälkeen kasvattaa riskiä joutua ennenaikaiselle eläkkeelle.

Kuntoutuspäätöksen saaneiden aktivoinnin osana käynnistimme pilotihankkeen Vetrea Terveys Oy:n kanssa. Pilotissa kuntoutukseen voidaan liittää aktivointia ja liikunnallisia toimenpiteitä, joiden tavoite on parantaa työkuntoa ja siten nopeuttaa työhön paluuta. Fyysiseen suorituskykyyn liittyvien elementtien tuominen kuntoutukseen on uutta, koska niiden on aikaisemmin tulkittu jäävän ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksien ulkopuolelle. Ymmärrys fyysisen suorituskyvyn yhteydestä työssä jaksamiseen on kuitenkin kasvanut viime vuosina. Arvioimme palvelun sopivuutta ammatillisen kuntoutuksen pro-

sessiin, seuraamme kuntoutuksen vaikuttavuutta, kuntoutujan työkyvyn kehittämistä ja liikunnallisten elementtien vaikutusta kuntoutukseen ja työhön palaamiseen. Pilotti keskittyy erityisesti tuki- ja liikuntaelsairauksista seuranneeseen kuntoutukseen.

### Työkykytoiminta

Selkeytimme työkykyriskin hallintaa keräämällä vanhoja ja uusia palveluita Parempaa työelämää -palvelukokonaisuudeksi. Kokonaisuus muodostuu Luotaamosta, Valmentamosta ja Ohjaamosta. Luotaamon avulla asiakkaamme kartoittavat yrityksen työkykytilannetta. Luotaamossa on tarjolla esimerkiksi Parempi Vire -palvelu. Valmentamo tarjoaa uusia oppeja ja oivalluksia asiakkaillemme työkyvyn edistämiseen sekä digitaalisesti että lähipäivissä opiskellen. Ohjaamo tarjoaa palveluita työkyvyn kehittymisen seurantaan. Tavoitteena on tarjota ainutlaatuinen näkymä suomalaiseen työelämään. Toivomme, että tämä voi tulevaisuudessa hyödyttää koko yhteiskuntaa.

Asiakasyritysten kanssa tehtävä työkykytoiminta on Ilmarisessa tarkasti ohjeistettu ja määritelty. Lähtökohtana on aina arvio asiakkaan työkyvyttömyysriskistä ja tarve työkykyjohtamisen palveluille. Asetamme yh-

teistyöhankkeille tavoitteet ja mittarit. Kuluja johtamiseen ja hallintaan kiinnitetään erityistä huomiota. Työkykytoiminnan linjaukset on julkaistu verkkosivuillamme.

Yhteistyö asiakkaiden kanssa on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Hankkeet kohdistetaan aina yhdessä tunnistettuihin työkykyjohtamisen haasteisiin. Teemme yhteistyöstä kirjalliset sopimukset. Palveluiden tuloksellisuutta seurataan muun muassa asiakkaiden kanssa yhteisesti sovitulla mittareilla ja asiakaskyselyillä.

Lanseerasimme vuoden aikana koko asiakaskuntamme käyttöön kaksi Luotaamoon liittyvää Vire-palvelua. Parempi Vire -mobiliipalvelun avulla työntekijät ja yrittäjät voivat parantaa monipuolisesti ja ohjatuksi omaa hyvinvointiaan. Työvire on kompakti, 12 kohdan henkilöstökysely, jolla mitataan henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia. Kysely auttaa työnantajaa selvittämään työyhteisön kehityskohdat ja kohdentamaan toimenpiteet oikein.

Vuoden 2016 syksyllä käyttöön otetusta Sopiva työ -palvelusta on saatu hyviä kokemuksia vuoden 2017 aikana. Erityisesti suuret yritykset ovat ottaneet työssä suoriutumisen

haasteisiin varhaisessa vaiheessa puuttuvan palvelun innolla vastaan. Palvelun avulla pyrimme varmistamaan, että yksittäiset työntekijät voivat jatkaa työelämässä mahdollisimman pitkään. Toteutamme palvelua yhteistyössä henkilöstöyhtiö Baronan kanssa.

Palvelujen digitalisointitarpeen taustalla on kasvanut tarve palveluiden tehokkuuden ja vaikuttavuuden parantamiseen. Finanssivalvonnan keväällä 2016 antamat uudet ohjeet työkyvyttömyysriskin hallinnasta johtivat työkykytoiminnan rahoituksen pienentymiseen ja asiakkaiden vastuun kasvuun. Ohjeet ovat selkiyttäneet yhteisiä pelisääntöjä ja lisänneet toiminnan läpinäkyvyyttä. Palveluiden kustannustehokkuus ja laatu ovat entistä tärkeämpiä kilpailutekijöitä.

Olemme vähentäneet ulkopuolisten palveluntarjoajien käyttöä työkykytoiminnassa ja keskittyneet kehittämään omia palveluitamme asiakasyrityksille. Vuosi 2017 oli ensimmäinen kokonainen vuosi kolmen alueellisen työhyvinvointipäällikön työssä. Työkykytoiminnan aktiivisuus on laajentunut merkittävässä määrin alueellisesti. Tampereella, Turussa ja Oulussa Ilmarisen omien asiantuntijoiden toteuttamien

sparrausten määrä oli yli 400.

Vetovoimaa ja selkeyttä työkykytoimintaan on tuonut myös syksyllä 2017 alkanut uusi Työkymestari-koulutus. Se kokoaa yhden koulutuksen alle työkykytietoa, jonka asiakkaat ovat kokeneet aikaisemmin pirstaleiseksi. Koulutukseen osallistujat rakentavat Ilmarisen asiantuntijoiden ohjauksessa omalle yritykselleen työkykysuunnitelman. Koulutus osoittautui ilmoittautuneiden määrällä mitattuna menestykseksi jo ennen koulutusjakson alkua. Ensimmäinen koulutus saatiin täyteen pikavauhtia, lähinnä suurten ja keski suurten yritysten edustajista. Toivomme mukaan myös pienempiä asiakasyrityksiä. Vuonna 2018 alkaa ainakin kaksi uutta koulutusta.

Mittaamme työkykytoimintamme laatua asiakkaidemme kokemalla hyödyllä yhteistyöstä ja asiakkaidemme halukkuudella suositella

Ilmarisen palveluita. Työkykyhankkeisiin osallistuneiden asiakkaiden suosittelemuus (NPS) kasvoi selvästi vuonna 2017. Luvut esitetään taulukossa 9.

Pyrimme levittämään tietoisuutta työkyvyn ylläpitämiseen liittyvistä asioista myös mediassa. MTV esitti vuoden aikana kaksi tuotantokautta Duunikunto-sarjaa Huomenta Suomi -ohjelman yhteydessä. Ilmarisen työkykyasiantuntija on ollut mukana sarjassa. Sarjasta tuotetaan viides tuotantokausi vuoden 2018 aikana.

#### → Työkykytoiminnan linjaukset

TAULUKKO 9.

TYÖKYKYPALVELUIDEN VAIKUTTAVUUS (KPI 16)	2017	2016
Työkykyhankkeiden vaikuttavuus (asiakkaan kokema hyöty asteikolla 1–5)	4,5	4,0
Asiakkaan suosittelemuus (NPS)	82	70

**” YMMÄRRYS FYYSISEN SUORITUSKYVYN YHTEYDESTÄ TYÖSSÄ JAKSAMISEEN ON KASVANUT VIIME VUOSINA.**



# YHTEISKUNTA PERUSTEHTÄVÄN KUSTANNUSTEHOKAS HOITAMINEN

Eläketurvasta huolehtiminen edellyttää kustannustehokasta toimintaa. Kustannustehokkuus on myös tärkeä kilpailutekijä. Se on pohja koko järjestelmän kestävyydelle ja yhteiskunnalliselle oikeutukselle. Suurena toimijana vaikutamme merkittävästi koko suomalaisen eläkejärjestelmän keskimääräiseen kustannustehokkuuteen.

Eläketurvan vastuullinen hoitaminen edellyttää kustannustehokasta toimintaa. Se on meille tärkeä kilpailutekijä ja koko järjestelmän keskeinen vaatimus. Suurena toimijana vaikutamme merkittävästi eläkejärjestelmän keskimääräiseen kustannustehokkuuteen.

Rahoitamme toimintamme työeläkevakuutusmaksuun sisältyvällä hoitokustannusosalla. Sijoitustoiminnan kustannukset katamme sijoitustuotoilla. Tehokkuus heijastuu suoraan toiminnan kustannuksiin ja toiminnan vaikutuksiin asiakkaille. Eläkeyhtiöiden toiminnan tehokkuutta verrataan hoitokulusuhteella. Se kuvaa eläkeyhtiön omien toimintakulujen suhdetta hoitokustannustuloon. Mitä tehokkaammin toimimme, sitä suuremmaksi hoitokustannuksen ylijäämä muodostuu ja sitä parempia asiakashyvityksiä voimme maksaa. Kustannustehokkuuden lisäksi myös eläkeyhtiön vakavaraisuus vaikuttaa asiakashyvitysten määrään.

Ilmarisen hallitus asettaa vuosittain tavoitteen yhtiön kustannustehokkuudelle. Tämän

pohjalta Ilmarisen johto asettaa kustannustehokkuustavoitteet ja toimenpidesuunnitelmat organisaation toiminnolle sekä seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista. Vuonna 2017 katoimme toimintakulujamme työeläkevakuutusmaksuihin kuuluvalla hoitokustannusosalla 108,9 miljoonaa euroa. Hoitokustannustulos oli 25,4 miljoonaa euroa ja hoitokulusuhteeksi muodostui 81,1 prosenttia. Hoitokulusuhde kasvoi vuodesta 2016, vaikka hoitokulutulla katettavat menot pysyivät lähes ennallaan. Vuonna 2016 hoitokulusuhde oli 74,9 prosenttia. Muutos johtui työeläkevakuutusmaksuun sisältyvän hoitokuluosan alentumisesta noin 7 prosentilla vuonna 2017.

Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamat eläkevakuutusmaksut ovat samat eläkeyhtiöstä riippumatta. Siksi yksi merkittävimmistä kilpailutekijöistä työeläkeyhtiöiden välillä on asiakkaille maksunalennuksina maksettava asiakashyvityssumma. Vuoden 2017 alusta lähtien eläkeyhtiöt voivat palauttaa koko hoitokustannusyli jäämän asiakkailleen. Hyvän kustannustehokkuuden ansiosta pystyimme

palauttamaan asiakashyvityksinä ennätyselliset 120 miljoonaa euroa, joka oli noin 18 miljoonaa euroa edellisvuotta enemmän. Hyvitykset alentavat Ilmarisen yritysasiakkaiden maksamia työeläkevakuutusmaksuja keskimäärin 0,7 prosenttia suhteessa palkkasummaan.

Vaikka pystyimme maksamaan asiakkaillemme ennätysellisiä asiakashyvityksiä, haluamme edelleen parantaa tulostamme. Vuoden 2018 alussa toteutuneella Eteran sulautumisella Ilmariseen tavoittemme entistä parempaa kustannustehokkuutta. Ilmarisen hallitus asetti sulautumispäätöksessään tavoitteeksi hoitokulujen supistamisen 20 miljoonalla eurolla vuoteen 2020 mennessä. Säästö on laskettu yhtiöiden yhteenlasketuista hoitokuluista vuodelta 2016. Lisäämme kustannustehokkuutta muun muassa purkamalla yhtiöiden päällekkäisiä toimintoja. Hoitokustannussäästöjen lisäksi tavoittelemme vuositasolla 20 miljoonan säästöjä sijoitustoiminnan kuluista. Kulusäästöt kasvattavat koko suomalaisen työeläkejärjestelmän tehokkuut-

ta. Kustannustehokkuuden kasvattamisten hyödyt lisääntyvät, kun uudet asiakashyvitykset astuivat voimaan vuoden 2018 alussa. Uudistuksessa siirryttiin yhtiökohtaisiin hyvitysten laskuperusteisiin. Uusien perusteiden mukaiset hyvitykset maksetaan vuonna 2019. Eläkeyhtiöt päättävät jatkossa itse hyvitysten jakamisesta asiakkailleen.

Hoitokulusuhteen lisäksi mittaamme Ilmarisen oman toiminnan tehokkuutta absoluuttisilla euromääräisillä toimintakuluilla. Raportoimme hoitokulusuhde- ja toimintakuluennusteet kuukausittain Ilmarisen hallitukselle. Kokonaisliikekulut, sijoitustoiminta mukaan luettuna, olivat 150,3 miljoonaa euroa. Kokonaisliikekulujen kasvu johtui Ilmarisen ja Eteran vuodenvaihteessa 2018 toteutuneeseen yhdistymiseen liittyvistä kuluista. Varsinaiseen toimintaan käytetyt kulut alenivat.

## HYVÄN KUSTANNUSTEHOKKUUDEN ANSIOSTA PYSTYIMME PALAUTTAMAAN ASIAKASHYVITYKSIÄ ENNÄTYKSELLISET 120 MILJOONAA EUROA.

TAULUKKO 10.

ILMARISEN HOITOKULUSUHDE JA KOKONAISSLIIKEKULUT (KPI 1 JA 2)	2017	2016
Hoitokulusuhde	81,1 %	74,9 %
Kokonaisliikekulut, miljoonaa euroa	150,3*	147,2

\*) Kokonaisliikekuluihin 2017 sisältyy Ilmarisen ja Eteran fuusioista aiheutuneita kuluja 5,6 miljoonaa euroa.

# ELÄKEJÄRJESTELMÄN TOIMIVUUS KIINNOSTAA SUOMALAISIA

Suomalainen työeläkejärjestelmä on arvioitu yhdeksi maailman parhaista. Sijoituimme vuonna 2017 kansainvälisessä Mercer Global Pension Index -vertailussa sijalle viisi. Järjestelmän läpinäkyvyyttä mittaavassa osiossa Suomi sai parhaat pisteet neljättä kertaa peräkkäin. Kokonaisvertailussa Suomen edellä olivat Tanska, Hollanti, Australia ja uutena mukaan tullut Norja. Suomen jälkeen seuraavaksi vertailussa sijoittui Ruotsi.

Työeläkejärjestelmällämme on myös vahva suomalaisten tuki. Tämä käy ilmi selvityksestä, jota olimme toteuttamassa yhteistyössä Tela ry:n kautta. Valtaosa suomalaisista kannattaa työeläkejärjestelmän perusteita, kuten ansiosidonnaisuutta, eläkkeiden koskemattomuutta ja sukupolvien väliseen yhteisvastuuseen pohjautuvaa rahoitusta. Kyselyn tuloksista järjestettiin keskustelutilaisuus yhteiskunnallisessa SuomiAreena-tapahtumassa heinäkuussa. Tilaisuuden otsikko ”Ottaisitko anopin teille asumaan” viittaa tilanteeseen, jossa Suomessa ei olisi nykyisen kaltaista työeläkejärjestelmää.

Luottamus työeläkejärjestelmää kohtaan liittyy läheisesti keskusteluun työeläkejärjestelmän kestävästä ja sukupolvien välisestä oikeudenmukaisuudesta. Maailmantalous on kasvanut ja Euroopan talous kääntynyt nousuun pitkän taantuman jälkeen. Työllisyyden ja palkkasumman kasvu parantavat koko työeläkejärjestelmän kestävyttä. Suomen työeläkejärjestelmässä eläkemenot ovat olleet maksutuloa suurempi vuodesta 2012 lähtien. Työllisyystilanteen parantuminen voi pienentää vakuutusmaksutulon ja ulosmaksettujen eläkkeiden erotusta.

Elokuussa keskustelua eläkevarojen riittävydestä herätti MIT:n taloustieteen professorin, taloustieteen Nobelin palkitun Bengt Holmströmin puheenvuoro Keskuskauppakamarin 100-vuotisjuhlassa. Keskustelussa esiin nousseet kysymykset väestön ikääntymisestä on tunnistettu myös eläkejärjestelmän sisällä. Suomessa työeläkejärjestelmän kannalta epäedulliseen väestönkehitykseen alettiin varautua

jo 1980-luvulla eläkevarojen rahastoinnilla. Sen vuoksi työeläkemaksujen ja maksettavien eläkkeiden negatiivinen erotus on pystytty kattamaan rahastojen tuotolla. Lisäksi järjestelmässä on onnistuttu nostamaan keskimääräistä eläköitymisikää. Myös työeläkemaksut ovat tasolla, joka vastaa pitkän aikavälin kestävyystavoitetta. Vuonna 2010 käyttöön otettu elinaikakerroin vakauttaa osaltaan eläkejärjestelmän taloutta. Toistaiseksi eläkevarojen tuotto onkin tarkoittanut sitä, että jokainen sukupolvi on saanut eläkettä enemmän kuin on maksanut työeläkemaksuja.

Täysin vastakkaista näkemystä työeläkevarojen riittävydestä edustanut Suomen Senioriliike ry:n alulle panema kansalaisaloite hylättiin maaliskuussa eduskunnassa. Aloitteen tarkoituksena oli muuttaa eläkeindeksiä niin, että ansiokerhityksen painoarvo indeksissä lisätään. Eläketurvakeskuksen näkemyksen mukaan aloitteen mukainen muutos johtaisi vähitellen työeläkemenojen merkittävään kasvuun. Se puolestaan pitäisi kattaa maksuja korottamalla tai rahastoja purkamalla. Nuorten ikäluokkien maksutaakka kasvaisi. Sukupolvien välisen tulonjaon kannalta tätä ei voi pitää perusteltuna. Yksi keskeisimmistä eläkejärjestelmän haasteista tällä hetkellä on syntyvyyden lasku. Sen jääminen pysyväksi ilmiöksi voi johtaa työeläkemaksujen korottamiseen viimeistään 2060-luvulla.

Keskustelu yrittäjien YEL-järjestelmän oikeudenmukaisuudesta pysyi tänäkin vuonna esillä erityisesti sosiaalisessa mediassa. Useissa puheenvuoroissa YEL-vakuutus rinnastetaan pitkän aikavälin sijoitukseen. Tarkasteluun eläkemaksujen tuotto-odotuksesta liittyy kuitenkin perustavanlaatuisia ongelmia. YEL-vakuutus on osa suomalaista sosiaaliturvaa ja ennen kaikkea sosiaalivakuutus. Kannustamme asiakkaitamme määrittelemään YEL-vakuutuksen pohjana olevan yrittäjän työtulon realistisesti. Silloin yrittäjä varmistaa itselleen kohtuullisen sosiaaliturvan yllätyksissäkin tilanteissa.

**TYÖELÄKEJÄRJESTELMÄLLÄMME  
ON VAHVA SUOMALAISTEN TUKI.**

- Ottaisitko anopin teille asumaan?
- Jaakko Kianderin blogi eläkevarojen riittävydestä
- Mercer Global Pension Index (englanniksi)



# VASTUULLINEN SIJOITTAMINEN

Työeläkejärjestelmä on keskeinen osa suomalaista sosiaaliturvaa. Eläkevaroilla turvataan eläkkeiden kestävä rahoitus. Lain mukaan työeläkevarat on sijoitettava tuottavasti ja turvaavasti. Huolehtimalla eläkevarojen menestyksekkästä sijoittamisesta varmistamme, että asiakasyritystemme työntekijät ja yrittäjät saavat aikanaan työstään ansaitsemansa eläkkeen. Kannamme vastuuta hyvin pitkällä aikavälillä. Voisi sanoa, että työeläkeyhtiön kvartaali on kolmen kuukauden sijaan 25 vuotta.



### Eläkevaroista huolehtiminen

Sijoittamalla menestyksekkäästi hallussamme olevia eläkevaroja varmistamme, että asiakasyritystemme henkilöstö ja yrittäjät saavat aikanaan työstään ansaitsemansa eläkkeen. Kannamme vastuuta pitkällä aikavälillä. Voi sanoa, että työeläkeyhtiön kvartaali on kolmen kuukauden sijaan pikemminkin 25 vuotta. Työeläkevarojen tuottavasta ja turvaavasta sijoittamisesta säädetään myös laissa.

Vuonna 2017 Ilmarisen hoidettavana olevien eläkevarojen tuotto oli 7,2 prosenttia. Sijoitusten markkina-arvo nousi 39,4 miljardiin euroon. Vakavaraisuuspääomamme kasvoi noin miljardilla ja oli vuoden lopussa 9,4 miljardia euroa. Vakavaraisuusaste eli eläkevarojen ja vastuuvelan suhde oli 131,2 prosenttia. Vakavaraisuusaste oli 1,8-kertainen lain edellyttämään vakavaraisuusrajaan.

Vuodesta 1997 lähtien eläkevaroilta saatu reaalin eli inflaatiokorjattu vuotuinen sijoitustuottomme on ollut keskimäärin 4,3 prosenttia. Tämä ylittää tuottotason, johon Eläketurvakeskus (ETK) nojaa ennustaessaan työeläkemaksun kehitystä. ETK:n aiemmissa laskelmissaan käyttämä arvio reaalisesta vuosituottotasosta oli 3,5 prosenttia. Vuonna 2016 ETK laski arviotaan määräaikaaisesti 3,0 prosenttiin, sillä se ennakoii nykyisen hyvin matalan markkinakorkojen tason johtavan matalampiin sijoitustuottoihin lähivuosina.

Työeläkejärjestelmän maksutulo on viime vuosina jäänyt jälkeen eläkemenon kehityksestä. Myös Ilmarinen on vuodesta 2012 lähtien maksanut eläkkeitä ulos enemmän kuin olemme saaneet eläkemaksuja sisään. Vuonna 2017 erotus oli noin 410 miljoonaa euroa.

Maksutulon ja maksettavien eläkkeiden välinen alijäämä on ennusteiden mukainen.

Syynä on suurten ikäluokkien eläköityminen, mutta osittain myös talouden ja työllisyyden heikko kehitys. Tilanteeseen on varauduttu rahastoimalla keskimäärin neljännes työeläkemaksuista.

Suurin osa eläkemaksutulosta käytetään kulloinkin maksussa oleviin eläkkeisiin. Varat hajautamme erilaisiin sijoituskohteisiin, kuten osakkeisiin, velkainstrumentteihin ja kiinteistöihin. Maantieteellinen hajautus turvaa sijoitusta, kun markkinakehitys yhdellä alueella on heikompaa.

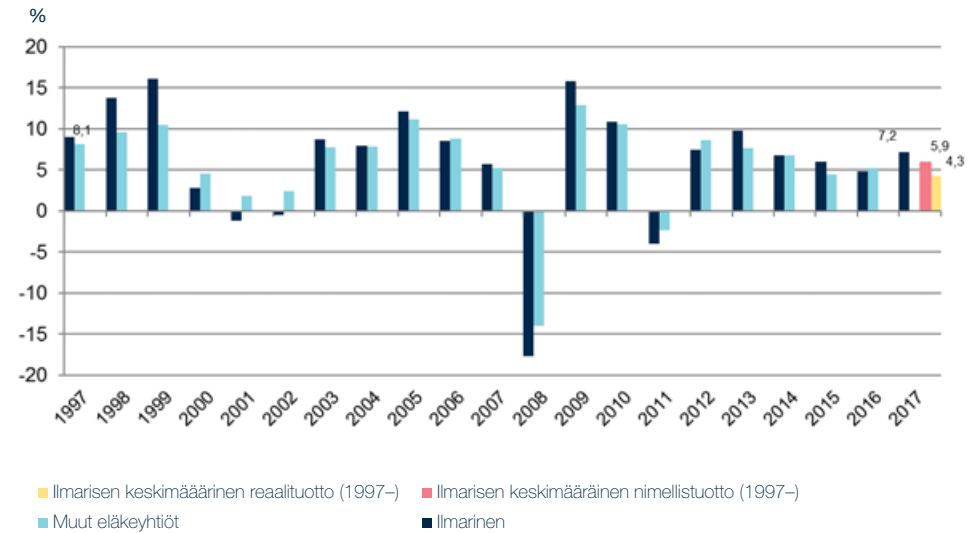
Ammattitaitoisella riskienhallinnalla varmistamme hyvän vakavaraisuuden säilymisen ja täytämme lakiin perustuvat vakavaraisuusvaatimukset. Hyvä vakavaraisuus suojaa eläkevarojen sijoitusriskeiltä ja mahdollistaa sijoitustuototavoitteen kannalta riittävän riskinoton. Hyvä vakavaraisuus mahdollistaa myös korkeammat asiakasyhtymät.

