

VASTUUSSA ELÄKKEESTÄSI

ILMARISEN YRITYSVASTUU 2018

ILMARINEN

YRITYSVASTUURAPORTIN SISÄLTÖ

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	3
VASTUU TOIMINNAN YTIMESSÄ	5
Arvot ohjaavat toimintaamme	6
VAIVATONTA JA LUOTETTAVAA ELÄKETURVAA	8
Huolehdimme eläketurvasta	9
Parempaa työelämää ja pidempiä työuria	11
Ammatillinen kuntoutus	12
Tietoturvallisuus	13
LUOTETTAVA JA LÄPINÄKYVÄ –YHTEINEN VASTUU ELÄKKEISTÄ	15
Hoidamme perustehtävän kustannustehokkaasti	16
Avoin sidosryhmädialogi	17
Johdonmukainen kannanmuodostus	20
Verotuksen läpinäkyvyys	20
Compliance	22
SIJOITAMME KESTÄVÄSTI	24
Eläkevaroista huolehtiminen	25
Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä	26
Aktiivinen omistajuus	30
Ilmastovaikutukset	31
Vaikutukset rakennettuun ympäristöön	36
MERKITYKSELLISTÄ TYÖTÄ	38
Ilmarisen ja Eteran yhdistyminen	39
Onnistumme yhdessä	40
Monimuotoisuuden edistäminen	41
Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus	42
NÄIN RAPORTOIMME	44
Ilmarisen yritysvastuu ja sen johtaminen	45
Periaatteet ja verkostoyhteistyö vastuullisen toiminnan tukena	45
Raportointiperiaatteet	45
Muutokset raportoinnissa	47
ILMARISEN GRI-SISÄLTÖINDEKSI	48
RIIPPUMATON VARMENNUSRAPORTTI	53

RAKENNAMME YHÄ ASIAKASLÄHTÖISEMPÄÄ JA VETOVOIMAISEMPAA ILMARISTA

Ilmarisen vuosi 2018 oli historiallinen. Vuoden alussa yhdistyimme Eteran kanssa muodostaen Suomen suurimman työeläkeyhtiön, joka huolehtii lähes 1,2 miljoonan suomalaisen työeläketurvasta. Rakennamme yhdistyneestä Ilmarisesta yhä asiakaslähtöisempää, tehokkaampaa ja vetovoimaisempaa työeläkekumppania.

Ilmarinen on asiakkaidensa omistama työeläkeyhtiö, jossa asiakas on kaiken toiminnan keskiössä. Vuoden 2018 lopussa Ilmarisen oli valinnut työeläkeyhtiökseen yli 73 000 yritystä, joissa oli 625 000 vakuutettua työntekijää, sekä yli 74 000 yrittäjää. Vakuutuskantaa vahvisti OP Ryhmän päätös siirtää henkilöstön lakisääteiset eläkevakuutukset OP-Eläkekassasta Ilmarisen hoitoon 31.12.2018 alkaen.

Vuoden aikana keräsimme vakuutusmaksutuloa 5,4 miljardia euroa ja maksoimme eläkkeitä 5,7 miljardia euroa noin 460 000 eläkkeensaajalle. Uusia eläkepäättöksiä teimme lähes 34 000 kappaletta. Valmistaudimme kansallisen tulorekisterin käyttöönottoon ja viestimme aktiivisesti myös

asiakkaillemme tulorekisterin aiheuttamista muutoksista. Vuoden 2019 alusta alkaen työnantajat ilmoittavat maksamansa palkat tulorekisteriin, josta työeläkeyhtiöt ja muut tiedon tarvitsijat saavat sen käyttöönsä reaaliajassa. Erillisiä vuosi- tai kuukausi-ilmoituksia työeläkeyhtiöön ei jatkossa tarvitse tehdä.

Parempaa työelämää

Asiakkaat odottavat työeläkeyhtiöltä sujuvia sähköisiä vakuutus- ja eläkepalveluja sekä tukea työkykyriskien hallintaan ja kuntoutukseen. Asiakkaiden palautteen perusteella vahvistimme työkykypalvelujamme ja nostimme työkykyriskin hallinnan ja kuntoutuksen omaksi liiketoimintalinjakseen. Vuoden aikana toteutimme 3 200 työkykyä tukevaa hanketta yhdessä asiakasyritystemme kanssa. Näiden hankkeiden piiriin kuului noin 176 000 Ilmarisessa vakuutettua työntekijää ja niihin käytettiin yhteensä 5,9 miljoonaa euroa. Lisäksi järjestimme eri puolilla Suomea 54 työkykyjohtamista tukevaa valmennusta, joihin osallistui 3 100 henkilöä.

KUVA: MIKKO KÄKELÄ



Jouko Pölönen aloitti Ilmarisen toimitusjohtajana 1.8.2018.

Erityisen suosituksi nousi Työkykymestarin koulutusohjelma, josta ensimmäinen kurssi valmistui keväällä 2018. Palveluihimme ollaan myös tyytyväisiä: kahdeksan kymmenestä suosittelee työkykypalveluitamme.

Tuemme asiakasyritystemme työkykyriskin hallintaa myös ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Vuonna 2018 annoimme kuntoutuspäätöksiä 9 400 kappaletta. Haluamme jatkossakin tarjota asiakkaillemme parhaat palvelut, asiantuntemusta ja dataa työkyvyttömyysriskin ennakointiin ja hallintaan sekä kuntoutukseen.

Sijoitusmarkkinoilla haastava loppuvuosi

Maailmantalouden kasvu oli vuonna 2018 ripeää, vaikka laajeneva kauppasota ja rahanpolitiikan kiristyminen heikensivät näkymiä. Vuoden viimeisellä neljänneksellä osake-markkinat kääntyivät laajasti laskuun, mikä painoi Ilmarisen koko vuoden sijoitustuoton 1,4 prosenttia miinukselle. Sijoitusvarallisuuden arvo vuoden lopussa oli 46 miljardia euroa. Vakavaraisuusaste laski 124 prosenttiin yhdistymisen ja heikon sijoitustuloksen seurauksena. Vakavaraisuus on edelleen hyvällä tasolla ja mahdollistaa sijoitusriskin ottamisen Ilmarisen pitkän aikavälin sijoitusstrategian mukaisesti.

Eläkevarojen sijoittaminen on pitkäjänteistä toimintaa. Ilmarisen sijoitusten vuosituotto vuodesta 1997 on ollut keskimäärin 5,6 prosenttia, mikä vastaa 4,0 prosentin reaaliuottoa. Tämä ylittää selvästi Eläketurvakeskuksen pitkän aikavälin laskelmissaan käyttämän reaaliuotto-oletuksen, joka on tällä hetkellä 3,0 prosenttia.

Ilmarisen hallitus hyväksyi joulukuussa päivitetyn vastuullisen sijoittamisen peri-

aatteet, joissa on linjattu sijoitustoiminnan tavoitteita ja periaatteita ympäristö- ja ihmis-oikeusvaikutusten sekä omistajaohjauksen näkökulmasta. Ilmarisen toiminta vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi saavutti kuluneena vuonna kansainvälistä tunnustusta. Sijoituimme kärkikymmenikköön ilmastojärjestö AODP:n kansainvälisessä sijoittajaverailussa ja yritysraporttimme arvioitiin sarjansa toiseksi parhaaksi Responsible Investor -julkaisun järjestämässä kilpailussa.

Kustannustehokkuutta asiakkaiden hyväksi

Rakensimme yhdistyneessä Ilmarisessa yhteistä toimintakulttuuria ja yhtenäisiä, entisiä tehokkaampia toimintatapoja sekä purimme päällekkäisyyksiä. Yhdistymiseen liittyvät yt-neuvottelut käytiin keväällä, ja niiden seurauksena vakituisen henkilöstön määrä väheni 65:llä. Muutoksista huolimatta henkilöstön työtyytyväisyys säilyi vakaana. Vuoden lopussa Ilmarisessa työskenteli 649 vakituista ja 35 määräaikaista työntekijää. Kaikki toimintamme lähtee osaavasta, motivoineesta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä, joka tuottaa parhaat ratkaisut ja palvelut asiakkaidemme tarpeisiin. Erinomainen henkilöstökokemus ja asiakaskokemus ovat keskeiset tavoitteemme kasvun, tehokkuuden ja vakavaraisuuden rinnalla.

