



ILMARINEN



YRITYSVASTUU 2015

Toimitusjohtajan katsaus:

ILMARISEN VUOSI SUJUI MAINIOSTI 2015

Vastuullisuus on yksi arvoistamme ja vastuullisuus kaikessa toiminnassamme vahvistaa Ilmarisen vetovoimaa ja tukee liiketoimintaamme.



Vuosi 2015 oli toimintaympäristönä eläkevakuutusyhtiölle ja erityisesti sen sijoitustoiminnalle monella tavalla haastava. Toimintaympäristöä leimasivat osakekursien voimakkaat heilahtelut, historiallisen matala korkotaso sekä maailmantalouden kasvunäkymien heikkeneminen. Onnistuimme Ilmarisessa kuitenkin luovimaan hyvin vaikeissakin olosuhteissa ja voimme olla tyytyväisiä sijoitustulokseemme.

Sijoitukset tuottivat hyvin

Viime vuonna Ilmarisen sijoitukset tuottivat 6,0 (6,8 v. 2014) prosenttia, ja sijoitusten markkina-arvo nousi 1,6 miljardilla 35,8 (34,2) miljardiin euroon. Sijoitustoiminnassa onnistumisen avaimena toimi pitkän aikavälin sijoitusstrategiamme, jonka pohjalta olemme pitkäjänteisesti hajauttaneet hoi-

dossamme olevat eläkevarat eri omaisuusluokkiin ja myös maantieteellisesti. Viime vuonna onnistuimme erityisen hyvin myös sijoituspäätösten ajoituksessa.

Asiakashyvitykset ennätyskorkealla

Ilmarisen vakavaraisuus pysyi vahvana ja vakavaraisuuspääomamme nousi vuoden loppuun mennessä 8,2 (7,9) miljardiin euroon ja vakavaraisuusaste oli 29,6 (29,8) prosenttia. Myös kustannustehokkuutemme oli hyvällä tasolla. Hyvän vakavaraisuutemme ja kustannustehokkuutemme ansiosta asiakashyvitystemme määrä kohosi ennätyskorkealle 98 (93) miljoonaan euroon eli 0,6 (0,6) prosenttiin Ilmarisessa vakuutettujen yritysten yhteenlasketusta palkkasummasta.

Viime vuonna Ilmarisen vakuutusmaksutulo ylsi kokonaisuudessaan vajaaseen

4,3 (4,2) miljardiin euroon. Sen sijaan asiakasmäärän kehityksessä emme yltäneet edellisvuosien tasolle ja eläkevakuutus-ten kokonaisyntymme jäi edellisvuotta pienemmäksi 250 (290) miljoonaan euroon. Voimme olla tyytyväisiä asiakashankintaamme, mutta erityisesti asiakaspysyvyyteen emme voi olla tyytyväisiä, ja se tuleekin jatkossa olemaan toimintamme keskiössä. Vastuullamme on lähes 900 000 suomalaisen eläketurva, joista eläkettä Ilmarisesta sai vuoden lopussa yli 320 000 eläkkeensaajaa. Eläkkeitä Ilmarinen maksoi viime vuonna yhteensä 4,4 (4,4) miljardia euroa.

Kuntoutusten määrä kasvoi

Työhyvinvointipalveluissamme meillä oli vuoden aikana yhteensä yli 1 900 (1 800) työkyvyn kehittämistä tukevaa hanketta ja niiden

Timo Ritakallio
toimitusjohtaja



piirissä oli 160 000 henkilöä eli joka kolmas Ilmarisessa vakuutettu palkansaaja. Työhyvinvointitoiminnan tuloksellisuutta osoittaa se, että viimeisen kymmenen vuoden aikana työkyvyttömyyseläkepäästösten määrä on laskenut yli 30 prosentilla. Ammatillisten kuntoutuksen avulla kyetään pidentämään työuria ja viime vuonna kuntoutusmäärä nousi edellisuuteen verrattuna 24 prosentilla.

Teimme viime vuonna Ilmarisessa kaikkiaan uusia eläkepäästöksiä 22 800 (22 400) kappaletta. Eläkehakemusten käsittelyn osalta otimme käyttöön uuden tietojärjestelmän, joka parantaa hakemusprosessin nopeutta, laatua ja tehokkuutta. Valmistauduimme tietojärjestelmämuutoksin myös vuoden 2017 alusta voimaan tulevaan eläkeuudistukseen. Ensimmäiset uudet, eläkeuudistuksen mukaiset eläkearviot voimme tehdä asiakkaillemme kevään 2016 aikana.

Strategia uudistettiin

Uudistimme viime vuonna Ilmarisen strategian ja loppuvuosikymmenen aikana keskityimme neljään asiaan: palvelemaan digitaalisesti, kasvamaan kannattavasti, sijoittamaan menestyksekkäästi ja energisoimaan työyhteisöämme. Asetimme itsellemme selkeät tavoitteet vuoteen 2020 mennessä saavutettaviksi ja päätimme keskittää kaiken liiketoimintamme kehitystoiminnan näiden strategisten painopistealueiden ympärille. Myös toimitilamme ovat väline strategiamme toteuttamiseksi. Remontoimme ne nykykäsiksi tuloksellisen työn tekemistä tukeviksi sekä hyvää virettä ja innovatiivisuutta edistä-

viksi. Uusi työympäristö ja työvälineemme tukevat ketterää vuorovaikutusta.

Kehitystoiminnan vauhdittamiseksi lanseerasimme Wauhduittamo-nimisen toimintamallin, jolla osallistamme henkilöstöämme ja asiakkaamme mukaan kehittämään digitaalisia palveluitamme. Ilmarinen haluaa ottaa uudenlaisen roolin suomalaisten yritysten kasvun ja menestyksen tukemisessa. Wauhduittamo on meidän tapamme kehittää nopeammin, rohkeammin ja yhdessä.

TUNNISTAMME MUUTOKSET

- Asiakkaiden odotukset: helppous ja yksilöllisyys
- Digitalisaatio: uusien palveluiden mahdollistaja
- Kasvun lähteet muuttuvat: yrittäjyys korostuu ja työelämä uudistuu
- Kilpailuasetelma: Uudenlaiset toimijat muuttavat pelikenttää, brändin merkitys korostuu

KESKITYMME 2016–2020

- Palvelemaan digitaalisesti
- Kasvamaan kannattavasti
- Sijoittamaan menestyksekkäästi
- Energisoimaan työyhteisöämme

TAVOITTEEMME 2020

- Paras asiakaskokemus
- Vahvistunut markkina-asema
- Tehokas toiminta
- Vahva vakavaraisuus

PERUSTEHTÄVÄMME

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

AVOIMESTI VASTUULLISESTI YHDESSÄ MENESTYEN

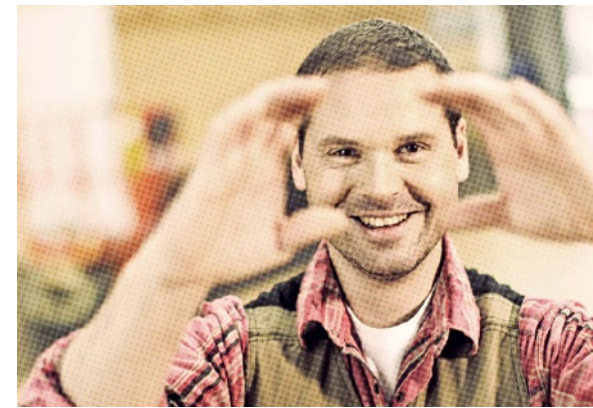
Yritysvastuuta kirkastettiin

Vastuullisuus on yksi arvoistamme ja vastuullisuus kaikessa toiminnassamme vahvistaa Ilmarisen vetovoimaa ja tukee liiketoimintaamme. Vuoden aikana tarkensimme vastuullisuustavoitteitamme ja lasketutimme ensimmäistä kertaa osakesijoitussalkkumme hiilijalanjäljen. Olemme jo pitkään toimineet vastuullisen sijoittamisen edelläkävijänä ja näin aiomme toimia jatkossakin.

Haluan lämpimästi kiittää kaikkia asiakaitamme saamastamme luottamuksesta, henkilöstöämme erinomaisesta työstä ja muita sidosryhmiämme hyvästä vuorovaikutuksesta päättyneenä vuonna.

Timo Ritakallio
toimitusjohtaja

ILMARINEN LYHYESTI



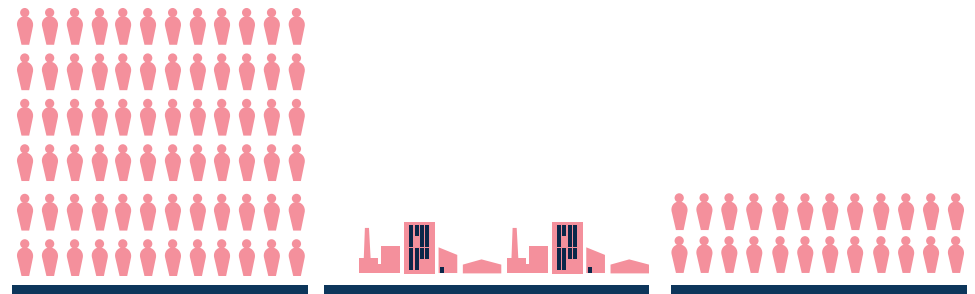
Ilmarinen on keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö. Tehtävämme on varmistaa, että asiakkaamme saavat työstään ansaitsemansa eläkkeen. Edistämme myös parempaa työelämää ja autamme näin asiakkaitamme menestymään. Keskinäinen merkitsee, että asiakkaamme omistavat Ilmarisen.

Ilmarisella on kahdenlaisia vakuutusia: työntekijän työeläkevakuutus (TyEL), jonka työnantaja ottaa työntekijälleen, ja yrittäjän työeläkevakuutus (YEL), jonka yrittäjä ottaa itselleen. Palvelemme kaikkia yksityisiä yrityksiä ja yrittäjiä yritystoiminnan kokoon tai toimialaan katsomatta. Vakuutamme yli puoli miljoonaa työntekijää ja 62 000 yrittäjää, ja maksamme eläkettä yli 300 000 eläkeläiselle. Kaikkiaan vastaamme lähes 900 000 suomalaisen eläketurvasta.

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

Huolehdimme lakisääteisestä eläketurvasta yksinomaan Suomessa ja yhteistyössä OP Ryhmän kanssa palveluverkostomme kattaa koko maan. Olemme myös sijoittaneet Suomeen noin kolmasosan yli 35 miljardin euron sijoitusvarallisuudestamme. Muita merkittäviä sijoitusmarkkinoitamme ovat Eurooppa, Aasia ja Amerikat. Yhtä Hongkongista käsin Aasian markkinoita seuraavaa salkunhoitajaamme lukuun ottamatta koko henkilöstömme työskentelee Suomessa.

Ilmarisen tehtävä on huolehtia lähes 900 000 suomalaisen työeläketurvasta

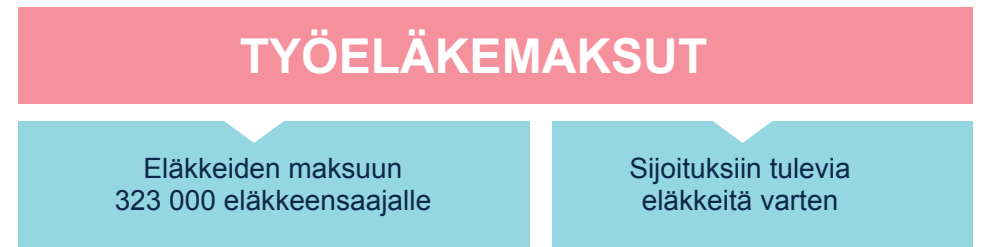


500 500
työntekijää

38 400
TyEL-yritystä

61 900
YEL-yrittäjää

Ilmarisen palvelut



Arvot ohjaavat toimintaamme

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 tulonjako

Vuonna 2015 saimme vakuutusmaksutuloa työnantajilta, työntekijöiltä ja yrittäjiltä 4,3 miljardia euroa ja maksoimme eläkkeitä 4,4 miljardia euroa. Sijoitustoiminnalla saimme 2,1 miljardia euroa nettotuottoa ja sijoitusvarallisuuden arvo kasvoi 35,8 miljardiin euroon. Työntekijöitä Ilmarisessa oli vuoden 2015 päättyessä 573 henkeä.

Suurin osa Ilmarisen tuloista maksetaan eläkkeinä nykyisille eläkeläisille. Yhtä tärkeää on kuitenkin varautua tulevaisuuteen ja huolehtia, että myös tuleville sukupolville riittää maksettavaa.

ILMARISEN LIIKETOIMINNAN JA ORGANISAATION AVAINLUKUJA (G4-9)	2015	2014	2013
Työsuhteiden lukumäärä raportointikauden lopussa	573	576	581
Vakuutusmaksutulo, milj.euroa	4 269	4 167	4 087
Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvo, milj. euroa	2 071	2 188	2 915
Liikevaihto, milj. euroa	6 885	5 717	5 901
Sijoitusvarallisuuden arvo, milj. euroa	35 841	34 196	32 270

ILMARISEN YHTEISKUNNALLINEN TULONJAKOLASKELMA (G4-EC1)

ILMARISEN TULOT (MILJ. EUROA)	2015	2014	2013
Vakuutusmaksutulo	4 268,7	4 167,4	4 086,9
• TyEL, työnantajan osuus	2 927,2	2 859,5	2 870,3
• TyEL, työntekijän osuus	997,4	981,1	914,6
• YEL (yrittäjät)	344,1	326,8	302,0
Edellisen vuoden asiakshyvytykset	94,1	84,2	62,4
Sijoitustoiminnan nettotuotot ilman liikekuluja	2 109,6	2 217,1	2 944,4
Muut tuotot ja kulut	0,3	0,1	0,5
Kokonaistuotot	6 472,7	6 468,9	7 094,2

ILMARISEN TULONJAKO (MILJ. EUROA)	2015	2014	2013
Eläkkeensaajille	-4 441,6	-4 350,9	-4 145,5
• TyEL-eläkkeensaajat	-4 099,2	-4 021,5	-3 841,5
• YEL-eläkkeensaajat	-342,4	-329,4	-304,0
Varautuminen tulevaisuuden eläkkeisiin	-1 047,3	-823,9	-842,3
Varautuminen tulevaisuuden riskeihin	-724,0	-1 046,9	-1 869,6
Sijoitustuottojen heilahtelujen puskurointi	-691,8	-1 001,6	-1 884,4
Vakuutusliikkeen tulosten heilahtelujen puskurointi	-32,2	-45,3	14,8
Asiakshyvytykset	-98,0	-93,0	-86,0
Henkilöstökulut	-53,8	-48,9	-47,9
Muut palveluiden tuottajat	-96,8	-100,9	-95,4
Lähdeverot	-11,2	-4,4	-7,4
Lahjoitukset	-0,05	-0,05	-0,05
Kokonaistulonjako	-6 472,7	-6 468,9	-7 094,2

Ilmarisen arvot



Ilmarisen tulonjako



ILMARINEN

4,3 mrd. €
työeläkemaksut

2,1 mrd. €
sijoitustoiminnan tuotot

Lahjoitukset ja sponsorointi

Nykyisten eläkeläisten, tulevien eläkeläisten, tulevien riskien, asiakashyvitysten ja oman toimintamme kulujen lisäksi kohdistimme vuonna 2015 pienen osan tuotoistamme (noin 50 000 euroa) menneiden vuosien tapaan vastikkeettomiin lahjoituksiin yleishyödyllisiin tarkoituksiin. Myönsimme lahjoituksia mm. Sydän- ja keuhkosiirroksaat SYKE ry:l-

le, Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta VAU ry:lle, Pelastakaa Lapset ry:lle, Maanpuolustuksen tuki ry:lle, Naisten Pankille, Suomen Punaiselle Ristille ja Munuaissäätiölle. Lisäksi sponsoroimme Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry:tä, Savonlinnan Oopperajuhlia, Sonera Stadiumia, Sulkapalloliittoa, Suomalaisista Kamariorkesteria, Suunnistusliittoa ja Vanhustyön keskusliittoa.

ILMARISEN YRITYSVASTUU



Ilmarisessa vastuullisuus on erottamaton osa kaikkea toimintaamme. Omasta liiketoiminnastamme kumpuavien yritysvastuuteemojen lisäksi otamme huomioon myös vastuullisuuden megatrendit, kuten ilmastomuutoksen, verojalanjäljen, kyber-uhat, monimuotoisuuden ja koko yhteiskunnassa lisääntyneen vaatimuksen vastuullisuuteen.

Vastuullisuuden megatrendien ja omien liiketoimintamme erityispiirteiden perusteella olemme tunnistaneet Ilmariselle olennaiset vastuullisuuden näkökulmat, jotka kuvaamme raportissa seuraavaksi.