Ilmarisen hallitus hyväksyy vuosittain sijoitustoimintaamme ohjaavan sijoitussuunnitelman ja seuraa sen toteutumista. Suunnitelmassa määrittelemme tavoitteet sijoitustoimintamme riskinotolle ja sijoitusallokaatiolle eli sijoitusten jakamiselle eri omaisuusluokkiin. Hallitus päättää myös sijoitusvaltuuksista. Operatiivisesta sijoitustoiminnasta vastaa Ilmarisen sijoitusorganisaatio. Raportoimme sijoitustemme tuotosta ja vakavaraisuudesta julkisesti neljännesvuosittain.

### ILMARISEN SIOJITUSTEN KOKONAISTUOTTO JA VAKAVARAISUUSASTE (KPI 3 JA 4)

	2017	2016
Sijoitustoiminnan nettotuotto sitoutuneelle pääomalle	7,2 %	4,8 %
Vakavaraisuusaste eli eläkevarojen ja vastuuvelan suhde	131,2 %	129,2 %

Sijoitustoiminnan tuotto pitkällä aikavälillä



**HYVÄ VAKAVARAISUUS SUOJAA ELÄKEVAROJA SIOJITUSRISKEILTÄ.**

## Työeläkevarojen merkitys ja suomalainen omistaminen

Ilmarinen on merkittävä yhteiskunnallinen toimija Suomessa. Toiminnallamme ja teke- millämme sijoitus- ja rahoituspäätöksillä on merkittävät heijastusvaikutukset suomalaiseen elinkeinoelämään. Suhde on kaksisuuntainen. Suomalaisyritysten menestys vaikuttaa Ilmarisen hoidossa olevien eläkevarojen tuottoihin esimerkiksi pörssiosakkeiden arvonmuutosten muodossa.

Edistämme yritysten tuottavuutta tukemalla asiakasyritystemme työntekijöiden työkykyä. Mitä paremmin suomalaiset yritykset menestyvät, sitä korkeampi on työllisyys ja maksettavat palkkasummat. Suomessa tehtävällä työllä on suora yhteys Ilmarisen eläkemaksukertymään ja koko eläkejärjestelmän rahoituksen kestävyys.

Lähes 30 prosenttia Ilmarisen sijoitusvaral- lisuudesta on sijoitettu Suomeen. Ilmarisella on siis merkittävä rooli suomalaisen elinkeinoelämän pääomien saannissa. Rahoitus- ja yrityslainapäätöksillä mahdollistamme yritystoiminnan kehittymistä ja kasvua. Osakesi- joituksistamme lähes neljännes on sijoitettu suomalaisiin pörssiyrityksiin. Kiinteistösi- joituksia meillä oli vuoden lopussa Suomessa 3,3 miljardin euron arvosta. Rakennutamme jatkuvasti uutta sekä kehitämme olemassa olevia kiinteistöjämme. (GRI 203-2)

Ilmarisen suurimmat kotimaiset noteeratut osakeomistukset

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

	Prosentteina	31.12.2017	31.12.2016
↑	Numinen Logistics Oyj	19,84	0,00
↑	Digia Oyj	14,59	14,58
↓	QT Group Oyj	14,28	14,62
	Martela Oyj	8,07	8,07
	Incap Oyj	7,61	7,61
↓	CapMan Oyj	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

## Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä

Näkemyksemme mukaan vastuullisuus on keskeinen osa tuottavaa ja turvaavaa sijoitustoimintaa ja tehokasta riskienhallintaa. Sijoituspäätöksillä vaikutetaan paitsi sijoitusten tuottoihin, myös monien yritysten talouteen. Yritysten talouteen vaikuttavat osallistuminen osakeantoihin, joukkovelkakirjaemissioihin tai muihin rahoitushankkeisiin. Sijoituspäätöksil- lämme olemme vaikuttamassa ympäröivän yhteiskunnan kehitykseen. Tämä tuo muka- naan suuren vastuun.

Meille vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa, että sijoituspäätöksiä tehtäessä huomioimme taloudellisten näkökohtien lisäksi ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen sekä hyvään hallin- totapaan liittyvät asiat. Näistä näkökohdista käytetään usein englanninkielistä lyhennettä ESG (Environmental, Social, Governance). Yritystoiminnan sosiaaliset vaikutukset, ympäristövaikutukset ja hallintotapa heijastuvat yrityksen tuottoihin, rahoituskustannuksiin

ja maineeseen. Ne puolestaan vaikuttavat suoraan sijoitustemme tuottoon ja riskeihin. Vastuullisesti toimiva yhtiö on pitkällä tähtäimellä parempi sijoituskohte kuin vastuuton.

Lain mukaan eläkevarat on sijoitettava tuot- tavasti ja turvaavasti. Vastuullinen sijoittaminen ei ole hyväntekeväisyyttä eikä se tarkoita tuottotavoitteesta tinkimistä. Hyvä tarkoitus ei riitä sijoituspäätöksen perusteeksi. Päätökset perustuvat taloudelliseen arvioon tuotosta, riskistä ja vastuullisuudesta. Kannamme näin vastuumme eläkevarojen turvaamisesta tule- ville sukupolville.

## Normirikkomusten seuranta ja sijoituskohteiden poissulkeminen

Allekirjoitimme YK:n tukemat vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) vuonna 2006. Edellytämme, että omistamamme yhtiöt noudattavat kansallisen lainsäädännön lisäksi YK:n Global Compact -aloitteen periaatteita ja niihin linkittyviä kansainvälisiä normeja koskien

ihmisoikeuksia, työelämänoikeuksia, ympäris- töä ja korruptiota.

Ulkopuolinen palveluntarjoaja käy arvopa- perisijoituksemme läpi kaksi kertaa vuodessa ja raportoi havaitsemistaan normirikko- muksista ja rikkomusepäilyistä. Läpikäynti kattaa Ilmarisen suorat sijoitukset listattuihin osakkeisiin, yrityslainoihin ja johdannaisiin, joiden kohde-etuutena on yksittäinen yritys. Vuoden lopussa seulomatta ovat ne kohteet, jotka ovat tulleet omistukseemme seulonnan jälkeen. Otamme tiedossamme olevat normi- rikkomukset huomioon uutta sijoituspäätöstä tehdessämme ja seuraamme säännöllisesti uusia rikkomusepäilyjä. Normirikkomukset voivat johtaa myös sijoituskohteiden poissul- kemiseen.

Emme sijoita tupakkayhtiöihin tai yhtiöihin, jotka valmistavat kansainvälisissä sopimuk- sissa kiellettyjä aseita, sisältäen ydinaseet, rypäleaset ja henkilömiinat. Emme sijoita myöskään kivihilestä riippuvaisiin yhtiöihin

(kivihiilen osuus yli 30 prosenttia), ellei yhtiöllä ole uskottavaa suunnitelmaa kivihiilestä luopumiseksi. Olemme kehittäneet riskien tunnistamista ja siihen liittyviä tietojärjestelmiämme esimerkiksi kriteerien kattavuutta laajentamalla.

**Integroitu vastuullisuusanalyysi**

Ilmarisessa vastuullisuusanalyysi on osa sijoituskohteiden valintaa. Valitessaan sijoituskohteita salkunhoitajat näkevät tietokannoistamme taloudellisen informaation rinnalla vastuullisuusluokitukset. Luokitusten perustana on yhdistelmä kolmansien osapuolien tuottamia vastuullisuusluokituksia, joita mukautamme sisäisistä ja ulkoisista lähteistä saatavalla analyysillä ja johtopäätöksillä. Vastuullisuusluokitusten perustana oleva analyysi sisältää laajasti yritystoiminnan vastuullisuuteen liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia ja yritystoiminnan toteutuneita epäkohtia ja normirikkomuksia. Huonoimpia luokituksia saaneisiin yrityksiin sijoittaminen vaatii aina tarkemman ennakkoselvityksen.

Vuoden 2017 alusta otimme sijoitustoiminnassa laajasti käyttöön vastuullisuutta painottavat ESG-vertailuindeksit. ESG-indeksi perustuu MSCI:n tuottamiin luokituksiin. Indeksiin on valittu sektoreittain ja alueittain parhaimman vastuullisuusluokituksen saaneet yritykset, jotka edustavat 50:tä prosenttia vastaavan yleisindeksin markkina-arvosta. Lisäksi indekseistä on suljettu pois esimerkiksi tupakkaa tai kiistanalaisia aseita valmistavat yhtiöt sekä vakavia kansainvälisiä normirikkomuksia tehneet yhtiöt. Uudet ESG-vertailuindeksit kattavat noin puolet Ilmarisen listattujen osakkeiden salkusta.

ESG-vertailuindeksien käyttöönotto sitoo vastuullisuutta entistä tiukemmin käytännön sijoitustoimintaan. Vertaamme sijoitustoimin-

nan tuottoja sisäisesti osittain vertailuindeksiin. ESG-indeksien käyttö vastaavassa laajuudessa on maailmanlaajuisesti harvinaista. Saimmekin päätöksellä alkuvuodesta myönteistä huomiota kansainvälisessä mediassa.

**Vastuullinen sijoittaminen kehittyy**

Vuonna 2017 jatkoimme muun muassa kestävään kehitykseen liittyvien sijoitusmahdollisuuksien tunnistamista ja selvitimme keskeisiin sijoituskohteisiimme liittyvän vastuullisuusanalyysin kehittämistä.

Kesällä 2017 laadimme selvityksen green bond -joukkovelkakirjalainoista (vihreät joukkovelkakirjalainat). Liikkeellelaskija määrittelee lainan käyttötarkoitukseksi ympäristöystävälliset, esimerkiksi energiatehokkuuteen tai uusiutuvaan energiaan liittyvät hankkeet. Selvityksen pohjalta tarkastelemme kutakin green bondia erillisenä tapauksena ja teemme sijoituspäätöksiä perustuen tuotto-odotuksiin ja riskiin. Uskomme green bondien merkityksen olevan tällä hetkellä erityisesti siinä, että ne voivat korostaa vastuullisuuden merkitystä yhtiöiden strategiassa. Kasvatimme vuoden aikana jonkin verran sijoituksiamme tekemällä sijoituksia uusien liikkeellelaskijoiden green bond -joukkovelkakirjalainoihin.

Vuoden aikana laadimme laajan vastuullisuusanalyysin 11 keskeisestä suomalaisesta sijoituskohteesta. Kartoitukseen liittyen lähes tyimme kymmentä yritystä jatkokysymyksillä. Toteutimme vastaavat analyysit myös 11 kansainvälisestä sijoituskohteesta. Lisäksi vertailimme seitsemää kaivostoimialan yritystä tarkemmin vastuullisuusnäkökulmasta.

Asiantuntijamme ovat olleet puhujina lukuisissa tilaisuuksissa sekä jakaneet tietojaan ja näkemyksiään vastuullisuuteen liittyvissä haastattelussa, artikkeleissa, yleisötilaisuuksissa ja blogikirjoituksissa.

<b>SIJOITUSKOHTEIDEN NORMIRIKKOMUSTEN SEULONTA YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISTEN KYSYMYSTEN SUHTEEN (FS11)*</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Normirikkomusten seulonta, osuus listatuista osakesijoituksista	98 %	90 %
Normirikkomusten seulonta, osuus listatuista yrityslainoista	96 %	93 %
Normirikkomusten seulonta, osuus Ilmarisen koko sijoitusvarallisuudesta	46 %	35 %
Ilmarisen omien vastuullisuusluokitusten kattavuus (osuus suorista sijoituksista listattuihin osakkeisiin)	88 %	91 %

\*) Vuonna 2017 laskentatapaa on tarkennettu normiseulonnan kattavuuden osalta

Uusiutuvaa energiaa tuottavien sijoitusten osuus salkusta on kasvanut merkittävästi.

Vuonna 2018 kehitämme vastuullisuusanalyysiä valitsemistamme toimialoista ja jatkamme kestävään kehityksen sijoitusmahdollisuuksien tunnistamista. Lisäksi selvitämme mahdollisuuksia sijoitustoiminnassa käytössä olevien ESG-työkalujen laajentamiseen ja kehitämme edelleen sijoitusorganisaation vastuullisuusosaamista. Eteran sulautuminen kasvattaa tarvetta vastuullisuuskäytäntöjen integroimiseen ja vahvistamiseen.

**Linjaukset ja päätöksenteko**

Päivitimme omistajaohjauksen periaatteet ja vastuullisen sijoittamisen periaatteet vuoden 2017 lopussa. Täsmensimme määritelmäämme riippumattomuudesta. Lähtökohtaisesti sijoituskohteen hallituksen enemmistön on oltava riippumaton yhtiöstä. Osakkeenomistajien ja hallituksen etuja tulisi yhdistää maksamalla osa hallituspalkkioista osakkeina. Osakeantivaltuuksien suositeltu raja määriteltiin 20 prosenttiin yhtiön liikkeeseen laskemien osakkeiden lukumäärästä osakesarjakohtaisesti. Käytäntö on yhtenäinen kansainvälisten sijoituspalvelujen tarjoajien äänestys-suositusten kanssa. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan palkkioissa tulisi ottaa huomioon tehtävän vaativuuden kasvu viime vuosina.

Vastuullisen sijoittamisen periaatteissa asetimme tavoitteeksemme sulkea pois pääoma-, infra- ja velkapääomarahastoista yhtiöt, jotka valmistavat kiistanalaisia aseita tai tupakkaa. Poissulkeminen koskee myös yrityksiä, joiden liikevaihdosta 30 prosenttia tulee energiantuotantoon suunnatun kivihiilen valmistuksesta tai myymisestä. Tämä on koskenut aiemmin suoria listattuja sijoituksiamme. Monet muutkin sijoittajat ovat alkaneet tehdä vastaavia poissulkemisiä. Siksi poissulkemiset näyttävät mahdollisilta tulevaisuudessa myös rahastomuotoisissa listaamattomissa sijoituksissa. Absoluuttisen tuoton rahastojen osalta odotamme, että rahastoilla olisi oma compliance officer.

Omistajapolitiikan johtoryhmä linjaa käytännön soveltamisohjeet. Ryhmä valmistelee, päättää ja koordinoi Ilmarisen keskeiset omistajapolitiittiset linjaukset kuten äänestyskäyttäytymisen yhtiökokouksissa ja kannanotot suurimpien omistajien yhteisistä julkilausumista ja ehdotuksista ennen yhtiökokousta. Omistajapolitiikan johtoryhmä kokoontui

- ➔ Uutinen ESG-indeksin käyttöönotosta
- ➔ Omistajaohjauksen periaatteet
- ➔ Vastuullisen sijoittamisen periaatteet

vuonna 2017 kolme kertaa. Puheenjohtajana toimi toimitusjohtaja ja jatkossa sijoitusjohtaja. Ryhmässä oli edustajia sijoitus-, lakiasian- ja viestintätoiminnoista.

Sijoituslinja vastaa operatiivisesta vastuullisuusanalyysistä ja sen integroinnista valintaprosessiin sekä omistamiemme sijoitusten vastuullisuusseurannasta. Ilmarisessa on kokoaikainen vastuullisen sijoittamisen asiantuntija, joka työskentelee listaamattomista sijoituksista vastaavan johtajan alaisuudessa. Sijoitusorganisaatiossamme työskenteli kesällä kaksi vastuullisen sijoittamisen kesätyöntekijää yhteensä seitsemän kuukauden ajan. Osallistumme näin myös tulevaisuuden kannalta tärkeiden osaajien kouluttamiseen.

## Aktiivinen omistajuus

Aktiivinen omistajuus tarkoittaa meille muun muassa aktiivista osallistumista omistamiemme yritysten yhtiökokouksiin ja hallitusten nimitysprosesseihin, aktiivista vuoropuhelua omistamiemme yhtiöiden johdon kanssa sekä vaikuttamista yritysten vastuullisuuden edistämiseksi.

Omistajaohjauksen periaatteissa kerromme, mitä me omistajana odotamme suomalaisilta yhtiöiltä ja miten toimimme aktiivisena omistajana. Pidämme esimerkiksi tärkeänä, että yhtiöt raportoivat avoimesti toiminnastaan ja kertovat taloudellisten tietojen lisäksi myös hallintotavastaan, vastuullisuusperiaatteistaan, verojalanjäljestään ja monimuotoisuusperiaatteistaan. Lisäksi kerromme, millaisia odotuksia meillä on yhtiökokousten esityslistasta, palkitsemisjärjestelmistä ja hallituksen kokoonpanosta.

## Osallistuminen nimitystoimikuntiin, yhtiökokouksiin ja hallitustyöskentelyyn

Osallistumme useiden merkittävien suomalaisten pörssiyhtiöiden hallitusten jäsenten nimitysprosesseihin. Nimitysprosesseissa edistämme omistamiemme yritysten ammattitaitoista hallintoa ja johtamista.

Nimitysvaliokuntien jäsenenä olemme mukana varmistamassa, että hallituksen kokoonpanossa huomioidaan yhtiön liiketoimintojen tarpeet ja kehitysvaiheet sekä hallituksen ja sen valiokuntien edellyttämät osaamisalueet. Osana nimitystoimikuntatyötä kartoitamme kunkin yhtiön pitkän aikavälin tarpeet. Tähän kuuluu hallitusjäsenten seuraajasuunnittelu. Huolehdimme osaltamme siitä, että hallituksen jäseneksi valittavalla on tehtävän edellyttämä pätevyys ja riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen. Hallituksen jäsenten valinnassa tavoitteemme on varmistaa, että hallitus kokonaisuutena tukee yhtiön nykyisen ja tulevan liiketoiminnan kehittämistä. Näkemysemme mukaan monimuotoisuus on yksi toimivan hallituksen tunnusmerkkejä. Monimuotoisuudella tarkoitamme esimerkiksi hallitusjäsenten toisiaan täydentävää osaamista, koulutusta ja kokemusta eri ammatti- ja toimialoilta ja eri kehitysvaiheissa olevista liiketoiminnoista. Kiinnitämme huomioita myös siihen, että hallituksessa tulisi olla kummankin sukupuolen edustajia ja eri ikäisiä jäseniä. Vuonna 2017 olimme mukana 24 yhtiön nimitystoimikunnassa. Nimitystoimikuntajäsenyydet on lueteltu verkkosivuiltamme.

Raportoimme vuosittain verkkosivuiltamme osallistumisemme listattujen suomalaisyhtiöiden yhtiökokouksiin ja mahdollisissa äänestysissä käytetyt äänät. Odotamme, että kaikki tavanomaisesta poikkeavat esitykset perustellaan jo kokouskutsussa ja että ko-

kouksessa esitellään mm. johdon palkka- ja palkitsemisjärjestelmän sekä mahdollisten lisäeläkejärjestelyjen periaatteet. Lisäksi toivomme veropolitiikan ja verojalanjäljen esittelyä. Vastuullisen sijoittamisen asiantuntijamme valmistelee jokaiseen yhtiökokoukseen äänestysohjeet. Ohjeiden laadinnassa otamme huomioon omistajaohjauksen periaatteissa määrittelemämme linjaukset muun muassa hallitusten jäsenten riippumattomuudesta, palkitsemisesta ja yhtiökokouksessa haetavista valtuuksista osakeantoihin ja omien osakkeiden ostoon.

Jos yhtiökokouksen esityksissä on omistajaohjauksen periaatteistamme poikkeavia esityksiä, pyrimme keskustelemaan yhtiöiden kanssa ensisijaisesti jo ennen yhtiökokousta ja vaikuttamaan näkemysten yhteensovittamiseksi. Vuonna 2017 olimme ennen yhtiökokouksia yhteydessä 20 yhtiöön. Kävimme keskustelua muun muassa osakeantivaltuutusten pitkästä kestosta, osakeantoihin liittyvästä diluutiosta eli omistusosuuden suhteellisesta pienentymisestä, yhtiöiden hallitusten sukupuolijakaumasta ja yhtiöstä riippumattomista hallituksen jäsenistä.

Ilmarisen hallitus hyväksyy kaikki ilmarislaisten jäsenyydet pörssiyhtiöiden hallintoelimissä. Lisäksi hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten kaikki muut hallintoelinjäsenyydet Ilmarisen ulkopuolisissa yhteisöissä. Toimitusjohtaja hyväksyy muun henkilöstön osalta kaikki työhön liittyvät muut kuin pörssiyhtiöiden hallintoelinjäsenyydet. Tiedot ilmarislaisten hallituspaikoista on lueteltu verkkosivuiltamme.

Yksi omistajaohjauksen tavoitteistamme vuodelle 2017 oli viestiä omistamillamme yhtiöille omistajaohjauksen linjauksistamme muun muassa liittyen yhtiökokouksiin. Järjestimme tätä varten yhteistyössä Director's Institute Finlandin (DIF) kanssa tilaisuuden hallitusammattilaisille. Viestimme periaatteistamme myös blogissa ja kahdenkeskisissä keskusteluissa yritysten kanssa.

➔ Tiedot hallituspaikoista

➔ Nimitystoimikuntajäsenyydet

TAULUKKO 13.

YHTIÖKOKOUSAKTIIVISUUS (KPI 9)	2017	2016
Lukumäärä Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksista, joihin Ilmarinen osallistui	84	70
Omistukset Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouskauden aikana	91	88
Osallistumisaste Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksiin	92 %	80 %
Äänestäminen ulkomaisten yhtiöiden varsinaisissa yhtiökokouksissa	5	8*
Lukumäärä listaamattomien suomalaisyhtiöiden yhtiökokouksista, joihin Ilmarinen osallistui	23	21
Omistukset listaamattomissa suomalaisissa yhtiöissä yhtiökokouskauden aikana	24	21
Osallistumisaste listaamattomien kotimaisten yhtiöiden yhtiökokouksiin	96 %	100 %

\*) Vuoden 2016 raportissa oli virheellisesti raportoitu luku 10.



## Vuoropuhelu ja vaikuttamisprosessit

Vuonna 2017 vaikutimme yhteensä 90 sijoituskohteemme vastuullisuuden tai hyvän hallinnon edistämiseksi. Teimme vaikuttamista yksin, nimitystoimikuntien kautta ja osana kansainvälistä vaikuttamisyhteistyötä. Ilmarisen sijoitusorganisaatio päättää vaikuttamisprosessin kohteista ja toimintatavoista.

Olemme olleet mukana Nordic Engagement Cooperation -yhteistyössä vuodesta 2008 lähtien. NEC:n kautta vaikutamme yrityksiin norjalaisen KLP:n, ruotsalaisen Folksammin ja vuonna 2017 yhteistyöhön liittyneen tanskalaisen PFA Pensionin kanssa. Yhteistyön kautta olimme vaikuttamassa kymmenen yritykseen. Rakennusyhtiö Vinciin liittyvä vaikuttamisprosessi päättyi, kun yhtiö korjasi toimintansa epäkohtia riittävästi.