Tietojärjestelmiä integroitiin vaiheittain ja työtä jatketaan vuonna 2019. Integraatiosta aiheutuneet kustannukset sekä päällekkäisten tietojärjestelmien alaskirjaukset rasittivat vuoden 2018 hoitokustannustulosta noin 23 miljoonalla eurolla. Hoitokustannustulokseksi muodostui 30 miljoonaa euroa ja kustannustehokkuutta mittaava hoitokulusuhde oli 83 prosenttia. Yhdistymisen avulla saavutetta-

vat synergiaedut näkyvät paranevana kustannustehokkuutena ja sitä kautta entistäkin parempina asiakashyvityksinä tulevina vuosina. Yhdistymiselle asetettu tavoite säästää vähintään 20 miljoonaa euroa yhteenlasketuissa hoitokustannuksissa saavutettaneen aikataulun mukaisesti vuonna 2020. Hoitokustannussäästö palautuu kokonaisuudessaan asiakkaillemme. Sijoitustoiminnan kustannusten osalta 20 miljoonan euron synergiatavoite tullaan saavuttamaan jo kuluvana vuonna.

Hyvän vakavaraisuuden ja kustannustehokkuuden ansiosta tulemme vuodelta 2018 maksamaan asiakkaillemme vakuutusmaksun alennuksina annettavia asiakashyvityksiä 120 miljoonaa euroa. Tämä vastaa 0,6 prosenttia asiakasyritystemme yhteenlasketusta palkkasummasta.

Vuoden lopulla käynnistimme strategian tarkennuksen, joka on tarkoitus saattaa päätökseen keväällä 2019. Tulevan strategian keskiössä on asiakaskokemuksen ja tehokkuuden jatkuva parantaminen.

Vastuuta tulevista sukupolvista

Vastuullisuus on yksi Ilmarisen arvoista ja erottamaton osa kaikkea toimintaamme. Suomen eläkejärjestelmä on hyvin toimiva, luotettava ja avoin. Kansainvälisessä Mercer Global Pension Index -vertailussa suomalainen eläkejärjestelmä nousi ensimmäistä kertaa kärkikolmikkoon ja valittiin jo viidettä kertaa maailman luotettavimmaksi ja läpinäkyvimmäksi järjestelmäksi. Ilmarinen puolestaan arvioitiin kuluneena vuonna suomalaisista eläkeyhtiöistä vastuullisimmaksi Pohjoismaiden laajimmassa bränditutkimuksessa.

Eläkeyhtiönä kannamme vastuuta paitsi

nykyisten myös tulevien sukupolvien eläketurvasta. Pitkällä aikavälillä työeläkejärjestelmän kestävyysvaikutukset keskeisesti työllisyyden ja palkkasumman kehitys, sijoitusmarkkinoiden kehitys sekä väestörakenteen muutokset ja syntyvyys, joka on viime vuosina ollut poikkeuksellisen alhainen.

* * *

Haluan lämpimästi kiittää asiakkaitamme, henkilöstöä ja yhteistyökumppaneita kuluneesta vuodesta. Rakennamme yhdessä entistäkin asiakaslähtoisempää ja vetovoimaisempaa Ilmarista arvojemme mukaisesti: avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä menestyen.

Jouko Pölonen
toimitusjohtaja



VASTUU
TOIMINNAN
YTIMESSÄ

Ilmarinen on asiakkaidensa omistama keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö. (GRI 102-5) Tehtävämme on varmistaa, että palkansaajat ja yrittäjät saavat työstään ansaitsemansa eläkkeen. Edistämme parempaa työelämää sekä työkykyä ja autamme asiakkaitamme menestymään.

Huolehdimme lakisääteisestä eläketurvasta Suomessa. (GRI 102-6) Lakisääteisen perustehtävämme myötä meillä on suuri vastuu yhteiskunnassamme: huolehdimme työntekijöiden eläketurvasta sekä nykyisten ja tulevien eläkkeensaajien eläkevarojen sijoittamisesta tuottavasti ja turvaavasti. Tämän tehtävän hoitaminen edellyttää vastuullisuutta jokaiselta työntekijältä.

Ilmarisella on kahdenlaisia vakuutuksia. Työntekijän työeläkevakuutus (TyEL) on työnantajan työntekijälle ottama lakisääteinen vakuutus. Yrittäjän työeläkevakuutus (YEL) yrittäjä ottaa vastaavasti itselleen. Palvelemme kaikkia yksityisiä yrityksiä ja yrittäjiä yritystoiminnan kokoon tai toimialaan katsomatta.

Vuonna 2018 työeläkeyhtiö Eteran sulaututtua Ilmariseen vakuutimme yli 600 000 työntekijää ja yli 70 000 yrittäjää. Maksoimme eläkettä lähes puolelle miljoonalle eläkeläiselle. Kaikkiaan vastaamme lähes 1,2 miljoonan suomalaisen eläketurvasta ja olemme asiakasmäärällä mitattuna Suomen suurin yksityisten alojen työeläkevakuuttaja. (GRI 102-10)

Vastuullisuus on yksi Ilmarisen arvoista ja erottamaton osa kaikkea toimintaamme. Ilmarinen arvioitiinkin vuonna 2018 suomalaisista eläkeyhtiöistä vastuullisimmaksi Pohjoismaiden laajimmassa bränditutkimuksessa. Siinä kysyttiin suomalaisten näkemyksiä tunnettujen yritysten vastuullisuudesta.

Keräämme ja sijoitamme eläkevaroja vastuullisesti. Olemme merkittävä kiinteistö-sijoittaja ja vuokraamme toimitiloja sekä asuntoja. Palveluihimme kuuluu myös yritysrahoitus. Olemme sijoittaneet Suomeen yli 11 miljardia euroa eli lähes 25 prosenttia sijoitusvarallisuudestamme. Muita merkittäviä sijoitusmarkkinoitamme ovat Eurooppa, USA ja Aasia.

Koko henkilöstömme työskentelee Suomessa. Pääkonttorimme on Helsingin Ruoholahdessa. OP Ryhmän kanssa tehdyn yhteistyön kautta palveluverkostomme kattaa koko maan. (GRI 102-4)

Arvot ohjaavat toimintaamme

Tarkensimme strategiaamme Eteran sulaututtua Ilmariseen vuoden 2018 alussa. Keskitymme lähivuosina tarjoamaan parhaat asiakasedut, palvelemaan digitaalisesti, sijoittamaan tuottavasti ja onnistumaan yhdistymisessä. Tarkennamme strategiaa edelleen vuoden 2019 aikana.

Visionamme on olla vetovoimaisin työeläkekumppani. Toimimme avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä menestyen. Uskomme, että toiminnan vastuullisuus vahvistaa vetovoimaamme työeläkekumppanina ja tukee tehokasta liiketoimintaa.

Avainluvut ja yhteiskunnallinen tulojako

Vuonna 2018 saimme vakuutusmaksutuloa työnantajilta, työntekijöiltä ja yrittäjiltä 5,4 miljardia euroa ja maksoimme eläkkeitä 5,7 miljardia euroa. Sijoitustoiminnan nettotuotto oli -641,6 miljoonaa euroa. Sijoitusvarallisuuden arvo oli vuoden lopussa 46 miljardia euroa.

Eteran sulaututtua Ilmariseen käytiin päällekkäisten toimintojen karsimisen ja

TAULUKKO 1.