Ilmarisen yritysvastuun olennaiset näkökulmat

YHTEISKUNTA

- Lakisääteinen perustehtävä ja sen kustannustehokas ja laadukas hoitaminen

PARAS ASIAKASKOKEMUS

- Eläketurvasta huolehtiminen
 - Palvelut työurien pidentämiseksi

LÄPINÄKYVYYS

- Avoin sidosryhmädialogi
- Johdonmukainen kannanmuodostus
- Kattava raportointi vastuullisuudesta

VASTUULLISUUS ILMARISESSA

LIIKETOIMINNAN EETTISET PERIAATTEET

- Sääntelyn noudattamista varmistava Compliance-toiminto
- Keskeisiä teemoja mm. tietosuojaja ja vastuullinen asiakastyö

VASTUULLINEN SIJOITTAMINEN

- Eläkevaroista huolehtiminen
- Aktiivinen omistajuus
- Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä

HOUKUTTELEVA TYÖNANTAJA

- Energisoiva työpaikka
- Monimuotoisuuden edistäminen
- Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus

PARAS ASIAKASKOKEMUS



ELÄKETURVASTA HUOLEHTIMINEN

Perustehtävämme on varmistaa, että asiakasyritystemme henkilöstö saa työstään ansaitsemansa eläkkeen. Työeläke on keskeinen osa suomalaista sosiaaliturvaa ja vaikuttaa siten suoraan suomalaisten hyvinvointiin.

Vastuullamme on noin joka kolmannen yksityisellä sektorilla työskentelevän suomalaisen työeläketurva. Meillä on vakuutettuna 62 000 yrittäjää ja 38 000 yritystä, joissa työskentelee yhteensä yli puoli miljoonaa työntekijää. Vuosittain keräämme yli neljän miljardin euron arvosta työeläkemaksuja ja maksamme eläkkeitä yli 300 000 henkilölle niin ikään yli neljän miljardin euron arvosta.

Ilmarisen vakuutus- ja eläkepalvelut

Tavoitteemme on palvella asiakkaitamme mahdollisimman hyvin – siten, että asiakas saa hoidettua asiansa helposti ja mutkattomasti. Asiakkaat odottavat työeläkeyhtiöiltä yhä yksilöllisempiä palveluita. Digitaalisuus mahdollistaa tämän, ja panostammekin lähivuosina erityisesti digitaalisten palveluiden kehittämiseen.

Vakuutuspalvelut

Työeläkevakuuttamisen perustehtävämme hoidamme mahdollisimman laadukkaasti ja asiakkaan kannalta vaivattomasti. Valtaosa asiakkaistamme on vielä vuosi-ilmoittajia. Kuitenkin jo neljännes asiakkaistamme ilmoittaa työntekijöidensä ansiot meille kuukausittain työeläkemaksujen ajantasais- ta laskentaa varten. Vuonna 2015 kehitimme vakuuttamisen verkkopalveluitamme ja laskutusprosessejamme asiakkailta tulleiden palautteiden perusteella. Mittaamme palvelukykyämme kysymällä asiakkaidemme arvioita asioinnin helppoudesta, palvelutarjoaman kattavuudesta ja palvelujen toteutuksesta.

Asiakkaamme hoitavat vakuutusasioita yhä useammin verkossa. Vuonna 2015 asiakkaiden palvelukontakteista 57 % ohjautui ilmarinen.fi-palveluun ja 43 % muihin asiakaspalvelukanaviin. Ilmarinen.fi-palvelun käyttäjien antama suosittelemuuspalautte (NPS) oli kuitenkin vain 5 (asteikolla, jossa huonoin mahdollinen arvosana on -100 ja paras +100). Vuonna 2016 tavoitteenamme onkin mm. parantaa kuukausi-ilmoittajien palveluita ja tehdä asioinnista entistä nopeampaa ja helpompaa.

ILMARISEN ELÄKEPÄÄTÖSTEN OIKEA-AIKAISUUS (KPI)

	2015	2014	2013
Viimeistään eläkkeen alkamiskuukauden aikana annetut eläkepäätökset	89 %	94 %	94 %

Eläkepalvelut

Moni eläkeasiakkaamme hakee eläkettä vain kerran elämässään – onkin ensiarvoisen tärkeää, että eläkepalvelumme onnistuu jokaisessa palvelutilanteessa erinomaisesti. Eläkehakemusten käsittelyssä kiinnitämme erityistä huomiota nopeuteen (käsittelyaika) ja laatuun ja mitaamme onnistumista näillä osa-alueilla. Vuonna 2015 eläkepalveluiden NPS oli +47, kun se edellisenä vuonna oli +50. Asiakkaamme joutuivat odottamaan eläkepäätöstään edellisvuotta pidempään ja arvioimme mukaan se alensi suosittelemuusastetta. Sinänsä asiakkaat olivat edelleen varsin tyytyväisiä eläkepalveluun ja antoivat sille arvosanan 4,1 asteikolla 1–5.

Vuonna 2015 panostimme eläkekäsittelyprosessin digitalisointiin. Tämä tarkoittaa tulevaisuudessa automatisoidumpaa ja sitä kautta nopeampaa käsittelyä. Käsittelyprosessin digitalisointi on siirtymävaiheessa tuonut mukanaan myös haasteita, mikä on

näkyneet joidenkin asiakkaidemme eläkehakemusten käsittelyn viivästymisenä. Siinä missä vuosina 2014 ja 2013 annoimme eläkepäätöksistä 94 % viimeistään eläkkeen alkamiskuukauden aikana, vuonna 2015 osuus jäi 89 prosenttiin. Ongelmia on korjattu sitä mukaa, kun niitä on tullut tietoon, ja tavoitteena on päästä normaalitilanteeseen vuoden 2016 aikana. Käsittelyaikaennusteet olemme ilmoittaneet eläkkeenhakijoillemme verkkosivuillamme.

Vuonna 2016 tavoitteenamme on myös edistää eläkkeenhakijoiden mahdollisuuksia seurata eläkehakemuksen etenemistä Ilmarisessa sekä mahdollistaa sähköinen eläkkeen hakeminen.

Asiakaskokemus strategian ytimessä

Asiakaskokemus on yksi fokusalueistamme strategiassamme vuosille 2016–2020. Ilmarisen johtoryhmä seuraakin säännöllisesti asiakaskokemuksen kehittymistä. Mittaamme asiakaskokemusta useissa asiakkaan palvelupolun kohdissa ja teemme jatkuvasti

toimenpiteitä palvelukokemuksen parantamiseksi. Alkaneella strategijaksolla haluamme löytää ja toteuttaa sellaisia digitaalisia palveluja, joista on asiakkaillemme hyötyä ja iloa päivittäisessä asiointissa. Tähän kehitystyöhön otamme asiakkaat mukaan.

ILMARISEN ASIAKASPYSYVYYS	2015	2014	2013
Keskimääräinen asiakaspysyvyys	96 %	96 %	97 %

ILMARISEN ASIAKKAIDEN ANTAMA SUOSITTELIJUUSPALAUTE ELI NPS (NET PROMOTER SCORE, ASTEIKKO -100:STA +100: AAN) (G4-PR5)	2015	2014	2013
NPS, kaikki asiakkaat	24*	24	22
NPS, suuret yritysasiakkaat (yli 250 työntekijää)	57*	51	51
NPS, keski-suuret yritysasiakkaat (50–250 työntekijää)	42	38	40
NPS, pienet ja mikroyritysasiakkaat (1–49 työntekijää)	-2*	3	-3
Ilmarisen verkkopalvelun NPS	5	28	29
Ilmarisen puhelinpalvelun NPS	59	59	60
Ilmarisen eläkeverkkopalvelun NPS	21	39	34
Ilmarisen vakuutuspalvelun NPS	-4	23	26

*alustava ennuste

ILMARISEN KUNTOUTUSTOIMINTA (KPI)	2015	2014	2013
Kuntoutuksen ennakkopäätösten määrä (kpl)	3 084 kpl	2 480 kpl	2 375 kpl
Kuntoutuksen vaikuttavuus eli kuntoutuksen päätyttyä työmarkkinoiden käytettävissä olevien kuntoutettujen osuus kaikista kuntoutetuista (%)	78 %	77 %	73 %

PALVELUT TYÖURIEN PIDENTÄMISEKSI

Lakisääteisten kuntoutuspalveluiden lisäksi asiakkaat odottavat Ilmariselta yhä enemmän asiantuntemusta työkykyjohtamisen käytäntöjen ja työelämän laadun kehittämiseen. Suunnitelmallisella yhteistyöllä vähennämme asiakasyritysten työkyvyttömyysriskejä, tuemme henkilöstökulujen hallintaa sekä tuottavan työn tekemistä. Laajalla asiakasyhteistyöllä mahdollistamme osaltamme myös työurien pidentymisen.

Ammatillinen kuntouttaminen

Jos työntekijän tai yrittäjän työkyky on heikentynyt, hän voi hakea ammatillista kuntoutusta voidakseen pysyä töissä tai palata takaisin työelämään. Vuonna 2015 annoimme 3 084 kuntoutuspäätöstä. Päätökset lisääntyivät 24 % edelliseen vuoteen verrattuna. Myös kuntoutuksen vaikuttavuus eli kuntoutuksen päätyttyä työmarkkinoiden käytettävissä olevien kuntoutettujen osuus kaikista kuntoutetuista kasvoi 78 prosenttiin (77 % vuonna 2014).

Työkykyjohtaminen

Ilmarisen työkykyjohtamisen palvelussa vuosi 2015 oli asiakasyhteistyön määrän näkökulmasta ennätyksellinen. Järjestimme asiakasyrityksillemme eri puolilla Suomea 40 Parempaa työelämää -valmennusta, joihin kävi noin 2 200 henkilöä. Valmennusten teemoina ja tavoitteina olivat mm. esimiestyön, työn sujuvuuden ja yhteisöllisyyden kehittäminen sekä varhaisen välittämisen kulttuurin luominen työpaikoilla. Lisäksi vuoden aikana oli käynnissä noin 1 900 erillistä valmennusta tai yhteistyöhanketta asiakkaiden kanssa. Hankkeiden piirissä oli noin 160 000 henkilöä eli noin kolmannes Ilmarisessa vakuutetuista työntekijöistä.

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

Työkykytoiminta on Ilmarisessa tarkasti ohjeistettu ja määritelty. Toiminnan lähtökohtana on aina arvio asiakkaan työkyvyttömyysriskistä ja todellinen tarve työkykyjohtamisen palveluille. Asetamme jokaiselle yhteistyöhankkeelle tavoitteet ja mittarit ja kulujen johtamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Työkykytoiminnan linjaukset on julkaistu [verkkosivuillamme](#).

Mittaamme työkykytoimintamme laatua asiakkaidemme halukkuudella suositella työkykyjohtamisen palveluitamme sekä asiakkaidemme kokemalla hyödyllä yhteistyöstä. Tulokset ovat olleet erinomaisia. Ilmarisen työkykyasiantuntijoiden asiakkailtaan vuonna 2015 saama suosittelevuuspaute (NPS) oli 80 (asteikolla, jossa huonoin mahdollinen arvosana on -100 ja paras +100) ja asiakkaiden arvio yhteistyön hyödyllisyydestä oli 4,1 (asteikolla 1–5). Vuonna

2014 vastaavat luvut olivat 85 ja 4,2, joten palveluiden vaikuttavuus on pysynyt hyvällä tasolla. Vuoden 2016 tavoitteenamme on ylläpitää palvelun vahva laatutaso ja luoda palveluita, jotka ovat yhä useamman asiakkaan saavutettavissa.

Vuonna 2015 kehitimme erityisesti asiakasyritystemme työkykyjohtamisen käytäntöihin liittyviä arviointimenettelyjä. Vuonna 2016 työkykyjohtamisen kehittämisen painopiste on erityisesti digitaalisissa palveluissa. Julkaisimme loppuvuodesta 2015 ilmarinen.fi-palvelussa kaikille asiakkaillemme avoimen [Parempaa työelämää -polun](#), joka antaa työkaluja nykytilan tunnistamiseen, esimiestyön kehittämiseen, työkyvyn turvaamiseen, taitavan työyhteisön rakentamiseen ja kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Täydennämme polkua vuoden 2016 aikana useilla työkykyjohtamisen palveluilla.

ILMARISEN TYÖKYKYPALVELUIDEN VAIKUTTAVUUS (KPI)	2015	2014
Asiakkaiden kokema hyöty työhyvinvointihankkeista	4,1 / 5	4,2 / 5



*Eläkepääätösten oikea-aikaisuus kuvaa niiden eläkepääätösten osuutta, jotka annoimme viimeistään eläkkeen alkamiskuukauden aikana.

YHTEISKUNTA



PERUSTEHTÄVÄN KUSTANNUSTEHOKAS HOITAMINEN

Eläketurvan vastuullinen hoitaminen edellyttää meiltä kustannustehokasta toimintaa. Se on Ilmariselle tärkeä kilpailutekijä ja koko järjestelmän kestävyuden ja legitimitietin kannalta keskeinen vaatimus. Suurena toimijana meillä on merkittävä vaikutus koko eläkejärjestelmän keskimääräiseen kustannustehokkuuteen.

Rahoitamme oman toimintamme työeläkemaksuun sisältyvällä hoitokustannusosalla. Sijoitustoiminnan kustannukset katamme sijoitustuotoilla. Eläkelaitoksen toiminnan tehokkuudesta riippuu, kuinka paljon organisaatio käyttää rahaa hoitaakseen toimeenpanotehtäviään ja mitä tuloksia sillä saadaan asiakkaiden hyväksi aikaan. Ilmarinen pyrkii toimimaan mahdollisimman tehokkaasti ja tuottamaan suuren hoitokustannusylijäämän. Mitä tehokkaammin pystymme toimimaan, sitä suuremmaksi ylijäämä muodostuu ja sitä parempia asiakashyvityksiä voimme maksaa.

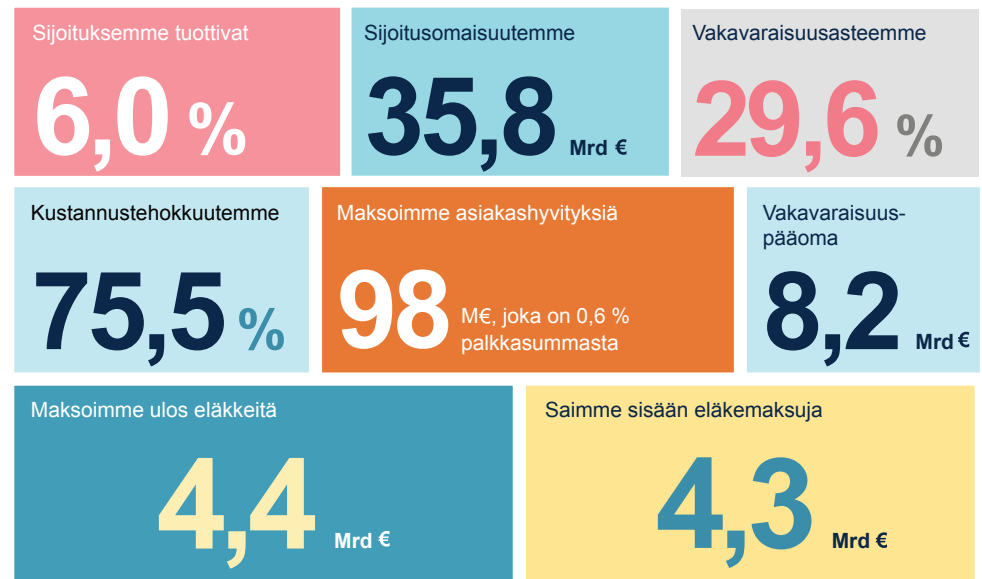
Ilmarisen hallitus asettaa vuosittain tavoitteen yhtiön kustannustehokkuudelle. Tämän pohjalta Ilmarisen johto asettaa kustannustehokkuustavoitteet ja toimenpi-

desuunnitelmat eri toiminnoille läpi organisaation sekä seuraa ja arvioi niiden toteutumista säännöllisesti.

Eläkeyhtiöiden toiminnan tehokkuutta verrataan hoitokulusuhteella. Se kuvaa eläkeyhtiön omien toimintakulujen suhdetta hoitokustannustuloon ja määrittää myös hoitokustannusylijäämän. Hoitokulusuhteen lisäksi mittaamme Ilmarisen oman toiminnan tehokkuutta absoluuttisilla euromääräisillä toimintakuluilla. Tavoitteenamme on, että vuotuiset toimintakulut eivät kasva stratiakaudella 2016–2020. Raportoimme hoitokulusuhde- ja toimintakuluennusteet kuukausittain Ilmarisen hallitukselle.

Vuonna 2015 Ilmarisen hoitokulusuhde oli 75,5 prosenttia. Kulusuhteen tasoon vaikuttivat suuret investointimenot mm. eläkekäsittelyn uudistamiseen. Kokonaisliikekulut olivat 151 miljoonaa euroa ja työeläkemaksun hoitokustannusosalla katettavat toimintakulut 109 miljoonaa euroa. Hyvän kustannustehokkuuden ansiosta pystyimme maksamaan asiakashyvityksiä ennätyselliset 98 miljoonaa euroa (93 M€ vuonna 2014 ja 86 M€ vuonna 2013).

ILMARISEN HOITOKULUSUHDE JA LIIKEKULUT (KPI)	2015	2014	2013
Hoitokulusuhde (%)	75,5 %	76,0 %	75,0 %
Kokonaisliikekulut (milj. euroa)	150,7 milj. €	149,8 milj. €	143,4 milj. €



VASTUULLINEN SIJOITTAMINEN



ELÄKEVAROISTA HUOLEHTIMINEN

Työeläkejärjestelmä on keskeinen osa suomalaista sosiaaliturvaa. Eläkevaroilla turvataan eläkkeiden kestävä rahoitus. Lain mukaan työeläkevarat on sijoitettava tuottavasti ja turvaavasti. Huolehtimalla hallussamme olevien eläkevarojen menestyksekkäästä sijoittamisesta varmistamme sen, että asiakasyritystemme henkilöstö ja yrittäjät saavat aikanaan työstään ansaitsemansa eläkkeen. Kysymys on vastuun kantamisesta hyvin pitkällä aikavälillä – työeläkeyhtiön kvartaali on neljän kuukauden sijaan pikemminkin 25 vuotta.