NEC:n uusi vaikuttamisen teema vuonna 2017 oli tekstiiliteollisuus, keskiössä erityisesti puuvillan kestävä tuotanto. Puuvillan tuotannossa työskentelevien työoloissa on usein puutteita. Viljely myös usein vahingoittaa ympäristöä. Vaikuttamisen tavoitteena on lisätä kestävästi tuotetun puuvillan käyttöä ja hankintaketjujen läpinäkyvyyttä. Osallistuimme myös NEC:n yhdistymisen vapautta koskevaan vaikuttamismatkaan Saksaan Deutsche Postin pääkonttorille. Julkaisimme NEC:n vaikuttamistyöstä vuosittain erillisen vuosikertomuksen verkkosivuillamme.

NEC:n kautta tekemämme vaikuttamistyö sai julkisuutta, kun Finnwatch kirjoitti Ilmarisen omistuksista italialaisessa energiayhtiö ENI:ssä. Yhtiö on ollut vaikuttamisen kohteena vuodesta 2016 lähtien, koska sitä syytettiin lahjonnasta nigeriläisen öljykentän kauppoojen yhteydessä. Yhtiö teki hankinnassa yhteistyötä Shellin kanssa. NEC:n vaikuttamistyö jatkuu edelleen. Lisäksi yritysten toimintaa käsitellään

oikeudessa.

Keskustelemme vastuullisuusasioista myös suoraan omistamiemme yhtiöiden johdon ja tarvittaessa hallituksen kanssa. Vuonna 2017 tapasimme omistamiemme suomalaisten pörssiyritysten johtoa säännöllisesti. Keskustelimme ja pyysimme lisätietoja esimerkiksi ympäristövaikutusten raportoinnista, uusiutuvasta energiasta, alkuperäisasukkaiden oikeuksien kunnioittamisesta, monimuotoisuudesta, kemikaalien turvallisuudesta, ympäristötuhojen ennallistamisesta ja lahjonnan ehkäisystä.

Jos omistamamme yhtiö rikkoo systemaattisesti YK:n Global Compact -periaatteita, syvennämme vuoropuhelua vaikuttamisprosessiksi. Se tähtää epäsuotavan toiminnan loppumiseen ja vastuullisten toimintatapojen omaksumiseen. Mikäli epäsuotava toiminta ei lopu, viimeisenä keinonamme on omistuksesta irtautuminen. Vuonna 2017 vaikuttamisprosessin kohteena oli 15 yritystä. Vaikuttamisprosesseista kymmenen oli käynnissä NEC:n ja viisi vastuullisuuteen liittyviä palveluita tuottavan GES:n kautta. Tapauksista kahdeksan liittyi ihmisoikeuksien kunnioittamiseen. Ongelmat koskivat muun muassa pakkotyötä ja heikkoja työoloja, alkuperäisasukkaiden oikeuksia ja yhdistymisvapauden rajoittamista.

Loppuvuodesta aloimme selvittää, miten YK:n ihmisoikeusperiaatteiden ottaminen vaikuttamistyön priorisoinnin tueksi vaikuttaisi työhömmä. Selvityksen on tarkoitus jatkaa vuoden 2018 aikana.

➔ NEC:n vuosikertomus (englanniksi)

## PITKÄJÄNTEINEN YHTEISTYÖ TUOTTAA TULOKSIA SAKSASSA

Deutsche Postin työntekijöiden ja työnantajan väliset ongelmat työntekijöiden yhdistymisen vapaudesta kiinnittivät Nordic Engagement Cooperation -yhteistyön (NEC) huomion vuonna 2015. Globaalisti toimivan yrityksen on syytetty rikkoneen työntekijöiden oikeuksia esimerkiksi Latinalaisessa Amerikassa ja Intiassa.

Jatkoimme keskusteluja yhtiön kanssa vuonna 2017. Helmikuussa tapasimme yrityksen johtoa NEC:n delegaatiossa Deutsche Postin pääkonttorilla Bonnissa. Aiemmin yhtiö suhtautui keskusteluyrityksiin torjuvasti. Nyt keskustelu oli rakentavaa.

Pian tapaamisen jälkeen yhtiö kuitenkin muutti suuntaa. Se kieltäytyi avaamasta käytäntöjään siitä, miten se turvaa yhdistymisvapautta globaalissa liiketoiminnassaan. Tapaamisen myönteisenä seurauksena voidaan pitää sitä, että Deutsche Post pyysi sijoittajien näkemyksiä ja näkökulmia yritysraporttiinsa.

Toinen merkittävä edistysaskel vaikuttamisessa otettiin syksyllä 2017. Tuolloin DP ja kansainväliset työntekijäyhdistykset ITF ja UNI laajensivat vuonna 2016 tekemäänsä sopimusta keskinäisestä vuorovaikutuksesta. DP, ITF ja UNI ovat olleet vuosien ajan vastakkain työntekijöiden oikeuksiin liittyvissä kysymyksissä. Marraskuussa ITF vahvisti, ettei sillä ole Deutsche Postin kanssa selvittämättömiä kysymyksiä.

Lopullinen arviointi vaikuttamisen tuloksista tehdään vuoden 2018 ensimmäisellä vuosineljänneksellä. Deutsche Postin ruotsalainen tytäryhtiö osoitti puhelunpalaverissa, että yhtiöllä on keinot ratkaista esillä olleet kysymykset. Valitettavasti emoyhtiö ei ole ollut halukas jakamaan tarkempaa tietoa. Toivomme, että emoyhtiö kertoisi avoimemmin siitä, miten se valvoo menettelytapaohjeensa (Code of Conduct) toteutumista kansainvälisesti.

Todennäköisesti NEC päättää vaikuttamisprosessin Deutsche Postin kanssa kuluvana vuonna. Tämä vaatii sitä, että yrityksestä ei enää tule ilmi uusia rikkomuksia. Deutsche Postin on myös osoitettava suurempaa avoimuutta ja läpinäkyvyyttä tulevassa raportoinnissaan. Yhtiön seuraava raportti ilmestyy maaliskuussa 2018.

TAULUKKO 14.

ILMARISEN VUOROVAIKUTUS YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISISSA KYSYMYKSISSÄ SIOJITUSSALKKUUN KUULUVIEN YRITYSTEN KANSSA (FS 10)	2017	2016
Vuorovaikutus ja yhteydenpito ympäristö- tai sosiaalisissa kysymyksissä, sijoitussalkkuun kuuluvat yhtiöt*	86	64
Ilmarisen suoran osakesalkun yhtiöiden lukumäärä	567	431
Vuorovaikutus ja yhteydenpito ympäristö tai sosiaalisissa kysymyksissä, osuus sijoitussalkkuun kuuluvista yhtiöistä*	15 %	15 %
Vaikuttamistoimenpiteiden kohteena olleet yhtiöt	90	57
Vaikuttamisprosessissa olleet yritykset vuoden lopussa (global compact)	13	10
Vuoden aikana päättäneet vaikuttamisprosessit (global compact)	2	3
Vaikuttaminen yhtiökokouksesityksiin liittyen	20	14
Yhtiöt, joiden nimitystoimikunnissa olimme vuoden aikana	24	23
Vaikuttaminen CDP-raportoinnin edistämiseksi	37	20

\*) Vuorovaikutukseen kuuluvat sekä Ilmarisen omat toimet vaikuttamisprosessissa että muu yhteydenpito.

TAULUKKO 15.

TAPAAMISET SUOMALAISTEN LISTAYHTIÖIDEN YLIMMÄN JOHDON KANSSA (KPI 10)	2017	2016
Tapaamiset suomalaisten listayhtiöiden johdon kanssa, sijoitussalkkuun kuuluvat yhtiöt	48	54
Omistettujen suomalaisten listayhtiöiden lukumäärä yhteensä	92	92
Tapaamiset suomalaisten listayhtiöiden johdon kanssa, osuus omistetuista yhtiöistä	52 %	59 %

## Ilmastovaikutukset

Ilmastonmuutos on merkittävä ja pitkäaikainen uhka ihmiskunnan tulevaisuudelle ja ekologialle kestävyydelle. Se muuttaa talouden ja monien yritysten toimintatapa tulevaisuina vuosina. Muutosten huomioiminen on erityisen tärkeää Ilmarisen kaltaiselle pitkäjänteiselle toimijalle. Muutokset kasvattavat aina liiketoiminnan riskejä, mutta luovat samalla myös uusia mahdollisuuksia. Kehitämme jatkuvasti sijoitustoimintaamme, jotta saavuttaisimme

systemaattisen lähestymistavan ilmastonmuutoksen vaikutusten huomioimiseksi.

Sijoitustoiminnassa ilmastonmuutoksen luomat riskit voivat realisoitua, kun yritysten toimintaympäristö vaikeutuu ilmaston lämpenemisen vuoksi. Sijoitusten arvoa voivat heikentää myös markkinoiden nopeasti muuttuvat näkemykset ilmatorien vaikutuksista ja uusia kustannuksia synnyttävä lainsäädäntö. Esimerkiksi Suomessa valtioneuvosto on linjannut, että kivihilestä luovutaan lainsäädäntö-

dännön avulla energiantuotannossa vuoteen 2030 mennessä.

Sijoitustoimintaamme ohjaavat ilmastoperiaatteet hyväksyttiin käyttöön vuonna 2016 ja niitä päivitettiin lokakuussa 2017. Periaatteet auttavat pääsemään sijoitustoiminnan tavoitteisiin ja huomioimaan ilmaston asettamia rajoja taloudelle. Ilmastoperiaatteissa olemme asettaneet konkreettiset, ilmastonmuutoksen hillitsemiseen tähtäävät tavoitteet lähivuosille. Ilmastoperiaatteilla ohjaamme sijoituskohteena olevia yrityksiä ja varainhoitajia huomioimaan entistä paremmin vastuullisuusnäkökohdat.

Annamme suoraan heikon vastuullisuusluokituksen yrityksille, joilla energiantuotantoon liittyvän kivihileen osuus on 30 prosenttia liikevaihdosta tai energiantuotannosta silloin, kun yrityksen liikevaihdosta vähintään 30 prosenttia tulee energiantuotannosta, ellei yrityksellä ole uskottavaa suunnitelmaa kivihileen käytön vähentämiseksi. Kartoitamme myös ilmastonmuutoksen tuomia uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

Periaatteiden mukaisesti liityimme vuonna 2017 Climate Action 100+ -yhteistyöhön, joka alkaa vuonna 2018. Kansainvälisellä sijoittajien aloitteella pyritään vaikuttamaan yli sataan globaalisti suurimpaan kasvihuonekaasupäästöjen aiheuttajaan. Päästötiedot perustuvat Carbon Disclosure Projectin keräämään dataan. Aloitteen alkuvaiheessa on mukana 225 sijoittajaa, joiden yhteenlaskettu sijoitusvarallisuus on yli 26,3 biljoonaa dollaria. Liityimme myös Helsingin kaupungin ja elinkeinoelämän Ilmastokumppanit-verkostoon. Yli 60 yrityksen ja tukijäsenen verkosto on sitoutunut vähentämään kasvihuonekaasupäästöjään ja hillitsemään ilmastonmuutosta. Osallistumme suomalaisen Climate Leadership Coalitionin (aikaisemmin Climate Leadership Council)

-järjestön toimintaan ja toimitusjohtaja Timo Ritakallio oli yhdistyksen hallituksen jäsen. Yhdistyksen syyskokouksessa pitämässään puheessa Ritakallio muistutti, että sijoittajilla on paljon mahdollisuuksia ilmastonmuutoksen hillinnässä.

Myös järjestöt ovat huomanneet työmme kestävä kehityksen eteen. Ympäristöjärjestö WWF:n vertailussa olimme kuuden parhaan eurooppalaisen sijoittajan joukossa. Vertailu tarkasteli yhtiöiden sijoituksia uusiutuvaan energiaan, kivihileen ja kaivostoimintaan. Nousimme korkeimpaan kärkeen kaikilla mittareilla yhdessä suomalaisten eläkeyhtiöiden Varman, Elon ja Valtion Eläkerahaston kanssa. Ilmastojärjestö AODP:n vertailussa puolestamme saimme parhaan AAA-luokituksen. Maailman 500 suurimman sijoittajan joukossa olimme yhdeksäs, mikä tarkoitti sijoituksen paranemista noin 200 pykälällä. Se oli vertailun suurin nousu edellisvuodesta ja koko vertailun paras suomalaistulos.

## Arvopaperisijoittamisen ilmastovaikutukset

Laskemme ja mittaamme osake- ja yrityslainasalkkujemme hiilijalanjälkiä. Tulosten perusteella käymme läpi sijoitusten hiiliriskiä.

Kivihileen osuus sijoitussalkusta ja hiilijalanjälki ovat tärkeitä mittareita. Ne eivät kuitenkaan kerro koko totuutta sijoitusten ilmastovaikutuksista. Laskutavat vaihtelevat ja erot toimialojen välillä ovat suuret. Mittauksissa ei myöskään yleensä pystytä huomiomaan koko elinkaaren aikaisia päästöjä. Kotimaisen omistuksen kannalta pelkkä hiilijalanjälki on suomalaiselle sijoittajalle erityisen hankala mittari. Suomen teollisuus on energiantensii-

→ Ilmastoperiaatteet

vistä ja isot omistukset kotimaisissa metsä- ja energiayhtiöissä muodostavat merkittävän osan Ilmarisen hiilijalanjäljestä.

Omat ja omistamiamme yritysten metsävarannot vaikuttavat päinvastaiseen suuntaan sitomalla hiilidioksidia. Osana tuottavaa sijoitustoimintaa tavoitteenamme on mahdollisuuksien mukaan lisätä metsäsijoitustemme määrää ja samalla kasvattaa sijoitustemme positiivista vaikutusta ilmastoon.

**SIJOITUSSALKUN HIILIJALANJÄLKI SUHTEESSA LIIKEVAIHTOON (GRI 305-4)**

	31.12.2017	31.12.2016
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti (tCO <sub>2</sub> e / miljoonaa euroa liikevaihtoa)	215	212,4
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti suhteessa yhdisteltyyn vertailuindeksiin (per miljoonaa euroa liikevaihtoa)	-16,9 %	-17,3 %
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti (tCO <sub>2</sub> e / miljoona sijoitettua euroa)	163	193,2
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti suhteessa yhdisteltyyn vertailuindeksiin (per miljoonaa sijoitettua euroa)	-18,0 %	-15,5 %
Suoran listatun osakesalkun absoluuttiset päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	1 164 757	1 411 993
Suoran listatun yrityslainasalkun hiili-intensiteetti (tCO <sub>2</sub> e/miljoonaa euroa liikevaihtoa)	197,5	230,6
Suoran listatun yrityslainasalkun hiili-intensiteetti (tCO <sub>2</sub> e/miljoonaa sijoitettua euroa)	85,2	115,6
Suoran listatun yrityslainasalkun absoluuttiset päästöt (tCO <sub>2</sub> e)	299 013	587 944

Taulukossa on raportoitu Ilmarisen suoraan osake- ja yrityslainasalkkuun sisältyvien yritysten hiilijalanjälki. Laskennassa ovat mukana suorat päästöt (taso/scope 1) ja osa epäsuorista päästöistä (pääasiassa hankittu energia eli taso/scope 2) Olemme vaihtaneet laskennan kattavuutta: ennen raportoimme suorat päästöt ja epäsuorista päästöistä ensimmäisen tason toimittajat. Supistimme raportointia, jotta tulokset olisivat paremmin vertailtavissa muiden sijoittajien tuloksiin.

Hiilijalanjälkeä varten on raportoitu sijoituskohteena olevien yritysten hiilidioksidiekvivalenttien eli eri kasvihuonekaasupäästöjen määrä yhteismitallistettuna

hiilidioksiditonneiksi suhteessa yritysten liikevaihtoon. Tämä on ensisijainen raportointitapamme. Raportoimme myös kasvihuonekaasupäästöjen määrän suhteessa sijoitettuihin euroihin. Lisäksi raportoimme sijoituskohteiden absoluuttiset kasvihuonepäästöt hiilidioksidiekvivalentitonneina.

Osakesalkun päästöjä on verrattu vertailuindeksien yhdistelmään, joka vastaa Ilmarisen sijoitustoiminnassa käyttämiä vertailuindeksejä vastaavien yleisindexien yhdistelmää. Vastuullisuusindeksejä ei ole vertailussa huomioitu, sillä ne ovat yksi yleisesti käytetty keino hiilijalanjäljen vähentämisessä.

TAULUKKO 17.

**YRITYSTEN OSUUS, JOTKA OVAT RAPORTOINEET KASVIHUONEPÄÄSTÖISTÄ**

	31.12.2017	31.12.2016
Yritysten osuus, jotka raportoineet kasvihuonepäästöistä, listatut osakesijoitukset	81 %	81 %
Yritysten osuus, jotka raportoineet kasvihuonepäästöistä, yrityslainasijoitukset	77 %	85 %

TAULUKKO 18.

**UUSIUTUVAN ENERGIAN JA KIVIHILLEN OSUUS ILMARISEN SIJOITUSKOHTENA OLEVIA SÄHKÖYHTIÖIDEN ENERGIAANTUOTANNOSTA**

	31.12.2017	31.12.2016
Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannossa suorissa osakesijoituksessa	24,4 %	28,2 %
Kivihillen osuus sähköntuotannossa suorissa osakesijoituksessa	7,9 %	24,1 %
Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannossa yrityslainoissa	25,5 %	24,7 %
Kivihillen osuus sähköntuotannossa yrityslainoissa	12,1 %	18,1 %

TAULUKKO 19.

**METSÄSIJOITUSTEN HIILINIELUVAIKUTUS**

	2017	2015
Metsäomaisuuden määrä, ha	169 128	129 000
Metsien kasvun sitoman hiilen positiivien nettovaikutus, CO <sub>2</sub> tonnia*	466 323	453 821

Metsäsijoitusten hiilineluvaikutus lasketaan joka toinen vuosi. Edellinen raportoitava luku on vuodelta 2015.

\*) Laskelmasta puuttuvat tiedot The Forest Companyn osalta.

AODP:n AAA-luokitus Ilmariselle



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

## Sijoitusten vertailu kahden asteen tavoitteeseen

Osana sijoitustemme ilmatoriskien kartoitusta olemme verranneet osakesijoituksiamme tavoitteeseen, jossa ilmaston lämpeneminen rajoitetaan korkeintaan kahteen asteeseen. Tämä on Pariisin ilmasopimuksen mukainen taso. Analyysin on tehnyt voittoa tavoittelematon ajatushautomo 2° Investing Initiative, ja se on osa EU:n komission rahoittamaa ohjelmaa. Analyysi kattaa vertailukelpoisella tavalla tällä hetkellä ainoastaan kolme toimialaa, jotka muodostavat yhdeksän prosenttia suoran osakesalkuksemme sijoituksista. Uusia toimiala-analyysseja kehitetään jatkuvasti.

Tutkimuksessa Ilmarisen osakesalkun sijoituksia on verrattu kansainvälisen energijärjestön IEA:n vuoteen 2022 ulottuvaan skenaarioon teknologiajakaumasta, jolla ilmaston lämpeneminen rajoitetaan korkeintaan kahteen asteeseen. Tutkituista toimialoista sijoituksemme energiyhtiöihin sekä fossiilisten polttoaineiden valmistajiin olivat linjassa kahden asteen skenaarion kanssa, autoyhtiöt puolestaan eivät.

Ilmarisen sijoituskohteena olevat energiyhtiöt tuottavat arvion mukaan enemmän energiaa uusiutuvilla energialähteillä ja vähemmän kivihieillä kuin kahden asteen tavoitteen toteutuminen edellyttäisi. Kaasun osalta jäämme hieman tavoitteesta. Kaasua on sähköyhtiöidemme tuotannon lähteissä hieman enemmän kuin kahden asteen skenaariossa. Osakesalkussamme olisi nykyomistuksilla vuonna 2022 noin 140 prosenttia uusiutuvan energian kapasiteettia verrattuna siihen, mitä kahden asteen skenaario minimissään edellyttää. Kivihieiltä puolestaan olisi murto-osa siitä, mitä skenaarioon mahtuisi.

Fossiilisten polttoaineiden osalta osakesalkussamme on kivihieiden, öljyn ja maakaasun

tuotantoa vähemmän kuin kahden asteen tavoite edellyttäisi. Kokonaisuudessaan sijoituksemme ovat linjassa tavoitteen kanssa. Arviossa on huomioitu paljonko fossiilisia polttoaineita voi enintään käyttää vuoteen 2022 mennessä sekä niitä valmistavien yhtiöiden osuus suhteessa sijoitussalkun kokoon.

Autoteollisuuden osalta osakesalkussamme on tavoitteeseen nähden liian vähän matalahillisiä teknologiota (hybridi, sähkö) hyödyntäviä autonvalmistajia ja vastaavasti liian paljon polttomootoriautoja valmistavia yrityksiä. Näin ollen sijoitukset eivät ole linjassa kahden asteen tavoitteen kanssa. Autoteollisuudessa haaste koskee tällä hetkellä kaikkia suuria globaaleja autonvalmistajia: yksikään suurista autonvalmistajista ei tällä hetkellä eikä vuoteen 2022 asti tehtyjen suunnitelmien mukaan ole linjassa tavoitteen kanssa.

## Tavoitteena kaksinkertaistaa sijoitukset kestäväan kehitykseen

Näkemyksemme mukaan ilmastonmuutokseen liittyy sijoittajan kannalta riskejä mutta myös mahdollisuuksia. Ilmastonmuutos avaa uusia liiketoimintamahdollisuuksia muun muassa yrityksille, jotka tuottavat energiatehokkaita tai puhtaan teknologian ratkaisuja ja pyrkivät vaikuttamaan ilmastonmuutoksen hil-

litemiseen tai siihen sopeutumiseen. Etsimme aktiivisesti sijoituskohteita, joiden liiketoiminta liittyy esimerkiksi uusiutuvaan energiaan, puhtaaseen veteen tai resurssitehokkuuden parantamiseen. Yritykset, jotka tuottavat liiketoiminnassaan ratkaisuja globaaleihin haasteisiin, voivat kasvaa markkinoita nopeammin ja siten olla myös hyviä sijoituskohteita.

Vuonna 2017 selvitimme kestäväan kehityksen tavoitteita edistäviä sijoituskohteita. Kestäväan kehityksen ratkaisuihin lasketaan mukaan muun muassa ravitsemukseen, tarttuvien tautien ehkäisyyn, vesihuoltoon ja koulutukseen liittyvä liiketoiminta. Ilmastoperiaatteissa asetimme tavoitteeksi nostaa näiden ratkaisujen osuus sijoitussistamme 12 prosenttiin. Kaikkien sijoitusten on täytettävä myös taloudelliset kriteerit. Olemme jo sijoittaneet laajasti sellaisiin yhtiöihin, jotka täyttävät tavoitteemme. Vuoden 2017 lopussa ratkaisujen osuus oli 7,5 prosenttia sijoituskohteidemme liikevaihdosta. Osuus on 1,8 prosenttiyksikköä suurempi kuin edellisenä vuonna. Osuuteen vaikuttavat ratkaisujen osuuden muuttuminen kohdeyhtiön liikevaihdossa ja Ilmarisen yhtiöihin tekemien sijoitusten arvon muuttuminen. Jatkamme sijoituskohteiden tunnistamista vuonna 2018.

## Kiinteistösisjoittamisen ilmastovaikutukset

Rakennetulla ympäristöllä on merkittäviä ilmastovaikutuksia. Ne on otettava huomioon rakennuksen kehitysnäkymiä arvioitaessa. Uskomme, että ympäristökysymykset ovat entistä suuremmissa roolissa, kun ihmiset tulevaisuudessa valitsevat asuntoaan ja yritykset toimitilojaan.