ILMARISEN LIIKETOIMINNAN JA ORGANISAATION AVAINLUKUJA (GRI 102-7)	2018	2017
Työsuhteiden lukumäärä raportointikauden lopussa	687	567
Vakuutusmaksutulo, milj.euroa	5 410	4 312
Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin, milj. euroa	-642	2 693
Liikevaihto, milj. euroa	5 965	6 805
Sijoitusvarallisuuden arvo, milj. euroa	46 024	39 355

Ilmarisen arvot (GRI 102-16)



PERUSTEHTÄVÄMME

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

ILMARISEN YHTEISKUNNALLINEN TULONJAKOLASKELMA (GRI 201-1)

YHTEISKUNNALLINEN TULONJAKOLASKELMA, MILJONAA EUROA	2018	2017
TULONMUODOSTUS		
Vakuutusmaksutulo	5 409,9	4 311,6
TyEL, työnantajan osuus	3 655,8	2 885,3
TyEL, työntekijän osuus	1 369,8	1 081,0
YEL (yrittäjät)	384,3	345,2
Edellisen vuoden asiakashyvitykset	136,4	102,1
Sijoitustoiminnan nettotuotot ilman liikekuluja	-599,8	2 730,7
Muut tuotot ja kulut	0,0	0,0
Kokonaistuotot	4 946,5	7 144,3
TULONJAKO		
Eläkkeensaajille	-5 711,7	-4 721,8
TyEL-eläkkeensaajat	-5 365,0	-4 372,7
YEL-eläkkeensaajat	-346,7	-349,1
Varautuminen tulevaisuuden eläkkeisiin	-1 684,8	-813,8
Varautuminen tulevaisuuden riskeihin	2 778,1	-1 327,2
Puskuroidaan sijoitustuottojen heilahteluja	2 617,5	-2 254,9
Puskuroidaan vakuutusliikkeen tulosten heilahteluja	160,6	927,6
Asiakashyvitykset	-120,0	-120,0
Henkilöstökulut	-66,3	-50,8
Muut palveluiden tuottajat	-128,3	-99,5
Lähdeverot	-13,4	-11,1
Lahjoitukset	-0,1	-0,1
Kokonaistulonjako	-4 946,5	-7 144,3

yhtiön uudelleen organisoitumisen vuoksi yhteistoimintaneuvottelut. Työntekijöitä Ilmarisessa oli vuoden 2018 päättyessä 649 henkilöä.

Suurin osa Ilmarisen tuloista maksetaan eläkkeinä nykyisille eläkeläisille. On yhtä lailla tärkeää varautua tulevaisuuteen ja huolehtia,

että seuraaville sukupolville riittää eläkettä. Yhteiskunnallinen tulonjakolaskelma kuvaa, mistä Ilmarisen tulot muodostuvat ja miten ne jakautuvat eri sidosryhmien kesken. Samalla se kertoo vaikutuksestamme yhteiskuntaan.

Ilmarisen palvelut (GRI 102-2)



ON TÄRKEÄ
VARAUTUA
TULEVAISUUTEEN.



**VAIVATONTA JA
LUOTETTAVAA
ELÄKETURVAA**

Huolehdimme eläketurvasta

Haluamme tarjota työeläkealan parasta asiakaspalvelua. Kehitämme palvelujamme, jotta vakuuttamiseen liittyvät asiat olisivat asiakkaalle helppoja ja vaivattomia. Strategiamme mukaisesti olemme painottaneet digitaalisten palveluiden kehittämistä. Digitaalisuus mahdollistaa aiempaa yksilöllisemmän ja nopeamman palvelun. (GRI 103-2)

Työeläke on osa sosiaaliturvaa, jonka tavoitteena on turvata ihmisille perusturva kaikissa elämäntilanteissa. Vuonna 2018 Eteran ja Ilmarisen yhdistyttyä vastuullamme oli enemmän kuin joka kolmannen yksityisellä sektorilla työskentelevän suomalaisen työeläketurva. Vakuutettuina oli yli 74 000 yrittäjää ja yli 73 000 yritystä, joissa työskenteli yhteensä yli 600 000 työntekijää.

Viime vuonna keräsimme 5,4 miljardin euron arvosta työeläkemaksuja. Maksoimme eläkkeitä 460 000 henkilölle yli 5,6 miljardin euron arvosta. Yritysvastuuraportissa on käytetty aikaisemmilta vuosilta vertailukuina pelkän Ilmarisen lukuja, ellei erikseen ole toisin mainittu. Vertailuluvut eivät sisällä Ilmarisen ja Eteran fuusion tai vastuunsiirtojen vaikutuksia, eivätkä näin ollen ole kaikilta osin vertailukelpoisia vuoden 2018 lukujen kanssa. (GRI 103-1)

Vakuutuspalvelut

Ilmarisen vakuutuspalveluiden vuotta leimasi valmistautuminen kansallisen sähköisen tietokannan tulorekisterin tuloon. Kaikki palkkailmoitukset 1.1.2019 alkaen maksetuista palkoista tehdään reaaliaikaisesti ja maksukohtaisesti tulorekisteriin.

Tulorekisteri korvaa Ilmariseen, Verohallintoon, Kelaan ja Työttömyysvakuutusrahastoon tehtävät palkkailmoitukset. Tiedot

ilmoitetaan tulorekisteriin palkanmaksun yhteydessä. Järjestelmän merkittävin etu on, että työnantaja ilmoittaa tiedot vain yhteen paikkaan. Ilmarinen saa kaikki vakuutusmaksujen ja eläkkeiden laskentaan tarvitsemansa tiedot suoraan tulorekisteristä.

Ilmarisessa tulorekisterin tuloon valmistaututtiin tietojärjestelmiä uusimalla sekä asiakkaita informoimalla ja kouluttamalla. Ilmarinen on kertonut tulorekisteristä muun muassa verkkopalvelussa, uutiskirjeissä, artikkeleissa, tilaisuuksissa, webinaareissa ja alan yhteisissä julkaisuissa. Laajensimme myös asiakaspalvelun aukioloaikoja ja otimme käyttöön chat-palveluita tukemaan asiakaspalvelua. Silti etenkin pienten yritysten valmistautuminen tulorekisteriin oli heikompa kuin suurten yritysten ja tilitoimistojen.

Olemme myös viestineet asiakkaille, että etenkin pienen työnantajan kannattaa tulorekisteriaikaan siirryttäessä pohtia myös vaihtoehdot palkanlaskennalle, -maksulle ja -ilmoittamiselle. Vaihtoehtoja ovat erilaiset verkkopalvelut, kuten Palkka.fi ja SuoraTyö.fi. Sekä Palkka.fi:ssä että SuoraTyö.fi:ssä etuna on se, että palvelut lähettävät palkkailmoitukset suoraan tulorekisteriin työnantajan puolesta.

Ilmarisen ja Eteran yhdistymisen jälkeen tehtiin päätös, että vuoden 2018 ajan hoidetaan vakuuttamista vielä eri järjestelmillä, jotta ehdimme kehittää järjestelmiä yhteisen vakuutuskannan hoitoon sopiviksi. Eri järjestelmien käyttö hankaloitti hieman asiantuntijoiden työtä ja hidasti yhteisen toimintakulttuurin muodostamista. Vuonna 2019 siirrytään samoihin järjestelmiin ja yhteinen Ilmarinen rakentuu vauhdikkaammin myös vakuutuspalveluissa. Tavoitteena on myös kehittää asiakastietojärjestelmäämme

ASIAKASPYSYVYYS

	2018	2017
Asiakaspysyvyys	94,9 %	94,5 %

TAULUKKO 4.

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

	2018	2017
Verkkopalvelun NPS	33	33
Puhelinpalvelun NPS	67	74
Eläkepalvelun NPS	36	31
Vakuutuspalvelun NPS	30	34

Pisteytyksen huonoin mahdollinen arvosana on -100 ja paras +100.

sekä digitaalisia palveluitamme palvelemaan vakuutusasiakkaitamme entistä paremmin ja yksilöllisemmin.

Kehitämme jatkuvasti perustehtävään liittyviä palvelujamme. Haluamme tarjota asiakkaille mahdollisimman vaivattomat vakuuttamispalvelut. Vuonna 2018 jatkoimme verkkopalveluiden kehitystä ja asioidin selkiyttämistä tulorekisteriä ajatellen.