Pitkällä aikavälillä eläkevaroilta saatu keskimääräinen reaalin sijoitustuotto on 4,2 prosenttia. Tämä ylittää 3,5 prosentin tuottotason, johon Eläketurvakeskus nojaa ennustaessaan työeläkemaksun kehitystä. Vuonna 2015 Ilmarisen eläkevarojen tuotto oli 6 prosenttia ja vakavaraisuusaste eli vakavaraisuuspääoman osuus vastuuvelasta oli 29,6 prosenttia. Vakavaraisuusaste oli yli kaksinkertainen verrattuna lain edellyttämään 14,5 prosentin vakavaraisuusrajaan.

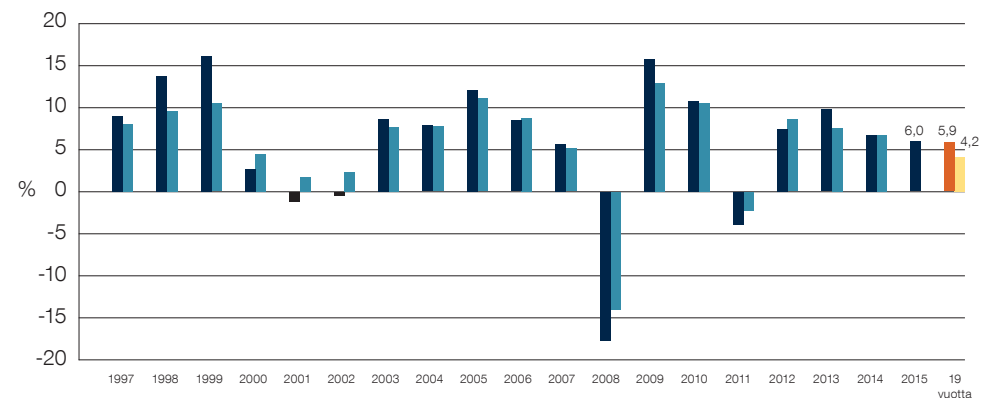
Työeläkejärjestelmän maksutulo on viime vuosina jäänyt jälkeen eläkemenon

kehityksestä. Tästä aiheutunut alijäämä on ennusteiden mukainen ja johtuu suurten ikäluokkien eläköitymisestä. Kehitys on ollut pitkään tiedossa, ja olemme varautuneet tilanteeseen eläkevarojen rahastoinnilla. Osa rahastojen sijoitustuotoista käytetään myös tulevaisuudessa eläkemenon rahoittamiseen. Käytämme suurimman osa eläkemaksutulosta kulloinkin maksussa oleviin eläkkeisiin, mutta rahastomme keskimäärin neljänneksen työeläkemaksuista. Nämä varat hajautamme erilaisiin sijoituskohteisiin, kuten osakkeisiin, velkainstrumentteihin ja kiinteistöihin. Ammattitaitoisella riskienhallinnalla varmistamme, että vakavaraisuutemme pysyy hyvänä ja täytämme lakiin perustuvat vakavaraisuusvaatimukset. Hyvä vakavaraisuus suojaa eläkevaroja sijoitusriskeiltä ja mahdollistaa samalla sijoitustuototavoitteen kannalta riittävän riskinoton. Lisäksi hyvä vakavaraisuus mahdollistaa kilpailukykyiset asiakashyvitykset.

Ilmarisen hallitus hyväksyy vuosittain sijoitustoimintaamme ohjaavan sijoitussuunnitelman ja seuraa sen toteutumista säännöllisesti. Sijoitussuunnitelmassa määrittelemme

ILMARISEN SIJOITUSTEN KOKONAISTUOTTO JA VAKAVARAISSUUSASTE (KPI)	2015	2014	2013
Sijoitustoiminnan nettotuotto sitoutuneelle pääomalle	6,0 %	6,8 %	9,8 %
Vakavaraisuusaste eli vakavaraisuuspääoman osuus vastuuvelasta	29,6 %	29,8 %	28,0 %

Sijoitustoiminnan tuotto pitkällä aikavälillä



- Ilmarinen
- Ilmarisen keskimääräinen nimellistuotto (19 v)
- Muut
- Ilmarisen keskimääräinen reaalityttö (19 v)

tavoitteet sijoitustoimintamme riskinotolle ja sijoitusallokaatiolle. Hallitus päättää myös sijoitusvaltuuksista. Operatiivisesta sijoitustoiminnasta vastaa Ilmarisen sijoitusorganisaatio. Raportointimme sijoitustemme tuotosta ja vakavaraisuudesta julkisesti neljännesvuosittain.

Vuonna 2015 uudistimme sijoitusorganisaatiotamme. Muutoksen tavoitteena oli mm. tehostaa henkilöresurssien käyttöä ja hyödyntää toiminnallisia synergioita.

Työeläkevarojen merkitys ja suomalainen omistaminen

Ilmarinen on merkittävä yhteiskunnallinen toimija Suomessa. Toiminnallamme ja tekemillämme sijoitus- ja rahoituspäätöksillä on merkittävät heijastusvaikutukset suomalaisen elinkeinoelämäään. Samalla tavoin elinkeinoelämän menestyksellä on suoria vaikutuksia Ilmarisen toimintaan.

Kaiken kaikkiaan noin kolmannes Ilmarisen yli 35 miljardin euron sijoitusvarallisuudesta on sijoitettu Suomeen. Näin ollen Ilmarisella on merkittävä rooli suomalaisen elinkeinoelämän pääomien saannissa. Rahoitus- ja yritysainapääöksillä mahdollistamme osaltamme yritystoiminnan kehittymisen ja kasvun. Osakesijoituksistamme noin kolmannes on sijoitettu suomalaisiin pörssiyrityksiin. Kiinteistöinvestointeja meillä on Suomessa kolmen miljardin euron arvosta ja rakennutamme jatkuvasti uutta sekä kehitämme olemassa olevia kiinteistöjä. Lisäksi olemme mukana edistämässä yritysten parempaa tuottavuutta tukemalla asiakasyritystemme työntekijöiden työkykyä.

Sijoittamalla infrastruktuuriin, kuten Suomen ja Keski-Euroopan välille rakennettavaan tietoliikenteen merikaapelijärjestelmään, huolehdimme osaltamme suomalaisyritysten toimintaedellytyksistä.

Merikaapelin rakentaminen käynnistyi vuonna 2015. Infrastruktuurihanke nostaa Suomen datakeskusinvestointien kärkikaartiin ja mahdollistaa tuhansien uusien työpaikkojen synnyn sekä kasvattaa Suomen kiinnostavuutta ja kilpailukykyä.

Suomalaisten yritysten menestyksellä on vastaavasti suuri merkitys Ilmarisen toiminnan menestykselle. Mitä paremmin suomalaiset yritykset menestyvät, sitä korkeampi on työllisyys ja maksettavat palkkasummat. Suomessa tehtävällä työllä taas on suora yhteys Ilmarisen eläkemaksukertymään ja sitä kautta koko eläkejärjestelmän rahoituksen kestävytyteen. Suomalaisyritysten menestys vaikuttaa myös Ilmarisen hoidossa olevien eläkevarojen tuottoihin esimerkiksi pörssiosakkeiden arvonmuutosten muodossa.

VASTUULLISUUS OSANA SIOITUSPÄÄTÖKSIÄ

Ilmarisen näkemys on, että eläkevarojen vastuullinen ja pitkäjänteinen sijoittaminen on keskeinen osa tuottavaa sijoitustoimintaa ja tehokasta riskienhallintaa. Sijoituspäätöksemme vaikuttavat paitsi sijoitustemme tuottoihin, myös monien yritysten talouteen, kun päätämme osallistumisesta osakeantteihin, joukkovelkakirjaemissioihin tai muihin rahoitushankkeisiin.

Vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa sitä, että sijoituspäätöksiä tehtäessä huomioimme taloudellisten näkökohtien lisäksi myös ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyvät asiat. Yritystoiminnan ympäristö- ja sosiaaliset vaikutukset sekä hallintotapa vaikuttavat yrityksen tuottoihin, kustannuksiin ja maineeseen ja heijastuvat näin ollen merkittäväällä tavalla myös Ilmarisen sijoitustuottoihin.

ILMARISEN SUURIMMAT KOTIMAISET NOTEERATUT OSAKEOMISTUKSET

Milj. euroa	31.12.2015	31.12.2014	Prosentteina	31.12.2015	31.12.2014
Sampo Oyj A	218	223	Digia Oyj	14,58	14,58
Kone Oyj	188	212	PKC Group Oyj	12,16	12,23
Nokia Oyj	184	359	Basware Oyj	10,76	10,70
Neste Oyj	181	73	Technopolis Oyj	10,41	10,41
Wärtsilä Oyj Abp	168	148	CapMan Oyj	8,32	8,32
Citycon Oyj	152	117	Martela Oyj	8,07	8,07
Fortum Oyj	143	81	Munksjö Oyj	8,03	5,98
Stora Enso Oyj	143	79	Incap Oyj	7,61	7,61
UPM-Kymmene Oyj	123	176	Componenta Oyj	7,15	7,15
Metsä Board Oyj	112	70	Citycon Oyj	7,13	7,63

Kansainvälisten normien kunnioittaminen

Allekirjoitimme YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) ensimmäisenä suomalaisena sijoittajana vuonna 2006. Edellyttämme, että omistamamme yhtiöt noudattavat kansallisen lainsäädännön lisäksi YK:n Global Compact -periaatteita ja niiden taustalla olevia kansainvälisiä normeja kuten ILO:n työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia sekä Rion julistusta kestävä kehityksen edistämisestä.

Ulkopuolinen palveluntarjoaja käy arvopaperisijoituksemme läpi kaksi kertaa vuodessa ja raportoi havaitsemistaan normirikkomuksista ja rikkomusepäilyistä. Läpikäynti kattaa Ilmarisen suorat sijoitukset listattuihin osakkeisiin, yrityslainoihin sekä johdannaisiin, joiden kohde-etuutena on yksittäinen yritys. Vuoden 2015 päättyessä 91 % suorista listatuista osakesijoituksistamme ja 44 % koko sijoitusvarallisuudestamme oli seuloitu normirikkomusten osalta. Otamme tiedossamme olevat normirikkomukset huomioon tehdessämme

uutta sijoituspäätöstä ja seuraamme säännöllisesti uusia rikkomusepäilyjä. Normirikkomukset voivat johtaa myös sijoituskohteiden poissulkemiseen sijoitusuniversumistamme.

Integroitu vastuullisuusanalyysi

Vastuullisuusanalyysi on integroitu sijoituskohteiden valintaan eli se ei ole irrallinen toiminto. Vuoden 2015 aikana systemaattisesti sijoitustoimintaan ottamalla käyttöön vastuullisen sijoittamisen luokitukset. Luokitusten perustana on yhdistelmä kolmansien osapuolien tuottamia vastuullisuusluokituksia, joita mukautamme sisäisellä ja ulkoisista lähteistä saatavalla analyysillä.

Kiinnitimme erityistä huomiota luokituksen tekniseen implementointiin. Luokitukset ja niihin liittyvä vastuullisuusanalyysi ja mahdolliset muutokset ovat nyt salkunhoitajiemme nähtävillä yrityksen taloudellisten lukujen rinnalla. Vastuullisuusluokitukset kattavat jo 91 % listatuista osakesijoituksistamme.

Vastuullinen sijoittaminen eri omaisuuslajeissa

Vastuulliseen sijoittamiseen liittyy omaisuuslajikohtaisia erityispiirteitä. Suorien listaamattomien osakkeiden ostamista ja sijoituslainojen myöntämistä varten laadimme vuoden 2015 aikana toimialakohtaiset vastuullisuuskysymykset niille yrityksille, joiden liiketoimintaan liittyy korkea vastuullisuusriski. Selvityksen laajuus voi vaihdella riippuen kyseessä olevan sijoitusmahdollisuuden kokoluokasta, toimialasta ja riskeistä. Pidämme vastuullisuusasioita esillä myös keskusteluissa listaamattomien yritysten johdon kanssa.

Kun teemme rahastosijoituksia ja valitsemme rahastoja, arvioimme laajasti rahastoyhtiön vastuullisen sijoittamisen toimia, sillä rahastosijoituksia hallinnoivalla ulkopuolisella varainhoitajalla on päätöksentekovalta rahastoissa. Vuonna 2015 määritimme rahastojen valintaa koskevat minimivaatimukset, joiden mukaan edellyttämme varainhoitajilta rahastoja koskevia vastuullisen sijoittamisen periaatteita, vastuiden ja roolien selkeää määrittelyä, vastuullisuusanalyysin integrointia osaksi sijoituspäätöksiä sekä raportointia sijoittajille. Varainhoitajalla ei tarvitse olla kaikkia edellä kuvattuja periaatteita ja prosesseja käytössä rahastosopimusta tehtäessä, vaan varainhoitaja voi kehittää niitä yhteistyön aikana.

Sijoituspäätöksenteko kehitty

Laadimme vuonna 2015 aikaisemman omistajapolitiikan pohjalta [omistajaohjauksen periaatteet](#) ja [vastuullisen sijoittamisen periaatteet](#), jotka Ilmarisen hallitus hyväksyi. 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 johtoryhmään kuuluu toimitusjohtaja sekä sijoitus- ja lakiasiantuntijoiden edustajia ja se koostuu vähintään 4–6 kertaa vuodessa ja tarvittaessa useammin.

Sijoituslinja vastaa operatiivisesta vastuullisuusanalyysistä ja sen integroinnista valintaprosessiin sekä omistamiemme sijoitusten vastuullisuusseurannasta.

Vuonna 2016 jatkamme vastuullisuusanalyysin implementointia sijoituspäätöksentekoon. Seuraamme myös mm. vastuullisuusanalyysityökalujen ja vastuullisen sijoittamisen teemojen kehitystä. Lisäksi aiomme tarkastella sijoituskohteita, jotka hyötyvät vastuullisuusasteiden ratkaisemisesta ja täyttävät samalla sijoitustoimintamme tuottovaatimukset.

ILMARISEN SIOJITUSKOYTEIDEN NORMIKARTOITUS YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISTEN KYSYMYSTEN SUHTEEN 2015 (FS11)

Osuus kaikista luokan sijoituskohteista (%)

Normikartoitettujen listattujen osakkeiden osuus	91 %*
Normikartoitettujen korkosijoitusten osuus	79 %**
Normikartoitettujen sijoitusvarojen osuus koko sijoitusvarallisuudesta	44 %

* Normikartoitus tehtiin marraskuussa 2015 kaikkien silloisten suorien listattujen osakesijoitusten osalta (100 %). Sen jälkeen on hankittu uusia suoria listattuja osakkeita, minkä vuoksi normikartoitettujen osakkeiden osuus kaikista sijoitussalkussa vuoden päättyessä olleista suorista listatuista osakkeista oli 91 %.

** Myös korkosijoitusten osalta normikartoitus tehtiin marraskuussa 2015. Kartoitus kattoi tuolloin kaikki korkosijoitukset valtionlainoja lukuun ottamatta. Kartoituksen jälkeisten sijoitussalkun muutosten vuoksi normikartoitettujen korkosijoitusten osuus oli vuoden päättyessä 79 % kaikista korkosijoituksista.

ILMARISEN YHTIÖKOKOUSAKTIIVISUUS 2015 (KPI)	Yhtiökokousten lukumäärä	Osallistumisaste
Osallistuminen listattujen suomalaisyhtiöiden yhtiökokouksiin	75	89 %
Osallistuminen listaamattomien suomalaisyhtiöiden yhtiökokouksiin	20	100 %
Äänestäminen ulkomaisten yhtiöiden varsinaisissa yhtiökokouksissa	11	

AKTIIVINEN OMISTAJUUS

Ilmarinen on merkittävä omistaja suomalaisissa yhtiöissä ja keskeinen taloudellinen toimija suomalaisessa yhteiskunnassa. Olemme aktiivinen omistaja, mikä tarkoittaa mm. 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 sisältäen myös vastuullisuusnäkökohdat. Lisäksi kerromme mm. millaisia odotuksia meillä on yhtiökokousten esityslisistä, palkitsemisjärjestelmistä ja hallituksen kokoonpanosta.

Osallistuminen nimitystoimikuntiin, yhtiökokouksiin ja hallitustyöskentelyyn

Osallistumme useiden merkittävien suomalaisten pörssiyritysten hallitusten jäsenten nimitysprosesseihin. Nimitysprosesseissa edistämme omistamiemme yritysten ammattitaitoista hallintoa ja johtamista. Nimitystoimikuntajäsenyydet on lueteltu [verkkosivuillamme](#).

Osallistuimme vuoden 2015 aikana 75 suomalaisen pörssiyrityksen yhtiökokoukseen, joka vastaa 89 % omistamiemme suomalaisista listayhtiöistä. Osallistuimme myös 20 listaamattoman suomalaisyhtiön yhtiökokoukseen, joka vastaa 100 % omistamiemme suomalaisista listaamattomista yhtiöistä. Raportoimme vuosittain osallistumisestamme yhtiökokouksiin ja mahdollisista äänestyksistä [verkkosivuillamme](#).