Yksi tapa osoittaa kiinteistön ympäristöystävällisyyttä ovat ulkopuolisen toimijan myöntämät ympäristöluokitukset. Pitkäjänteen vastuullisuustyön tuloksena Ilmarinen hyväksyttiin ensimmäisten joukossa mukaan LEED Volume Programme v4 -luokitteluohejelmaan. Vuoden 2017 aikana käynnistimme hankkeen, jossa haemme LEED-luokituksia kaikkiaan 12:lle olemassa olevalle kiinteistölle. Mukana on useita vanhoja arvokiinteistöjä Helsingin keskustassa ja pääkonttorinamme toimiva Kiinteistö Oy Helsingin Lepakko Ruoholahdessa. Luokitusprosessin yhteydessä kiinteistöissä toteutetaan energiatarkastus ja parannetaan ympäristöä säästäviä toimintamalleja muun muassa jätehuollossa ja siivouksessa. Luokituksessa huomioidaan tilan käyttäjien toiminta sekä kokemukset rakennuksen sisäolosuhteista, joita selvitetään käyttäjäkyselyllä.

TAULUKKO 20.

<b>KESTÄVÄN KEHITYKSEN JA ILMASTONMUUTOKSEN RATKAISUIHIN LIITTYVÄN LIIKETOIMINNAN OSUUS SUORAN OSAKESALKUN YRITYSTEN LIKEVAIHDOSTA (KPI 11)</b>	<b>31.12.2017</b>	<b>31.12.2016</b>	<b>Ilmastoperiaatteiden tavoite 2020</b>
Kestäväan kehityksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakkeiden vuosiliikevaihdosta	7,5 %	5,7 %	12 %
Sijoitukset kestäväan kehitykseen (Suorat osakesijoitukset listattuihin yrityksiin, joiden liiketoiminnasta n. 50 prosenttia tai enemmän liittyy kestäväan kehityksen ratkaisuihin), miljoonaa euroa	517	520	
Ilmastonmuutoksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakkeiden vuosiliikevaihdosta	4,5 %	3,2 %	
Sijoitukset ilmastonmuutoksen ratkaisuihin (Suorat osakesijoitukset listattuihin yrityksiin, joiden liiketoiminnasta n. 50 prosenttia tai enemmän liittyy ilmastonmuutoksen ratkaisuihin), miljoonaa euroa	153	129	

Olemme selvittäneet vuosittain uudiskohteidemme hiilijalanjäljen vuodesta 2016 lähtien. Hiilijalanjälkeen sisältyvä rakentamisen ja koko elinkaaren aikana syntyvä hiilijalanjälki. Uudiskohteiden rakentamisen aikainen hiilijalanjälki on esitetty taulukossa 21. Laskelmiin sisältyvät myös kunkin kohteen pysäköintiratkaisut. Elinkaarta koskevissa laskelmissamme arvioimme rakennuksen käyttöäksi 50 vuotta. Suunnitteluohjeemme ja toteutus kuitenkin tähtäävät 100 vuoden käyttöikään. Selvitykset ovat antaneet tärkeää lisätietoa siitä, mistä rakentamisen hiilijalanjälki muodostuu. Tietoa voi käyttää jo suunnitteilla olevan rakennuksen mutta myös myöhempien kohteiden suunnittelussa.

Lisäksi mittaamme ja raportoimme suorien kiinteistösijoitustemme hiilijalanjäljen. Taulukosta 22 löytyvät luvut sisältävät kasvihuonekaasupäästöt, jotka muodostuvat kiinteistökannan energiankulutuksesta (sähkön, lämmön ja mahdollisen kaukojäähdytyksen kulutus). Tavoitteenamme on pienentää kiinteistökantamme hiilijalanjälkeä 10 prosenttia vuoteen 2020 mennessä vuoden 2015 tasosta ja 20 prosenttia vuoteen 2025 mennessä.

Suurin osa rakennuksen koko elinkaaren hiilijalanjäljestä aiheutuu käytön aikana. Suurin ilmastovaikutus on energiankulutuksella. Valtaosa käytön aikaisiin kasvihuonepäästöihin vaikuttavista valinnoista tehdään suunnittelussa ja rakentamisessa. Uudisrakennushankkeiden yhteydessä teemme energiasimuloinnit ja kartoitamme uusiutuvan energian, erityisesti aurinkoenergian ja maalämmön, potentiaalia ja kannattavuutta rakennusten energianlähteenä.

Helsingin Jätkäsaarella osallistumme Airut-ekokorttelin rakentamiseen. Vuoden 2018 lopussa valmistuvan asuinkerrostalon

käytön aikainen hiilijalanjälki on pyritty supistamaan niin pieneksi kuin mahdollista. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että osa kiinteistön energiasta tuotetaan talon katolle asennettavalla aurinkovoimalalla.

Omassa toimitalossamme Helsingin Ruoholahdessa olemme täyttäneet osan kiinteistön sähköntarpeesta aurinkovoimalla vuodesta 2016. Tuolloin asennettuun, Helsingin suurimpaan kiinteistökohtaiseen aurinkovoimalaan sijoitetun pääoman laskennallinen vuosituotto on ollut seitsemän prosenttia. Vuotuinen sähköntuotto vastaa noin 80 kerrostalohuoneiston sähkönkulutusta. Selvitämme aurinkovoimaloiden käyttöönottoa muissa kohteissamme ja mahdollisuuksia hyötyä sähkön kysyntäjoustoista.

Syksyllä Nordic Council of Shopping Centers valitsi kauppakeskus Puuvillan Porissa vuoden kauppakeskukseksi Suomessa. Valinnassa painotettiin esimerkiksi ympäristöasioita. Kauppakeskuksen katolle asennettiin vuoden aikana Suomen suurimpiin kuuluva aurinkosähkövoimala ja keskuksen ostama sähköenergia on tuotettu tuulivoimalla. Lämmitykseen ja jäähdytykseen käytetään geoenergiaa. Ilmarinen omistaa Puuvillasta puolet.

### UUDISRAKENTAMISEN HIILIJALANJÄLKI (CRE 4)\*

	2017	2016
Hiilijalanjälki neliometriä kohti, kg CO <sub>2</sub> -e / netto-m <sup>2</sup> , päästöt	417	462
Hiilijalanjälki neliometriä kohti, kg CO <sub>2</sub> -e / huoneisto-m <sup>2</sup> , päästöt	581	608
Rakentamisen hiilipäästöt suhteessa vuotuisen liikevaihtoon t CO <sub>2</sub> -e / miljoonaa euroa	114	137

\*) Vuoden 2017 lukuihin sisältyy seitsemän vuonna 2016 ja kaksi vuonna 2017 aloitettua kohdetta, yhteensä yhdeksän kohdetta. Kaikki vuonna 2016 käynnistyneet kohteet jatkuivat vuonna 2017.

### KIINTEISTÖSIJOITUSTEN HIILIJALANJÄLKI (KOTIMAISET SUORAT KIINTEISTÖSIJOITUKSET) (CRE 3 / KPI 8)\*

KOTIMAISET KIINTEISTÖT:	2017	2016
Kotimaiset kiinteistöt yhteensä CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	35	36
Varastot kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	15	19
Vapaa-ajan kiinteistöt kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	9	24
Toimistot kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	53	50
Päivä-/hoitokodit kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	24	43
Paikoitus kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	1	44
Muut kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	45	60
Liikekiinteistöt kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	31	41
Hotellit kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	50	44
Asuinkiinteistöt kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	42	38
ULKOMAISET KIINTEISTÖT:	2017	2016
Toimistot kg CO <sub>2</sub> -e /m <sup>2</sup>	48	44
KAIKKI KIINTEISTÖT:	2017	2016**
Kaikki kiinteistöt, kg CO <sub>2</sub> -e/m <sup>2</sup>	38	36

\*) Ostoenergialle on määritetty päästökertoimet; sähkölle valtakunnallinen ja kaukolämmölle ja -jäähdytykselle paikallisen tuotantojakauman mukaisesti (location based).

\*\*\*) Vuoden 2016 tarkastelussa mukana 149 kotimaista kiinteistöä.



**HELSINGIN SUURIMPAAN KIINTEISTÖKOHTAISEEN AURINKOVOIMALAAN SIJOITETUN PÄÄOMAN LASKENNALLINEN VUOSITUOTTO ON OLLUT SEITSEMÄN PROSENTTIA.**

## Vaikutukset rakennettuun ympäristöön

Ilmarinen on Suomen suurimpia kiinteistö-sijoittajia. Olemme merkittävä rakennuttaja ja kiinteistöpalveluiden tilaaja. 17 prosenttia omistamistamme kiinteistöistä on asumiskäytössä ja loput erilaisia toimitiloja. Vuonna 2017 valmistui yksi 10 asunnon pienkerrostalo ja yksi perusparannettu asutokohde. Toimitilakiinteistöjä ei valmistunut vuoden aikana.

Rakennusten ympäristövaikutukset ja rakennetun ympäristön suunnittelu ja käyttö ovat keskeisiä yhteiskunnan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Sijoitamme resurssitehokkaisiin ja käyttäjille terveellisiin ja turvallisiin rakennuksiin, jotka sijaitsevat hyvien joukkoliikenneyhteyksien päässä. Rakennuttamistoinnillamme ja tilaamillamme kiinteistöpalveluilla on myös työllistävä ja yhteiskunnan verotuloa kartuttava vaikutus.

Sijoitusstrategiamme mukaisesti jatkoimme kiinteistösijoitusten hajauttamista myös ulkomaille. Vuoteen 2020 mennessä tavoitteemme on, että kiinteistösijoituksista 40 prosenttia olisi ulkomailla. Aloitimme uuden strategisen yhteistyön New York Life -henkivakuutusyhtiön kanssa Yhdysvaltojen kiinteistömarkkinoilla. Lisäksi teimme kiinteistösijoituksia Saksaan, Hollantiin ja Isoon-Britanniaan. Isoon-Britannian suunnittelema ero Euroopan Unionista luo markkinalle epävarmuutta, mutta on myös laskenut kiinteistöjen hintoja kiinnostavalle tasolle. Arvioimme mahdollisuudet riskejä suuremmiksi.

Vuoden 2018 alussa Ilmarisen kiinteistömistukset laajenivat Eteran sulaututtua yhtiöön. Vuoden aikana joudummekin tarkastelemaan uudelleen muun muassa tavoitteitamme kiinteistöjen hiilijalanjäljen osalta. Sulautumisen seurauksena erityisesti suorat kiinteistösijoitukset kotimaassa lisääntyvät.

## Kiinteistöjen ylläpito ja kunnostus

Toiminnassamme huomioimme rakennusten koko elinkaaren. Ylläpidämme kiinteistöjä tavalla, joka säilyttää niiden arvon. Edistämme rakennusten energiatehokkuutta ja pienennämme ympäristöä kuormittavia vaikutuksia kuten veden käyttöä.

Olemme työskennelleet pitkäjänteisesti alentaaksemme kiinteistöjemme energiankulutusta. Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämien energiatehokkuussopimusten toimikausi päättyi vuoden 2016 lopussa. Liityimme mukaan uudelle sopimuskaudelle 2017–2025 asuinkiinteistöjen sopimukseen (VAETS) ja toimitilakiinteistöjen sopimukseen (TETS). Sopimuskauden loppuun mennessä tavoitteena on saavuttaa 10,5 prosentin säästöt edellisellä sopimuskaudella saavutetusta tasosta.

Energiatehokkuuden lisäksi rakennuksilla on myös muita vaikutuksia käyttäjiinsä. Keväällä aloimme kartoittaa yhdessä Invalidiliiton kanssa kiinteistöjemme esteettömyyttä. Työ aloitettiin asutokohteista. Omistimme vuoden lopussa noin 3 600 asuntoa ja sata liikekiinteistöä. Haluamme varmistaa, että käyttäjät pystyvät asumaan ja työskentelemään kiinteistöissämme mahdollisimman pitkään. Väestön ikääntyessä esteettömyyden ja toimintaa helpottavien ratkaisujen merkitys korostuu nopeasti muun muassa kilpailuvaltina. Valmistaudumme myös esteettömyyssäädöksiä selkeyttävään lainsäädäntöön, joka astuu voimaan vuonna 2018.

Etsimme jatkuvasti keinoja kehittää kiinteistöjemme käyttöä. Vuoden 2018 puolella avautui Helsingin Postitaloon yhteistyökentelytila kansainvälisellä Spaces-konseptilla. Jaettu toimitila vastaa muuttuvan työelämän tarpeisiin ja tuo joustoa tilankäyttöön. Uuden palvelun suosio on ollut niin suurta, että yhteistyö-

kumppanimme suunnittelee laajentamista.

Seuraamme toimitilavuokralaistemme asiakastytyväisyyttä säännöllisin kyselyin. Kyselyssä selvitetään vuokralaisten tyytyväisyyttä muun muassa tilojen toimivuuteen, muunneltavuuteen, sisäilman laatuun, sijaintiin ja liikenneyhteyksiin. Kokonaistyytyväisyys tiloihimme on hyvällä tasolla 3,81 (asteikolla 1–5). Tyytyväisyyttä on nostanut viime vuosien laaja korjaushjelma, jossa olemme panostaneet nykyaikaisiin, viihtyisiin, energiatehokkaisiin ja terveellisiin toimitiloihin. Vuokranantajaa koskevista kysymyksistä selvitetään tyytyväi-

siyttä muun muassa vuokralaisen tarpeiden ymmärtämiseen, palvelun sujuvuuteen ja vuokranantajan ammattitaitoon, tiedonkulkuun ja yhteydenpitoon. Myös tässä osiossa asiakkaiden tyytyväisyys on parantunut selvästi viime vuosina ja on nyt 3,82 (asteikolla 1–5). Toimitilavuokralaisemme arvostavat suoraa yhteydenpitoa vuokranantajaan. Tyytyväisyys on noussut sen jälkeen, kun luovumme toimitilavuokrauksen ulkoistuksesta.

TAULUKKO 23.

<b>ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN ENERGIINTENSITEETTI, SUORAT KOTIMAISET KIINTEISTÖSIJOITUKSET (CRE1)</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Asuntojen energiankulutus kWh/m <sup>2</sup> /v	145	136
Toimitilojen energiankulutus kWh/m <sup>2</sup> /v	176	174

TAULUKKO 24

<b>ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN VESI-INTENSITEETTI, SUORAT KOTIMAISET KIINTEISTÖSIJOITUKSET (CRE2)</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Asuntojen vedenkulutus m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	1,08	1,03
Toimitilojen vedenkulutus m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	0,22	0,24
Ulkomaisten toimitilojen vedenkulutus m <sup>3</sup> /m <sup>2</sup>	0,39	-

TAULUKKO 25.

<b>ENERGIANSÄÄSTÖTOIMENPITEIDEN LASKENNALLINEN VAIKUTUS KIINTEISTÖJEN ENERGIANKULUTUKSEEN (KPI 7)</b>	<b>2017</b>	<b>2016</b>
Energiansäästötoimenpiteiden laskennallinen vaikutus energiankulutukseen MWh/v	2 722	2 020



## Rakennuttaminen

Rakennustoiminnassamme olemme pitkäjänteisiä ja vastuullisia eli rakennamme kestävästi. Rakennuttamista ohjaavat suunnitteluohjeemme, joissa on huomioitu muun muassa rakennusten pitkä käyttöikä ja materiaali- ja energiatehokkuus. Kiinteistöjen rakennuttamisessa etsimme aina parasta osaamista ja valitsemme yhteistyökumppanit hankekohtaisesti.

Edellytämme toimitilojen rakennuttamisessa vähintään LEED-kulta tai vastaavaa ympäristöluokitusta. Luokitus asettaa tiukat vaatimukset esimerkiksi rakennusmateriaalien valinnalle, energiatehokkuudelle, veden kulutukselle, sisäilman laadulle ja rakennuksen sijainnille. Vuonna 2018 Helsingin Kalasatamaan valmistuvassa REDI-kauppakeskuksessa olemme yhdessä muiden rakennuttajien kanssa asettaneet tavoitteeksi LEED-luokituksen korkeimman tason, platinan.

Ympäristöluokituksen lisäksi edellytämme kaikilta palveluntuottajiltamme muun muassa tilaajavastuulain noudattamista, ulkomaisten työntekijöiden palkkausta suomalaisten työehtosopimusten mukaisesti ja työturvallisuuden käytäntöjen omaksumista.

Merkittävänä rakennuttajana ja kiinteistösijoittajana huolehdimme osaltamme harmaan talouden ehkäisemisestä rakennusalaalla. Meillä on käytössämme omat toimintaohjeet harmaan talouden torjumiseksi. Ohjeita sovelletaan kaikissa uudisrakennuskohteissamme sekä peruskorjaus- ja perusparrannuskohteissa. Ohjeet koskevat kaikkia yhteistyökumppaneitamme, niin tavarahankintoja kuin palveluitakin. Ne löytyvät verkkosivuiltamme.

Olemme mukana kehittämässä kiinteistö- ja rakennusalan vastuullisia käytäntöjä esimerkiksi osallistamalla rakennusalan järjestön

RAKLI:n työryhmiin ja julkiseen keskusteluun. Rakennuttamisessa seuraamme myös työterveyttä ja turvallisuutta kartoittavia mittareita.

Selvitimme suomalaisten toivomuksia asuinkiinteistöjen suhteen Vanhustyön keskusliiton kanssa teettämässämme Asuminen ja yhteisöllisyys -tutkimuksessa. Kävi ilmi, että joka kolmas vanhuuseläkkeelle siirtyvä on kiinnostunut yhteisöllisestä asumisesta. Keskeisiä syitä olivat yhteisön apu arjessa, turvallisuus, kustannukset ja seura. Skanskan ja Stora Enson kanssa tilaamassamme selvityksestä puolestaan kävi ilmi, että valtaosalla nuorista toiveet asumisesta ovat edelleen yllättävän perinteisiä. Suuri osa toivoo asuvansa esikautungeissa omakotitaloissa.

→ Harmaan talouden torjuntaveloitteet

**JOKA KOLMAS VANHUUS-  
ELÄKKEELLE SIIRTYVÄ ON  
KIINNOSTUNUT  
YHTEISÖLLISESTÄ  
ASUMISESTA.**





# HOUKUTTELEVA TYÖNANTAJA

Tavoitteenamme on työeläkealan paras asiakaskokemus. Uskomme, että työntekijöiden kokemus työpaikastaan heijastuu suoraan asiakaskokemukseen. Ilman tyytyväistä henkilöstöä emme voi onnistua. Työyhteisömme energisointi onkin yksi neljästä painopisteestä Ilmarisen strategiassa.

## Energisoiva työyhteisö

Uskomme, että henkilöstön kokemus työpaikasta heijastuu suoraan asiakaskokemukseen. Tyytyväinen henkilöstö on avainasemassa, jotta voimme saavuttaa tavoitteemme työeläkevakuuttajien parhaasta asiakaskokemuksesta. Työyhteisömme energisointi on ollut yksi neljästä painopisteestä Ilmarisen strategiassa vuodesta 2016 lähtien. Myös Eteran sulautumisen jälkeen haluamme huolehtia hyvästä henkilöstökokemuksesta. Siksi tavoitteenamme on onnistua yhdistymisessä – hyvällä energialla.

Haluamme näyttää esimerkillämme, kuinka työ ja työyhteisö voivat tukea ihmisen vireyttä. Henkilöstön kokemus työyhteisöstään vaikuttaa siihen, miten innovatiivisesti toimimme. Tämä vaikuttaa siihen, miten toimivia ratkaisuja tuotamme ja kehitämme yhdessä. Energinen ja hyvinvoiva henkilöstö auttaa kasvamaan kannattavasti ja toimimaan tuottavasti ja tehokkaasti.

### Henkilöstön kokemus työyhteisöstä hyvällä tasolla

Energisoiva työpaikka edellyttää toimivaa, osallistavaa yrityskulttuuria, hyvää johtamista ja kykyä johtaa itseään. Näitä mittaamme vuosittain tehtävällä ilmapiirikyselyllä.

Valmistautuminen Ilmarisen ja Eteran sulautumiseen leimasi loppuvuotta myös henkilöstön näkökulmasta. Henkilöstövaikutuksia koskevat yhteistoimintaneuvottelut jatkuivat tammikuulle 2018. Niissä käsiteltiin resurssien lisäksi muun muassa palkitsemiskäytäntöjen ja henkilöstöetujen yhtenäistämistä. Henkilöstövähennyksille on tarvetta, mutta integraatio voi synnyttää myös uusia työtehtäviä.

Valmisteltavan integraation tuoma epävarmuus ei kuitenkaan leimannut syyskuisen

ilmapiiritutkimuksen kokonaistulosta, joka asteikolla 1–5 säilyi samalla tasolla (3,8) kuin edellisellä vuonna. Vahvuuksista nousi esille muun muassa se, että henkilöstö uskoo Ilmarisen menestykseen (4,2). Myös esimiestoiminta sai korkean arvon (4,0). Kehittämislueksi yhtiön johto totesi muun muassa, että yhteiset tavoitteet jatkossa ohjaavat yhdessä onnistumiseen myös yli organisaatorajojen.

Kaiken kaikkiaan työntekijät arvostavat Ilmarista työnantajana. Henkilöstömme on viihtynyt hyvin myös pidemmällä aikavälillä: työsuhde Ilmarisessa kestää keskimäärin 14 vuotta.

Vuonna 2017 sijoituimme Vastuullinen kesäduuni -kampanjan kilpailussa sijalle kaksi suurten työnantajien sarjassa. Nousu edellisvuodesta oli vahva. Olimme tuolloin mukana ensimmäistä kertaa ja sijoituimme sijalle 48. Kampanjan kyselyssä kesätyöntekijöiden yleisarvosana Ilmariselle oli keskiarvoltaan 3,77 (asteikolla 1–4). Erityisesti panostuksemme hakijakokemuksen kehittämiseen sai kesätyöntekijöiltä kiitosta. Hakuprosessia mittaavan osion yleisarvosana oli 3,8. Erityisen hyvin suoriudimme rekrytointiin liittyvästä viestinnästä ja hakuprosessin sujuvuudesta. Tarjosimme kesätyötä yhteensä 32 kesätyöntekijälle. Kesätyöntekijöiden rekrytoiminen antaa meille mahdollisuuden kokeilla uusia asioita ja hakea energiaa työyhteisöön. Siksi palkkasimme kesätyöntekijöitä enemmän kuin edellisvuonna. Heitä työskenteli osastoilla ja toiminnoissa, joissa ei ole aiemmin ollut kesätyöntekijöitä.

Työeläkeyhtiöllä on suuri vastuu myös tulevaisuuden työntekijöistä. Ilmarisen kesätyöpaikkoja haki noin 1 600 ihmistä. Halusimme olla osaltamme edistämässä myös valitsematta jääneiden hakijoiden työllisty-

mistä. Kutsuimme kaikki valitsematta jääneet hakijat Ilmarisen ja Psyconin asiantuntijoiden pitämään rekrytointivalmennukseen, johon osallistui noin sata henkeä. Jokaiselle hakijalle lähetettiin myös räätälöity viesti, jossa kerrottiin tarkemmin valintojen perusteista ja annettiin palautetta hakijoille.

### Työyhteisön energisointi strategian ytimessä

Ilmarisen johto on sitoutunut työyhteisön kehittämiseen. Esimerkiksi osa johdon tulospalkkioista on sidottu henkilöstön ilmapiirikyselyn tuloksiin. Energisoivan työyhteisön vahvistamiseen liittyvät toimenpiteet on koottu kehitysohjelmaan, jossa on hyvin kattava kirjo toimenpiteitä. Ne ulottuvat johtamisjärjestelmän tarkistamisesta toimintakulttuurin arvopohjaiseen kirkastamiseen sekä liikunnan

ja hyvän ravinnon valintoihin.