Eläkepalvelut

Ilmarisen tehtävä on varmistaa, että asiakkaamme saavat työstään ansaitsemansa eläkkeen. Asiakkaamme hakevat eläkettä yleensä vain kerran, joten eläkepalvelun on onnistuttava jokaisessa palvelutilanteessa hyvin. Eläkehakemusten käsittelyssä kiinnitämme erityistä huomiota nopeuteen eli käsittelyaikaan sekä myös korkeaan laatuun. Eläkkeen maksaminen käynnistetään eläkepäätöksen antamisen jälkeen nopeasti ja eläkkeet ovat saajansa tilillä muutamassa

pankkipäivässä. Onnistumistamme ja asiakastytyväisyyttä mitataan säännöllisesti. (GRI 103-1, 103-2)

Vuonna 2018 eläke- tai kuntoutuspäätöksen saaneiden tyytyväisyyttä mittaavan NPS-kyselyn tulos oli 44 (2017, 54; 2016, 40). Syitä tyytyväisyyden laskuun olivat pitkäksi koettu eläkekäsittelyn kesto ja asiakaspalvelumme ruuhkautuminen kesäkuukausina eläkepalvelun uudelleen organisoinnista johtuen. Sen sijaan arviot eläkepäästösten laadusta olivat hyviä: vastausten keskiarvot asteikolla 1–5 vaihtelivat 4,2 ja 4,4 välillä. Asiakkaat kokivat päätöksemme selkeiksi ja ymmärrettäviksi. Vastuullisuuden KPI-mittarina raportoimme vuodelta 2018 eläkepäästösten nopeuden. Tavoitteena oli säilyttää vuoden 2017 taso, josta pystyimme fuusion haasteista huolimatta myös parantamaan.

Eläkepalveluun vaikutti Ilmarisen ja Eteran fuusio. Eläkepalvelun organisoinnissa

hyödynnettiin Eteran ja Ilmarisen parhaita käytäntöjä. Yhdistyneen Ilmarisen eläkekäsittelyprosessin uusiminen alkoi 1.3.2018. Tavoitteena on siirtyä malliin, jossa yksi työntekijä voi hoitaa koko eläkehakemuksen alusta loppuun automaation avustamana. Yhden käsittelijän malli laajentaa henkilöstön osaamista ja nopeuttaa myös asiakaspalveluamme.

Fuusion myötä Ilmarisessa oli käytössä eri järjestelmiä eläkekäsittelyssä. Touko-kuussa 2018 siirsimme kaikki uudet eläkehakemukset yhteen eläkejärjestelmään. Tietojärjestelmien yhdistäminen oli mittava urakka, joka vaati suunnittelua ja huolellisuutta. Järjestelmätyöt söivät väistämättä resurssejamme, mikä heijastui ajoittain asiakaspalveluumme.

Myös eläkepalveluissa valmistauduttiin kansallisen tulorekisterin käyttöönottoon vuoden 2019 alussa. Tulorekisterin mahdollistama ajantasainen tieto lisää tietojen oikeellisuutta sekä nopeuttaa eläkepäätöksen tekemistä.

Vuonna 2018 vanhuuseläkehakemuksista noin kaksi kolmesta tuli verkon kautta. Vuoden 2019 helmikuusta alkaen voimme parhaimmillaan antaa päätöksen verkossa tehtyihin vanhuuseläkehakemuksiin noin tunnissa. Tavoitteena on myös laajentaa verkkopalvelujamme kaikille Ilmarisesta eläkettä saaville, riippumatta eläkelajista.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä kasvoi vuonna 2018 noin 10 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkehakemusten käsittelijät puolestaan lyhenivät hiukan. Vuonna 2018 käsittelyyn kului keskimäärin 73 päivää ja vuonna 2017 vastaava aika oli 76 päivää. Emme kuitenkaan vielä päässeet tavoittelemamme nopeuteen. Työkyvyttömyyselä-

kepäätöksen saaneet olivatkin keskimäärin tyytymättömämpiä käsittelyn kestoon kuin muiden eläkelajien hakijat.

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien suomalaisten määrä on ollut tasaisessa laskussa viime vuodet. Viime vuoden lopussa työeläkejärjestelmän maksamaa työkyvyttömyyseläkettä sai yhteensä hieman alle 145 000 henkilöä. Kymmenen vuotta aikaisemmin työkyvyttömyyseläkkeen saajia oli vajaat 220 000. Työkyvyttömyyseläkkeiden laskuun on osaltaan vaikuttanut työeläkevuuttajien tarjoama ammatillinen kuntoutus. Vuonna 2018 työeläkejärjestelmästä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kääntyi kuitenkin kasvuun. Syitä kasvuun tutkitaan koko eläkejärjestelmän tasolla.

Eläkelainsäädäntö uudistui vuoden 2017 alussa. Eläkeuudistuksen keskeinen muutos oli, että jatkossa eläkeikä nousee vuosittain kolmen kuukauden verran ja eläkekertymä on 1,5 prosenttia vuodessa. Vuonna 2018 alin vanhuuseläkeikä oli 63 vuotta 3 kuukautta vuonna 1955 syntyneillä. Vastuullisena eläkeyhtiönä kerromme asiakkaille eläkeiän muutoksista ja korostamme, että tavoite-eläkeikään jatkaminen kartuttaa omaa eläketurvaa.

Vanhuuseläkehakemusten määrä laski vuonna 2018 noin yhdeksän prosenttia. Suuret ikäluokat ovat jo vanhuuseläkkeellä, mikä luonnollisesti on vähentänyt vanhuuseläkehakemusten määrää. Eläkeuudistuksen myötä syntyi kokonaan uusina eläkelajeina osittainen varhennettu vanhuuseläke (OVE) ja työuraeläke. OVE mahdollistaa eläkkeen osittaisen nostamisen jo ennen varsinaista vanhuuseläkkeelle jäämistä. Osittainen varhennettu vanhuuseläke oli vuonna 2018 selvästi suosittu eläkemuoto, kun

ELÄKEPÄÄTÖSTEN NOPEUS (KPI 2)

	2018	2017
Eläkkeen alkamiskuukauden aikana ja alkamiskuukauteen mennessä annettujen eläkepäätösten osuus eläkepäätöksistä	64,1 %	69,5 %
Ennen eläkkeen alkamista annettujen päätösten osuus eläkepäätöksistä (nopeat eläkepäätökset)	35,6 %	42,6 %

TAULUKKO 6.

TYÖKYVYTTÖMYSELÄKEPÄÄTÖSTEN PYSYVYYS (KPI 3)

	2018	2017
Hylkäävien päätösten osuus työkyvyttömyyseläkepäätöksistä	30,1 %	34,9 %
Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa muuttuneiden päätösten osuus	14,8 %	15,6 %

Hylkäävien päätösten osuus työkyvyttömyyseläkepäätöksistä lasketaan Ilmarisen vuoden aikana antamista työkyvyttömyysratkaisusta (uudet täysi- ja osatyökyvyttömyyseläkehakemukset). Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnassa muuttuneiden päätösten osuus lasketaan niistä päätöksistä, jotka on viety muutoksenhakulautakunnan käsiteltäväksi.

taas työuraeläke on jäänyt toistaiseksi varsin marginaaliseksi. Osittaista varhennettua vanhuuseläkettä haettiin ahkerasti tuoreeltaan alkuvuodesta 2017, kun se astui voimaan. Vuonna 2018 hakemuksia tuli noin 20 prosenttia edellisvuotta vähemmän.

Kannustamme hakijoita arvioimaan tarkkaan, sopiiko OVE heille eläkemuotona. OVE voi tuoda työuran loppuvuosina lisätuloja, mutta se pienentää lopullista eläkettä koko loppuelämän ajan. Selvitimme kyselytutkimuksen avulla osittaista varhennettua vanhuuseläkettä hakeneiden perusteluita ja elämäntilannetta. Suurin osa hakijoista haki

eläkettä lisäansioiden vuoksi ja jatkoi työskentelyä eläkkeen rinnalla. Yrittäjät jatkoivat muita useammin töitä osa-aikaisesti ja ylemmät toimihenkilöt täysipäiväisesti.

Työuraeläke on tarkoitettu 63-vuotiaille tai sitä vanhemmille, jotka ovat tehneet pitkän työuran rasittavassa ja kuluttavassa työssä. Vuonna 2018 teimme noin 10 työuraeläkepäätöstä. Vuoden lopussa kaksi asiakasta sai Ilmarisesta työuraeläkettä. Jatkossa vanhuuseläkeikä nousee asteittain, joten työuraeläkkeen merkityksen arvioidaan nousevan.

Julkaisimme alkuvuodesta tutkimuksen,

jonka mukaan neljä viidestä juuri vanhuuseläkkeelle jääneestä suomalaisesta kokee voivansa hyvin. Entistä useampi eläkkeelle jääneistä kokee myös, että olisi jaksanut jatkaa työelämässä fyysisten ja henkisten voimavarojen puolesta. Tutkimuksemme perusteella voi myös arvioida, että eläkeuudistukseen sisältyvä eläkeiän nousu ei jaksamisen kannalta muodostu ongelmalliseksi. Eläkevuosien hyvinvoinnin perusta luodaan jo työvuosina.