Vastuullisen sijoittamisen asiantuntijamme kokoaa jokaiseen yhtiökokoukseen äänestysohjeet. Ohjeiden laadinnassa otamme huomioon hallitusten jäsenten riippumattomuuden, palkitsemisen ja yhtiökokouksessa haettavat valtuudet esimerkiksi

osakeanteihin ja omien osakkeiden ostoon. Kiinnitämme huomiota myös siihen, että omistamiemme yritysten hallituksissa on molempien sukupuolien edustajia.

Ilmarisen johtajia on joidenkin suomalaisten pörssiyritysten hallituksissa. Esimerkiksi toimitusjohtajamme Timo Ritakallio on Outotecin hallituksen jäsen. Edustajiamme on myös useiden listaamattomien suomalaisyritysten hallituksissa.

Tiedot kaikista ilmarislaisten hallituspaikoista on lueteltu [verkkosivuillamme](#).

Vuoropuhelu ja vaikuttamisprosessit

Käymme keskustelua omistamiemme yhtiöiden kanssa suoraan yhtiön johdon ja tarvittaessa hallituksen kanssa. Vuonna 2015 tapasimme omistamiemme suomalaisten pörssiyritysten johtoa säännöllisesti. Yhteensä tapasimme 73 yrityksen ylintä johtoa. Tämä vastaa 82 % omistamiemme yrityksistä, jotka on listattu Helsingin pörssiin. Kun otetaan huomioon kaikki Ilmarisen osakeomistukset, olimme vastuullisuusasioissa yhteydessä niinkään 73 yrityksen kanssa (17 % kaikista omistamiemme yrityksistä). Keskustelimme esimerkiksi molempien sukupuolten edustuksesta hallituksessa, toiveestamme verojalanjäljen raportointiin, vastuullisesta raaka-ainehankinnasta, kansainvälisten hankkeiden

vaikutuksista paikallisväestöön ja yhdistymisvapaudesta.

Jos omistamamme yhtiö rikkoo systemaattisesti YK:n Global Compact -periaatteita, syvennämme vuoropuhelua vaikuttamisprosessiksi, joka tähtää epäsuotavan toiminnan loppumiseen ja vastuullisten toimintatapojen omaksumiseen. Mikäli epäsuotava toiminta ei lopu vaikuttamisen seurauksena, viimeisenä keinonamme on omistuksesta irtautuminen.

Ilmarisen sijoitusorganisaatio päättää vaikuttamisprosessin kohteista ja toimintavoista. Vaikutamme yrityksiin sekä yksin että palveluntarjoajamme ja muiden sijoittajien kanssa. Erityisesti Nordic Engagement Cooperation -yhteistyössä vaikutamme yrityksiin norjalaisen KLP:n ja ruotsalaisen Folksammin kanssa. Julkaisemme tästä vaikuttamistyöstä vuosittain erillisen vuosikertomuksen Ilmarisen verkkosivuilla.

Ilmarisen sijoitussalkkuun vuoden 2015 päättyessä kuuluneista yhtiöistä vaikuttamisen kohteena tai tarkkailussa oli 11 yritystä mm. työoloihin, lapsityöhön ja ympäristöhaittoihin liittyvien normirikkomusten vuoksi. Viisi vaikuttamisprosessia päätettiin vuoden 2015 aikana, koska yhtiöt joko muuttivat toimintatapojaan vastuullisemmiksi tai luovimme omistuksista. Perustimme vuoden 2015 aikana myös tarkkailulistan. Tarkkailulistalla on yrityksistä, joiden toimintaan liittyviä vahvistettuja tai epäiltyjä normirikkomuksia seuraamme säännöllisin väliajoin varmistaaksemme odotetun kehityksen.

ILMARISEN VUOROVAIKUTUS YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISISSA KYSYMYKSISSÄ SIOJITUSSALKKUUN KUULUVIEN YRITYSTEN KANSSA 2015 (FS10)

Lukumäärä

Sijoitussalkkuun kuuluvat yhtiöt, joiden kanssa käyty vuoropuhelua ympäristö- tai sosiaalisista kysymyksistä	73 kpl (17 % kaikista suoran osakesalkun yhtiöistä)
Vuoden päättyessä sijoitussalkkuun kuuluvat yhtiöt, jotka olivat vaikuttamisprosessissa tai tarkkailussa	11
Vuoden aikana päättyneet vaikuttamis-/tarkkailuprosessit sijoituskohteina olleissa yhtiöissä	5

Aktiivisen omistajuuden keinot monipuolistuvat

Vuoden 2015 aikana järjestimme uutena yhteistyömuotona ihmisoikeuksia käsittelevän työpajan ruotsalaisten AP1–4-rahastojen, norjalaisen Folktryggfondetin ja tanskalaisen ATP:n kanssa. Kutsuimme työpajaan johtavia pohjoismaisia yrityksiä, joiden liiketoiminnassa on merkittäviä ihmisoikeusriskejä. Omistamistamme yrityksistä paikalla oli 28, joista 14 oli suomalaista. Työpajassa yritykset oppivat toisiltaan ja saivat uusia ideoita ihmisoikeustyöhönsä. Tilaisuudessa koulutuksen piti Shift, joka on kansainvälisesti arvostettu ihmisoikeuskouluttaja.

ILMASTOVAIKUTUKSET

Näkemyksemme mukaan ilmatoriskit tulevat vaikuttamaan tulevaisuudessa sijoitusten tuottoihin esimerkiksi lainsäädännön muutosten kautta tai suorina ilmasto-vaikutuksina. Ilmatoriskit johtavat myös tiettyjen sijoituskohteiden karttamiseen. Myös sidosryhmämme odottavat avoimuutta ilmatoriskien arvioinnin ja altistuman suhteen. Tämän vuoksi olemme vuoden 2015 aikana kehittäneet ilmastomuutoksiin liittyvien riskitekijöiden sisällyttämistä osaksi sijoituspäätöksiämme.

Arvopaperisijoittamisen ilmastovaikutukset

Ilmastovaikutusten arviointia sijoitustoiminnassa johtaa Ilmarisen omistajapolitiikan johtoryhmä. Olemme mukana CDP:n (entinen Carbon Disclosure Project) aloitteessa, jossa suuret sijoittajat lupaavat mitata ja raportoida sijoitussalkkujensa hiilijalanjäljen vuosittain. Teetimme ensimmäisen suoran

osakesalkun hiilijalanjälkilaskennan keväällä 2015. Suuriin hiiliriskeihin voimme reagoida kahdella tavalla: joko yritämme vaikuttaa yrityksen toimintaan tai, jos koemme riskit liian suuriksi ja nopeasti realisoituviksi, irtaannumme sijoituksista.

Ensimmäisen hiililaskennan perusteella Ilmarisen osakesalkun hiili-intensiteetti oli 485 tCO₂/MEUR*. Näin ollen totesimme Ilmarisen suoran osakesalkun hiili-intensiteetin 3,5 % vertailuindeksiämme** matalammaksi. Lisäksi sijoituskohteidemme maanalaisten fossiilisten polttoaineiden varantojen potentiaaliset päästöt osoittautuivat 11 % vertailukohdettamme matalammiksi. Laskennan seurauksena luovuimme omistuksesta kolmessa yhtiössä ja lähes tyimme auto- ja sähköalan yrityksiä sijoittajakirjein yhdessä muiden sijoittajien kanssa. Jatkossa mittaamme osakesalkkumme hiilijalanjäljen ja arvioimme omistamiemme yhtiöiden hiiliriskejä vuosittain. Lisäksi aiomme vuoden 2016 aikana ottaa vastuullisuusluokitukseemme muutamia uusia ilmastokriteerejä, jotka vaikuttavat siten myös sijoituspäätöksiimme.

Vuonna 2015 annoimme myös BP:n ja Royal Dutch Shellin varsinaisiin yhtiökoukuihin yhdessä muiden sijoittajien kanssa osakkeenomistajien ehdotukset, joissa edellytimme yhtiöiltä laajempaa raportointia ilmastostrategiasta ja ilmastomuutoksen

vaikutuksista yhtiöiden liiketoimintaan. Molemmat yhtiöt suosivat ehdotusten hyväksymistä ja yhtiökokousten enemmistöäänestikin niiden puolesta.

Kiinteistösisjoittamisen ilmastovaikutukset

Rakennetulla ympäristöllä on merkittäviä ilmastovaikutuksia, jotka on otettava huomioon rakennusten kehitysnäkymiä arvioitaessa. Vuoden 2015 aikana teetimme Helsingin Kalasatamaan rakennettavalle kauppakeskus REDille rakentamisen aikaisen hiilijalanjälkilaskennan. Kauppakeskusten rakentamisen hiilijalanjälki on 53 600 tCO₂e, ja rakennusmateriaalien käytön ominaishiilijalanjälki 361 kg CO₂e/m².

Vuodesta 2016 alkaen ryhdymme laskemaan asuntotuotantomme koko elinkaaren aikaista hiilijalanjälkeä rakennuttamisesta ylläpitoon ja mahdolliseen purkuun. Asuntotuotannosta aiomme edetä kaiken uudisrakennuttamisen kasvihuonekaasupäästöjen elinkaarilaskentaan. Hiilijalanjälkimittaus auttaa meitä etsimään toimenpiteitä, joilla rakentamisen kasvihuonepäästöjä voisi pienentää. Uskomme rakennusten hiilijalanjäljen vaikuttavan myös käyttäjien valintoihin.

Suurin osa rakennuksen koko elinkaaren hiilijalanjäljestä aiheutuu käytön aikana, mutta valtaosa käytön aikaisiin hiilipäästöihin vaikuttavista valinnoista tehdään jo

* Osakesalkun hiili-intensiteetti kuvaa sijoituskohteiden aiheuttamien hiilidioksidiekvivalenttien eli kaikkien kasvihuonekaasujen määrää tonneina per sijoitettu miljoona euroa. Luku on laskettu 30.4.2015, jonka jälkeen sijoitussalkkuun on tehty muutoksia.

**Vertasimme hiilijalanjälkeämme niiden vertailuindeksien yhdistelmään, jota käytämme myös taloudellisten tuottojen arviointiin.

rakentamisen aikana. Rakennusten ylläpidon aikana suurimmat ilmastovaikutukset on puolestaan energiankulutuksella. Uusien rakennushankkeiden yhteydessä teemme energiasimuloinnit ja kartoitamme uusiutuvan energian, erityisesti maalämmön, potentiaalia ja kannattavuutta rakennusten energianlähteenä. Seuraamme myös rakennusalan toimijoiden kokemuksia eri vähäpäästöisistä rakennusmateriaaleista, kuten puusta, omaa rakennesuunnitteluamme varten.

VAIKUTUKSET RAKENNETTUUN YMPÄRISTÖÖN

Ilmarinen on yksi Suomen suurimpia kiinteistösijoittajia sekä merkittävä rakennuttaja ja kiinteistöpalveluiden tilaaja. Meillä on kiinteistövarallisuutta yhteensä 3,9 miljardin euron edestä. 20 prosenttia omistamistamme kiinteistöistä on asumiskäytössä ja 80 prosenttia on erilaisia toimitiloja. 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 kulkuyhteyksien päässä. Rakennuttamistoiminnallamme ja tilaamillamme kiinteistöpalveluilla on myös työllistävä ja verokassaa kartuttava vaikutus.

Kehitämme rakennettua ympäristöä tasapainoisesti ja pitkäjänteisesti ja huomioimme kiinteistösijoitusten suunnittelussa kaupungistumisen. Esimerkiksi vuonna 2015

sijoitimme pääasiassa paikkakunnille, joissa väestö kasvaa, kuten Helsinkiin ja Berliiniin. Ulkomailla sijoitimme kiinteistöihin myös Brysselissä ja Yhdysvalloissa.

Kiinteistöjen ylläpito ja kunnostus

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

Etsimme kiinteistöjen ylläpitoon aina parasta osaamista. Muutimme kiinteistöjen johtamispalveluiden toimintamallia vuoden 2015 aikana niin, että siirryimme yhdestä kiinteistöjen ylläpidosta ja vuokrauksesta vastanneesta palveluntarjoajasta neljään eri alojen erityisasiantuntijaan. Esimerkiksi energia-asioiden johtaminen otettiin kiinteistöjen ylläpidossa omaksi osa-alueekseen, jota hallinnoi nyt teemaan erikoistunut palveluntarjoaja.

Olemme sitoutuneet toimitilakiinteistöjen energiatehokkuussopimukseen (**TETS**) ja vuokra-asuntojen energiatehokkuussopimukseen (**VAETS**).

Näiden kiinteistöjen osalta olemme vuoden 2015 aikana toteuttaneet 1 099 MWh edestä energiansäästötoimenpiteitä. Teimme energiansäästöhankkeita useissa kiinteistöissä mm. valaistuksen uusimisen, jäähdytysjärjestelmien sekä kiinteistön teknisten järjestelmien käytön ohjausten osalta. Vedensäästötoimenpiteinä uusimme neljän

ENERGIANSÄÄSTÖ ILMARISEN OMISTAMISSA KIINTEISTÖISSÄ (KPI)	2015	2014	2013
Energiansäästötoimenpiteillä saavutettu laskennallinen energiansäästö (MWh/vuosi)	1 099	4 467	2 743

ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN ENERGIAINTENSITEETTI (CRE1)	2015	2014	2013
Asuntojen energiankulutus (kWh/m ² /vuosi)	151	151	148
Toimitilojen energiankulutus (kWh/m ² /vuosi)	200	198	200

ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN VESI-INTENSITEETTI (CRE2)	2015	2014	2013
Asuntojen vedenkulutus (m ³ /m ² /vuosi)	1,07	1,11	1,08
Toimitilojen vedenkulutus (m ³ /m ² /vuosi)	0,28	0,26	0,26

asuinkiinteistön vesikalusteet vettä säästäviksi kalusteiksi. Se, että omistamissamme kiinteistöissä on sekä energia- että vesi-intensiteetti pysynyt säästötoimenpiteistä huolimatta keskimäärin samalla tasolla viimeisten vuosien aikana, selittyy kiinteistöjen vuokralaisten energian- ja vedenkulutuksella, joka paikka paikoin ylittää investoinneilla saavutetut säästöt kiinteistöissä.

Teemme tiivistä yhteistyötä vuokralaisten kanssa sijoituksen elinkaaren eri vaiheissa. Tarjoamme toimitilavuokralaisillemme yhteistyötä ympäristöasioiden edistämiseksi esimerkiksi rahoittamalla energiatehokkaita ratkaisuja.

Vuoden 2016 aikana Ilmarisen kiinteistöjen energianhallinta siirtyy uudelle energiamanagerille. Teetämme jokaiselle kiinteistölle vuoden 2016 aikana energiatehokkuuden pitkän tähtäimen suunnitelman

(energia-PTS), jolla energiansäästötoimenpiteet saadaan entistä paremmin hallintaan ja energia-asioiden huomioiminen varmistetaan kaikkien korjaustoimenpiteiden yhteydessä. Päivittäisen energiankäytön hallintaa tehostamme liittämällä merkittävimmät kiinteistöt energiamanagerin etähallintaan. Vuodelle 2016 hankesuunnitteluvaiheessa ovat mm. energiansäästöön Graniittitalossa tähtäävä ESCO-hanke ja 300 kWp:n aurinkosähköjärjestelmän asentaminen Ilmarisen pääkonttorin katolle.

Kiinteistösijoittamisen yhteiskunnalliset vaikutukset

Omistamme useita kaupunkikuvallisesti merkittäviä rakennuksia erityisesti Helsingin keskustassa. Kiinteistöjen kunnostamisen yhteydessä otamme huomioon rakennusten kulttuuriarvot ja vaikutukset yhteisöihin. Näiden näkökulmien merkitys on mielestämme viime vuosina kasvanut. Rakennushankkeissa teemme tiivistä yhteistyötä viranomaisten kanssa. Sellaisten kiinteistöjen kulttuuri- ja tunnearvoa, joita ei ole suoraan suojelu kaavassa tai rakennuslaissa, on kuitenkin vaikeampi tunnistaa, kuten Maximin elokuvateatterin tapaus meille opetti.

Tarkoituksenamme oli kunnostaa Helsingissä sijaitsevan Maximin elokuvateatterin kiinteistö hotelliksi, mutta elokuvateatterin säilyttämiseksi järjestäytyneen Pelastetaan Maxim -kansanliikkeen kanssa käydyn vuoropuhelun seurauksena päätimme säilyttää teatterisalit ja jopa lisätä niitä yhdellä. Kiinteistösijoittamisessa meidän on kuitenkin muun sijoittamisen tavoin noudatettava lain edellytystä tuottavasta ja turvaavasta sijoitustoiminnasta. Tuottavuuden edellytyksen täyttämiseksi Maximin elokuvateatterin rinnalle kiinteistöön kunnostetaan myös hotellihuoneistoja.

Toinen vuoden 2015 aikana yhteiskunnallista keskustelua herättänyt kiinteistöjen käyttöä koskeva seikka oli turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusten perustaminen Ilmarisen kiinteistöihin. Kartoitimme tyhjillään olevia kiinteistöjämme, kun Suomessa ilmeni tarve löytää pikaisesti tiloja turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskuksille. Vuokrasimme kaksi kiinteistöä Luona Oy:lle, joka vastaa keskusten toiminnasta kiinteistöissä kokonaisuudessaan. Toinen kiinteistöistä siirtyi vuoden 2015 aikana Luona Oy:n emoyhtiön omistukseen.