Syksyllä 2017 vaihdoinme strategiateeman nimeksi Onnistumme yhdistymisessä – hyvällä energialla. Nimensä mukaisesti kehittämisohjelma keskittyi loppuvuoden tukemaan Ilmarisen ja Eteran sulautumista henkilöstönäkökulmasta.

Kevään mittaan koko henkilöstö oli mukana pohtimassa, millainen toimintakulttuuri on yhtiölle leimallista ja mitä asioita haluaisimme siinä kirkastaa. Toteutimme erillisen kyselyn henkilöstölle ja keräsimme työryhmän noin 30 pitkäaikaisesta ja uudesta työntekijästä. Vaikka kysely toteutettiin lyhyellä aikataululla, suurin osa työntekijöistä vastasi siihen. Työntekijämme haluavat kehittää työpaikkansa yhteishenkeä. Työn varsinainen johtopäätös kuitenkin oli, että Ilmarisen arvoista yhdessä

TAULUKKO 26.

UUSI PALKATTU HENKILÖSTÖ JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS (GRI 401-1)	2017	2016
Uudet työsuhteet	41	61
Päättäneet työsuhteet	65	51
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	6 %	6 %
Uudet työsuhteet / vakituiset	8	18
Päättäneet työsuhteet / vakituiset	30	33
Kesätyöntekijöiden määrä	32	27

TAULUKKO 27.

ILMARISLAISTEN KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLEJÄÄMISIKÄ	2017	2016
Keskimääräinen eläkeellejäämisikä*	63,9	63,8

\*) Myös työkyvyttömyyseläkkeet huomioitu

menestyminen kaipaa eniten vahvistamista. Kiinnitämme erityistä huomiota siihen, että yksittäisten työntekijöiden, tiimien ja laajempien organisaation kokonaisuuksien tavoitteet olisivat linjassa ja tukisivat toisiaan. Tämä vaatii esimerkiksi esimiestyöskentelyn kehittämistä. Esimiestyöskentelyn laatu korostuu erityisesti muutostilanteissa kuten Eteran sulautumisessa Ilmariseen. Ensimmäinen konkreettinen toimenpide oli, että esimiehet yhdessä määrittivät hyvän esimiehen kriteerit. Arjessa laadukasta esimiestyötä tukee myös se, että vuonna 2017 rakennettiin uusi henkilötietojen hallintaa ja seurantaan helpottava HR-järjestelmäpalvelu, joka otettiin käyttöön vuoden 2018 alussa.

Toimintakulttuurin arvopohjainen kirkastus-projektin osana teettämässämme kyselyssä nousi esiin esimerkiksi tehtäväkierron vähäinen hyödyntäminen. Työntekijät myös toivoivat lisää joustavuutta ja vapautta etättyötyöskentelyihin. Jo nyt työn joustavuuteen tehdyt satsaukset ovat tuottaneet tulosta. Lisääntyneen etätönsä ansioista eläkekäsittelijöiden työteho on parantunut noin 25 prosenttia.

Panostamme ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Yksi seuraamistamme mittareista on henkilöstön terveysprosentti, joka kertoo kuinka suuri osa henkilöstöstämme ei ollut päivääkään pois töistä sairauten vuoksi. Vuonna 2017 tämä osuus oli edelleen noin puolet henkilöstöstämme. Sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden laski 4,7 päivään, kun se vuonna 2016 oli 5,3. Määrä on laskenut tasaisesti viime vuosina. Mielen-terveyteen liittyvät sairauspoissaolot puolittuivat. Tuki- ja liikuntaelimiin liittyvät sairauspoissaolot vähenivät 29 prosenttia. Vuositasolla sairauspoissaoloja oli siis lähes 510 vähemmän edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolojen

kustannukset pienenivät noin 155 000 euroa. Sairauspoissaolojen kustannukset perustuvat Elinkeinoelämän Keskusliiton laskemaan arvioon eli poissaolopäivän kustannukseksi on laskettu 350 euroa.

Työpaikkaliikuttajamme työsuhde jatkui kokoaikaisena vuonna 2017. Kannustimme työntekijöitämme myös työmatkaliikkumiseen esimerkiksi osallistumalla Kilometrikisa-kampanjaan. Henkilöstömme polki kilometrejä enemmän kuin koskaan aikaisemmin, keskimäärin 550 kilometriä polkijaa kohden. Laskennallisesti tämä tarkoittaa yli 20 000 kilogrammaa vähemmän hiilidioksidipäästöjä. Kilometrikisaan kuuluvassa Ketjureaktio-keräyksessä kilometrit nostivat lahjoituksemme SPR:lle 4700 euroon.

#### Osaamisen kehittäminen jatkuvaa

Suosimme oppimisen kehittämistä, jossa noin 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työssä, 20 prosenttia niin sanotusti mallioppimisena (esimerkiksi palaute, mentorointi, coaching) ja 10 prosenttia perinteisissä koulutuksissa. Kannustamme työntekijöitä kartuttamaan osaamistaan työn lomassa muun muassa seuraamalla oman alan uutisia ja koulutustarjontaa. Varsinaiset koulutukset järjestämme ja räättälöimme havaitsemamme tarpeen perusteella. Tällöin koulutukset ovat huomattavasti vaikuttavampia kuin yleisen koulutustarjonnan perusteella valitut koulutukset. Sopimalla esimiehen kanssa työntekijät saavat hakeutua itsenäisesti ulkopuolisiin koulutuksiin, jotka vastaavat heidän työnsä tarpeita.

Vuoden 2017 aikana vahvistimme henkilökunnan keskinäistä osaamisen jakamista. Noin kymmenen hengen ryhmä työntekijöitämme osallistui ulkopuoliseen, sertifioituun coach-valmennukseen. Valmennuksen

#### HENKILÖSTÖN TYYTYVÄISYYS, KYSELYN TULOS (ASTEIKKOLA 1-5) (KPI 21)

	2017	2016
Energisoimme työyhteisömme -indeksin tulos	3,6	3,6
Henkilöstön tyytyväisyyskysely	3,8	3,8

TAULUKKO 29.

#### KESKIMÄÄRÄISET KOULUTUSTUNNIT VUODESSA HENKILÖÄ KOHDEN (GRI 404-1)

	2017	2016
Keskimääräiset koulutustunnit, koko henkilöstö	17	19
Keskimääräiset koulutustunnit, naiset	20	21
Keskimääräiset koulutustunnit, miehet	13	16
Keskimääräiset koulutustunnit, johtoryhmä	3	8
Keskimääräiset koulutustunnit, keskijohto	18	13
Keskimääräiset koulutustunnit, ryhmäesimiehet	28	20
Keskimääräiset koulutustunnit, toimihenkilöt ja asiantuntijat	17	19

TAULUKKO 30.

#### HENKILÖSTÖN TERVEYS

	2017	2016
Henkilöstön terveysprosentti*	48 %	51 %

\*) Työntekijät, joilla ei lainkaan sairauspoissaoloja vuoden aikana.

perusteella he ovat tarjonneet tukea tarpeen mukaan muille työntekijöille. Lisäksi olemme kouluttaneet vuoden aikana työntekijöitämme muun muassa etäjohtamiseen, sosiaalisen median käyttöön, esiintymiseen ja median kanssa toimimiseen. Noin 100 henkilöä on saanut koulutusta Ilmarisen ketterän kehittämisen toimintamalliin. Koko henkilöstö on suorittanut toimitila- ja henkilöturvallisuuden verkkokurssin. Pyrimme varmistamaan, että henkilöstöllämme on käytössä kulloinkin tehokkaimmat välineet työn tekemiseen. Koulutimme myös henkilöstöä O365-järjestelmien käyttämisessä. Laaja järjestelmäkokonaisuus

sisältää paljon työtä helpottavia ja tehostavia ominaisuuksia. Henkilöstöllä on oltava taito ja tieto niiden hyödyntämisestä.

Olemme 2017 valinneet koko henkilöstön osaamisen kehittämisen painopistealueeksi itsensä johtamisen taitojen kehittämisen. Keväällä tarjosimme koko henkilöstöllemme aivotutkija ja psykologi Ville Ojasen kolmen luennon sarjan itsensä johtamisesta. Olimme suunnitelleet kokonaisuuden jatkuvan esimiestyötä ja toisten johtamista ilman esimiesvastuuta ja -asemaa käsittelevillä koulutuksilla. Siirsimme nämä koulutukset uuden organisaation muodostamisen yhteyteen. Syk-

syllä 2017 olemme tukeneet henkilökunnan elämää muutoksen keskellä valmennuksien keinoilla.

Kaikki uudet työntekijät käyvät tulokasvalmennuksessa, jossa Ilmarisen johtajat avaavat Ilmarisen roolia osana työeläkejärjestelmää, tuotteita ja palveluita, johtamista ja henkilöstöpolitiikkaa ja muita liiketoimintamme tärkeitä teemoja. Vuonna 2017 tulokkaat antoivat valmennuksille keskiarvon 4,42 asteikolla 1–5. Uusille esimiehille on tulokasvalmennuksen lisäksi räätälöity esimiesperehdytys. Ensimmäistä kertaa esimiestehtäviin siirtyviä esimiehiä tuetaan myös tarvittaessa ulkopuolisella coachilla eli valmentajalla. Kaikilla ilmarislaisilla on lisäksi mahdollisuus sisäiseen mentorointiin.

Työntekijämme käyttivät keskimäärin noin kaksi ja puoli työpäivää erilaisiin koulutuksiin vuonna 2017. Luvussa ovat mukana vain henkilötietojärjestelmään erikseen tallennetut koulutukset. Tilastossa ei näy työn ohessa tapahtuva oppiminen, eivätkä kaikki ulkopuolisten tahojen järjestämät koulutukset ja seminaarit, joihin henkilökuntamme osallistuu ahkerasti.

### Monimuotoisuuden edistäminen

Näemme monimuotoisuuden laajasti; se sisältää yhtä lailla sukupuolten välisen tasa-arvon kuin osatyökykyisten, eri-ikäisten tai erilaisista kulttuuritaustoista tulevien työntekijöiden huomioimisen johtamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Uskomme, että työntekijöiden erilaiset osaamiset ja kyvykkyudet, taustat ja ominaisuudet ovat vahvuuksia. Ne parantavat yrityksen innovatiivisuutta ja tuloksentekeyttä.

Ilmarisen monimuotoisuus on toistaiseksi

kehittynyt suhteellisen hitaasti henkilöstön määrän vaihtuvuuden vuoksi. Sukupuolten välisen tasa-arvo toteutuu kuitenkin varsin hyvin. Ilmarisen johtotehtävissä naisia on enemmän kuin miehiä: vuoden lopussa johtoryhmän jäsenistä naisia oli puolet ja keskijohtosta naisia oli 51 prosenttia. Ryhmäesimiestasolla naisia oli peräti 72 prosenttia. Eteran sulautumisen vaikutuksista henkilöstöön ja hallintoelimiin raportoimme ensi vuoden raportissa.

Kansallisuudella tai henkilön alkuperällä ei ole merkitystä Ilmarisen rekrytoinneissa. Suurin osa tehtävistämme on kuitenkin sellaisia, jotka edellyttävät suomen kielen osaamista. Sellaisiin tehtäviin, joissa kielitaito ei välttämättömästi (esimerkiksi osa ICT-tehtävistä ja sijoitustoiminnan tehtävistä) voisimme monessa tapauksessa palkata rohkeammin myös englannin kielellä toimivia.

Ilmarisen toimitilat ovat pääosin esteettömät ja kalustus mahdollistaa henkilökohtaiset säädöt tarpeiden mukaan. Työfysioterapeuttien palvelut ovat henkilöstön käytössä ergonomiakäytymyksissä.

Taulukoissa on kuvattu Ilmarisen henkilöstön määrää ja jakautumista työsuhteen, työsuhteen, sukupuolen, iän ja organisaatiotason mukaan. Vuoden 2017 lopussa Ilmarisen vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön kokonaismäärä oli 567 ja koko henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta.

### Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus

Ilmarisen palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -järjestelmästä päättää Ilmarisen hallitus. Palkitsemisjärjestelmä uudistettiin vuonna 2015. Periaatteet on kuvattu palkka- ja palkkioselvityksessä, joka julkaistaan verkkosivuiltamme.

Hallituksen linjauksen mukaan Ilmarisen

## ILMARISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖSUHTEEN JA TYÖSOPIMUKSEN SEKÄ SUKUPUOLEN MUKAAN JAOTELTUNA (GRI 102-8)

	2017	2017 %	2016	2016 %
<b>HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ</b>				
Vakituiset työsuhteet, yhteensä	520	92 %	540	91 %
Vakituiset työsuhteet, naiset	335	64 %	351	65 %
Vakituiset työsuhteet, miehet	185	36 %	189	35 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, yhteensä	488	94 %	501	93 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, naiset	309	63 %	321	64 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, miehet	179	37 %	180	36 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, yhteensä	32	6 %	39	7 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, naiset	26	81 %	30	77 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, miehet	6	19 %	9	23 %
Määräaikaiset työsuhteet, yhteensä	47	8 %	52	9 %
Määräaikaiset työsuhteet, naiset	28	60 %	40	77 %
Määräaikaiset työsuhteet, miehet	19	40 %	12	23 %

TAULUKKO 32.

## HALLINTOELINTEN JA HENKILÖSTÖN MONIMUOTOISUUS (GRI 405-1)

ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA HALLINTOELINTEN SUKUPUOLIJAKAUMA	Yhteensä (lkm)	Naisia	Naisia %	Miehiä	Miehiä %
Koko henkilöstö	567	363	64 %	204	36 %
Toimihenkilöt ja asiantuntijat	491	318	65 %	173	35 %
Ryhmäesimiehet	29	21	72 %	8	28 %
Keskijohto	39	20	51 %	19	49 %
Johtoryhmä	8	4	50 %	4	50 %
Hallitus	16	4	25 %	12	75 %
Hallintoneuvosto	28	9	32 %	19	68 %

ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA HALLINTOELINTEN IKÄJAKAUMA	Alle 30-vuotiaiden osuus (%)	30–50-vuotiaiden osuus (%)	Yli 50 -vuotiaiden osuus (%)
Henkilöstö	6 %	49 %	45 %
Hallitus	0 %	25 %	75 %
Hallintoneuvosto	0 %	19 %	82 %

TAULUKKO 33.

NAISTEN JA MIESTEN PERUSPALKKOJEN JA PALKITSEMISEN SUHDE HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN (GRI 405-2 / KPI 5)	2017	2016
Naisten keskimääräinen palkka miesten palkoista, johtoryhmä (poislukien toimitusjohtaja)	80 %	78 %
Naisten keskimääräinen palkka miesten palkoista, koko muu henkilöstö	78 %	75 %

TAULUKKO 34.

TYÖEHTOSOPIMUSTEN PIIRIIN KUULUVAT TYÖNTEKIJÄT (GRI 102-41)	2017	2016
Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	520	544
Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluvan henkilöstön osuus	91,7 %	91,9 %

TAULUKKO 35.

ILMARISEN HALLITUKSEN PALKKIOT (EUROA)	1.1.2018 ALKAEN	31.12.2017 SAAKKA
Hallituksen puheenjohtaja	43 000	38 000
Varapuheenjohtaja	28 500	27 000
Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja	23 000	20 000
Jäsen, hallitus	17 500	16 000
Varajäsen, hallitus	14 000	13 000
Hallituksen kokouspalkkio	500	500
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokouspalkkio	500	500
Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan kokouspalkkio	750	750

palkkaus on kilpailukykyistä, oikeudenmukaista ja tasa-arvoista, ohjaavaa ja kannustavaa. Palkitsemista ohjaa osaltaan kollektiivisesti neuvoteltu vakuutusalan työehtosopimus. Sen piiriin kuuluu keskijohtoa ja johtoryhmän jäseniä lukuun ottamatta koko henkilöstö eli 92 prosenttia kaikista ilmarislaisista. Vakuutusalan konttoritoimihenkilöiden työehtosopimus päättyi lokakuussa. Neuvotteluosapuolet hyväksyivät uuden työehtosopimuksen joulukuun puolivälissä.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien

tehtävänä on kannustaa henkilöstöä ja johtoa sitoutumaan Ilmariseen, motivoida strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja arvojen toteutumiseen. Palkkauksen tärkeys nousi esiin myös henkilöstöllemme tehdyssä kyselyssä osana arvopohjainen toimintakulttuurin kirkastus -projektiä. Työntekijät toivovat palkka- ja palkitsemiskäytäntöihin lisää selkeyttä. Moni toivoi ymmärtävänsä paremmin, miten omaan palkkaan voi vaikuttaa osaamista ja työsuoritusta kehittämällä. Tavoitteemme on, että palkkaus perustuu toimen vaatavuuteen

ja henkilökohtaiseen suoritukseen ja pätevyyyteen. Tämä vahvistaa palkkauksen oikeudenmukaisuutta muun muassa naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta. Olemme asettaneet tavoitteeksemme, että palkkaero miesten ja naisten välillä kapenee. Palkkaerot johtuvat pääsääntöisesti siitä, että naisten ja miesten välillä on eroja tehtävien vaativuudessa. Erityisesti tämä näkyy johtoryhmän kohdalla. Johtoryhmän neljästä naisesta kolme vastasi tukifunktiosta.

Seuraamme vuosittain sekä palkkojen että palkitsemisen kehittymistä vertailuryhmiin verrattuna. Tulokset käymme läpi johtoryhmässä ja hallituksessa. Ilmarisen hallitus arvioi palkitsemisjärjestelmien toimivuutta vuosittain ja syvällisen arvion palkitsemisesta teemme vähintään kerran strategiakaudessa.

#### Ylimmän johdon, hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen

Raportoimme vuosittain Ilmarisen hallintoelinten jäsenille maksetut palkkiot sekä ylimmälle johdolle maksetut palkat ja palkkiot ja lisäeläke-etuudet verkkosivuillamme julkaistavassa palkitsemisraportissa.

Ilmarisen yhtiökokous päätti vuonna 2017 pitää hallintoneuvoston palkkiot ennallaan. Ilmarisen hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkio on 5 000 euroa, varapuheenjohtajan 3 800 euroa sekä jäsenten 2 500 euroa. Hallintoneuvoston kokousten ja valvontatilaisuuksien kokouspalkkiot ovat 500 euroa. Jokainen poissaolo hallintoneuvoston kokouksesta pienentää vuosipalkkiota 750 euroa. Hallintoneuvosto kokoontui kaksi kertaa vuonna 2017.

Ilmarisen hallituksen palkkioista päättää hallintoneuvosto (taulukko 35). Hallintoneuvosto päätti pitää hallituksen palkkiot vuonna

2017 ennallaan. Palkkioita päätettiin korottaa vuodelle 2018, koska Eteran sulaututtua Ilmariseen hallituksen ja sen valiokuntien tehtävät lisääntyvät ja yhtiön liiketoimintavoilyymi kasvaa. Hallituksen puheenjohtajien ja jäsenten palkkioita on edellisen kerran korotettu vuonna 2010. Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan palkkioita tarkistettiin edellisen kerran vuonna 2014. Kokouspalkkiot säilyivät ennallaan.

Vuonna 2017 Ilmarisen toimitusjohtaja Timo Ritakallio sai kuukausipalkasta luontoisuuteen, vuosipalkkiosta ja johdon pitkän aikavälin palkkiosta koostuvaa ansiota yhteensä 708 192,82 euroa. Lisätietoja ylimmän johdon ja hallintoelinten palkitsemisesta löytyy vuoden 2017 palkitsemisraportista.

➔ Palkka ja palkkioselvitys

➔ Palkitsemisraportti



# LIIKETOIMINNAN EETTISET PERIAATTEET

Hyvä hallinto ja vastuullisuus ovat toimintamme lähtökohtia. Säännösten, periaatteiden ja arvojen noudattaminen kaikissa toiminnoissa on tärkeää. Erityisesti tämä korostuu päätöksentekoprosesseissa. Toimintamme on myös näytettyävä vastuullisena ja luotettavana sidosryhmien silmissä.

## Compliance

Hyvä hallinto ja vastuullisuus ovat toimintamme lähtökohtia. Säännösten, periaatteiden ja arvojen noudattaminen kaikissa toiminnoissa on tärkeää. Erityisesti tämä korostuu päätöksentekoprosesseissa. Toimintamme on myös näyttäytyttävä vastuullisena ja luotettavana sidosryhmien silmissä.

Ilmarisella on päätoiminen compliance officer. Hän tukee yhtiön hallitusta, johtoa ja liiketoimintaa sen varmistamisessa, että hallinto on luotettavaa, säännöksiä noudatetaan ja että sisäinen valvonta toimii ja on riittävä. Organisaatiossamme compliance officer kuuluu lakiasiainjohtajan alaiseen Lakiasiat ja compliance -toimintoon. Toiminnastaan compliance officer raportoi suoraan hallitukselle, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnalle ja toimitusjohtajalle. Raportointi tehdään säännönmukaisesti ja tarvittaessa tilanteen mukaan. Hallitus vahvistaa vuosittain compliance-toimintasuunnitelman ja seuraa sen toteutumista.

Ilmarisen tapa toimia on määritelty Code of Conductissa eli liiketoimintaperiaatteissa. Asiakirjassa linjaamme esimerkiksi, että ylläpidämme henkilöstömme tasa-arvoa ja turvallisuutta, noudatamme hyvää vakuutustapaa, emme hyväksy lahjontaa, tunnistamme ja torjumme eturistiritilanteet, emme väärinkäytä sisäpiiritietoa, huolehdimme tietosuojasta, tunnemme asiakkaamme, teemme hankintamme vastuullisesti ja toteutamme vastuullista yhteistyötä työeläkealalla. Yhtiön strategiassa määritellään, että teemme oikeita asioita. Code of Conduct varmistaa, että teemme asiat oikein.

Ilmarisen hallitus on vahvistanut Code of Conduct -periaatteet. Ne ja toimintaamme koskevat julkiset periaatteet ja tarkemmat

linjaukset löytyvät verkkosivuiltamme. Linjauksia on tehty muun muassa sisäpiiriasioista, sisäisestä valvonnasta, hankintaperiaatteista ja lahjonnan vastaisista periaatteista, sponsoroinnista sekä tietojen käsittelystä. Ohjeitamme lain vaatimusta tiukemmin esimerkiksi lähipiiriasioista ja lähipiiriyrityksiä koskevista liiketoimista. Valvomme tarkkaan eturistiritilanteita, kun valmistelemme ja teemme päätöksiä suhteessa omistamiimme yhtiöihin. Julkaisemme johtohenkilöidemme merkittävät luottamustoimet verkkosivuiltamme.

Code of Conduct -periaatteiden ja tarkempien liiketoimintaperiaatteiden noudattaminen koskee koko henkilöstöä. Vuoden 2017 aikana Code of Conduct -koulutus kuului osaksi kaikkien uusien työntekijöiden perehdyttämistä. Vuonna 2016 kaikki kyseisen vuoden aikana työssään olleet työntekijämme (95 prosenttia henkilöstöstä) osallistuivat Code of Conduct koulutukseen. Compliance officer antaa tarpeen mukaan myös syventävää koulutusta ja tulkinta-apua liiketoimintaperiaatteisiin liittyvissä käytännön kysymyksissä. Verkkokoulutusjärjestelmän avulla pystymme vuonna 2018 seuraamaan automaattisesti kurssin suorittamisastetta. (GRI 205-2)

Vuonna 2017 Ilmarisen compliance officer arvioi yhtiön kokonaisriskitason compliance-riskien osalta kohtalaiseksi. Compliance-riskieillä tarkoitetaan oikeudellisiin tai hallinnollisiin seuraamuksiin, taloudellisiin tappioihin tai maineen menettämiseen liittyviä riskejä. Riskit ovat seurausta siitä, että yritys on jättänyt noudattamatta sen toimintaan sovellettavia lakeja, asetuksia tai muita hallinnollisia määräyksiä. Compliance-riski liittyy yleensä sisäisiin rikkomuksiin tai laiminlyönteihin ja siten sen voidaan katsoa olevan osa operatiivista riskiä.