Parempaa työelämää ja pidempiä työuria

Parempaa työelämää rakennetaan säännöllisillä ja strategian mukaisilla teoilla, jotka perustuvat tutkittuun tietoon. Tarjoamme asiakkaille palveluja, joilla tuetaan asiakasyritystemme työntekijöiden työkykyä. Yhteistyössä asiakkaiden kanssa parannamme työelämän laatua, ehkäisemme työkyvyttömyyden riskiä ja lisäämme tuottavuutta. Tarjoamme digitaaliset työkalut, testatut työkykyjohtamisen palvelut sekä valmentajat asiakasyritystemme käyttöön. (GRI 103-2)

Ilmarisen ja Eteran fuusion jälkeen työkykypalvelut organisoitiin entistä asiakaslähtöisimmiksi. Lisäresursseja saimme asiakastyön lisäksi myös tutkimustoimintaan. Tutkimuksen avulla voimme kohdistaa työkyvyntaliansaan liittyviä toimenpiteitä oikeisiin kohteisiin, seurata työkykyjohtamisen kehitystä sekä varautua muuttuvan työelämän haasteisiin. Vuonna 2018 oli käynnissä muun muassa laaja tutkimushanke, jossa yhteistyössä Aalto-yliopiston ja Hintsan Performancen kanssa toteutetaan noin 50 asiakasyritykseen keskittyvää työkykyjohtamisen käytäntöjen tutkimusta.

Ilmarinen oli mukana yli 100 henkilöä työllistävien yritysten toimitusjohtajille suunnatussa Future CEO 2018 -tutkimuksessa, joka osoitti, että toimitusjohtajat pitävät hyviä ihmissuhdetaitoja ja taitavaa henkilöstön johtamista tärkeinä. Teetimme myös Taloustutkimuksella nuorten työelämätutkimuksen, jonka mukaan alle 30-vuotiaista ammattiin opiskelevista nuorista 76 prosenttia kävisi mieluummin töissä kuin nostaisi yhteiskunnan tukia, vaikka työstä maksettaisiin vähemmän palkkaa kuin työttömyyskorvausta, toimeentulotukea tai muita tukia yhteensä. Nuoret haluavat myös pitää itsensä työmarkkinakelpoisina: 80 prosenttia on valmiita kouluttautumaan uudelleen, jos oman alan töitä ei löydy.

Uutena työkykyjohtajana aloitti kesäkuussa Työterveyslaitoksesta Ilmariseen siirtynyt Kristiina Halonen. Työkykyriskin hallinnan ja ammatillisen kuntoutuksen roolia Ilmarisen toiminnassa vahvistettiin entisestään, kun ne muodostivat yhdessä vakuutuslääketieteen kanssa lokakuun alusta oman liiketoimintalinjansa. Ilmarisella on Helsingin lisäksi työkykypäälliköitä Oulussa, Tampereella ja Turussa. Tavoitteena on tarjota asiakkaillemme parhaat palvelut sekä asiantuntemusta ja dataa työkykyjohtamisen tueksi.

Parempaa työkykyä edistävät hankkeet

Työkykyä edistävät hankkeet ovat asiakkaiden ja Ilmarisen yhteisiä kehittämisprojekteja, joissa yritys parantaa esimerkiksi työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä tai johtamisen käytäntöjä. Yhteistyö asiakkaiden kanssa on suunnitelmallista ja tavoitteellista. Hankkeet kohdistetaan aina yhdessä tunnistettuihin työkykyjohtamisen haasteisiin. Teemme yhteistyöstä kirjalliset

TYÖKYKYPALVELUIDEN VAIKUTTAVUUS (KPI 4)

	2018	2017
Työkykyhankkeiden vaikuttavuus (asiakkaan kokema hyöty asteikolla 1–5)	4,6	4,5
Asiakkaan suosittelemuus, Ilmarisen omat palvelut (NPS)	85	82
Asiakkaan suosittelemuus, sisältää ostetut palvelut (NPS)*	75	-

*) Mitattu vuodesta 2018.

sopimukset. Palveluiden tuloksellisuutta seurataan muun muassa asiakkaiden kanssa yhteisesti sovitulla mittareilla ja asiakaskyselyillä. Yhteensä asiakasyritysten työkyvyttömyysriskinhallintaan käytettiin vuoden aikana 5,9 miljoonaa euroa.

Ilmarisessa rakennettiin vuonna 2018 parempaa työelämää yhdessä asiakkaiden kanssa ennätysellisen aktiivisesti. Vuoden aikana oli käynnissä 3 200 erillistä koulutusta tai muuta työkykyä ylläpitävää hanketta yhteistyössä asiakkaiden kanssa. Näiden hankkeiden piiriin kuului noin 176 000 Ilmarisessa vakuutettua työntekijää. Hankkeista noin 50 prosenttia liittyy työkykyjohtamisen toimintamallien ja esimiesten valmiuksien kehittämiseen, 40 prosenttia työntekijöiden työkykyyn ja 10 prosenttia työyhteisöjen yhteistyötaitojen kehittämiseen.

Vuonna 2018 asiakasyrityksille järjestettiin myös eri puolilla Suomea 54 työkykyjohtamista tukevaa valmennusta, joihin osallistui noin 3 100 henkilöä. Erityisen suosittu ja hyvää palautetta saanut koulutuskokonaisuus

on ollut Ilmarisen Työkymestari-koulutus, joka kokoaa yhteen työkykyjohtamisen ja työkykyriskin hallinnan tietoa. Koulutukseen osallistujat verkostoituvat keskenään ja laativat koulutusohjelman aikana oman organisaation työkykyjohtamisen toimintamallien kehittämiseen linkittyvän tehtävän. Kolme kertaa järjestetystä koulutusohjelmasta on valmistunut jo noin 160 ammattilaista.

Olemme vähentäneet ulkopuolisten palveluntarjoajien käyttöä työkykytoiminnassa ja keskittyneet kehittämään omia palveluitamme asiakasyrityksille. Ilmarisen Parempaa työelämää -palvelukokonaisuus auttaa asiakasyrityksiä työkykyriskien tunnistamisessa sekä toimenpiteiden vaikuttavuuden seurannassa. Palvelukokonaisuus muodostuu Luotaamosta, Valmentamosta ja Ohjaamosta. Luotaamon avulla asiakkaamme kartoittavat yrityksen työkykytilannetta. Luotaamossa on tarjolla esimerkiksi Parempi Vire -palvelu, joka motivoi henkilöstöä työkyvyntaliansaan edistämiseen. Toukokuussa 2018 Luotaamoon liitettiin uusi Työyhteisö-

vire-tutkimus, joka tarjoaa kattavan näkymän työyhteisön vireeseen, vahvuuksiin ja kehittämiskohteisiin. Valmentamo tarjoaa uusia oppeja ja oivalluksia asiakkaillemme työkykyjohtamisen ja työkykyriskin hallintaan sekä digitaalisesti että lähipäivissä opiskelun. Ohjaamo puolestaan tarjoaa palveluita työkyvyn kehittymisen seurantaan.

Mittaamme työkykytoimintamme laatua asiakkaidemme kokemalla hyödyllä yhteistyöstä ja asiakkaidemme halukkuudella suositella Ilmarisen palveluita. Työkykyhankkeiden vaikuttavuus sekä hankkeisiin osallistuneiden asiakkaiden suosittelemuus (NPS) kasvoi vuonna 2018. Luvut esitetään taulukossa 7.

Pyrimme levittämään tietoisuutta työkyvyn ylläpitämiseen liittyvistä asioista myös omissa mediassamme, kuten blogeissa,

artikkeleissa ja puheenvuoroissa. MTV esitti vuoden aikana Duunikunto-sarjaa Huomenta Suomi -ohjelman yhteydessä, jossa Ilmarinen oli mukana asiantuntijakumppanina. Olemme vuonna 2018 valinneet muun muassa Suomen iloisimman yrittäjän, parhaan pomon sekä jakaneet työkyky-palkinnon. Palkitsemisen taustalla on aina jokin teema, kuten esimerkiksi johtaminen, jonka koemme olevan hyvälle työkykyjohtamiselle olennainen aihe.