Rakennuttaminen

Kiinteistöliiketoiminnan toimeenpanosta vastaavat asiantuntijat ovat laatineet rakennuttamisen suunnitteluohjeet, ja ne ohjaavat rakennuttamisen ympäristöasioiden hoitamista. 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, vedenkulutukselle, sisäilman laadulle ja rakennuksen sijainnille.

Vuoden 2015 aikana valmistui neljä rakennuttamaamme kohdetta: toimistotalo Ouluun, logistiikkakeskus Tuusulaan, kaupakeskus Lappeenrantaan ja hotelli Helsinkiin. Hotel Indigo Helsinki sai kultatason LEED-sertifikaatin ensimmäisenä hotellina Suomessa. Myös logistiikka- ja kaupakeskusrakennukset saavuttivat kultatason LEED-sertifikaatit ja toimistorakennus sai LEED-ympäristöluokituksen parhaan, platinatason sertifikaatin. Lisäksi vuonna 2014 valmistuneelle Porin Puuvillan kaupakeskukselle myönnettiin vuoden 2016 alussa platinatason LEED-luokitus.

LEED-sertifioinnin lisäksi edellytämme kaikilta palveluntuottajiltamme tilaajavastuulain noudattamista, ulkomaisten työntekijöiden palkkausta suomalaisten työehtosopimusten mukaisesti, harmaan talouden torjuntaa ja työturvallisuuden käytäntöjen omaksumista. Olemme mukana kehittämässä näitä käytäntöjä kiinteistö- ja rakennusosalalla esimerkiksi osallistumalla rakennusalan järjestö RAKLIn työryhmiin ja julkiseen keskusteluun. Rakennuttamisessa seuraamme myös työterveyttä ja turvallisuutta kartoittavia mittareita.

HOUKUTTELEVA TYÖNANTAJA

ENERGISOIVA TYÖPAIKKA

Tavoittelemme työeläkealan parasta asiakaskokemusta. Uskomme, henkilöstön kokemus omasta työpaikastaan heijastuu suoraan asiakaskokemukseen, joten tyytyväinen henkilöstö on avain tavoitteessa onnistumiseen. Työyhteisömme energisointi onkin yksi neljästä painopisteestä Ilmarisen strategiassa vuosille 2016–2020.

Haluamme olla esikuva siinä, kuinka työ ja työyhteisö voivat tukea ihmisen vireyttä. Tätä tavoitetta tukee mm. uudistunut toimitalamme, jonka saimme kokonaisuudessaan käyttöön vuoden 2016 alussa. Monitoimitila tarjoaa ratkaisuja, jotka sopivat erilaisiin työtilanteisiin. Sen keskeisiä tavoitteita on tukea vireyttä ja hyvinvointia sekä edistää vuorovaikutusta ja jatkuvan parantamisen kulttuuria. Halusimme myös entistä paremmin mahdollistaa paikasta riippumattoman työskentelyn, joten lisäsimme liikkuvien työvälineiden käyttöä merkittävästi vuonna 2015. Monelle muutto omasta työhuoneesta oli suuri muutos ja siihen liittyi etukäteen myös paljon epävarmuutta. Mittaukset osoittavat kuitenkin, että valtaosa henkilöstöstä on tyytyväinen etenkin toimitalojen valoisuuteen, brändin mukaiseen ilmeeseen

sekä mahdollisuuden nopeasti vaihtaa tietoa ja näkemyksiä työn alla olevista asioista.

Henkilöstön kokemus työyhteisöstään vaikuttaa myös siihen, miten innovatiivinen Ilmarinen on ja miten fiksuja käytäntöjä synnyttämme yhdessä. Energinen ja hyvinvoiva henkilöstö auttaa Ilmarista kasvamaan kannattavasti sekä toimimaan tuottavasti ja tehokkaasti.

Henkilöstön kokemus työyhteisöstä hyvällä tasolla

Energisoiva työpaikka edellyttää toimivaa ja osallistavaa yrityskulttuuria, hyvää johtamista ja myös kykyä johtaa itseään. Noudatamme Ilmarisessa omia johtamisen periaatteitamme sekä työyhteisöperiaatteita. Vuosittain tehtävä ilmapiirikysely osoittaa, että nämä periaatteet on sisäistetty hyvin.

Henkilöstökyselyn tulosten perusteella esimiesten alaisiltaan saama arvio johtamisen periaatteiden toteutumisesta pysyi vuonna 2015 hyvällä tasolla ja sai arvosanan 3,9 asteikolla 1–5. Erityisen hyvää palautetta esimiehet saivat onnistumisen tukemisesta, oikeudenmukaisuudesta ja rohkeaan ajatteluun kannustamisesta, joissa kaikissa arviot olivat yli 4. Lisäksi olemme joitakin

vuosia seuranneet ilmapiiritutkimuksen avulla, kuinka läheiseksi ja luotettavaksi henkilöstö kokee yhtiön johdon. Indeksit nousivat vuosittain, mutta säilyivät edelleen kehittämiskohteena. Olemme muun muassa aloittaneet niin sanotut kvartaalikalat, joiden yhteydessä toimitusjohtaja kertoo ajankohtaisista asioista.

Seuraamme myös työyhteisöperiaatteidemme toteutumista arjessa. Tulosten mukaan yhdessä sovitut periaatteet toteutuvat hyvin: asteikolla 1–5 työyhteisöperiaatteiden koettiin vuonna 2015 toteutuvan keskimäärin tasolla 3,8. Erityisen korkeaksi vastaajat arvioivat työyhteisön hyvän hengen, asiakaslähtöisyyden ja arvojen ja pelisääntöjen kunnioittamisen, joissa kaikissa arviot olivat yli 4.

Johtamisen periaatteiden ja työyhteisöperiaatteiden lisäksi ilmapiiritutkimus ilmentää henkilöstön kokemusta omasta työstään sekä Ilmarisen työnantajakuvaa. Vuonna 2015 henkilöstökyselyn kokonaistulos oli 3,8 asteikolla 0–5. Tulos on lähes samalla hyvällä tasolla kuin edellisellä vuonna. Kyselyä tosin muokattiin jonkin verran, joten tulokset eivät ole täysin vertailukelpoisia. Henkilöstökyselyn mukaan erityisen vahvaa Ilmarisen työntekijöiden keskuudessa on sitoutuneisuus



suus organisaatioon sekä kokemus työn merkityksellisyydestä.

Kehittämiskohteiksi olemme tunnistanee henkilöstökyselyn tulosten perusteella muun muassa työtehtävien tasaisen ja oikeudenmukaisen jakautumisen työyhteisössä sekä työntekijöiden aidon kuuntelemisen päätöksenteossa. Ilmarisen johtoryhmä käsittelee tulokset tuoreeltaan ja päättää kehitystoimenpiteistä sekä niihin liittyvistä tavoitteista. Seurannan tueksi teemme tarpeen mukaan nopeampia ja kevyempiä pulssimittauksia.

Kaiken kaikkiaan henkilöstömme viihtyy meillä hyvin: ilmarilaisuus kestää keskimäärin 18 vuotta. Vuonna 2015 vakituisen henkilöstömme lähtövaihtuvuus oli vain 5,5 % ja eläkkeelle työntekijämme jäivät keskimäärin 63,3-vuotiaina. Eläkkeellejäämisiensä laskennassa otamme huomioon kaikki eläkelajit.

ILMARISEN HENKILÖSTÖN VAHTUVUUS 2015 (G4-LA1)	Yhteensä	Vakituiset	Määräaikaiset
Uudet työsuhteet	41	16	25
Päättäneet työsuhteet	48	30	18

ILMARISLAISTEN ELÄKKEELLEJÄÄMISIKÄ	2015	2014	2013
Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä	63,3 vuotta	62,6 vuotta	63,3 vuotta

ILMARISEN HENKILÖSTÖN RAPORTOIMAT KOULUTUSTUNNIT 2015* (G4-LA9)	2015
Koko henkilöstön keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	13 h/hlö
Naisten keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	15 h/hlö
Miesten keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	10 h/hlö
Johtoryhmän jäsenten keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	8 h/hlö
Keskijohdon keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	12 h/hlö
Ryhmäesimiesten keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	13 h/hlö
Toimihenkilöiden ja asiantuntijoiden keskimääräiset koulutustunnit vuodessa	19 h/hlö

* Luvuissa on huomioitu vain henkilöstön raportoidut koulutukset. Henkilöstö ei raportoi kaikkia osallistumisia varsinkaan ulkopuolisten tahojen järjestämiin koulutuksiin.

Työyhteisön energisointi keskiössä

Ilmarinen johto on sitoutunut työyhteisön kehittämiseen. Vuonna 2016 johtajien tuloskorteilla on ilmapiirikyselystä koottu indeksi, joka kuvaa työyhteisön energisyyden kehittymistä. Energisoivan työyhteisön vahvistamiseen liittyvät toimenpiteet on koottu kehitysohjelmaan, jossa on hyvin kattava kirjo toimenpiteitä – aina johtamisjärjestelmän tarkistamisesta liikunnan ja hyvän ravinnon valintoihin. Tarkoituksena on myös kiteyttää ja virtaviivaistaa vuoden 2016 aikana kaikki toimintakulttuuriamme ohjaavat periaatteet. Tiivistettynä uskomme niiden ohjaavan toimintaamme tehokkaammin.

Ilmarisen satsaus työterveyshuoltoon on perinteisesti ollut merkittävä. Jatkossa yksi työyhteisön energisointiohjelmamme vaikuttavuuden mittari on henkilöstön terveysprosentti eli niiden henkilöiden määrä, jotka eivät ole olleet lainkaan poissa töistä sairauden takia raportointivuoden aikana.

Energisoivaa työyhteisöä tukee sekin, että käynnistimme alkuvuodesta 2016 Wauhdittamon: uuden tavan luoda ja käsitellä toimintaamme parantavia innovaatioita. Parissa viikossa henkilöstömme tuotti noin 300 ideaa, joista seulomme toteutukseen viettävät ideat.

Osaamisen kehittäminen jatkuvaa

Ilmarisessa suositeltavat osaamisen kehittämisen keinot perustuvat ajatukseen, että 70 % oppimisesta tapahtuu työssä oppimisena, 20 % ns. mallioppimisena (esim. palaute, mentorointi, coaching) ja vain 10 % perinteisissä koulutuksissa. Kannustamme työntekijöitä kartuttamaan osaamistaan työn ohessa mm. seuraamalla oman alan uutisia ja koulutustarjontaa. Varsinaiset koulutukset järjestämme havaitun tarpeen perusteella ja ne myös räätälöidään henkilöstömme tarpeisiin. Olemme todenneet, että todellisten tarpeiden pohjalta räätälöidyt koulutukset ovat huomattavasti vaikuttavampia kuin yleisen koulutustarjonnan perusteella valitut koulutukset. Sopimalla esimiehen kanssa työntekijät saavat myös hakeutua itsenäisesti työnsä tarpeita vastaaviin, ulkopuolisten tahojen tarjoamiin koulutuksiin.

Kaikki uudet työntekijät käyvät tulokasvalmennuksessa, jossa Ilmarisen johtajat avaavat mm. Ilmarisen roolia osana työeläkejärjestelmää, tuotteita ja palveluita, johtamista ja henkilöstöpolitiikkaa ja muita liiketoimintamme tärkeitä teemoja. Vuonna 2015 tulokkaat antoivat valmennuksille keskiarvon 4,5 asteikolla 1–5. Vuonna 2015 järjestimme lisäksi arjen sujuvaa työskentelyä helpottavan koulutuskokonaisuuden, jossa kävimme läpi aikaa säästäviä, yhteistyötä parantavia ja kokouksia tehostavia työtapoja ja -välineitä. Sujuvan arjen koulutuksiin osallistui

yhteensä 377 ilmarislaista, jotka antoivat koulutukselle keskiarvon 4,2 asteikolla 1–5. Yhteensä jokainen työntekijämme käytti keskimäärin 13 tuntia erilaisiin koulutuksiin vuonna 2015.

Sujuvan arjen koulutusten lisäksi järjestimme vuonna 2015 mm. coaching-valmennusta esimiehille, mentorointia, esiintymisvalmennusta, palautteenantovalmennusta, työeläke- ja vakuutusosaamista vahvistavaa koulutusta ja uuden eläkekäsittelyohjelman käyttökoulutusta. Myös vuonna 2016 järjestimme ainakin esiintymiskoulutusta, coaching-valmennusta ja teknisten työkalujen koulutusta.

MONIMUOTOISUUDEN EDISTÄMINEN

Näemme monimuotoisuuden laajasti; se sisältää paitsi sukupuolten välisen tasa-arvon, myös esimerkiksi osatyökykyisten, eri-ikäisten tai erilaisista kulttuuritaustoista tulevien työntekijöiden huomioimisen johtamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Uskomme, että työntekijöiden erilaiset osaamiset ja kyvykkyydet, taustat ja ominaisuudet ovat vahvuuksia, jotka parantavat yrityksen innovatiivisuutta ja tuloksentekeyttä.

Otamme monimuotoisuuden huomioon henkilöstösuunnittelussamme. Onnistuminen monimuotoisuuden johtamisessa on tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Vuonna 2015 keskityimme etenkin naisten etenemismahdollisuuksien edistämiseen osallistumalla Dialogi-hankkeeseen, jonka tavoitteena oli nostaa naisia johtotehtäviin. Dialogi-hankkeen myötä tunnistimme kehitettäviä asioita, joihin nyt pureudumme. Kehityslistalle nostimme mm. alaisten potentiaalin tunnistamisen, työnkierron esteiden purkamisen, naisten asiantuntijuuden tukemisen ja raportoinnin naisten urakehityksestä. Kehitystavoitteet on liitetty osaksi vuoden 2016 tasa-arvosuunnitelmaa. Dialogi-hankkeen seurauksena käynnistimme myös oman, yritystenvälisen mentorointiohjelman naisille yhdessä Elisan, Fujitsun, RAYn, Skanskan ja Wärtsilän kanssa.

Teemme uuden yhdenvertaisuuslain edellyttämän yhdenvertaisuussuunnitelman ensimmäistä kertaa vuonna 2016. Yhdenvertaisuussuunnitelma käsitellään vuorovaikutustoimikunnassa ja hyväksytään johtoryhmässä.

Ilmarisen monimuotoisuus on toistaiseksi kehittynyt suhteellisen hitaasti henkilöstön matalan vaihtuvuuden vuoksi. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu kuitenkin jo hyvin. Ilmarisen johtotehtävissä naisia on lähes yhtä paljon kuin miehiä: johtoryhmän jäsenistä tasan puolet on naisia ja keskijohdosta naisia on 46 %. Ryhmäesimiestasolla naisia on puolestaan huomattavasti miehiä enemmän eli 71 %. Tämä luku vastaa hyvin koko henkilöstömme sukupuolijakaumaa: 66 % työntekijöistämme on naisia ja 34 % miehiä. Sen sijaan hallintoelimissä naisten edustus on toistaiseksi vähäisempää. Ilmarisen hallituksessa naisia on 21 % ja hallintoneuvostossa 18 %.

Taulukoissa on kuvattu Ilmarisen henkilöstön määrää ja jakautumista työsuhteen, työsopimuksen, sukupuolen, iän ja organisaatiotason mukaan. Vuoden 2015 lopussa Ilmarisen vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärä oli 573 ja koko henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta.

ILMARISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TYÖSUHTEEN JA TYÖSOPIMUKSEN MUKAAN 2015 (G4-10)	Yhteensä	Naisten osuus	Miesten osuus
Vakituiset työsopimukset	542 (95 %)	357 (66 %)	185 (34 %)
• Vakituiset, kokoaikaiset työsuhteet	492 (91 %)	316 (64 %)	176 (36 %)
• Vakituiset, osa-aikaiset työsuhteet	50 (9 %)	41 (82 %)	9 (18 %)
Määräaikaiset työsopimukset	31 (5 %)	19 (61 %)	12 (39 %)

ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA HALLINTOELINTEN SUKUPUOLIJAKAUMA 2015 (G4-LA12)	Yhteensä (ikm)	Naisten osuus	Miesten osuus
Koko henkilöstö	573	376 (66 %)	197 (34 %)
Toimihenkilöt ja asiantuntijat	500	336 (67 %)	164 (33 %)
Ryhmäesimiehet	24	17 (71 %)	7 (29 %)
Keskijohto	41	19 (46 %)	22 (54 %)
Johtoryhmä	8	4 (50 %)	4 (50 %)
Hallitus	15	3 (21 %)	12 (79 %)
Hallintoneuvosto	27	5 (18 %)	22 (82 %)

ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA HALLINTOELINTEN IKÄJAKAUMA 2015 (G4-LA12)	Alle 30-vuotiaiden osuus (%)	30-50-vuotiaiden osuus (%)	Yli 50-vuotiaiden osuus (%)
Henkilöstö	4 %	58 %	38 %
Hallitus	0 %	14 %	86 %
Hallintoneuvosto	0 %	21 %	79 %

Johtoryhmä (poislukien toimitusjohtaja)	79 %
Koko muu henkilöstö	74 %

PALKKAUKSEN JA PALKITSEMISEN OIKEUDENMUKAISUUS

Perustehtävämme luonteesta ja laajuudesta johtuen Ilmarisen palkka- ja palkitsemiskäytännöt kiinnostavat monia sidosryhmiä. Siksi niistä on tärkeää viestiä läpinäkyvästi.

Palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -järjestelmistä päättää Ilmarisen hallitus. Vuonna 2015 hallitus uudisti palkitsemisjärjestelmät henkilöstörahaston kautta tapahtuvaa palkitsemista lukuun ottamatta. Palkitsemisjärjestelmä on kuvattu [verkkosivuillamme](#).

Hallituksen linjauksen mukaan Ilmarisen palkkaus on kilpailukykyistä, oikeudenmukaista ja tasa-arvoista sekä ohjaavaa ja kannustavaa. Palkitsemista ohjaa osaltaan myös kollektiivisesti neuvoteltu vakuutusalan työehtosopimus, jonka piiriin kuuluu keskijohtoa ja johtoryhmän jäseniä lukuun ottamatta koko henkilöstö eli 91 % kaikista ilmarislaisista.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien tehtävänä on kannustaa henkilöstöä ja johtoa sitoutumaan Ilmariseen sekä motivoida strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja arvojen toteutumiseen. Tavoitteemme on, että palkkaus perustuu toimen vaatavuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen ja pätevyyyteen. Tämä vahvistaa palkkauksen oikeudenmukaisuutta – muun muassa naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta. Ilmarisessa naisten ja miesten palkkaerot johtuvat pääsääntöisesti siitä, että naisten ja miesten välillä on eroja tehtävien vaatavuudessa.

Seuraamme vuosittain sekä palkkojen että palkitsemisen kehittymistä vertailuryhmiin verrattuna. Tulokset käymme läpi johtoryhmässä ja hallituksessa. Ilmarisen hallitus arvioi palkitsemisjärjestelmien toimivuutta niin ikään 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](#).

Ilmarisen yhtiökokous päätti vuonna 2015 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. Poissaolo hallintoneuvoston kokouksesta pienentää vuosipalkkiota 750 euroa/poissaolo. Hallintoneuvosto kokoontui kaksi kertaa vuonna 2015.

Ilmarisen yhtiökokous päätti vuonna 2015 pitää myös hallituksen palkkiot ennallaan. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 38 000 euroa, varapuheenjohtajan 27 000 euroa, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtajan 20 000 euroa, jäsenten 16 000 euroa ja varajäsenten 13 000 euroa. Hallituksen ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokouspalkkio on 500 euroa. Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan kokouspalkkio on 750 euroa. Hallitus kokoontui 11 kertaa vuonna 2015.

Vuonna 2015 Ilmarisen toimitusjohtaja Timo Ritakallio sai kuukausipalkasta luontoisuineen, vuosipalkkiosta ja johdon pitkän aikavälin palkkiosta koostuvaa ansiota yhteensä 714 796,35 euroa. Lisätietoja ylimmän johdon ja hallintoelinten palkitsemisesta löytyy vuoden 2015 [palkitsemisraportista](#).

LIIKETOIMINNAN EETTISET PERIAATTEET

COMPLIANCE

Hyvä hallinto ja vastuullisuus ovat Ilmarisen toiminnan lähtökohtia. Säännösten, periaatteiden ja arvojen noudattaminen kaikissa yhtiön toiminnoissa on tärkeää. Erityisesti tämä korostuu päätöksentekoprosesseissa, jotta Ilmarisen toiminta näyttäytyy myös sidosryhmien silmissä vastuullisena ja luotettavana.

Ilmarisella on päätoiminen Compliance Officer. Compliance Officerin tehtävänä on tukea johtoa ja hallitusta luotettavan hallinnon järjestämisessä ja varmistaa sääntelyn noudattaminen yhtiössä. Compliance Officer kuuluu organisatorisesti lakiasiaintoimintajohtajan alaisuuteen, mutta raportoi suoraan hallitukselle, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnalle ja toimitusjohtajalle – säännönmukaisesti ja tarvittaessa tilanteen mukaan. Hallitus vahvistaa vuosittain Compliance-toimintasuunnitelman ja seuraa sen toteutumista.

Ilmarisen tapa toimia on määritelty [Code of Conductissa](#) eli liiketoimintaperiaatteissa.

Ne linjaavat esimerkiksi, että ylläpidämme henkilöstömme tasa-arvoa ja turvallisuutta, noudatamme hyvää vakuutustapaa, emme hyväksy lahjontaa, tunnistamme ja

torjumme eturistiriitatilanteet, emme väärinkäytä sisäpiiritietoa, huolehdimme tietosuojasta, tunnemme asiakkaamme, teemme hankintamme vastuullisesti ja toteutamme vastuullista yhteistyötä työeläkealalla.

Hallitus on vahvistanut Code of Conduct -periaatteet ja niihin liittyvät sisäiset toimintaohjeet sekä toimintaamme koskevat julkiset periaatteet ja linjaukset, jotka löytyvät [verkkosivuiltamme](#).

Linjauksia on tehty mm. sisäpiiriasioista, sisäisestä valvonnasta, hankintaperiaatteista ja lahjonnan vastaisista periaatteista sekä tietojen käsittelystä.

Code of Conduct -periaatteiden ja tarkempien liiketoimintaperiaatteiden noudattaminen koskee kaikkia ilmarislaisia. Näihin molempiin liittyviä koulutuksia on järjestetty ja tilastoa koulutuksista on pidetty Ilmarisessa Compliance-suunnitelman mukaisesti vuodesta 2013 alkaen. Vuonna 2013 järjestimme 15 sisäistä koulutustilaisuutta, joihin osallistui yhteensä 134 ilmarislaisista. Sen jälkeen koulutukset olivat pari vuotta tauolla ja vuonna 2016 Compliance Officer järjestää jälleen Code of Conduct -koulutuksen, joka toteutetaan laajemmassa muodossa koko henkilöstölle ja jatkossa myös kaikille uusille

työntekijöille. Lisäksi Compliance Officer antaa tarpeen mukaan syventävää koulutusta ja tulkinta-apua käytännön kysymyksiin sekä Code of Conductista että muista toimintaohjeista.

Koulutusten lisäksi Compliance-suunnitelma vuodelle 2016 käsittää neuvontaa, ohjeistusta ja valvontaa sekä Ilmarisen toimintatapojen ja yksiköiden välisen yhteistyön ja raportoinnin kehittämistä. Tavoitteenamme on kehittää vakioituja prosesseja, jotka helpottavat liiketoiminnan päivittäistä työskentelyä.

Vuoden 2015 osalta Ilmarisen Compliance Officer arvioi yhtiön kokonaisriskitason Compliance-riskien osalta kohtalaiseksi. Ilmarinen ei saanut vuoden 2015 aikana lainsäädännön tai säännösten rikkomiseen liittyviä sakkoja tai ei-rahallisia sanktioita.

VASTUULLINEN ASIAKASTYÖ

Vastuullinen asiakastyö merkitsee vastuullisten toimintatapojen noudattamista uusasiakashankinnassa ja kaikkien asiakkaiden kohtelemista oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sekä niin, että liiketoimimme eivät tuota epäoikeutettua etua kenellekään.



Noudatamme toiminnassamme hyvää vakuutustapaa.

Ilmarisen hankintaperiaatteiden mukaisesti teemme liiketoimimme hyvän tavan mukaisin markkinaehdoin. Lisäksi sijointestemme on täytettävä tuottavuuden ja turvaavuuden edellytykset.

Työhyvinvointitoimintaan selkeämpää sääntelyä

Työhyvinvointipalveluiden tarjoaminen asiakkaille on perinteinen osa työeläkeyhtiöiden toimintaa. Työhyvinvointitoimintamme tähtää asiakasyritystemme henkilöstön työkyvyttömyysriskin pienentämiseen ja ennaltaehkäisyyn. Toiminnalla on myös tärkeä yhteiskunnallinen tavoite: työurien pidentyminen. Työhyvinvointitoiminnan on oltava tarkoituksenmukaista ja vaikuttavaa ja seuraammekin työhyvinvointihankkeidemme vaikuttavuutta järjestelmällisesti.

Finanssivalvonta (Fiva) teki vuoden 2015 aikana laajan tarkastuksen koskien työeläkeyhtiöiden työhyvinvointitoimintaa. Ilmarisen palveluita Fiva piti laadukkaina. Saimme kehuja siitä, että olemme kirjanneet toiminnan tavoitteet, periaatteet ja toimintamallit sekä seuranneet niiden noudatta-

mista. Olemme myös seuranneet hankkeidemme vaikuttavuutta ja saavuttaneet hyviä tuloksia.

Finanssivalvonnan mukaan työeläkeyhtiöiden työhyvinvointihankkeiden rahoitusta koskevat käytännöt kuitenkin vaihtelevat, riskiperusteisuus ei ohjaa rahan kohdistamista ja työhyvinvointitoiminta on painotunut liikaa uusasiakashankintaan. Tarkastuksen perusteella Fiva antoi vuoden 2016 alussa uuden määräys- ja ohjekokoelman työkyvyttömyysriskin hallinnasta työeläkeyhtiöissä. Jatkossa työhyvinvointitoimintaa voidaan rahoittaa vain TyEL-vakuutusmaksuun sisältyvällä työkyvyttömyysriskin hallintaosalla. Lisäksi asiakkaan oman rahallisen panostuksen työkyvyn edistämishankkeeseen tulee olla aina vähintään sama kuin eläkeyhtiön rahallinen panostus.

Olemme jo vuosia toivoneet työeläkeyhtiöiden työhyvinvointitoiminnalle selkeitä sääntöjä. Finanssivalvonnan uudet määräykset ja ohjeet ovatkin mielestämme askel oikeaan suuntaan. Sääntely lisää osaltaan toiminnan luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä sekä edistää kilpailua etenkin laadukkailla palveluilla. Riskiperusteisuuden tulee toteutua aina tarjouksen tekemisestä hankkeiden toteutukseen. Arvioimme asiakkaan tilaa sekä työkyvyttömyysriskin että henkilöstöjohtamisen ja työkyvyttömyysriskin hallinnan näkökulmasta.

Meillä on hyvä lähtötilanne toimia uudessa tilanteessa. Ilmarisen vahva osaaminen asiakasyritysten henkilöstön työkyvyttö-

myysriskin vähentämisessä ja paremman työelämän rakentamisessa sekä palvelujen todennettu vaikuttavuus ja seuranta ovat kilpailuetujamme. Oman asiantuntijahenkilöstömme rooli tulee jatkossa vahvistumaan asiakastyössä. Ulkoisten verkostokumppaneiden käyttöä tullaan todennäköisesti vähentämään. Jatkossa palvelumme tulevat keskittymään asiantuntemuksen, hyvien verkostojen ja digitaalisten palveluiden kautta tuotettavaan arvoon asiakkaille.

Tavoitteenamme on vuoden 2016 aikana perehdyttää koko myyntihenkilöstömme yritysvastuuseen ja siihen, mitä se merkitsee asiakastyössä. Asiakkaiden kiinnostus yritysvastuusiiohin on lisääntynyt ja tarvittaessa otamme vastuullisuusnäkökulmat esiin myös asiakastapaamisissa. Tulemme myös kehittämään työhyvinvointitoimintamme riskiperusteisuuden ja vaikuttavuuden arviointia.

Asiakaskokonaisuutta ja riskiä arvioimme toimikunnassa, johon on tähän asti kuulunut asiakkuus- ja taloustoimintojen edustajia. Uskomme toimikunnan merkityksen vahvistuvan jatkossa erityisesti asiakkaiden työkyvyttömyysriskiä arvioitaessa. Nyt olemmekin laajentamassa toimikunnan tehtävää ja kokoonpanoa.

Lisäksi olemme jo pitkään esittäneet hintakilpailun vapauttamista eläkevakuutuslalla. Tämä parantaisi eläkejärjestelmän tehokkuutta ja kannustaisi yhtiöitä entistä enemmän kilpailemaan palveluidensa laadulla.

TIETOSUOJA

Tietosuoja merkitsee Ilmarisessa yleisesti sekä henkilöiden että yritysten tietojen salassapitoa. Tietosuoja on meille korostuneen tärkeää käsittelemiemme tietojen suuren määrän ja luottamuksellisuuden vuoksi. Tietosuojaa säädellään laissa ja sääntely on lisääntymässä tulevaisuudessa. EU:n tietosuoja-asetusta sovelletaan vuodesta 2018 alkaen. Asetuksen myötä Ilmariselle rekisterinpitäjänä tulee paljon uusia velvoitteita ja rikkomuksista seuraisi suuria hallinnollisia sanktioita. Tietosuojan ongelmat vahingoittaisivat myös koko eläkejärjestelmän luotettavuutta.

Henkilötietolain lisäksi sovellamme myös toimialaamme koskevia tietojen salassapitosääntöjä. Niiden perusteella Ilmarista, vakuutusentittajia, vakuutettuja, eläkkeenhakijoita ja eläkkeensaajia sekä yhteistyö- ja sopimuskumppaneita koskevat tiedot on pidettävä salassa. Huolehdimme tietosuojan toteutumisesta mm. tietotekniikkaa, toimitilaturvallisuutta sekä henkilökunnan tietosuojaosaamista varmistavin tietoturva-menettelyin. Näihin tietoturvameneettelyihin kuuluvat mm. käyttäjien tunnistaminen käyttäjätunnuksin ja salasanoin, kulunvalvonta ja käyttövaltuuksien myöntäminen yksinomaan työtehtävien perusteella. Pääasiassa tietoturvameneettelymme keskittyvät tietosuojaongelmien estämiseen. Tietojärjestelmien lokienhallinnasta tarkastamme vielä jälkikäteen, onko tietojen käyttö ollut asianmukaista. Tietojärjestelmiemme sekä

työprosessiemme ja menetelmiemme on täytettävä salassapidon ja hyvän tiedonhallintatavan vaatimukset.

Liiketoimintayksiköt vastaavat tietosuojan toteutumisesta yksiköiden omassa toiminnassa ja viime kädessä Ilmarisen johto vastaa toimintamme laillisuudesta myös tietosuojan osalta. Tietosuoja-asioiden teknistä toteutusta koordinoi tietoturvapäällikkö ja toimitilojen suojaamista koordinoi turvallisuuspäällikkö. Lakiasianosasto seuraa lainsäädäntöhankkeita ja antaa johdolle ja liiketoiminnalle juridista tukea tietosuoja-asioissa.

Vuonna 2015 emme saaneet yhtään asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen tai asiakastietojen häviämiseen liittyvää valitusta. Vuoden 2015 alussa tietoliikenteessä tapahtui kuitenkin palvelunestohyökkäys, joka häiritsi myös Ilmarisen toimintaa. Hyökkäykseen reagoimme kehittämällä palvelunestohyökkäysten torjuntaa.

Vuoden 2015 aikana ennakoimme myös tulevan EU:n tietosuoja-asetuksen mukanaan tuomia vaatimuksia Ilmariselle. Vuoden lopussa käynnistimme tietosuojakatselmoinnin, joka jatkuu vuonna 2016. Tietosuoja-katselmoinnilla tarkastamme, täyttävätkö käytäntömme lain vaatimukset, ja tunnistamme kehittämistarpeet.

LÄPINÄKYVYYS



AVOIN SIDOSRYHMÄDIALOGI

Ilmarisen toiminnalla on suuri yhteiskunnallinen merkitys. Huolehdimme merkittävästä osasta suomalaista sosiaaliturvaa, ja isona sijoittajana toiminnallamme on laaja vaikutus suomalaiseen elinkeinoelämään.

Vakiintuneen määritelmän mukaan sidosryhmiä ovat kaikki ne tahot, joihin yhtiön toiminta vaikuttaa tai joiden toiminta vaikuttaa yhtiöön. Tehtävämme yhteiskunnallisesta luonteesta johtuen Ilmarisella onkin hyvin monenlaisia sidosryhmiä. Jotta pystyisimme kehittämään toimintaamme yhä paremmaksi, käymme avointa vuoropuhelua asiakkaidemme, heitä edustavien tahojen sekä muiden sidosryhmiemme kanssa.

Asiakkaiden ja oman henkilöstön lisäksi keskeisiä sidosryhmiämme ovat työmarkkinajärjestöt, yhteiskunnalliset päättäjät sekä viranomaiset, koska nämä ryhmät vaikuttavat alan lainsäädäntöön tai sen valmisteluun. Lisäksi valvovilla viranomaisilla on keskeinen rooli.

Olemme tiiviissä vuorovaikutuksessa myös toimialan edunvalvojien kanssa. Osallistumme aktiivisesti mm. Työeläkevakuuttajat TELAn, Eläketurvakeskuksen, Finanssialan Keskusliiton sekä asunto-,

ILMARISEN SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS (G4-24, G4-26, G4-27)

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. Korkealaatuiset työkykypalvelut. Asiakaspalvelun aktiivinen kehittäminen. Ymmärrettävä asiakasmateriaali.
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 valmistelua 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.	Yhteydenpitoa 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 kestäväydestä ja toimivuudesta huolehtiminen.	Monipuolinen yhteistyö mm. Työeläkevakuuttajat TELAn, Eläketurvakeskuksen ja Finanssialan Keskusliiton 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 sidosryhmien kanssa. Vuorovaikutus esim. erilaisissa seminaareissa ja tapaamisissa sekä sosiaalisessa mediassa. Vuorovaikutus myös perinteisen median kautta.
Sijoituskohteet ja sijoitustoiminnan kumppanit	Avoin viestintä, selkeät tavoitteet, kilpailukykyiset sijoituksen ehdot, ammattimainen ja pitkäjänteinen toiminta, nopeat vasteajat kysymyksille.	Selkeä viestintä sijoituskriteereistä ja toiminnan tavoitteista, johdonmukainen sijoitusstrategia, riipeä päätöksenteko. Vuorovaikutus sekä säännöllisesti että tarvittaessa.