Otimme vuonna 2017 käyttöön uuden

operatiivisten riskien raportointi- ja seurantajärjestelmän. Tätä operatiivisten riskien seuranta- ja raportointijärjestelmää hyödynnetään jatkossa myös compliance-riskeihin ja -havaintoihin liittyvien korjaustoimenpiteiden ja viranomaisuosoitusten toteuttamisen seurannassa. Järjestelmän keräämän tiedon avulla riskienhallintaa kehitetään eteenpäin.

Tietoisuus kansallisen, EU-tasoisien ja käytettävien markkinapaikkojen paikallisen lainsäädännön muutoksista ja vaikutuksista toimintaamme on tärkeä osa compliance-riskien hallintaa. Tavoitteena on, että pystyisimme tunnistamaan kaikki merkitykselliset compliance-riskit etukäteen ja samalla varmistamaan, että niiden hallintakeinot ovat asianmukaiset.

Voimaan tullut uusi rahanpesua ja terrorismin rahoittamista koskeva laki velvoitti muun muassa työeläkevakuutusyhtiöt laatimaan rahanpesun riskiarvion vuoden 2017 loppuun mennessä. Eläkevakuuttamiseen liittyvät rahanpesuriskit on arvioitu jo aikaisempina vuosina mataliksi. Samaan lopputulemaan päädyttiin edelleen sekä omassa arvioissamme että työeläkealan yhteisesti laatimassa riskiarviossa. Työeläkevakuutusyhtiöiden sijoitustoimintaan liittyvät rahanpesuriskit eroavat monien muiden Finanssivalvonnan toimialavottavien riskeistä, sillä työeläkevakuutusyhtiöinä sijoitamme vain omia varojamme.

Ilmarisen hallitus hyväksyi joulukuussa rahanpesun riskiarvion ja menettelytapohjeen rahanpesun torjunnasta. Rahanpesuriskien arviointi liitetään jatkossa osaksi operatiivisten riskien hallinnan kehikkoa.

Finanssivalvonta on ylin työeläkeyhtiöiden toimintaa valvova viranomainen. Finanssivalvonta julkaisi vuonna 2017 uuden työeläkevakuutusyhtiöiden hallintoa koskevan

määräys- ja ohjekokoeleman. Vuoden 2017 compliance-suunnitelmassamme oli toimenpiteenä varmistaa uusien luotettavaa hallintoa koskevien säännösvaateiden noudattaminen Ilmarisessa. Nähdäksemme olemme toteuttaneet säännösuodistusten täytäntöönpanon Ilmarisessa asianmukaisesti.

Ilmarinen ei saanut vuoden 2017 aikana lainsäädännön tai säännösten rikkomiseen liittyviä sakkoja tai ei-rahallisia sanktioita. (GRI 307-1, GRI 419-1)

Vuoden aikana sisäisen whistle blowing -kanavan kautta ei tullut yhtään ilmoitusta compliance- tai muista rikkomuksista. Vuonna 2016 avatun kanavan kautta henkilöstö voi nimettömästi ilmoittaa väärinkäytösepäilyistä. (GRI 103-2) Mahdollisuudella ilmoittaa tarvittaessa myös anonyymisti epäillyistä väärinkäytöksistä on näkemysmme mukaan suuri merkitys luotettavan hallinnon ja säännönmukaisen toiminnan varmistamisessa. (GRI 102-16)

## Vastuullinen asiakastyö

Työeläkevakuutuslalla kilpailu asiakkaista on monia muita toimialoja rajoitetumpaa. Työeläkevakuutus on yrityksille lakisääteinen ja pakollinen osa sosiaaliturvaa. Eläkevakuutusmaksun suuruuden määrittelee sosiaali- ja terveysministeriö ja se on kaikilla yhtiöillä sama. Työeläkeyhtiöiden välillä kilpailukeinoja ovat muun muassa asiakasyrityksille maksunalennuksina jaettavat asiakashyvytykset ja palvelun laatu. Asiakashyvytyksiin vaikuttaa eläkeyhtiön vakavaraisuus ja kustannustehokkuus.

Noudatamme kaikessa toiminnassamme

→ Code of Conduct -periaatteet

→ Luottamustehtävät



hyvää vakuutustapaa. Vastuullinen asiakastyö merkitsee vastuullisten toimintatapojen noudattamista uusasiakashankinnassa ja kaikkien asiakkaiden kohtelemista oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti. Liiketoimemme eivät voi tuottaa epäoikeutettua etua kenellekään. Ilmarisen hankintaperiaatteiden mukaisesti teemme liiketoimemme hyvän tavan mukaisin markkinaehdoin. Lisäksi sijoitustemme on täytettävä tuottavuuden ja turvaavuuden edellytykset.

Päätimme siirtää seuraavalle vuodelle koulutuksen vastuullisesta asiakastyöstä niille sijoitusorganisaation työntekijöille, jotka työskentelevät asiakasrajapinnassa. Koulutus liittyy osaksi sulautumisen jälkeisen uuden organisaation koulutusta ja perehdytystä. (KPI 19)

## Tietoturvallisuus

Toukokuussa 2018 alkava EU:n tietosuoja-asetuksen soveltaminen muuttaa merkittävästi tietoturvallisuuden veloitteita. Tietoturvallisuudella tarkoitamme tietosuojaan ja tietoturvaan kuuluvia asioita. Tietosuoja koskee luonnollisen henkilön tietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa. Henkilötietona pidetään kaikkea, mikä on kytkettävissä henkilöön suoraan tai epäsuorasti. Käsittelemämme henkilötiedot koskevat esimerkiksi vakuutettuja, eläkkeensaajia ja työntekijöitämme. Henkilötietoja koskevan tietosuojan lisäksi noudatamme salassapitosäädöksiä. Ne koskevat muitakin kuin henkilötietoja eli yrityksiin ja niiden liiketalouksiin liittyvää tietoa.

Käsittelemme päivittäin suurta määrää luottamuksellista tietoa. Sidosryhmämme pitävät tietosuojasta huolehtimista yhtenä yritysvastuumme tärkeimpänä osa-alueena. EU:n tietosuoja-asetuksen myötä Ilmariselle

tulee rekisterinpitäjänä paljon uusia veloitteita. Rikkomuksista voisi seurata suuria hallinnollisia sanktioita. Tietosuojaongelmat vahingoittaisivat myös koko eläkejärjestelmän luotettavuutta.

Olemme valmistautuneet tietosuoja-asetuksen voimaantuloon vuodesta 2015 lähtien. Osana valmistautumista olemassa olevia käytäntöjä verrattiin uuden asetuksen vaatimuksiin. Vuonna 2017 valmistui uusi menettelytapaohje henkilötietojen käsittelemiseksi.

Uudistuksen myötä joudumme tarkastelemaan esimerkiksi tietojärjestelmiin ja tietotekniikkaan liittyviä sopimuksiamme. Ilmarisella on noin 50 palveluntarjoajaa, joiden järjestelmät ovat tekemisissä henkilötietojen kanssa. Tämä vastaa noin kolmannelta tietotekniikan toimittajistamme. Sopimusten ja käytäntöjen muutostarpeet ovat osoittautuneet odotettua pienemmiksi. Suuri osa asetuksen vaatimuksista on jo täytynyt olemassa olevissa sopimusehdoissa. Kannamme osaltamme vastuuta siitä, että palvelujemme toimittajat pitävät huolta asetuksen vaatimusten noudattamisesta.

Yksi suurimmista muutoksista on velvollisuus pystyä osoittamaan toimintatapojen oikeellisuus. Asetuksen vaatimukset vaikuttavat esimerkiksi uusien tietojärjestelmien kehittämiseen. Henkilötietojen käyttäminen uusien järjestelmien ja ohjelmistojen testaamiseen ei ole pääsääntöisesti sallittua. Olemme kehittäneet keinoja, joiden avulla voimme varmistaa ohjelmien toiminnan ilman henkilötietojen käyttöä.

Verkkopalveluissamme ja markkinoinnissa otamme huomioon uuden lain vaatimukset kieltojen ja suostumusten hallinnasta. Tämä koskee esimerkiksi evästeiden käyttöä ja digitaalista suoramarkkinointia. Tulevaisuu-

dessa suoramarkkinoinnin kohteena olevan yritysasiakkaan on annettava lupa sähköisten markkinointiviestien lähettämiseen etukäteen. Kielto ei koske asiakassuhteen hoitoon liittyviä viestejä.

EU:n asetus kiinnittää huomiota myös tietojen säilyttämiseen liittyviin käytäntöihin. Asetuksen mukaan tiedot on poistettava, kun niitä ei enää tarvita alkuperäiseen tarkoitukseen. Vastaavasti työeläkeyhtiöillä on pitkä velvollisuus säilyttää tietoa. Nykyisten järjestelmien suunnittelussa säilyttäminen ja tiedon turvaaminen ovat olleet keskeisiä näkökulmia ja asetuksen myötä erityistä huomiota on kiinnitettävä myös tietojen poistamisen menettelyihin.

Henkilötietoja koskevan tietosuojan lisäksi sovellamme toiminnassamme myös monia tietojen salassapitosäädöksiä. Niiden alainen tieto koskee Ilmarista, vakuutuksenottajia, vakuutettuja, eläkkeenhakijoita ja eläkkeensaajia sekä yhteistyö- ja sopimuskumppaneita. Huolehdimme luottamuksellisuuden toteutumisesta muun muassa tietotekniikkaa, toimitilaturvallisuutta sekä henkilökunnan tietosuojaosaamista varmistavin tietoturvamennettelyin. Niihin kuuluvat muun muassa käyttäjien tunnistaminen käyttäjätunnuksin ja salasanoin sekä käyttövaltuuksien myöntäminen työtehtävien mukaisesti. Tietoturvamennettelymme tukevat tietosuojaongelmien estämistä. Tietojärjestelmien lokienhallinnasta pystymme tarkastamaan jälkikäteen, onko tietojen käyttö ollut asianmukaista. Tietojärjestelmiemme sekä työprosessiemme ja menetteliemme on täytettävä salassapidon ja hyvän tiedonhallintatavan vaatimukset.

Liiketoimintayksiköt vastaavat tietoturvan ja tietosuojan toteutumisesta yksiköiden omassa toiminnassa. Viime kädessä Ilmarisen johto

vastaa toimintamme laillisuudesta myös tietosuojan osalta. Tietosuoja-asioiden teknistä toteutusta koordinoi tietoturvapäällikkö ja toimitilaturvallisuutta koordinoi turvallisuuspäällikkö. Lakiasiainosasto seuraa lainsäädäntöhankkeita ja antaa johdolle ja liiketoiminnalle juridista tukea tietosuoja-asioissa.

Järjestämme henkilöstölle säännöllisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutusta. Koulutukset kuuluvat pakollisena osana uusien työntekijöiden perehdytykseen.

Vuonna 2017 emme saaneet yhtään asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen tai asiakastietojen häviämiseen liittyvää valitusta. (GRI 418-1, KPI 17)



# LÄPINÄKYVYYS

Toiminnallamme on suuri yhteiskunnallinen merkitys. Jotta pystyisimme kehittämään toimintaamme yhä paremmaksi, käymme avointa vuoropuhelua asiakkaidemme, heitä edustavien tahojen ja muiden sidosryhmiemme kanssa.

## Avoim sidosryhmädialogi

Vakiintuneen määritelmän mukaan sidosryhmäsuhteet ovat kaksisuuntaisia. Sidoryhmiä ovat kaikki ne tahot, joihin toimintamme vaikuttaa tai joiden toiminta vaikuttaa meihin. Tehtävämme yhteiskunnallisesta luonteesta johtuen Ilmarisella on monenlaisia sidoryhmiä. Jotta pystyisimme kehittämään toimintaamme yhä paremmaksi, käymme avoimta vuoropuhelua asiakkaidemme, heitä edustavien tahojen ja muiden sidoryhmiemme kanssa.

Asiakkaiden ja oman henkilöstön lisäksi keskeisiä sidoryhmiämme ovat työmarkkinajärjestöt, yhteiskunnalliset päättäjät ja viranomaiset. Nämä ryhmät vaikuttavat alan lainsäädäntöön tai sen valmisteluun. Lisäksi valvovilla viranomaisilla ja medialla on keskeinen rooli.

Olemme tiiviissä vuorovaikutuksessa myös toimialan edunvalvojien kanssa. Osallistumme aktiivisesti mm. Työeläkevakuuttajat TELAn, Eläketurvakeskuksen, Finanssialan sekä asunto-, toimitila- ja rakennuttajaliitto RAKLIn useisiin eri työryhmiin ja toimikuntiin. Lisäksi Ilmarisella on yksittäisiä edustuksia myös muilla tahoilla kuten Keskuskauppakamarin lakivaliokunnassa ja Suomen Aktuaariyhdistyksen sääntelytyöryhmässä.

Aktiivisena omistajana pidämme yllä keskusteluyhteyttä omistamiimme yrityksiin Suomessa ja ulkomailla. Merkittävien yhteiskunnallisten vaikutustemme vuoksi olemme säännöllisesti yhteydessä mediaan. Osallistumme työeläketurvan toimeenpanijan roolissa julkiseen keskusteluun.

Erityisesti toimittajat ovat arvioineet avoimuutemme ja vastuullisuutemme erinomaisiksi viime vuosina. Taloustutkimuksen vuonna 2017 tekemässä PR-barometri-selvityksessä

Ilmarinen nousi parhaiten mediasuhteitaan hoitavaksi yritykseksi. Toimitusjohtaja Timo Ritakallio sai toimittajilta toiseksi eniten mainintoja mediasuhteita hyvin hoitavista toimitusjohtajista. Vuoden 2016 kyselyssä taloustoimittajat antoivat Ilmariselle parhaat arvot vastuullisuudesta. (GRI 102-40, 102-42)

## Vuorovaikutuksen toteutuminen ja ajankohtaiset aiheet

Meille on tärkeää luoda toimintaympäristöämme ja ymmärtää, mitkä asiat ovat sidoryhmillemme olennaisia ja mikä on paras tapa käsitellä niitä. Ilmarisen luotausryhmä tekee neljännesvuosittain katsauksen siihen, mitkä teemat ovat eri sidoryhmien agendalla. Järjestämme säännöllisesti sidoryhmätapaamisia ja -tilaisuuksia. Osallistumme sidoryhmien tilaisuuksiin ja vastaamme meille tullessiin

tapaamis-, haastattelu- ja puhujapyyntöihin. Vuorovaikutusta toteuttavat suunnitelmallisesti Ilmarisen johto, asiantuntijat ja soveltuvin osin osana työtään koko henkilöstö.

Vuonna 2017 kävimme keskustelua sidoryhmiemme kanssa eläkeuudistuksen toteutumisesta, eläkevarojen riittävydestä ja käytöstä ja eläkejärjestelmän oikeudenmukaisuudesta. Pidimme esillä vastuullisen sijoittamisen teemoja. Erityisesti sijoitustoiminnan vaikutukset ympäristöön ja ilmastoon kiinnos-

TAULUKKO 36.

SIDOSRYHMÄ	SIDOSRYHMÄN TÄRKEIMMÄT ODOTUKSET	VUOROVAIKUTUKSEN KANAVAT, TIHEYS JA TOIMENPITEET
Asiakkaat	Alan paras osaaminen. Avoin, läpinäkyvä ja vastuullinen asioiden hoito. Työkyvystä huolehtiminen. Ymmärrettävä ja selkeä vuorovaikutus ja helppo yhteydenpito.	Tiivit tapaamiset ja yhteistyö asiakkaiden kanssa. Asiakkaiden osallistaminen palveluiden kehittämiseen. Korkealaatuiset työkykypalvelut. Asiakaspalvelun aktiivinen kehittäminen. Ymmärrettävä asiakasmatteeriaali.
Henkilöstö	Vastuullinen henkilöstöjohtaminen, toimiva vuorovaikutus, tasa-arvo, hyvä työilmapiiri ja työolot sekä kilpailukykyinen palkkaus.	Onnistumista tukeva johtaminen ja osaamisen kehittäminen. Selkeät tavoitteet, seuranta ja palkitseminen. Kehittyvä ja kattava työhyvinvointityö. Tiivis vuorovaikutus.
Nykyiset ja tulevat eläkkeensaajat	Lakisääteisen eläketurvan hoito vastuullisesti ja pitkäjänteisesti. Helppo, ymmärrettävä ja nopea eläkepalvelu. Työelämän laatuun panostaminen.	Laadukas asiakaspalvelu, ymmärrettävän eläketiedon tarjoaminen, nopeat käsittelyajat, panostukset työkykyyn, eläkevarojen turvaaminen. Jatkuva vuorovaikutus mm. tutkimusten, selvitysten, tapahtumien ja asiakaspalvelun kautta.
Viranomaiset ja päättäjät	Hyvä yhteistyö, päätösten valmistelu helpottava avoin tiedonsaanti ja vuorovaikutus. Yhteisenä tavoitteena yhteiskunnan kokonaisedun mukaiset päätökset ja uudistukset.	Avoin vuoropuhelu viranomaisten ja päättäjien kanssa. Säännöllisiä tapaamisia ja yhteydenpitoa mm. erilaisissa työryhmissä ja tilaisuuksissa.
Työmarkkinajärjestöt	Hyvä yhteistyö ja tiedonsaanti päätöksenteon ja neuvotteluiden tueksi. Yhteisenä tavoitteena eläketurvan tasosta ja eläkeiästä huolehtiminen sekä järjestelmän kustannusten pitäminen kohtuullisella tasolla.	Yhteydenpito Ilmarisen hallituksen, hallintoneuvoston ja neuvottelukuntien kautta. Säännölliset tapaamiset ja muu tiivis yhteydenpito mm. erilaisissa työryhmissä ja tilaisuuksissa.
Toimialan organisaatiot	Hyvä ja avoin yhteistyö. Ilmarisen asiantuntemus koko alan käyttöön. Yhteisenä tavoitteena eläkejärjestelmän kestävydestä ja toimivuudesta huolehtiminen.	Monipuolinen yhteistyö mm. Työeläkevakuuttajat TELAn, Eläketurvakeskuksen ja Finanssialan ry:n kanssa. Kanavina työryhmät, vakituiset neuvottelukokoonpanot ja erilaiset tilaisuudet.
Media	Viestinnän avoimuus, tietojen luotettavuus ja nopea palvelu. Ilmarisen asiantuntemus median käyttöön: uusien näkökulmien tuominen, aktiiviset kannanotot ja vaikeiden asioiden ymmärrettäväksi tekeminen.	Avoin ja aktiivinen viestintä eri kanavissa. Säännöllisiä tapaamisia ja yhteydenpitoa. Nopea ja avoin reagointi tiedotusvälineiden pyyntöihin.
Koulutus- ja tutkimuslaitokset	Ilmarisen asiantuntemus oppilaitosten käyttöön. Kesätyöpaikkojen ja harjoittelupaikkojen tarjoaminen. Yhteiset tutkimushankkeet ja avoin tiedonsaanti. Eläkejärjestelmän kehittäminen ja tunnetuksi tekeminen.	Yhteistyö opiskelijoiden kanssa mm. tutkielmien teossa. Yliopistojen ja oppilaitosten erilaisiin tapahtumiin osallistuminen. Kesätyöntekijöiden rekrytointi.
Kansalaisyhteiskunta	Avoin ja aktiivinen vuoropuhelu. Liiketoiminnan vastuullisuus ja luotettavuus. Ilmarisen asiantuntemuksen tarjoaminen käyttöön eri viestinnän kanavissa. Väärinkäytösten ja haittavaikutusten minimointi.	Avoin ja aktiivinen viestintä sekä valmius dialogiin sidoryhmien kanssa. Vuorovaikutus esim. erilaisissa seminaareissa ja tapaamisissa sekä sosiaalisessa mediassa. Vuorovaikutus myös perinteisen median kautta.
Sijoituskohteet ja sijoitus-toiminnan kumppanit	Avoin viestintä, selkeät tavoitteet, kilpailukykyiset sijoituksen ehdot, ammattimainen ja pitkäjänteinen toiminta, nopeat vasteajat kysymyksille.	Selkeä viestintä sijoituskriteereistä ja toiminnan periaatteista ja tavoitteista, johdonmukainen sijoitusstrategia, ripeä päätöksenteko. Vuorovaikutus sekä säännöllisesti että tarvittaessa.

tivat kansalaisjärjestöjä. Mediaa kiinnostivat esimerkiksi Ilmarisen ja Eteran yhdistyminen sekä Ilmarisen toimitusjohtajan vaihdos, mutta myös eläkeuudistukseen ja uusiin eläkelajeihin liittyvät teemat sekä talouden ja sijoitusmarkkinoiden näkymät. Kävimme keskustelua myös rakentamisen tulevaisuudesta ja järjestimme yhdessä Skanskan ja Stora Enson kanssa aihetta käsitelleen tilaisuuden kesän Suomi-Areena-tapahtumassa.

Olemme pitkäjänteisesti edistäneet suomalaisten talous- ja työelämätaitoja. Finanssi-osaamista edistävällä European Money Week-teemaviikolla toimimme näkyväksi, miten Ilmarinen edistää suomalaisten yritysten osaamista. Järjestimme yhteistyössä EY:n kanssa Fokus 2017 -talousseminaarin, johon kokosimme puhujiksi suomalaisen talouselämän vaikuttajia. Syksyllä kaksi nuorta opiskelijaa pääsi tarkkailemaan seuraamaan Ilmarisen kahden johtajan työpäivää osana 1 000 nuorta johtajaa -kampanjaa. Toimitusjohtaja Timo Ritakallio toimi Suomen Nuorkauppakamari ry:n Vuoden nuori johtaja -kilpailun suojelijana. Kilpailun palkinnot jaettiin Ilmarisen toimitalolla joulukuussa. Kilpailun tavoitteena on kannustaa nuoria hakeutumaan johtotehtäviin ja kehittämään johtajina. Jaamme talouteen liittyvää asiantuntijuuttamme myös kahdesti vuodessa julkaistavalla talousennusteessa.

Kehitimme yhteistyössä Sitran ja HENRY ry:n kanssa työkaluja, joilla työpaikat voivat vastata työelämän ja työtapojen nopeaan muutokseen. Tulevaisuuden työpaikka-projektiin osallistui 50 erilaista työpaikkaa. Projektin tuloksena syntyi sparraukseen, luottamukseen, kokeilukulttuuriin, avoimuuteen ja yhdessä tekemiseen liittyviä työkaluja. Jatkamme hanketta varten rakennetun Future Score -testin kehittämistä yhdessä hank-

keen verkoston kanssa. Yksilön ja työpaikan muutosvalmiutta mittaava ja ohjaava testi liittyi osaksi Parempaa työelämää -palveluitamme.