➔ Työkykytoiminnan linjaukset

ELÄKEVUOSIEN HYVINVOINNIN PERUSTA LUODaan JO TYÖVUOSINA.

TAULUKKO 8.

KUNTOUTUKSEN ENNAKKOPÄÄTÖKSET	2018	2017
Kuntoutuksen ennakkopäätösten määrä	4 522	3 485

TAULUKKO 9.

KUNTOUTUKSEN VAIKUTTAVUUS (KPI 5)	2018	2017
Kuntoutuksen päätyttyä työmarkkinoiden käytettävissä olevien kuntoutettujen osuus	74 %*	69 %

*) Vuoden 2018 luku on alustava luku, joka ei sisällä fuusion yhteydessä Ilmariseen siirtynyttä Eteran vakuutuskaantaa.

Ammatillinen kuntoutus

Ilmarinen tukee asiakasyritysten työkyvyttömyysriskin hallintaa myös ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Vaikuttava, työhön kytkeytyvä kuntoutus pidentää työuria ja luo mahdollisuuden parempaan työelämään. Ihmisen työkyky on monen tekijän summa. Työkyvyn johtaminen on tiimityötä työnantajan, HR:n, esimiesten ja työterveyden kesken. Kuntoutujan oma motivaatio on myös ensiarvoisen tärkeää onnistuneessa kuntoutusprosessissa.

Ilmarisen ja Eteran fuusio vuoden 2018 alussa vaikutti myös kuntoutuspalveluihin. Alkuvuosi töitä tehtiin eri eläkekäsittelyjärjestelmillä. Loppuvuodesta siirryttiin yhteen järjestelmään. Työkykyriskin hallinta ja kuntoutus muodostivat lokakuun alusta oman liiketoimintalinjansa. Tavoitteena on tarjota asiakkaillemme parhaat palvelut, asiantunte- musta ja dataa työkykyjohtamisen tueksi.

Ilmarisen kuntoutuspalvelut tarjoavat

asiantuntijatukea sekä esimiehille että henkilöstölle. Kuntoutujalle kootaan henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma sekä henkilön että työpaikan tarpeisiin sopivaksi. Jokaiselle kuntoutujalle nimetään oma kuntoutusasiantuntija, joka neuvoo ja tukee koko kuntoutusprosessin ajan. Kuntoutussuunnitelmien tekemisessä Ilmarisen apuna on maanlaajuinen palveluntuottajien verkosto. Verkostossa on 11 valtakunnallisesti toimivaa kuntoutuskumppania, joiden kanssa teemme tiivistä yhteistyötä sovitujen laatuksien mukaisesti.

Ammatillisen kuntoutuksen hakemuskäytännöt ovat kasvaneet viime vuosina. Ammatillista kuntoutusta voivat hakea työntekijät ja yrittäjät, joiden sairaus tai vamma vaikeuttaa työn tekemistä tai uhkaa viedä työkyvyn kokonaan. Kuntoutus on myös tehokas keino vähentää työkyvyttömyyseläkkeistä koituvia kustannuksia. Tavoitteenamme on työkyvyttömyyseläke-

hakemusmäärien pieneneminen ennaltaehkäisevän työkykytoiminnan ja ammatillisen kuntoutuksen avulla.

Vuoden 2015 alusta lähtien työkyvyttömyysratkaisua hakeneille on annettu suoraan päätös oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen ilman erillistä hakemusta. Ilmarisella on käytössä palvelu, jossa tarjoamme päätöksen saaneille mahdollisuutta henkilökohtaiseen ohjaukseen. Kuntoutuksen ennakkopäätös on voimassa 10 kuukautta. Olemme tarvittaessa yhteydessä kuntoutujaan päätöksen voimassaoloaikana ja kannustamme häntä hyödyntämään ammatillisen kuntoutuksen palveluja.

Myös kuntoutuspalveluissa hyödynnetään automaatiota ja tekoälyä hakemuskäsittelyn rutiinistuksissa, mikä näkyy käsittelyn nopeutumisena. Teknologian vapauttamaa aikaa käytetään etenkin asiakaskohtaamisiin, mikä on kuntoutujilta saamamme palautteen perusteella erittäin tärkeää. Olemme myös lisänneet puhelinpalveluajamme. Kuntoutuksen puhelinpalvelun vuoden 2018 NPS-luku oli hyvä 76.

Takaisin työelämään

Viime vuonna alustavien tietojen mukaan noin 74 prosenttia Ilmarisen kuntoutujista sijoittui takaisin työelämään. Käytetyin ja vaikuttavin keino työelämässä jatkamiseksi on tähän asti ollut työpaikalla tapahtuva kuntoutus eli työkokeilu, työhönvalmennus ja oppisopimuskoulutus. Koulutus lisää kuitenkin suosiotaan. Tällä hetkellä lähes puolet kuntoutujistamme löytää uuden uran koulutuksen avulla.

Ilmarinen ja Kuntoutussäätiö tekivät kuluneena vuonna kyselyn Ilmarisesta kuntoutusrahapäätöksen vuosina 2015–2017

saaneille. Kyselyn tulosten mukaan alle 40-vuotiaat ja ennen kuntoutusta sairauspäivärahalla tai työssä olevat tarvitsevat kuntoutuksen jälkeen vähemmän tukea ja päätyvät muita useammin palkkatyöhön. Kyselyyn vastanneista lähes 800 henkilöstä kuntoutuksen jälkeen koko- tai osa-aikatyössä työskenteli 40 prosenttia. Työttömistä kuntoutukseen päässeistä useampi kuin joka viides palasi koko- tai osa-aikaiseen työhön kuntoutuksen jälkeen ja saman verran päätyi opiskelemaan.

Kyselyn tulokset osoittavat, että mielen-terveysyiden vuoksi kuntoutuksessa olleet palasivat määräaikaiselta työkyvyttömyyseläkkeeltä töihin useammin kuin muiden syiden vuoksi kuntoutukseen osallistuneet. He myös kokivat muita harvemmin tarvitsevasa tukea vielä kuntoutuksen päättymisen jälkeen. Vuonna 2019 yksi Ilmarisen kuntoutuspalveluiden painopiste on mielen-terveys-

kuntoutujien tukeminen.

Myös osatyökykyinen on työkykyinen, kunhan hänen työkyvystään pidetään huolta esimerkiksi kuntoutuksen avulla. Ilmarinen on tehnyt laskelman, jonka mukaan osatyökykyisten paremmassa työllistymisessä on merkittävä, arviolta 1,3 miljardin euron vuotuinen hyödyntämätön potentiaali. Koostimme osatyökykyisten työllistymistä tukemaan yhdessä Invalidiliiton, Vates-säätiön, Rinnekoti-Säätiön, Ammattiopisto Spesian ja Kehitysvammaisten Palvelusäätiön kanssa verkkopalvolumme Sopivaa työtä kaikille -kokonaisuuden, joka tarjoaa tietoa erityisesti työnantajille ja toimii porttina tiedon lähteille muualla verkossa. Tavoitteena on lisätä tietoa osatyökykyisten henkilöiden työllistymisestä ja vaikuttaa työnantajien asenteisiin osatyökykyisyyttä kohtaan.

” VAIKKA TÄYDELLISTÄ TIETOTURVAA EI OLE OLEMASSA, ME ILMARISESSA LUPAAMME YLLÄPITÄÄ JA KEHITTÄÄ PALVELUITAMME NIIN, ETTEI ASIAKKAIDEMME TARVITSE OLLA HUOLISSAAN REKISTEREISSÄMME OLEVIENTIETOJENSA PUOLESTA.

Juhani Karjasilta, tietoturvajohtaja

Tietoturvallisuus

Ilmarisella on erityinen vastuu lakisääteisen työeläketurvan ja siihen liittyvien eläkevaarojen hoitamisesta sekä tietojen käsittelyn tietoturvallisuudesta. Käsittelemme päivittäin suurta määrää luottamuksellista tietoa. Sidoryhmämme pitävät tietosuojasta huolehtimista yhtenä yritysvastuumme tärkeimpänä osa-alueena.