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 myös mediaan ja osallistumme työeläketurvan toimeenpanijan roolissa julkiseen keskusteluun.

Vuorovaikutuksen toteutuminen ja ajankohtaiset aiheet

Meille on tärkeää luodata toimintaympäristöämme ja ymmärtää, mitkä asiat ovat sidosryhmillemme olennaisia ja mikä on paras tapa käsitellä niitä. Ilmarisen viestintäjohtaja tekee kvartaaleittain katsauksen siihen, mitkä teemat ovat eri sidosryhmien agendalla pinnalla tai nousussa. Johdon linjausten perusteella päätämme, minkä sidosryhmien kanssa haluamme käydä keskusteluja ja millä teemoilla. Vuorovaikutusta toteuttavat suunnitelmallisesti Ilmarisen johto ja asiantuntijat sekä soveltuvien osin luonnollisena osana työtään koko henkilöstö. Mainetta ja viestinnän aktiivisuutta arvioivien kyselyjen mukaan sidosryhmämme arvostavat Ilmarisen tapaa olla vuorovaikutuksessa.

Vuonna 2015 sidosryhmämme osoittivat kiinnostusta useisiin eri teemoihin. Asiakkaitamme kiinnosti erityisesti talouden ja eläkejärjestelmän tila sekä asiantuntijuutemme

perustuvat analyysit eli se, että jaamme esimerkiksi sijoittajana näkemyksiämme vastuullisuusasioista. Työmarkkinajärjestöjen kanssa keskustelimme muun muassa eläkeuudistuksen etenemisestä ja toteuttamisesta. Mediaa kiinnosti sijoitustoiminta, erityisesti kiinteistösijoittaminen, sekä eläkeuudistuksen mukanaan tuomat muutokset. Kansalaisjärjestöjen kiinnostuksen kohteena olivat sijoitustoiminnan vastuullisuuteen liittyvät kysymykset, erityisesti verojenmaksu.

Kansalaisyhteiskuntaa koskettivat myös Ilmarisen omistamiin kiinteistöihin liittyvät asiat. Esimerkiksi elokuvateatteri Maximin tulevaisuudesta kävimme aktiivista vuoropuhelua Pelastetaan Maxim -kansanliikkeen kanssa. Vuoropuhelu johti kokonaan uuteen suunnitelmaan, jossa laatu-elokuvalla päätettiin omistaa yksi elokuvasali nykyistä enemmän.

Vuonna 2015 osallistuimme aktiivisesti myös kansallisen tulorekisterin valmisteluun yhteistyössä valtiovarainministeriön ja muiden eläkealan toimijoiden kanssa. Toteutuessaan tulorekisteri tulee keventämään merkittävästi suomalaisten yritysten hallinnollista taakkaa.

Lisäksi kartoitimme vuosina 2014–2015 keskeisten sidosryhmiemme näkemyksiä eri yritysvastuun teemoista. Käytimme kartoitusta pohjana päivittäessämme yritysvastuun painopisteitämme.

Jatkossa sidosryhmädialogin kehittämisen kannalta on keskeistä pohtia mm. millaisia mahdollisuuksia digitalisaatio tuo tullessaan.

JOHDONMUKAINEN KANNANMUODOSTUS

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

Ilmarisen asiantuntijoilla on paljon työeläkealaa, työelämää, taloutta ja sijoittamista koskevaa tietoutta. Vuoden 2015 aikana olemme käyneet yhteiskunnallista keskustelua mm. eläkeuudistuksesta, työeläkejärjestelmän rahoituspohjan kestävydestä, työelämän laadusta, talouden näkymistä, vastuullisesta sijoittamisesta, ilmastonmuutoksesta ja kestävästä rakentamisesta teemoista.

Saamme usein lausuntopyyntöjä työeläkealan sääntelyyn liittyviin säädösmuutosehdotuksiin esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriöltä tai EU:lta. Ilmarisen johtoryhmä vastaa keskeisiin lausuntopyyntöihin. Vuonna 2015 pyynnöt liittyivät mm. eläkeuudistukseen. Lisäksi Ilmarisen asiantuntijat vastaavat suoraan omia osaamisalueitaan koskeviin teknisempiin – kuten rakennuttamiseen liittyviin – lausuntopyyntöihin.

Seuraamme myös itse aktiivisesti toimintaympäristöämme ja sen muutoksia. Olemme kehittäneet kannanmuodostuk-

seen liittyviä toimintatapojamme vuoden 2015 aikana varmistaaksemme kantamme huolellisen valmistelun ja keskeisten vastuullisuusnäkökohtien huomioimisen kannanotoissamme.

Lakisääteistä työeläketurvaa hoitavien työeläkevakuuttajien etujärjestö Tela ja Finanssialan Keskusliitto (FK) ovat meille tärkeitä etujärjestöjä. Osallistumme FK:n kautta vain työeläkealaa koskeviin kannanottoihin, emmekä puutu muihin finanssialan asioihin. Työmarkkina-asioissa toimimme FK:ssa työnantajan roolissa. Ilmarisen toimitusjohtaja on Telan hallituksen puheenjohtaja ja on muiden työeläkeyhtiöiden toimitusjohtajien tapaan FK:n työeläkejohdokunnan jäsen. Sekä Telalla että FK:lla on myös erityisiä asiantuntijatyöryhmiä, kuten FK:n yritysvas- tuutyöryhmä, joissa Ilmarisen asiantuntijoita on mukana.

Ilmarisen periaatetta noudattaen emme ole vuonna 2015 antaneet rahallista tukea poliittisille puolueille tai tehneet niiltä taide- tai muita hankintoja.

VEROTUKSEN LÄPINÄKYVYYS

Ilmarisen verojalanjälki muodostuu oman toimintamme, vakuutus- ja sijoitustoimintamme ja sijoituskohteinamme olevien yritysten veronmaksusta. Edistämme läpinäkyviä ja vastuullisia raportointikäytäntöjä paitsi omassa toiminnassamme myös sijoituskohteissamme.

Eläkejärjestelmän verotus noudattaa Suomessa samoja periaatteita kuin monissa muissakin maissa. Yhteinen piirre on, että

kaikki maat haluavat välttää eläkesäästä-
misen moninkertaisen verotuksen ja siten
tukea eläkerahastojen karttumista. Monin-
kertainen verotus loisi paineita eläkemaksu-
jen nostamiselle.

Työnantajien, yrittäjien ja palkansaajien
maksamat työeläkemaksut ovat vähennys-
kelpoisia tuloverotuksessa. Kun palkansaaja
tai yrittäjä alkaa aikanaan saada eläkettä,
siitä maksetaan tuloveroa. Vuonna 2015
Ilmarinen maksoi eläkkeitä yli 4,4 miljardia
euroa, joista maksettiin ennakonpidätyksinä
tuloveroja lähes miljardi euroa.

Ilmarisen vakuutus- ja sijoitustoiminnan verotus

Eläkevakuutusyhtiön toiminta on elinkeino-
tuloverotuksen alaista toimintaa. Eläkeyhtiöt
saavat tuottoja työeläkevakuutusmaksuista
ja sijoitustoiminnasta. Valtaosa näistä tuo-
toista käytetään eläkkeiden maksamiseen
tämän hetken eläkeläisille. Loppuosa tuo-
toista rahastoidaan tulevaisuuden eläkkeitä
varten. Eläkeyhtiön vastuu tulevista eläke-
lupauksista muodostaa yhtiön vastuuvelan.
Vastuuvellalle hyvitetään tuottovaatimus,
mikä takaa eläkkeiden arvon säilymisen.
Tuottovaatimuksen ylittävät sijoitustuotot
kerryttävät sijoitustoiminnan riskipuskurina
toimivaa vakavaraisuuspääomaa.

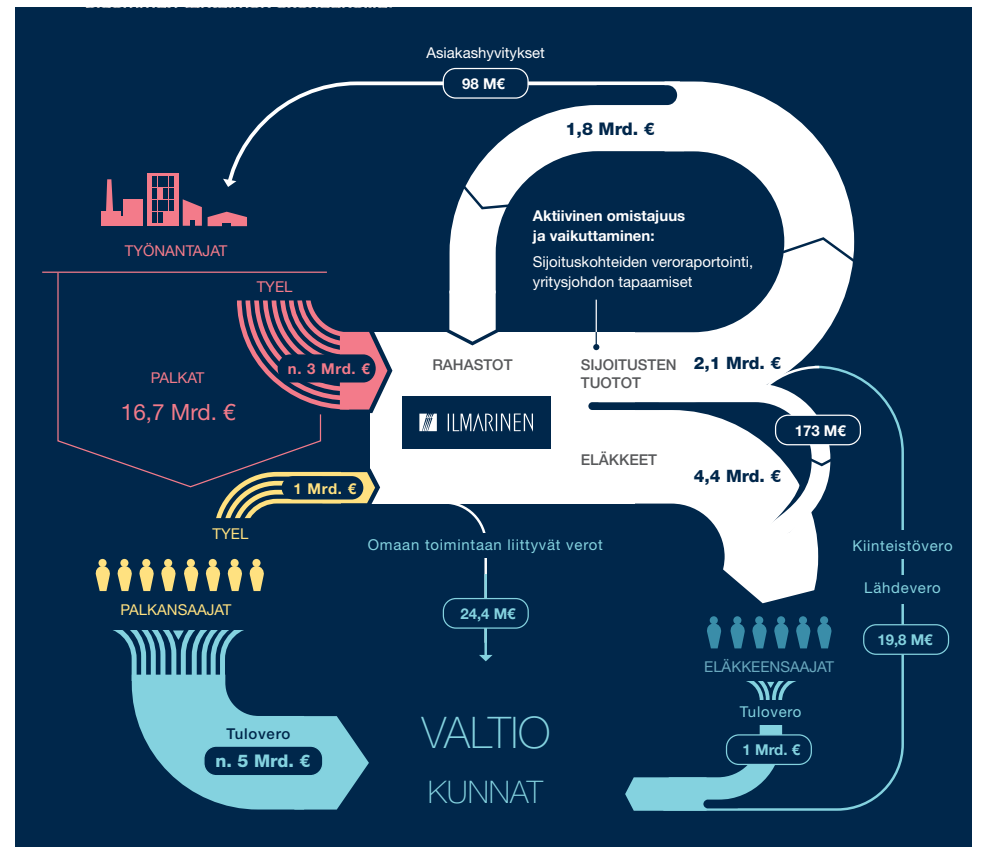
Sijoitustuottojen siirto vakavaraisuuspus-
kuriin on verotuksessa vähennyskelpoinen,
joten sijoitustuottojen vuotuinen heilahtelu ei
aiheuta veroseuraamuksia. Työeläkeyhtiön
tuloslaskelman voitto määräytyy sosiaali- ja
terveysministeriön etukäteen vahvistamien

laskuperusteiden mukaisesti ja sen suuruu-
den määrittää takuupääomalle tai muulle
omalle pääomalle laskettava kohtuullinen
tuotto.

Ilmarinen on keskinäinen yhtiö, jolla ei
ole takuupääomaa eikä siten voitonjakoa,
vaan yhtiön oma pääoma kuuluu kokonai-
suudessaan vakuutusnottajille ja vakuu-
tetuille. Vaikka pääoman laskennallinen
vuosituotto on eläkeyhtiön verotettavaa
tuloa, maksettavaa veroa ei kuitenkaan ole
muodostunut, koska verotettavaa tuloa ovat
vähentäneet aiempina vuosina kertyneet
veropuskurit.

Kerromme Ilmarisen konsernitilinpäätök-
sen liitetiedoissa kaikki suurimmat osake- ja
rahastosijoituksemme kotipaikkoineen.
Ulkomailta saaduista sijoitustuotoista –
kuten osingoista – peritään verosopimusten
mukaisesti lähdeveroja, joka on tuotosta
kohdemaahan maksettava vero. Lähdevero-
jen määrät ja niitä koskevat verosopimukset
vaihtelevat maittain ja sijoituskohteittain.
Vuonna 2015 maksoimme verosopimusten
mukaisesti 11,2 miljoonaa euroa lähdeve-
roja.

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 sijoitusra-
kenteen. Tämä on erityisesti kansainvälisten
sijoittajien vaatimus ja alalla vallitseva käy-
täntö. Veroseuraamusten arviointi etukäteen



on tärkeää myös, jotta voimme ennakoida
sijoitusten nettotuottoa Ilmarisen edun-
saajien eli nykyisten ja tulevien eläkeläisten
kannalta. Muuttuva lainsäädäntö tulee
kuitenkin todennäköisesti asettamaan nämä
käytännöt uuteen valoon ja muovaamaan
alan toimintatapoja.

Merkittävänä kiinteistönomistajana Ilma-
rinen maksoi vuonna 2015 kiinteistöveroja
8,6 miljoonaa euroa. Siltä osin kuin kiinteis-

töt ovat arvonlisäverottomassa käytössä
(esim. asuinkiinteistöt), niiden hoitokuluihin ja
rakentamiskustannuksiin sisältyy ns. piilevää
arvonlisäveroa eli mm. palveluista ja materi-
aaleista maksettavaa arvonlisäveroa. Piilevän
arvonlisäveron määrää ei ole erikseen seu-
rattu, koska verollisten vuokrasopimusten
määrä vaihtelee kuukausittain. Siltä osin kuin
toiminta on verollista, saadut vuokrat ovat
veronalaisia ja kulut vähennyskelpoisia.

ILMARISEN SIIJOITUSTOIMINNAN TUOTOT JA VEROT 2015 (MILJ. EUROA) (G4-EC1)	Nettotuotto ennen veroja	Maksetut lähdeverot ja kiinteistöverot	Lähdeveron palautukset	Nettotuotto verojen jälkeen	Verot yhteensä
Korkotuotot	288,2			288,0	
Osinkotuotot	309,2	12,3	1,1	298,0	11,2
Kiinteistöjen tuotot	123,5	8,6		114,9	8,6
Muut sijoitustuotot/-kulut	-66,8			-66,8	
Arvonmuutokset kirjanpidossa	1 945,1			1 954,1	
Arvostuserojen muutos	-517,8			-517,8	
Sijoitustuotto yhteensä	2 090,4	20,9	1,1	2 070,6*	19,8

*sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvin

Omaan toimintaan liittyvä verotus

Käytimme omiin toimintakuluihimme 150,7 miljoonaa euroa vuonna 2015. Noin kolmasosa kuluista oli työvoimakuluja. Tilitimme omalle henkilöstölle maksetuista palkoista ja palkkioista ennakonpidätyksiä ja sosiaaliturvamaksuja yhteensä 13,8 miljoonaa euroa.

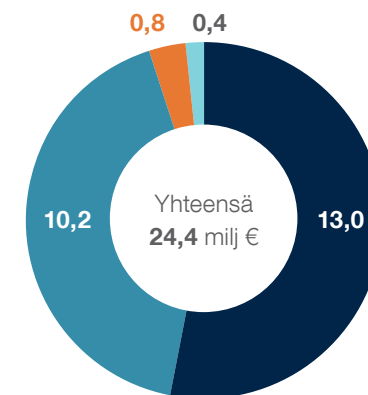
Eläkeyhtiön toiminta on pääosin arvonlisäverotonta. Tästä seuraa, että myös Ilmarinen maksaa arvonlisäveroa omista hankinnoistaan, mutta ei voi verollista toimintaa harjoittavien tahojen tapaan vähentää näitä maksettuja veroja itse perimistään arvonlisäveroista. Tämän vuoksi Ilmarisen hankintoihin sisältyi vuonna 2015 piilevää arvonlisäveroa 10,2 miljoonaa euroa.

Veroperiaatteiden muodostaminen

Vuoden 2015 aikana asiantuntijamme tapasivat kansalaisjärjestöjen edustajia, tutkijoita ja veroasiantuntijoita. Tavoitteena oli seurata OECD:n ja EU:n lakihankkeiden tuomia muutoksia verotuksellisiin vaatimuksiin sekä saada lisää tietoa sidosryhmien odotuksista Ilmarista kohtaan. Ymmärryksemme mukaan OECD:n veropohjan rapautumisen ja voiton siirron ehkäisemäksi tekemä työ (Base erosion profit shifting, BEPS) sekä EU:n valmisteleva sääntely ja niiden mukaiset lainsäädännön muutokset aggressiivisen verosuunnittelun hillitsemiseksi voivat vaikuttaa Ilmariseen erityisesti rahastokenteiden ja omistamiemme pörssiyhtiöiden kautta.

Havaitsimme verojalanjäljen tehokkaan johtamisen ja verolainsäädännön muutosten edellyttävän aktiivista seuraamista. Vuoden 2016 aikana tavoitteemme on muodostaa näkökanta siihen, mitä sijoituksiin liittyvä vastuullinen veronmaksu tarkoittaa Ilmariselle. Tätä tarkoitusta varten olemme perustaneet pysyvän verotyöryhmän, joka koostuu Ilmarisen sijoitus-, talous-, vastuullisuus- ja lakiasiantointien edustajista. Työryhmä raportoi työstään Ilmarisen omistajapolitiikan johtoryhmälle.