Olimme järjestämässä useita kampanjoita, joiden tavoitteena on nostaa esiin tärkeitä parempaan työelämään tai työeläkkeisiin liittyviä teemoja. Suomen iloisin yrittäjä -kilpailulla nostamme esille ja palkitsemme pienyrittäjiä, jotka pitävät huolta positiivisesta työilmapiiristä ja tuovat erityistä iloa asiakkailleen. Työssä viihtyminen ja työhyvinvointi ovat jaksamisen ja työssä viihtymisen kannalta merkittäviä tekijöitä. Kilpailun voitti vuonna 2017 Sirkassa kuntosalin ja hyvinvointialan yrittäjän toimiva Laura Peippo. HENRY ry:n kanssa yhdessä järjestetyn Henkilöstöteko-kilpailun voitti Vantaan kaupungin Tuunattu työ -hanke. Hankkeen tavoitteena on ratkaista väliaikaisen työkyvyttömyyden ongelmia.

Palkitsimme yhteistyössä Vanhustyön keskusliiton kanssa Vuoden vanhusteko -tunnustuksella Rauman kaupungin vanhuspalvelujen hankkeen Yhteisöllisyydestä voimaa seniorille. Lisäksi tarjosimme verkkosivujemme etusivun kävijävirran Suomen Punaisen Ristin Nälkäpäivä-keräyksen käyttöön. Etusivun kävijät ohjattiin kolmen päivän ajan automaattisesti Nälkäpäivä-keräyssivulle. Invalidiin kanssa osallistui muun muassa Helppo Liikkua -kampanjaan, joka edistää tietoutta ja osaamista esteettömyyden parantamisesta. Invalidiin kanssa olemme myös perustaneet yhteisen asiantuntijaryhmän. Sen tehtävänä on löytää keinoja osatyökykyisten työllistymisedellytysten kohentamiseksi. (GRI 102-42, 102-44, 103-3)

### Lahjoitukset ja sponsorointi

Edellisvuosien tapaan kohdistimme vuonna 2017 pienen osan tuotoistamme vastikkeetomiin lahjoituksiin yleishyödyllisiin tarkoituksiin. Lahjoituksia myönnettiin muun muassa Suomen Punaiselle Ristille, Rett ry:lle, Nenäpäivä-keräykselle, SOS Lapsikylälle, Hyvä Joulumieli -keräykselle, Maanpuolustuskiltojen säätiölle, Irti Huumeista ry:lle, HelsinkiMissiolle, Pelastakaa Lapset ry:lle, WAU ry:lle, Helsingin Diakonissalaitokselle, Psykiatrian tutkimussäätiölle ja Silmäsäätiölle. Lahjoituksiin käytettävästä summasta päätetään vuosittain yhtiökokouksessa.

Vuonna 2017 juhlistimme Suomen itenäisyyden 100-vuotisjuhlaa. Siksi lahjoituksiin varattiin tavanomaista suurempi summa, 100 000 euroa. Kokonaisuuteen sisältyi 30 000 euron lahjoitus Tampereen yliopiston Johtamiskorkeakoulun tutkimushankkeelle. Hanke selvittää, miten yrittäjien työhyvinvointia ja työelämän laatua voitaisiin parantaa. Lahjoitus oli osa 100 tekoa paremman työelämän puolesta -kampanjaamme. Sen tavoitteena oli tehdä työelämän hyviä käytäntöjä näkyväksi ja jakaa ne kaikkien käyttöön. Teot on kerätty kampanjasivustolle, joka jatkaa toimintaansa.

Sponsorointikohteitamme vuonna 2017 olivat NewCo Helsinki, StartupSauna, FutureBoard ry, Sonera Stadium, Tennisliitto, Sulka-palloliitto, Henkilöstöjohtamisen ryhmä - HENRY ry ja Vanhustyön keskusliitto. Sponsorointi on vastikkeellista markkinointiviestintää. Sponsoroinnin periaatteet sekä sponsoroinnin ja lahjoitusten kohteet julkaistaan vuosittain verkkosivullamme. Ilmarisen periaatetta noudattaen emme ole vuonna 2017 antaneet rahallista tukea poliittisille puolueille tai tehneet niiltä taide- tai muita hankintoja. (GRI 415-1)

### Johdonmukainen kannanmuodostus

Teemme yhteistyötä valvovien viranomaisten, alan omien etujärjestöjen ja organisaatioiden kanssa. Olemme aktiivisessa vuorovaikutuksessa päättäjiä ja työmarkkinajärjestöjen kanssa vahvistaaksemme työeläkejärjestelmän toimivuutta ja säilyttääksemme työeläketurvan vahvana. Ilmarisen merkittävän yhteiskunnallisen aseman vuoksi on tärkeää, että viestimme ovat yhdenmukaisia ja kantamme johdonmukaisia.

Lakisääteistä työeläketurvaa hoitavien työeläkevuokuttajien etujärjestö TELA ja Finanssiala ry (FA) ovat meille tärkeitä etujärjestöjä. Työmarkkina-asioissa toimimme FA:ssa työnantajan roolissa. Ilmarisen toimitusjohtaja Timo Ritakallio siirtyi keväällä 2017 TELA:n hallituksen puheenjohtajan paikalta ensimmäiseksi varapuheenjohtajaksi. Sekä TELA:lla että FA:lla on myös erityisiä asiantuntijatyöryhmiä, kuten FA:n yritysvastuujoukko, joissa Ilmarisen asiantuntija on mukana.

Ilmarisen asiantuntijoilla on paljon työeläkealaa ja sijoitustoimintaa koskevaa tietoa, ja näiden alojen sääntely vaikuttaa toimintaamme. Vuonna 2017 saimme lausuntopyyntöjä esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, ympäristöministeriöltä, verohallinnolta ja Finanssivalvonnalta. Työeläkealaa koskevia lausuntopyyntöjä ja lausuntojen antamista koordinoi pääsääntöisesti TELA. Osallistumme TELAn lausuntojen antamiseen ja tarpeen mukaan annamme launsoja myös suoraan. Ilmarisen asiantuntijat vastaavat suoraan omia osaamisalueitaan koskeviin teknisempiin, kuten rakennuttamiseen liittyviin,

→ Lahjoitukset ja sponsoroinnit

→ 100 tekoa paremman työelämän puolesta

lausuntopyyntöihin. Lisäksi Ilmarisen asiantuntijat antavat mahdollisuuksien mukaan pyydyttäessä lausuntoja ja haastatteluita medialle. Vuoden 2017 alussa voimaan tullut eläkeuudistus ja oma tiedottamisemme siitä aktivoi medialta useita lausunto- ja haastattelupyynnöitä.

Johtoryhmämme ja monien asiantuntijoiden yhteystiedot ovat olleet usean vuoden ajan verkkosivuillamme. Näin esimerkiksi toimittajien on mahdollista ottaa suoraan yhteyttä yhtiön ylimpään johtoon. (GRI 102-13)

### Verotuksen läpinäkyvyys

Ilmarisen verojalanjälki muodostuu oman toimintamme, vakuutus- ja sijoitustoimintamme sekä sijoituskohteinamme olevien yritysten veronmaksusta. Edistämme läpinäkyviä ja vastuullisia raportointikäytäntöjä sekä omassa toiminnassamme että sijoituskohteinamme olevissa yrityksissä. Omistajaohjauksen periaatteidemme mukaisesti toivomme omistamiemme yritysten raportoivan veropolitiikastaan ja verojalanjäljestään ja esittelevän nämä asiat yhtiökokouksessa.

Eläkejärjestelmän verotus noudattaa Suomessa samoja periaatteita kuin monissa muissakin maissa. Yhteinen piirre on, että kaikki maat haluavat välttää eläkesäästämisen moninkertaisen verotuksen ja siten tukea eläkerahastojen karttumista. Moninkertainen verotus loisi paineita eläkemaksujen nostamiselle.

Työnantajien, yrittäjien ja palkansaajien maksamat työeläkemaksut ovat vähennyskelpoisia tuloverotuksessa. Kun palkansaaja tai yrittäjä alkaa aikanaan saada eläkettä, siitä maksetaan tuloveroa. Vuonna 2017 Ilmarinen maksoi eläkkeitä noin 4,7 miljardia euroa,

joista maksettiin ennakonpidätyksinä tuloveroja noin miljardi euroa.

### Ilmarisen vakuutus- ja sijoitustoiminnan verotus

Eläkevakuutusyhtiön toiminta on elinkeinotuloverotuksen alaista. Eläkeyhtiöt saavat tuottoja työeläkevakuutusmaksuista ja sijoitustoiminnasta. Valtaosa näistä tuotoista käytetään eläkkeiden maksamiseen tämän hetken eläkeläisille. Loppuosa tuotoista rahastoidaan tulevaisuuden eläkkeitä varten. Eläkeyhtiön vastuu tulevista eläkelupauksista muodostaa yhtiön vastuuvelan. Vastuuvälille hyvitetään tuottovaatimus, mikä takaa eläkkeiden arvon säilymisen. Tuottovaatimuksen ylittävät sijoitustuotot kerryttävät sijoitustoiminnan riskipuskurina toimivaa vakavaraisuuspääomaa.

Sijoitustuottojen siirto vakavaraisuuspuskuriin on verotuksessa vähennyskelpoinen, joten sijoitustuottojen vuotuinen heilahtelu ei aiheuta veroseuraamuksia. Työeläkeyhtiön tuloslaskelman voitto määräytyy sosiaali- ja terveysministeriön etukäteen vahvistamien laskuperusteiden mukaisesti ja sen suuruuden määrittää takuupääomalle tai muulle omalle pääomalle laskettava kohtuullinen tuotto.

Ilmarinen on keskinäinen yhtiö, jolla ei ole takuupääomaa eikä siten voitonjakoa. Yhtiön oma pääoma kuuluu kokonaisuudessaan vakuutusentottajille ja vakuutetuille. Vaikka pääoman laskennallinen vuosituotto on eläkeyhtiön verotettavaa tuloa, maksettavaa veroa ei kuitenkaan ole muodostunut. Verotettavaa tuloa ovat vähentäneet aiempina vuosina kertyneet veropuskurit.

Kerromme Ilmarisen konsernitilinpäätöksen liitetiedoissa kaikki suurimmat osake- ja rahastosijoituksemme kotipaikkoinen. Ulkomailta saaduista sijoitustuotoista, kuten osingoista, peritään verosopimusten mukaisesti läh-

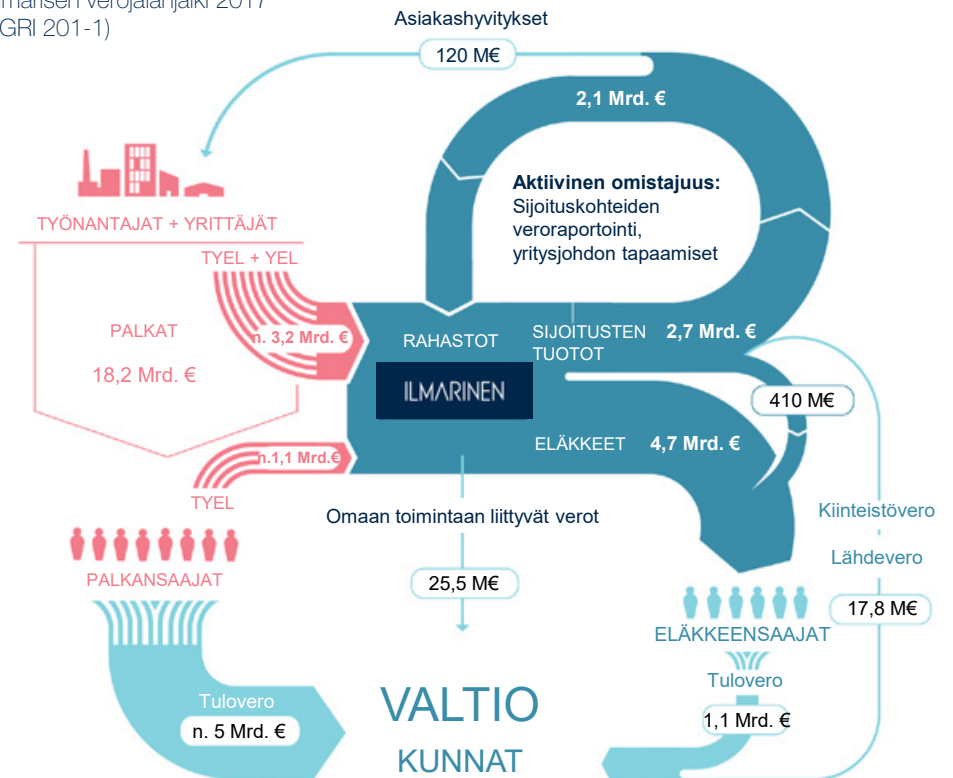
deveroja, joka on tuotosta kohdemaahan maksettava vero. Lähdeverojen määrät ja niitä koskevat verosopimukset vaihtelevat maittain ja sijoituskohteittain. Vuonna 2017 maksoimme verosopimusten mukaisesti 11,1 miljona euroa lähdeveroja.

Ilmarinen sijoittaa listaamattomiin ulkomaisiin ja joihinkin kotimaisiin yhtiöihin osana konsortioita, joissa on mukana muita kotimaisia ja ulkomaisia sijoittajia. Niissä on usein osana valmistelua veroasiantuntija, joka suunnittelee

sijoittajien näkökulmasta mahdollisimman verotehokkaan sijoitusrakenteen. Tämä on erityisesti kansainvälisten sijoittajien vaatimus ja alalla vallitseva käytäntö. Veroseuraamusten arviointi etukäteen on tärkeää myös, jotta voimme ennakoida sijoitusten nettotuottoa Ilmarisen edunsaajien eli nykyisten ja tulevien eläkeläisten kannalta. Muuttuva lainsäädäntö tulee kuitenkin todennäköisesti asettamaan nämä käytännöt uuteen valoon ja muovaa-

➔ Asiantuntijoiden yhteystiedot

Ilmarisen verojalanjälki 2017 (GRI 201-1)



maan alan toimintatapoja.

Kiinteistöjemme hoitokuluihin ja rakentamiskustannuksiin sisältyy niin sanottu piilevää arvonlisäveroa. Tällä tarkoitetaan muun muassa palveluiden ja materiaalien arvolisäveroa. Piilevä arvonlisävero koskee kiinteistöjä siltä osin, kun ne ovat arvonlisäverottomassa käytössä, esimerkiksi asuinkäytössä. Veron määrää ei ole erikseen seurattu, koska verollisten vuokrasopimusten määrä vaihtelee kuukausittain. Siltä osin kuin toiminta on verollista, saadut vuokrat ovat veronalaisia ja kulut vähennyskelpoisia.

### Omaan toimintaan liittyvä verotus

Käytimme omiin toimintakuluihimme 150,6 miljoonaa euroa vuonna 2017. Noin kolmasosa kuluista oli työvoimakuluja. Tilittimme omalle henkilöstölle maksetuista palkoista ja palkkioista ennakonpidätyksiä ja sosiaaliturvamaksuja yhteensä 13,2 miljoonaa euroa.

Eläkeyhtiön toiminta on pääosin arvonlisäverotonta. Tästä seuraa, että vaikka Ilmarinen maksaa arvonlisäveroa omista hankinnoistaan, se ei voi verollista toimintaa harjoittavien tahojen tapaan vähentää näitä maksettuja veroja itse perimistään arvonlisäveroista. Tämän vuoksi Ilmarisen hankintoihin sisältyi vuonna 2017 piilevää arvonlisäveroa 11,5 miljoonaa euroa.

### Verotuksen läpinäkyvyyden vaatimus kasvaa

Loppuvuodesta 2017 EU julkaisi ensimmäistä kertaa listan unionin ulkopuolisista maista, joilla on EU:n näkökulmasta ongelmallisia verotuskäytäntöjä tai jotka eivät ole suostuneet yhteistyöhön verotukseen liittyvissä asioissa. Mediassa listaa käsiteltiin laajasti veroparatiisimaiden mustana listana. Jäsenmaat määrittelevät myöhemmin toimia

suhteessa listan maihin. Seuraamme prosessia ja pyrimme arvioimaan, mitä vaikutuksia listan julkaisemisella on sijoittajien toiminnalle. Lista voi muuttua ajan myötä, mutta raportin laadintahetkellä listalla ei ollut sijoitustoiminnan kannalta oleellisia valtioita.

Meneillään olevat kansainvälisen verosääntelyn muutokset vaikuttavat myös Ilmarisen toimintaan erityisesti rahastorakenteiden kautta. Vuonna 2016 perustamamme verotyöryhmä jatkoi muutoksen seuraamista ja vaikutusten arviointia. Ryhmä koostuu Ilmarisen sijoitus-, talous-, vastuullisuus- ja lakiasiantuntijoiden edustajista. Verotyöryhmä raportoi omistajapolitiikan johtoryhmälle. Kansainväliset hankkeet ovat edelleen vahvasti käymistilassa.

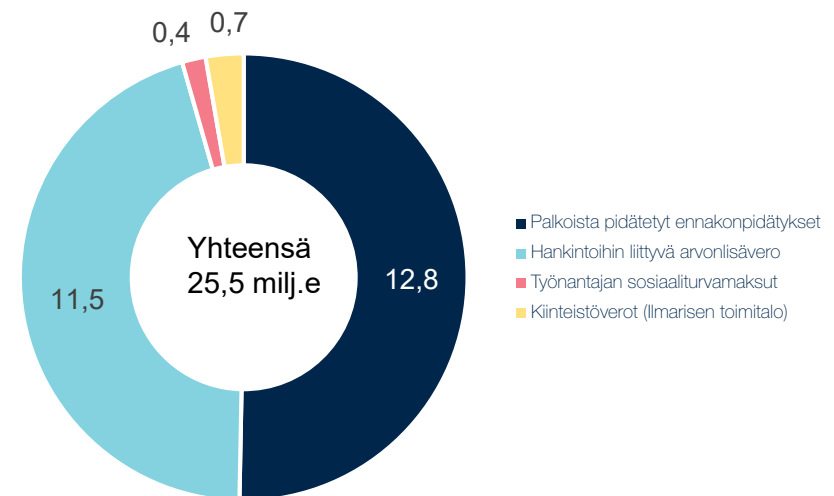
Tavoite Ilmarisen omien veroperiaatteiden valmistumisesta ei toteutunut vuoden 2017 aikana. Jatkamme veroperiaatteiden laadintaa vuonna 2018 ensimmäisen luonnosversion pohjalta. Tavoitteenamme on muodostaa kanta siihen, mitä sijoituksiin liittyvä vastuullinen veronmaksu tarkoittaa Ilmariselle. Verotuksen läpinäkyvyys onkin myös sidosryhmiemme mielestä tärkeä yritys vastuun osa-alue. (KPI 18)

Ilmarisella, kuten muillakin eläkeyhtiöillä, on sijoituksia maissa, jotka joidenkin määritelmien mukaan on luokiteltavissa veroparatiiseiksi. Tällaisia sijoituksia on käytännössä katsoen mahdotonta välttää, mikäli sijoitussalkku halutaan hajauttaa omaisuuslajeittain ja maantieteellisesti. Julkistamme kaikki suurimmat osake- ja rahastoinvestointimme, mukaan lukien rahaston kotipaikat konsernitilinpäätöksen liitetiedoissa.

Verotuskäytäntöjen ja -rakenteiden harmonisointi on ennen kaikkea viranomaisten tehtävä, jota seuraamme tarkasti ja otamme

huomioon omassa sijoitustoiminnassamme. Nykyisten rakenteiden vallitessa haasteena on, että vastuulliseen menettelyyn pyrkivä sijoittaja joutuu merkittävästi rajaamaan käytävissä olevia sijoitusinstrumentteja.

Ilmarisen omaan toimintaan liittyvät verot





# MUUT YRITYSVASTUU- TIEDOT



## Ilmarisen hankinnat

Olemme palveluja tuottava yritys, joten meillä ei ole pitkiä alihankintaketjuja. Merkittävimmät hankinnat liittyvät tietojärjestelmiin ja kiinteistöjen rakennuttamiseen ja ylläpitoon. Olemme ostaneet paljon myös erilaisia työkykyjohtamiseen liittyviä palveluja. Muita merkittäviä hankintoja ovat käyttämämme konsulttipalvelut, siivous-, vartiointi- ja ruokapalvelut sekä työsuhteautoihin liittyvät hankinnat. Lisäksi teemme muita työskentelyyn tarvittavia palvelu- ja tavarahankintoja. Sovellamme kaikkiin Ilmarisen hankintoihin hankintaperiaatteita.

Teemme hankinnat hyvän tavan mukaisin markkinaehdoin ja pääsääntöisesti kilpailutamme hankinnat. Valintakriteereitämme ovat muun muassa yrityksen ammattitaito, luotettavuus, vastuullisuus, resurssit ja toimituksen kilpailukykyinen hinta. Kehitämme ja systematisoimme jatkuvasti hankintatoimen prosesseja.

Sovellamme tilaajavastuulakia aina toimiessamme rakennuttajana tai rakentamiseen liittyvien korjaus-, hoito- ja kunnossapitopalveluiden tilaajana. Tilaajavastuulaki voi tulla sovellettavaksi myös vuokratyövoimasopimuksissa ja muissa toimeksianto- tai alihankintasopimuksissa. Näin käy, kun toimeksiannon suorittajan työntekijät työskentelevät Ilmarisen toimitilassa tai Ilmarisen työkohteessa ja suoritettavat työtehtävät liittyvät Ilmarisen toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin tehtäviin. Hankintaperiaattemme on julkaistu verkkosivuillemme.

## Yritysvastuun johtaminen

Ilmarisen toimitusjohtaja ja johtoryhmä vastaa keskeisistä vastuullisuuslinjauksistamme. Yritysvastuuasiat toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle valmistelee viestintäjohtaja.

Vuonna 2016 toimintansa aloittanut yritysvastuun ydintiimi auttaa tunnistamaan ja etsimään ratkaisuja olennaisiin vastuullisuusnäkökulmiin. Tiimi toteuttaa vuosittain KPI-mittareiden päivittämisen ja yritysvastuuraportoinnin. Yritysvastuutavoitteiden edistämisestä ja toimenpiteiden toimeenpanosta vastaavat linjat. Ydintiimiin kuuluivat viestintäjohtajan lisäksi Ilmarisen vastuullisen sijoittamisen asiantuntija, vastuullisuusviestinnän asiantuntija ja laskentapäällikkö.

Yritysvastuun sisäiseen asiantuntijaverkostoon kuuluvat Ilmarisen yritysvastuunäkökulmia edustavat vastuuhenkilöt. Verkoston jäsenet koordinoivat linjojensa osalta yritysvastuun tavoitteita.

### Lait, periaatteet ja verkostoyhteistyö tukevat vastuullista toimintaa

Noudatamme kaikessa toiminnassamme voimassa olevia lakeja ja määräyksiä. Ilmarinen on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton. Noudatamme YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa määriteltyjä periaatteita, joita ovat muun muassa mielipiteen- ja uskonnonvapaus, ihmisten tasa-arvoisuus ja syrjinnän kielto. Työnantajana noudatamme Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista.

Olemme mukana myös useassa vapaaehtoisessa sitoumuksessa. Allekirjoitimme YK:n tukemat vastuullisen sijoittamisen periaatteet (Principles for Responsible Investment, PRI) vuonna 2006. Raportoimme PRI:lle vuosittain vastuullisen sijoittamisen toiminnastamme.