Tietoturvallisuudella tarkoitamme tietosuojan ja tietoturvan kuuluvia asioita. Tietosuoja koskee luonnollisen henkilön tietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa. Henkilötietona pidetään kaikkea, mikä on kytkettävissä henkilöön suoraan tai epäsuorasti. Käsittelemämme henkilötiedot koskevat esimerkiksi vakuutettuja, eläkkeensaajia ja työntekijöitämme.

Vuoden 2018 suurin ponnistus tietoturvallisuudessa oli toukokuussa alkanut EU:n tietosuoja-asetuksen eli GDPR:n (General

Data Protection Regulation) soveltaminen Ilmarisessa. Tietosuoja-asetus muutti merkittävästi tietoturvallisuuden veloitteita. Olemme valmistautuneet tietosuoja-asetuksen voimaantuloon vuodesta 2015 lähtien. Osana valmistautumista tehtiin selvitys, jossa kartoitettiin olemassa olevia käytäntöjä ja tietojärjestelmiä vertaillen niitä uuden asetuksen vaatimuksiin. Selvityksen tuloksena todettiin Ilmarisen tietoturvallisuuden olevan varsin hyvällä tasolla, mutta silti tunnistettiin useita kehityskohteita, joiden saattaminen tietosuoja-asetuksen mukaiseksi aloitettiin erillisessä projektissa. Ilmarisen ja Eteran sulautuminen vuoden alussa huomioitiin osana projektia.

Projektissa oli 15 erillistä kehitysaluetta, jotka liittyivät sekä teknisiin muutoksiin että myös toimintatapoihin ja koulutukseen. Projektin piirissä toteutettiin muun muassa tietosuojakartoituksia eri järjestelmiin ja selvitettiin henkilötietojen käyttöä ja käsittelyä. Projektin laajuutta kuvaa, että siihen osallistui noin 100 ilmarislaista eri tavoin.

Vuonna 2017 valmistui henkilötietojen käsittelyä ohjaava uusi menettelytapaohje, jossa kuvataan Ilmarisen henkilötietojen käsittelyn ja tietosuojan tärkeimmät rakenteet ja toimintatavat. Lisäksi Ilmarisella on oma tietoturvallisuuspolitiikka, joka sisältää Ilmarisen johdon hyväksymän näkemyksen tietoturvallisuuden päämääristä, periaatteista ja toteutuksesta. Tietoturvallisuuspolitiikkaan pohjautuen Ilmarisessa ylläpidetään tietoturvallisuusohjeistuksia. Myös sisäisiä ohjeistuksia uusittiin vastaamaan tietosuoja-asetuksen vaatimuksia.

Tietosuojaasetuksen myötä tunnistettavien henkilötietojen käyttäminen palvelukehityksessä ja testauksessa ei ole pääsääntöisesti

sallittua. Olemme vuonna 2018 kehittäneet keinoja, joiden avulla voimme varmistaa ohjelmien toiminnan hyödyntäen anonyymisoituja tai pseudonymisoituja tietoja. Ratkaisumalli on valmis ja sen soveltaminen käytännön työhön jatkuu vuonna 2019.

Ilmarisella on yli 50 palveluntarjoajaa, joiden järjestelmissä tai palveluissa käsitellään henkilötietoja. Tietosuojauudistus velvoitti meidät tarkastelemaan myös erilaisia sopimuksia, kuten tietojärjestelmiin ja tietotekniikkaan liittyviä sopimuksia, uuden asetuksen näkökulmasta.

Ilmarisen ja Eteran sulautumisen myötä yhtiön käyttöön tuli myös uusia palveluntarjoajia ja tietojärjestelmiä, joista käyttöön jääneille tehtiin tietosuojakartoitus. Vuoden 2018 kuluessa Ilmarisen ja Eteran käytäntöjä on yhdistetty parhaasti toimintatavat säilyttäen.

Verkkopalveluissamme ja markkinoinnissa olemme ottaneet huomioon tietosuojaan liittyvät vaatimukset kieltojen ja suostumusten hallinnasta. Tämä koskee esimerkiksi evästeiden käyttöä ja digitaalista suoramarkkinointia. Suoramarkkinoinnin kohteena olevan yksityisasiakkaan on annettava lupa sähköisten markkinointiviestien lähettämiseen etukäteen. Lupavaatimus ei koske asiakassuhteen hoitoon liittyviä viestejä.

Tietosuoja-asetuksen mukaan tiedot on poistettava, kun niitä ei enää tarvita alkuperäiseen tarkoitukseen. Työeläkeyhtiöllä on kuitenkin laista johtuvien veloitteiden vuoksi velvollisuus säilyttää tietoa pitkään. Nykyisten järjestelmien suunnittelussa onkin tiedon turvallinen säilyttäminen ollut keskeinen näkökulma. Asetuksen myötä Ilmarisen ja myös muiden vastaavalla tavalla tietoja eri järjestelmissä säilyttävien tahojen on

kiinnitettävä erityistä huomiota tietojen poistamisen käytäntöihin. Näiden käytäntöjen pohjaksi tarvitaan Suomen lainsäädännössä arkistointiveloitetta koskevien säädösten uudistamista, joka on valmisteltavana.

Henkilötietoja koskevan tietosuojan lisäksi sovellamme toiminnassamme myös monia tietojen salassapitosäännöksiä. Huolehdimme luottamuksellisuuden toteutumisesta muun muassa tietotekniikkaa, toimitilaturvallisuutta sekä henkilökunnan tietosuojaosaimista varmistavien tietoturvamennettelyin. Tietojärjestelmiemme sekä työprosessiemme ja menetelmiemme on täytettävä salassapidon ja hyvän tiedonhallintatavan vaatimukset.

Liiketoimintayksiköt vastaavat tietoturvan ja tietosuojan toteutumisesta yksiköiden omassa toiminnassa. Viime kädessä Ilmarisen johto vastaa toimintamme laillisuudesta myös tietosuojan osalta. Tietosuojan toteutumista valvoo tietosuoja-toimikunta yhteistyössä tietosuojavastaavan kanssa ja toimitilaturvallisuudesta vastaa turvallisuuspäällikkö. Lakiasianosasto seuraa lainsäädäntöhankkeita ja antaa juridista tukea tietosuoja-asioissa.

Järjestämme henkilöstölle säännöllisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutusta. Käytännössä koko henkilöstö on suorittanut tietosuojavalmennuksen verkkokurssin sekä myös osallistunut vuonna 2018 kuukausittain tietoturvan eri teemoihin keskittyvän Cyber Awareness Training -koulutukseen. Koulutukset kuuluvat pakollisena osana uusien työntekijöiden perehdytykseen. Erityinen painopiste kuluneena vuonna kouluttamisessa oli palveluiden ja järjestelmien kehittämisen kanssa työskentelevät ilmarislaiset.

Vuonna 2018 emme saaneet yhtään asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen tai asiakastietojen häviämiseen liittyvää valitusta. Kuukausitasolla kirjasimme muutamia inhimillisistä virheistä johtuvia tietosuojajoimikunnassa ja ne eivät aiheuttaneet veloitetta raportoida eteenpäin tietosuojavaikuttetulle. Kaikki tapaukset arvioidaan myös toiminnan kehittämisen näkökulmasta. (GRI 418-1)



**LUOTETTAVA
JA LÄPINÄKYVÄ
YHTEINEN VASTUU
ELÄKKEISTÄ**

Hoidamme perustehtävän kustannustehokkaasti

Eläketurvan vastuullinen hoitaminen edellyttää kustannustehokasta toimintaa. Kustannustehokkuus on tärkeä kilpailutekijä ja koko järjestelmän kestävyys ja oikeutuksen kannalta keskeinen vaatimus. Suurena toimijana vaikutamme merkittävästi eläkejärjestelmän kustannustehokkuuteen.

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

Työeläkeyhtiö Etera sulautui Ilmariseen 1.1.2018. Yhdistymisessä muodostui asiakasmäärältään Suomen suurin työeläkeyhtiö. Ilmarisessa vakuutettujen henkilöiden ja eläkettä saavien yhteismäärä nousi fuusiossa lähes 1,2 miljoonaan, markkinaosuus noin 37 prosenttiin ja eläkevarat yli 46 miljardiin euroon.