Ilmarisen omaan toimintaan liittyvät verot



- Palkoista pidätetyt ennakonpidätykset
- Hankintoihin liittyvä arvonlisävero
- Työnantajan sosiaaliturvamaksut
- Kiinteistöverot (Ilmarisen toimitalo)

MUUT YRITYSVASTUUTIEDOT

ILMARISEN HANKINNAT

Toimintamme palveluluonteen vuoksi Ilmarisella ei ole pitkiä alihankintakehittäjiä. Merkittävimmät hankintamme liittyvät tietojärjestelmiin sekä kiinteistöjen rakennuttamiseen ja ylläpitoon. Olemme ostaneet paljon myös erilaisia työkykyjohtamiseen liittyviä palveluja. Muita merkittäviä hankintoja ovat käyttämämme konsulttipalvelut, siivous, vartiointi ja ruokapalvelut sekä työsuhteutoihin liittyvät hankinnat. Lisäksi teemme muita työskentelyyn tarvittavia palvelu- ja tavarahankintoja.

Sovellamme kaikkiin Ilmarisen hankintoihin [hankintaperiaatteita](#).

Teemme hankinnat hyvän tavan mukaisesti markkinaehtoin ja pääsääntöisesti kilpailuttamalla hankinnat. Valintakriteeritämme ovat muun muassa yrityksen ammattitaito, luotettavuus, vastuullisuus, resurssit ja toimituksen kilpailukykyinen hinta. Hankintatoimen kehittäminen ja prosessien systematisointi on jatkuvaa toimintaa.

Sovellamme tilaajavastuulakia aina toimiessamme rakennuttajana tai rakenta-

miseen liittyvien korjaus-, hoito- ja kunnossapitopalveluiden tilaajana. Tilajavastuulaki voi tulla sovellettavaksi myös vuokratyövoimasopimuksissa ja muissa toimeksianto- tai alihankintasopimuksissa, jos toimeksiannon suorittajan työntekijät työskentelevät Ilmarisen toimitilassa tai Ilmarisen työkohteessa ja suoritettavat työtehtävät liittyvät Ilmarisen toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin.

Vuonna 2015 Ilmarisella oli pääyhteistyökumppaneita erilaisissa hankinnoissa noin 120. Lisäksi käytämme erikoistoimittajia tarpeen mukaan.

YRITYSVASTUUN JOHTAMINEN

Ilmarisen toimitusjohtaja ja johtoryhmä vastaavat keskeisistä vastuullisuuslinjauksistamme. Operatiivisella tasolla yritysvastuuta on perinteisesti koordinoitu noin 10 hengen toimikunta, joka on kokoontunut vähintään kaksi kertaa vuodessa ja tarvittaessa useammin. Keskeistä toiminnassa on ollut eri toimintoja koskevan yritysvastuutiedon jakaminen läpi organisaation. Uudistimme

tätä toimintamallia vuonna 2015 ja otamme uuden tavan käyttöön vuoden 2016 aikana.

Asiantuntijoiden ketterä verkosto

Yritysvastuuasiat toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle valmistelee viestintäjohtaja. Hän on myös osa yritysvastuun uutta ydintiimiä, joka toimii operatiivisella tasolla yhdessä Ilmarisen olennaisista yritysvastuunäköalustoista vastaavan asiantuntijaverkoston kanssa.

Yritysvastuun operatiiviseen ydintiimiin kuuluvat viestintäjohtajan lisäksi Ilmarisen vastuullisen sijoittamisen asiantuntija, vastuullisuusviestinnän asiantuntija ja laskentapäällikkö. Ydintiimi auttaa tunnistamaan ja etsimään ratkaisuja olennaisiin vastuullisuusnäköaloihin. Tiimi vastaa myös sisäisen yritysvastuuverkoston tapaamisten koordinoimisesta sekä toteuttaa vuosittain olennaisuusmäärittelyä, KPI-mittareiden päivittämistä ja yritysvastuuraportoinnin.

Yritysvastuun sisäiseen asiantuntijaverkostoon kuuluvat Ilmarisen yritysvastuunäköalustojen vastuuhenkilöt. Verkosto kokoontuu tarpeen mukaan ja teemoittain niin, että

toisiinsa liittyviä yritysvastuunäköalustoja, kuten henkilöstökokemusta, palkkausta ja palkitsemista sekä monimuotoisuutta, käsitellään henkilöstövastuullisuudesta vastaavien asiantuntijoiden kesken.

Lait, periaatteet ja verkostoyhteistyö tukevat vastuullista toimintaa

Noudatamme kaikessa toiminnassamme voimassa olevia lakeja ja määräyksiä. Ilmarinen on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton. Voimassa olevien lakien ja viranomaismääräysten lisäksi noudatamme YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa määriteltyjä ihmisoikeuksia, joita ovat mm. mielipiteen- ja uskonnonvapaus, ihmisten tasa-arvoisuus sekä syrjinnän kieltäminen. Työnantajana noudatamme Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista.

Olemme mukana myös useassa vapaaehtoisessa sitoumuksessa. Allekirjoitimme YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet





MontrealPLEDGE



(Principles for Responsible Investment) vuonna 2006. Vuonna 2015 allekirjoitimme hiilijalanjäljen raportointia käsittelevän Montreal Carbon Pledgen ja ilmaston lämpenemisen rajoittamiseen tähtäävän Paris Pledgen. Tuemme CDP:n raportointikehystä ilmastoon, vesistöihin ja metsiin kohdistuvien vaikutusten raportoinnista.

Lisäksi meillä on useita omia liiketoimintaamme ohjaavia periaatteita, kuten hankintaperiaatteet, harmaan talouden torjuntavelvoitteet ja viestinnän periaatteet. Ne on julkaistu [verkkosivuillamme](#).

Sijoitustoimintaamme ohjaavat vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen periaatteet.

Jäsenenä osallistumme suomalaisten vastuullisen sijoittamisen yhdistyksen Finsifin, Yritysvastuuverkosto FIBS:n ja Climate Leadership Counciliin (CLC) toimintaan.

Omien toimitilojemme ympäristövastuullisuutta toteutamme WWF:n Green Office:n avulla.

RAPORTOINTIPERIAATTEET

Yritysvastuu kehittyi jatkuvasti. Kartoitimekin vuoden 2015 aikana uudelleen Ilmariselle olennaiset yritysvastuunäkökulmat. Olennaisten näkökulmien määrittelyssä noudatimme GRI (Global Reporting Initiative) G4 -raportointiohjeistusta ja otimme GRI:n yleisen ja erityisen perussisällön lisäksi huomioon myös rahoitus- (Financial Services) ja kiinteistöalan (Construction and Real Estate) toimialaliitteet.

Johtava ajatuksemme on, että yritysvastuu nivoutuu osaksi kaikkea toimintaamme. Onkin luonnollista, että merkittävä osa olennaisista yritysvastuun näkökulmista tulee suoraan Ilmarisen liiketoiminnasta. Yritysvastuu liittyy kaikkiin Ilmarisen strategiaan painopisteisiin – digitaaliseen palveluun, kannattavaan kasvuun, menestyksekkäaseen sijoittamiseen ja työyhteisön energisointiin. Osa näkökulmista taas nousi esiin sidosryhmiltä. Näkökulmien olennaisuutta arvioimme sen mukaan, miten tärkeitä ne ovat sidosryhmillemme ja miten merkittävät vaikutukset niillä on osana toimintaamme.

Teimme arvion näkökulmien olennaisuudesta aina koko arvoketjun osalta. Analyysin lopputuloksena tunnistimme kaikkiaan 17 Ilmarisen yritysvastuun kannalta olennaisia

näkökulmaa. Ne kaikki on kuvattu tässä yritysvastuuraportissa mahdollisine tunnuslukuineen ja mittareineen.

Raportti on laadittu pääosin Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen (emoyhtiö) näkökulmasta. Mikäli tunnusluvun laskentatapa poikkeaa emoyhtiön rajoista, siitä on mainittu GRI-sisältöindeksissä tunnusluvun yhteydessä.

Ilmarisen konsernitilinpäätökseen yhdistellään emoyhtiön lisäksi kaikki tytäryritykset, joissa emoyhtiöllä on suoraan tai välillisesti yli puolet äänivallasta. Ilmarisen tytäryritykset, tietotekniikkapalveluja Ilmariselle tuottava tytäryhtiötä lukuun ottamatta, ovat kiinteistöyhtiöitä.

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 konsernitilinpäätöksestä, kirjanpitoasetusta, sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamia laskuperusteita sekä Finanssivalvonnan antamia määräyksiä ja ohjeita.

Ympäristövastuun 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.

Yritysvastuuraportointi kehittyi

Olemme raportoineet Ilmarisen taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristövastuusta vuodesta 2007 alkaen. Nyt raportoimme yritysvastuustamme ensimmäistä kertaa kansainvälisen Global Reporting Intiatiiven (GRI) ohjeistuksen mukaan.

Sovellamme raportoinnissa GRI G4 -ohjeiston ns. peruslaajuutta (Core). Erityinen perussisältö (Specific Standard Disclosures) on raportoitu niiden näkökulmien osalta, jotka ovat Ilmariselle olennaisia. Raportti julkaistaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, ja se julkaistaan ainoastaan verkossa. Raporttia ei ole varmennettu ulkoisesti.

Raportin sisällön vertailu GRI G4 -ohjeistoon on esitetty GRI-sisältöindeksissä.

Yritysvastuun olennaiset näkökulmat Ilmarisessä



ILMARISEN GRI-SISÄLTÖINDEKSI

TUNNUS	GRI:N SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
YLEINEN SISÄLTÖ		
Strategia ja analyysi		
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	Yritysvastuuraportti 2015, s. 2: Toimitusjohtajan katsaus
Organisaation taustakuvaus		
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Yritysvastuuraportti 2015, s. 4: Ilmarinen lyhyesti
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	Porkkalankatu 1, 00180 Helsinki, Suomi
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisten yritys vastuun näkökohtien osalta	Yritysvastuuraportti 2015, s. 4: Ilmarinen lyhyesti
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Yritysvastuuraportti 2015, s. 4: Ilmarinen lyhyesti
G4-8	Markkina-alueet	Yritysvastuuraportti 2015, s. 4: Ilmarinen lyhyesti
G4-9	Raportoivan organisaation koko	Yritysvastuuraportti 2015, s. 4: Ilmarinen lyhyesti
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	Yritysvastuuraportti 2015, s. 21: Monimuotoisuuden edistäminen
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Yritysvastuuraportti 2015, s. 22: Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus
G4-12	Organisaation toimitusketju	Yritysvastuuraportti 2015, s. 29: Ilmarisen hankinnat
G4-13	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa, omistusrakenteessa tai toimitusketjussa raportointijaksolla	Ei merkittäviä muutoksia.
G4-14	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Varovaisuuden periaate on huomioitu Ilmarisen sijoitusriskien hallinnassa lakisääteisten vaatimusten mukaisesti.
G4-15	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Yritysvastuuraportti 2015, s. 29: Yritysvastuun johtaminen
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Yritysvastuuraportti 2015, s. 25: Avoin sidosryhmädialogi ja s. 29: Yritysvastuun johtaminen
Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat		
G4-17	Konsernin laskentaraja	Yritysvastuuraportti 2015, s. 30: Raportointiperiaatteet ja Toimintakertomus ja tilinpäätös 2015, s. 110
G4-18	Raportin sisällönmäärittely	Yritysvastuuraportti 2015, s. 30: Raportointiperiaatteet
G4-19	Olennot näkökohdat	Yritysvastuuraportti 2015, s. 30: Raportointiperiaatteet
G4-20	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	Yritysvastuuraportti 2015, s. 30: Raportointiperiaatteet ja s. 32: GRI-sisältöindeksi
G4-21	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation ulkopuolella	Yritysvastuuraportti 2015, s. 32: GRI-sisältöindeksi
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei muutoksia.
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Vuoden 2015 osalta raportoidaan ensimmäistä kertaa GRI-ohjeiston mukaisesti.

Sidosryhmävuorovaikutus

G4-24	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Yritysvastuuraportti 2015, s. 25: Avoin sidosryhmädialogi
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Yritysvastuuraportti 2015, s. 25: Avoin sidosryhmädialogi
G4-26	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Yritysvastuuraportti 2015, s. 25: Avoin sidosryhmädialogi
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Yritysvastuuraportti 2015, s. 25: Avoin sidosryhmädialogi

Raportin kuvaus

G4-28	Raportointijakso	1.1.–31.12.2015
G4-29	Edellisen raportin päiväys	Vuosi 2015 on ensimmäinen yritysvastuun raportointijakso. Edellinen vuosikertomus on julkaistu 30.3.2015.
G4-30	Raportin julkaisu tiheys	Raportti julkaistaan vuosittain.
G4-31	Yhteystiedot josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	info@ilmarinen.fi
G4-32	GRI-sisältövertailu	Yritysvastuuraportti 2015, s. 32: GRI-sisältöindeksi
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	Raporttia ei ole varmennettu.

Hallinto

Hallintorakenne ja kokoonpano

G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2015, s. 23: Hallinto ja Yritysvastuuraportti 2015, s. 29: Yritysvastuun johtaminen
-------	--------------------------------	---

Liiketoiminnan eettisyys

G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Yritysvastuuraportti 2015, s. 4: Ilmarinen lyhyesti ja s. 23: Compliance
-------	-----------------------------------	--

TUNNUS	GRI:N SISÄLTÖ ERITYINEN SISÄLTÖ	RAPORTOINTI	POIKKEAMAT LASKENTARAJASSA
Johtamistavan kuvaus			
	Yleinen johtamistavan kuvaus (DMA)	Yritysvastuuraportti 2015, s. 29: Yritysvastuun johtaminen. Johtamistapa on lisäksi kuvattu raportissa näkökulmittain kunkin näkökulman yhteydessä.	
Taloudellinen vastuu			
Taloudelliset tulokset			
G4-EC1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Yritysvastuuraportti 2015, s. 4: Ilmarinen lyhyesti ja s. 11: Perustehtävän kustannustehokas hoitaminen ja s. 26: Verotuksen läpinäkyvyys	
Väilliset taloudelliset vaikutukset			
G4-EC8	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Yritysvastuuraportti 2015, s. 8: Eläketurvasta huolehtiminen ja s. 12: Eläkevaroista huolehtiminen	
Ympäristövastuu			
Energia			
CRE1	Kiinteistöjen energiantensiteetti	Yritysvastuuraportti 2015, s. 17: Vaikutukset rakennettuun ympäristöön	Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösijoitukset. Ei raportoida emoyhtiön (Ilmarisen toimitalo) osalta.
Vesi			
CRE2	Kiinteistöjen vesi-intensiteetti	Yritysvastuuraportti 2015, s. 17: Vaikutukset rakennettuun ympäristöön	Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösijoitukset. Ei raportoida emoyhtiön (Ilmarisen toimitalo) osalta.
Päästöt			
G4-EN18	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Yritysvastuuraportti 2015, s. 16: Ilmastovaikutukset	Raportointi kattaa suoran osakesalkun sijoitukset. Ei raportoida emoyhtiön (Ilmarisen toimitalo) osalta.
Määräystenmukaisuus			
G4-EN29	Merkittävien ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Yritysvastuuraportti 2015, s. 23: Compliance	

TUNNUS	GRI:N SISÄLTÖ	RAPORTOINTI	POIKKEAMAT LASKENTARAJASSA
--------	---------------	-------------	----------------------------

ERITYINEN SISÄLTÖ

Sosiaalinen vastuu

Henkilöstö ja työolosuhteet

Työllistäminen			
G4-LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	Yritysvastuuraportti 2015, s. 19: Energisoiva työpaikka	
Koulutus			
G4-LA9	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin	Yritysvastuuraportti 2015, s. 19: Energisoiva työpaikka	
Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet			
G4-LA12	Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti	Yritysvastuuraportti 2015, s. 21: Monimuotoisuuden edistäminen	
Tasa-arvoinen palkitseminen			
G4-LA13	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittävässä toimipaikoissa	Yritysvastuuraportti 2015, s. 22: Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus	

Yhteiskunta

Lahjonta ja korruption vastaisuus			
G4-SO4	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Yritysvastuuraportti 2015, s. 23: Compliance	
Poliittinen vaikuttaminen			
G4-SO6	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	Yritysvastuuraportti 2015, s. 26: Johdonmukainen kannanmuodostus	
Määräystenmukaisuus			
G4-SO8	Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Yritysvastuuraportti 2015, s. 23: Compliance	

Tuotevastuu

Tuote- ja palvelutiedot			
G4-PR5	Asiakastytyväisyyystutkimusten tulokset	Yritysvastuuraportti 2015, s. 8: Eläketurvasta huolehtiminen ja s. 9: Palvelut työurien pidentämiseksi	
Asiakkaiden yksityisyyden suoja			
G4-PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	Yritysvastuuraportti 2015, s. 24: Tietosuoja	
Aktiivinen omistajuus			
FS10	Vuorovaikutus ympäristö- tai sosiaalisissa kysymyksissä sijoitussalkkuun kuuluvien yritysten kanssa	Yritysvastuuraportti 2015, s. 15: Aktiivinen omistajuus	Raportointi kattaa suorat osakeomistukset listatuissa yhtiöissä.
FS11	Sijoituskohteiden positiivinen tai negatiivinen arvottaminen ympäristö- tai sosiaalisten kysymysten suhteen	Yritysvastuuraportti 2015, s. 13: Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä	Raportointi kattaa suorat sijoitukset listattuihin yhtiöihin ja niiden liikkeellelaskemiin joukkovelkakirjoihin.



ILMARINEN

PAREMPAA
ELÄMÄÄ,
OLE HYVÄ.