## ILMARISEN HANKINNAT JA TOIMITUSKETJU (GRI 102-9)

	2017	2016
Toimittajien lukumäärä, liikekulut	1 306	1 060
Toimittajien lukumäärä, kiinteistökulut	804	822
Sopimustoimittajien lukumäärä, liikekulut	106	250
Kotimaisten toimittajien lukumäärä, liikekulut	1 216	956
Kotimaisten toimittajien lukumäärä, kiinteistökulut	799	816
Ulkomaisten toimittajien lukumäärä, liikekulut	90	104
Ulkomaisten toimittajien lukumäärä, kiinteistökulut	5	6
Kokonaisostot, liikekulut, miljoonaa euroa	121	120
Kokonaisostot, kiinteistökulut, miljoonaa euroa	218	139

Vuonna 2015 allekirjoitimme hiilijalanjäljen raportointia käsittelevän Montreal Carbon Pledgen ja ilmaston lämpenemisen rajoittamiseen tähtäävän Paris Pledgen. Tuemme Carbon Disclosure Projectin (CDP) raportointikehystä ilmastoon, vesistöihin ja metsiin kohdistuvien vaikutusten raportoinnista. (GRI 102-12, 102-13)

Olemme laatineet useita liiketoimintaamme ohjaavia periaatteita. Näitä ovat muun muassa hankintaperiaatteet, harmaan talouden torjuntaveloitteet ja viestinnän periaatteet. Sijoitustoimintaamme ohjaavat omistajaohjauksen periaatteet, vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja ilmastoperiaatteet. Julkaisemme periaattemme verkkosivuillemme.

Jäsenenä osallistumme vastuullisen sijoittamisen yhdistyksen Finsifin, Yritysvastuuverkosto FIBSin ja Climate Leadership Coalitionin (CLC) toimintaan. Vuonna 2017 toimitusjohtaja Timo Ritakallio oli mukana CLC:n hallituksessa.

## Raportointiperiaatteet

Noudatamme yritysvastuun raportoinnissamme kansainvälistä GRI (Global Reporting Initiative) Standards -raportointiohjeistusta. Yritysvastuun näkökulmien olennaisuutta olemme arvioineet sen mukaan, miten tärkeitä ne ovat sidosryhmillemme ja miten merkittävät vaikutukset niillä on osana toimintaamme.

Tästä muodostuu Ilmarisen yritysvastuun olennaisuusmatriisi. Kaikki olennaiset näkökulmat on kuvattu tässä yritysvastuuraportissa mahdollisine tunnuslukuineen ja mittareineen.

Raportti on laadittu pääosin Keskinäisen Eläkevakuutusyhtiön Ilmarisen (emoyhtiö) näkökulmasta. Mikäli tunnusluvun laskentaraja poikkeaa emoyhtiön rajoista, siitä on mainittu GRI-sisältöindeksissä tunnusluvun yhteydessä.

➔ Hankintaperiaatteet

➔ Ilmarisen periaatteet

Ilmarisen konsernitiilinpäätökseen yhdistellään emoyhtiön lisäksi kaikki tytäryritykset, joissa emoyhtiöllä on suoraan tai välillisesti yli puolet äänivallasta. Ilmarisen tytäryritykset, tietotekniikkapalveluja Ilmariselle tuottavaa tytäryhtiötä lukuun ottamatta, ovat kiinteistöyhtiöitä. (GRI 102-45)

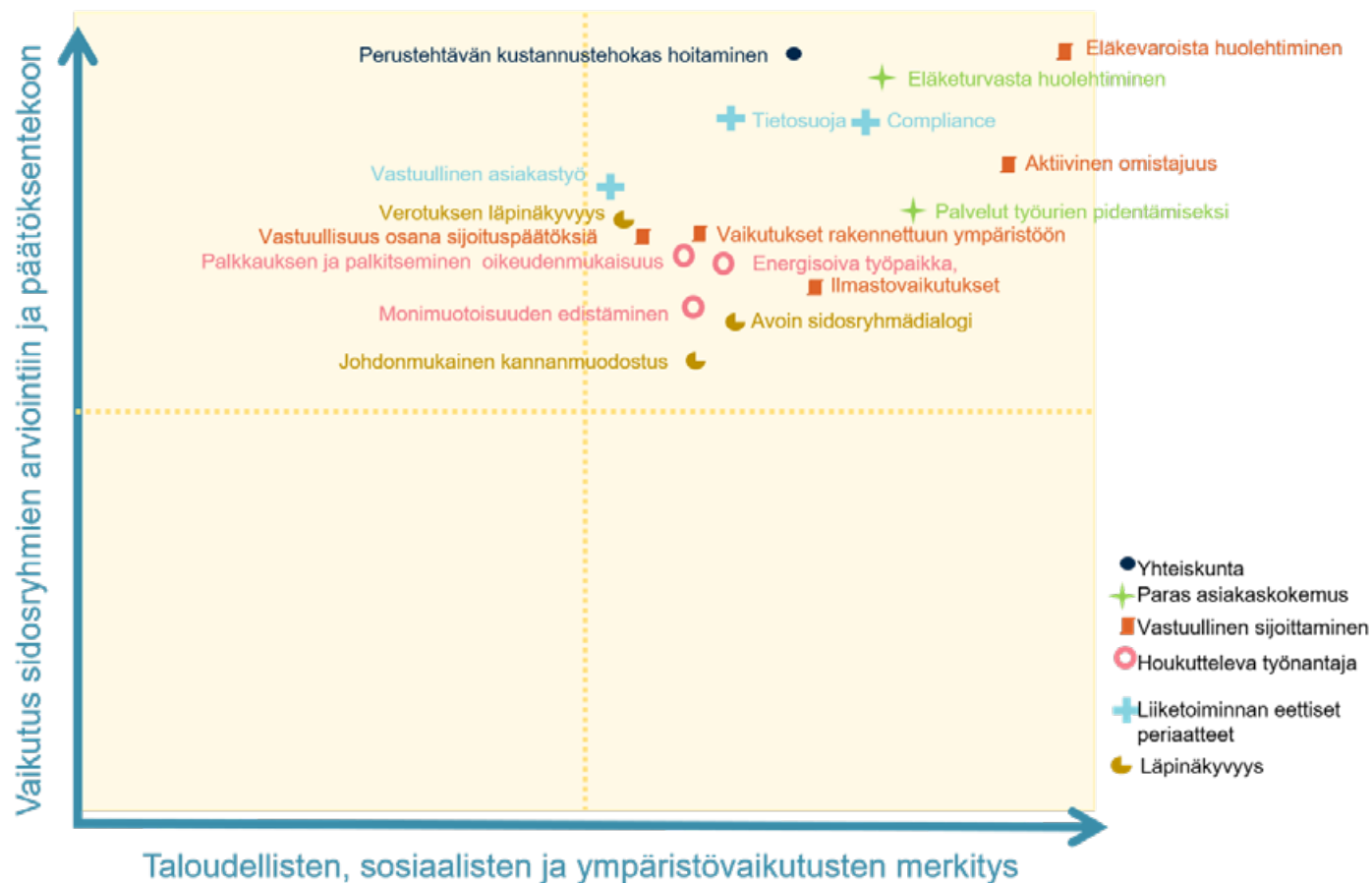
Taloudellisen vastuun tunnusluvut perustuvat Ilmarisen talousraportteihin, kirjanpitoon ja vahvistettuun tilinpäätökseen, joka on laadittu kirjanpito-, osakeyhtiö- ja vakuutusyhtiölain sekä työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain mukaisesti. Lisäksi tilinpäätöksessä on noudatettu sosiaali- ja terveysministeriön asetusta vakuutusyrityksen tilinpäätöksestä ja konsernitiilinpäätöksestä, kirjanpitoasetusta, sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamia laskuperusteita sekä Finanssivalvonnan antamia määräyksiä ja ohjeita.

Kiinteistöliiketoimintaa koskevat ympäristö- vastuun tunnusluvut on raportoitu kotimaisten suorien kiinteistösijoitusten osalta ja ne on saatu palveluntuottajilta.

Sosiaalisen vastuun henkilöstötunnusluvut kattavat emoyhtiö Ilmarisen henkilöstön ja tunnusluvut on laskettu yhtiön henkilöstötietojärjestelmien tiedoista.

Olemme raportoineet Ilmarisen taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristövastuusta vuodesta 2007 alkaen. GRI-ohjeistuksen mukaan raportoimme nyt kolmatta kertaa. Sovellamme ohjeiston niin sanottua peruslaajuutta (Core). Osittain raportointi kuitenkin ylittää peruslaajuuden. Sijoitusten raportoinnin osalta on käytetty G4-ohjeistukseen liittyneitä toimialakohtaisia ohjeita, joita suositellaan käytettäväksi myös GRI Standards -ohjeistuksen kanssa. Raportti julkaistaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, ja se julkaistaan ainoastaan verkossa.

Raportin sisällön vertailu GRI Standards -ohjeistoon on esitetty GRI-sisältöindeksissä. (GRI 102-46, 102-7, 103-1)





# ILMARISEN GRI- SISÄLTÖINDEKSI

## YLEINEN SISÄLTÖ

## Organisaation taustakuvaus

102-1	Raportoivan organisaation nimi	Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
102-2	Tärkeimmät toiminnot, tavaramerkit, tuotteet ja palvelut	Yritysvastuuraportti 2017, s. 8: Ilmarinen lyhyesti
102-3	Yhtiön pääkonttorin sijainti	Porkkalankatu 1, 00180 Helsinki, Suomi
102-4	Toimintojen sijainti	Yritysvastuuraportti 2017, s. 7: Ilmarinen lyhyesti
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Yritysvastuuraportti 2017, s. 6: Ilmarinen lyhyesti
102-6	Markkina-alueet	Yritysvastuuraportti 2017, s. 6: Ilmarinen lyhyesti
102-7	Organisaation koko	Yritysvastuuraportti 2017, s. 6: Ilmarinen lyhyesti
102-8	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 34: Houkutteleva työnantaja (Monimuotoisuuden edistäminen)
102-9	Toimitusketju	Yritysvastuuraportti 2017, s. 45: Muut yritys vastuutiedot (Ilmarisen hankinnat)
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Yritysvastuuraportti 2017, s. 7: Ilmarinen lyhyesti Ilmarinen omisti pitkään Keskinäisen Henkivakuutusyhtiö Suomen takuupääoman kokonaisuudessaan. Koska takuusuuksiin ei liittynyt äänioikeutta, yhtiötä ei ole yhdistelty konserniin osakkuusyrityksenä, vaan sitä on käsitelty omistusyhteyserityksenä. Suomi-yhtiö lopetti toimintansa vuonna 2017 ja palautti takuupääoman (504 563,78 euroa) Ilmariselle.
102-11	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Varovaisuuden periaate on huomioitu Ilmarisen sijoitusriskien hallinnassa lakisääteisten vaatimusten mukaisesti.
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Yritysvastuuraportti 2017, s. 45: Muut yritys vastuutiedot (Yritysvastuun johtaminen)
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Yritysvastuuraportti 2017, s. 41: Läpinäkyvyys (Johdonmukainen kannanmuodostus) ja s. 46: Muut yritys vastuutiedot (Yritysvastuun johtaminen)

## Strategia ja analyysi

102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 3-5: Toimitusjohtajan katsaus
--------	--------------------------	---

## Liiketoiminnan eettisyys

102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Yritysvastuuraportti 2017, s. 8: Ilmarinen lyhyesti ja s. 37: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Compliance)
--------	-----------------------------------	--

## Hallinto

102-18	Hallintorakenne	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2017, s. 23–24.
--------	-----------------	---

## Sidosryhmävuorovaikutus

102-40	Luettelo sidosryhmistä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 40: Läpinäkyvyys (Avoin sidosryhmädialogi)
102-41	Työehtosopimukset	Yritysvastuuraportti 2017, s. 35: Houkutteleva työnantaja (Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus)
102-42	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	Yritysvastuuraportti 2017, s. 40: Läpinäkyvyys (Avoin sidosryhmädialogi)
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Yritysvastuuraportti 2017, s. 40–41: Läpinäkyvyys (Avoin sidosryhmädialogi) & s. 12: Paras asiakaskokemus (Eläketurvasta huolehtiminen)
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Yritysvastuuraportti 2017, s. 40–41: Läpinäkyvyys (Avoin sidosryhmädialogi)

## Raportointikäytäntö

102-45	Konsernitilinpäätökseen sisältyvät yksiköt	Yritysvastuuraportti 2017, s. 45: Muut yritys vastuutiedot (Raportointiperiaatteet) ja Toimintakertomus ja tilinpäätös 2017, s. 113–114
102-46	Raportin sisällön ja aiheiden laskentarajojen määrittely	Yritysvastuuraportti 2017, s. 45–46: Muut yritys vastuutiedot (Raportointiperiaatteet)
102-47	Olennot näkökohdat	Yritysvastuuraportti 2016, s. 45–46: Muut yritys vastuutiedot (Raportointiperiaatteet)

TUNNUS	GRI-MITTARIN SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	KPI 9: Vuoden 2016 raportissa virheellinen luku: Vastuullinen sijoittaminen (Aktiivinen omistajuus)
102-49	Muutokset raportoinnissa	Vuoden 2017 raportti on laadittu GRI Standards -ohjeiston mukaan. Vuoden 2016 raportissa noudatettiin G4-ohjeistusta. GRI 305-4 Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti (Yritysvastuuraportti 2017, s. 26: Sijoitussalkun hiilijalanjälki suhteessa liikevaihtoon, Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset) on vaihdettu laskennan kattavuutta, jotta tulokset olisivat paremmin vertailtavissa muiden sijoittajien tuloksiin.
102-50	Raportointikausi	1.1.–31.12.2017
102-51	Edellisen raportin päiväys	<b>Edellinen yritysvastuuraportti on julkaistu 21.3.2017.</b>
102-52	Raportin julkaisualue	Raportti julkaistaan vuosittain.
102-53	Yhteystiedot, josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	info@ilmarinen.fi
102-54	GRI-standardien mukaisuus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 47–49: GRI-sisältöindeksi
102-55	GRI-sisältövertailu	Yritysvastuuraportti 2017, s. 47–49: GRI-sisältöindeksi
102-56	Ulkoinen varmennus	Ulkopuolinen varmentaja ei ole varmentanut raporttia.
<b>JOHTAMISTAPA</b>		
<b>Yleiset vaatimukset johtamistavan kuvaamiseen</b>		
103-1	Olellaiset aiheet ja niiden laskentarajat	Yritysvastuuraportti 2017, s. 45–46: Muut yritysvastuutiedot (Raportointiperiaatteet) ja s. 47–49: GRI-sisältöindeksi
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 37: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Compliance) Raportointi kattaa Ilmarisen asiakkaat ja henkilöstön vuoden 2016 osalta.
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	Yritysvastuuraportti 2017, 40–41: Läpinäkyvyys (Avoin sidosryhmädialogi)
<b>TALOUDELLISET NÄKÖKULMAT</b>		
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Yritysvastuuraportti 2017, s. 8: Ilmarinen lyhyesti ja s. 42: Läpinäkyvyys (Verotuksen läpinäkyvyys)
<b>VÄLILLISET TALOUDELLISET VAIKUTUKSET</b>		
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 20–21: Vastuullinen sijoittaminen (Eiäkevaroista huolehtiminen)
<b>LAHJONNAN JA KORRUPTION VASTAISUUS</b>		
205-2	Lahjonnan ja korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 37: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Compliance)
<b>YMPÄRISTÖVASTUU</b>		
<b>Energia</b>		
CRE 1 (G4)	Kiinteistöjen energiantensiteetti	Yritysvastuuraportti 2017, s. 29: Vastuullinen sijoittaminen (Vaikutukset rakennettuun ympäristöön) Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösiioitukset. Ei raportoida käyttäjien sähkönkulutusta.
<b>Vesi</b>		
CRE 2 (G4)	Kiinteistöjen vesi-intensiteetti	Yritysvastuuraportti 2017, s. 29: Vastuullinen sijoittaminen (Vaikutukset rakennettuun ympäristöön) Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösiioitukset.
<b>PÄÄSTÖT</b>		
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Yritysvastuuraportti 2017, s. 26: Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset) Laskennassa ovat mukana suorat päästöt (taso/scope 1) ja osa epäsuorista päästöistä (pääasias-sa hankittu energia eli taso/scope 2).
CRE 3 (G4)	Rakennusten kasvihuonekaasupäästöintensiteetti (Kiinteistösiioitusten hiilijalanjälki)	Yritysvastuuraportti 2017, s. 28: Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset) Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösiioitukset.
CRE 4 (G4)	Uudis- ja korjausrakentamisen kasvihuonekaasupäästöintensiteetti (Rakennuttamisen hiilijalanjälki)	Yritysvastuuraportti 2017, s. 28: Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset) Raportointi kattaa kotimaisten asuinkiinteistöjen uudisrakentamisen.

TUNNUS	GRI-MITTARIN SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
<b>YMPÄRISTÖÄ KOSKEVA MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS</b>		
307-1	Poikkeamat ympäristölainsäädännön säädöksistä ja määräyksistä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 37: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Compliance)
<b>TYÖLLISTÄMINEN</b>		
401-1	Uusi palkattu henkilöstö ja henkilöstön vaihtuvuus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 32: Houkutteleva työnantaja (Energisoiva työpaikka) Emoyhtiö Ilmarisen henkilöstö. Ikä- ja sukupuolijakaumaa ei raportoida uusien ja päätyneiden työsuhteiden vähäisen kokonaismäärän vuoksi. Laskennassa on huomioitu kesätyöntekijät erillisenä ryhmänä.
<b>KOULUTUS</b>		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Yritysvastuuraportti 2017, s. 33: Houkutteleva työnantaja (Energisoiva työpaikka)
<b>MONIMUOTOISUUS JA TASAVERTAISET MAHDOLLISUUDET</b>		
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 34: Houkutteleva työnantaja (Monimuotoisuuden edistäminen) Monimuotoisuutta kuvaavia tunnuslukuja ei raportoida, koska tietoa ei ole saatavissa.
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin	Yritysvastuuraportti 2017, s. 34: Houkutteleva työnantaja (Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus)
<b>YHTEISKUNTA</b>		
415-1	Polittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	Yritysvastuuraportti 2017, s. 41: Läpinäkyvyys (Johdonmukainen kannanmuodostus)
<b>SOSIAALISEN JA TALOUDELLISEN VASTUUN MÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN</b>		
419-1	Poikkeamat sosiaalisen ja taloudellisen vastuun säädöksistä ja määräyksistä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 37: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Compliance)
<b>ASIAKKAIDEN YKSITYISYYDEN SUOJA</b>		
418-1	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 38: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Tietoturvallisuus)
<b>AKTIIVINEN OMISTAJUUS</b>		
FS 10 (G4)	Vuorovaikutus ympäristö- tai sosiaalisissa kysymyksissä sijoitussalkkuun kuuluvien yritysten kanssa	Yritysvastuuraportti 2017, s. 24: Vastuullinen sijoittaminen (Aktiivinen omistajuus) Raportointi kattaa suorat osakeomistukset listatuissa yhtiöissä.
FS 11 (G4)	Sijoituskohteiden normirikkomusten seulonta ympäristö ja sosiaalisten kysymysten suhteen	Yritysvastuuraportti 2017, s. 22: Vastuullinen sijoittaminen (Vastuullisuus osana sijoitus päätöksiä) Raportointi kattaa suorat sijoitukset listattuihin yhtiöihin ja niiden liikkeellelaskemiin joukkovelkakirjoihin.

## ILMARISEN OMAT OLENNAISET VASTUULLISUUDEN AIHEET

### ILMARISEN VASTUULLISUUDEN KPI-MITTARIT (KEY PERFORMANCE INDICATOR)

KPI 1	Ilmarisen hoitokulusuhde	Yritysvastuuraportti 2017, s. 17: Yhteiskunta - perustehtävän kustannustehokas hoitaminen
KPI 2	Kokonaisliikekulut	Yritysvastuuraportti 2017, s. 17: Yhteiskunta - perustehtävän kustannustehokas hoitaminen
KPI 3	Sijoitusten kokonaistuotto	Yritysvastuuraportti 2017, s. 20: Vastuullinen sijoittaminen (Eläkevaroista huolehtiminen)
KPI 4	Vakavaraisuusaste	Yritysvastuuraportti 2017, s. 20: Vastuullinen sijoittaminen (Eläkevaroista huolehtiminen)
KPI 5	Sukupuolten palkkatasa-arvo	Ks. GRI 405-2
KPI 6	Code of Conduct -koulutus	Ks. GRI 205-2
KPI 7	Energiansäästö	Yritysvastuuraportti 2017, s. 29: Vastuullinen sijoittaminen (Vaikutukset rakennettuun ympäristöön)
KPI 8	Kiinteistöjen hiilijalanjälki	Ks. CRE 3 (G4)
KPI 9	Yhtiökokousaktiivisuus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 23: Vastuullinen sijoittaminen (Aktiivinen omistajuus)
KPI 10	Tapaamiset suomalaisten listayhtiöiden johdon kanssa	Yritysvastuuraportti 2017, s. 24: Vastuullinen sijoittaminen (Aktiivinen omistajuus)
KPI 11	Kestävän kehityksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakkeiden vuosiliiketoiminnasta	Yritysvastuuraportti 2017, s. 27: Vastuullinen sijoittaminen (Aktiivinen omistajuus)
KPI 12	Asiakaspysyvyys	Yritysvastuuraportti 2017, s. 12: Paras asiakaskokemus (Eläketurvasta huolehtiminen)
KPI 13	Eläkepäätösten nopeus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 13: Paras asiakaskokemus (Eläketurvasta huolehtiminen)
KPI 14	Kuntoutuksen ennakkopäätösten määrä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 14: Paras asiakaskokemus (Palvelut työurien pidentämiseksi)
KPI 15	Kuntoutuksen vaikuttavuus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 14: Paras asiakaskokemus (Palvelut työurien pidentämiseksi)
KPI 16	Työkykypalveluiden vaikuttavuus	Yritysvastuuraportti 2017, s. 15: Paras asiakaskokemus (Palvelut työurien pidentämiseksi)
KPI 17	EU-tietosuoja-asetuksen vaatimusten läpivienti	Yritysvastuuraportti 2017, s. 38: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Tietoturvallisuus)
KPI 18	Veroperiaatteiden laadinta	Yritysvastuuraportti 2017, s. 43: Läpinäkyvyys (Verotuksen läpinäkyvyys)
KPI 19	Koulutus vastuullisesta asiakastyöstä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 38: Liiketoiminnan eettiset periaatteet (Vastuullinen asiakastyö)
KPI 20	Monimuotoisuusperiaatteet	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelma hyväksyttiin alkuvuonna 2017 (Yritysvastuuraportti 2016, 33-34)
KPI 21	Henkilöstön tyytyväisyys, kyselyn tulos	Yritysvastuuraportti 2017, s. 33: Houkutteleva työnantaja (Energisoiva työyhteisö)

### MUITA MITTAREITA

	Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannosta sijoituskohteena olevissa sähköyhtiöissä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 26: Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset)
	Metsäsijoitusten hiilinieluvaihtelu	Yritysvastuuraportti 2017, s. 26: Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset)
	Osakkeiden ja yrityslainojen hiilijalanjälki	ks. GRI 305-4
	Yritysten osuus, jotka ovat raportoineet kasvihuonepäästöistä	Yritysvastuuraportti 2017, s. 26: Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset)
	Sijoitusten vertailu Pariisin ilmastotavoitteisiin	Yritysvastuuraportti 2017, s. 27: Vastuullinen sijoittaminen (Ilmastovaikutukset)
	Työkykyttömyyseläkehakemusten pysyvyys	Yritysvastuuraportti 2017, s. 13: Paras asiakaskokemus (Eläketurvasta huolehtiminen)
	Henkilöstön terveysprosentti	Yritysvastuuraportti 2017, s. 33: Houkutteleva työnantaja (Energisoiva työyhteisö)





ILMARINEN.FI

 @ilmarinen\_tweet

Ilmarisen blogi  
[parempaaelamaa.org](http://parempaaelamaa.org)

ILMARINEN

**PAREMPAA  
TYÖELÄMÄÄ,  
OLE HYVÄ.**