Yritysvastuuraportissa on käytetty aikaisemmilta vuosilta vertailulukuina pelkän Ilmarisen lukuja, ellei erikseen ole toisin mainittu. Vertailuluvut eivät sisällä Ilmarisen ja Eteran fuusion tai vastuunsiirtojen vaikutuksia, eivätkä näin ollen ole kaikilta osin vertailukelpoisia vuoden 2018 lukujen kanssa.

Ilmarisen ja Eteran yhdistymisen tavoitteena on säästää vuosittaisista hoitokustannuksista vähintään 20 miljoonaa euroa vuodesta 2020 lähtien. Tämän lisäksi sijoitustoiminnassa tavoitellaan yhteensä 20 miljoonan euron välittömiä ja välillisiä vuosittaisia kustannussäästöjä. Henkilöstö-

kustannusten lisäksi säästöjä haetaan muun muassa päällekkäisten it-, toimitila- ja hallintokustannusten karsimisesta sekä toiminnan tehostamisesta. Hoitokustannussäästöt siirtyvät täysimääräisinä asiakasyrityksille maksettaviin asiakashyvityksiin, eli ne alentavat asiakkaidemme eläkevakuutusmaksuja.

Ilmarisen hallitus asettaa vuosittain tavoitteen yhtiön kustannustehokkuudelle. Tämän pohjalta Ilmarisen johto asettaa kustannustehokkuustavoitteet ja toimenpidesuunnitelmat organisaation toiminnoille sekä seuraa ja arvioi tavoitteiden toteutumista. Vuonna 2018 katoimme toimintakulumme työeläkevakuutusmaksuihin kuuluvalla hoitokustannusosalla 148,8 miljoonaa euroa. Hoitokustannustulos oli 29,9 miljoonaa euroa ja hoitokulusuhteeksi muodostui 83,2 prosenttia. Hoitokustannustulosta rasittivat integraatiosta johtuvat kustannukset sekä päällekkäisten tietojärjestelmien alaskirjaukset noin 23 miljoonalla eurolla.

Sosiaali- ja terveysministeriön vahvistamat eläkevakuutusmaksut ovat kaikille samat valitusta eläkeyhtiöstä riippumatta. Siksi yksi merkittävimmistä kilpailutekijöistä työeläkeyhtiöiden välillä on asiakkaille maksunalennuksina maksettava asiakashyvityssumma. Vuoden 2017 alusta lähtien

eläkeyhtiöt ovat voineet palauttaa koko hoitokustannusyliäämän asiakkailleen. Asiakashyvityksiin käytettäväksi siirretään 120 miljoonaa euroa vuodelta 2018. Hyvitykset alentavat Ilmarisen yritysasiakkaiden maksamia työeläkevakuutusmaksuja keskimäärin noin 0,6 prosenttia suhteessa palkkasummaan.

Vuoden 2018 alussa voimaan tulleet uudet asiakashyvitysten perusteet kasvativat entisestään kustannustehokkuuden parantamisen hyötyjä asiakkaille. Eläkeyhtiöt päättävät nyt itse hyvitysten jakamisesta asiakkailleen. Uudistuksessa siirryttiin yhtiökoh-taisiin hyvitysten laskuperusteisiin. Uusien perusteiden mukaiset hyvitykset maksetaan vuonna 2019.

Hoitokulusuhteen lisäksi mittaamme Ilmarisen oman toiminnan tehokkuutta absoluuttisilla euromääräisillä toimintakuluilla. Raportoimme hoitokulusuhde- ja toimintakuluennusteet kuukausittain Ilmarisen hallitukselle. Kokonaisliikekulumme olivat yhteensä 194,6 miljoonaa euroa. Kokonaisliikekulujen kasvu johtui Ilmarisen ja Eteran vuodenvaihteessa 2018 toteutuneeseen yhdistymiseen liittyvistä kuluista sekä isoista, muun muassa tulorekisteriin, liittyvistä tietojärjestelmähankkeista.

**YHDISTYMISESSÄ MUODOSTUI
ASIAKASMÄÄRÄLTÄÄN SUOMEN
SUURIN TYÖELÄKEYHTIÖ.**

TAULUKKO 10.

ILMARISEN HOITOKULUSUHDE JA KOKONAISSLIIKEKULUT (KPI 1)	2018	2017
Hoitokulusuhde	83,2 %	81,1 %
Kokonaisliikekulut, miljoonaa euroa	194,6	150,3

Avoim dialogiryhmä

Tehtävämme yhteiskunnallisesta luonteesta johtuen Ilmarisella on monenlaisia dialogiryhmiä. Jotta pystyisimme kehittämään toimintaamme yhä paremmaksi, käymme avointa vuoropuhelua muun muassa asiakkaidemme, heitä edustavien tahojen, viranomaisten, kansalaisjärjestöjen ja muiden dialogiryhmiemme kanssa.

Dialogiryhmiä ovat kaikki ne tahot, joihin toimintamme vaikuttaa tai joiden toiminta vaikuttaa meihin. Asiakkaiden ja oman henkilöstön lisäksi keskeisiä dialogiryhmiämme ovat työmarkkinajärjestöt, yhteiskunnalliset päättäjät ja viranomaiset, jotka vaikuttavat myös alan lainsäädäntöön tai sen valmisteluun. Lisäksi valvovilla viranomaisilla ja medialla on keskeinen rooli.

Osallistumme aktiivisesti myös alan järjestöjen ja edunvalvojen, kuten Työeläkevakuuttajat TELAn, Eläketurvakeskuksen, Finanssialan, sekä asunto-, toimitila- ja rakennuttajaliitto RAKLIn useisiin eri työryhmiin ja toimikuntiin. Lisäksi Ilmarisella on yksittäisiä edustuksia myös muilla tahoilla kuten Keskuskauppakamarin lakivaliokunnassa ja Suomen Aktuaariyhdistyksen sääntelytyöryhmässä.

Koska haluamme olla aktiivisia omistajia, pidämme yllä keskusteluyhteyttä ja vaikuttamme omistamiimme yrityksiin Suomessa ja myös ulkomailla. Olemme säännöllisesti yhteydessä mediaan, ja osallistumme työeläketurvan toimeenpanijan roolissa julki- seen keskusteluun esimerkiksi verkkopalvelumme ilmarinen.fi:n oman median kautta.

Toimittajat ovat arvioineet avoimuutemme ja vastuullisuutemme erinomaisiksi viime vuosina. Taloustutkimuksen vuonna 2018 tekemässä PR-barometri-selvityksessä

Ilmarinen oli eläkealan paras ja koko tutkimuksessa sijalla seitsemän. Kyselytutkimuksessa selvitetään toimittajien näkemyksiä yritysten ja muiden liike-elämässä toimivien tahojen mediasuhteiden hoitamisesta. (GRI 102-40, 102-42, 103-3, KPI 15)

TAULUKKO 11.

SIDOSRYHMÄ	SIDOSRYHMÄN TÄRKEIMMÄT ODOTUKSET	VIIVAVAIKUTUKSEN KANAVAT, TIHEYS JA TOIMENPITEET
Asiakkaat	Alan paras osaaminen. Avoin, läpinäkyvä ja vastuullinen asioiden hoito. Työkyvystä huolehtiminen. Ymmärrettävä ja selkeä viivavai- kutus ja helppo yhteydenpito.	Tiiviit tapaamiset ja yhteistyö asiakkaiden kanssa. Asiakkaiden osallistaminen palveluiden kehittämiseen. Korkealaatuiset työky- kypalvelut. Asiakaspalvelun aktiivinen kehittäminen. Ymmärrettävä asiakasmateriaali.
Henkilöstö	Vastuullinen henkilöstöjohtaminen, toimiva viivavai- kutus, 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 viivavai- kutus.
Nykyiset ja tulevat eläk- keensaajat	Lakisääteisen eläketurvan hoito vastuullisesti ja pitkäjänteisesti. Helppo, ymmärrettävä ja nopea eläkepalvelu. Työelämän laatuun panostaminen.	Laadukas asiakaspalvelu, ymmärrettävän eläketiedon tarjoami- nen, nopeat käsittelyajat, panostukset työkykyyn, eläkevarojen turvaaminen. Jatkuva viivavai- kutus mm. tutkimusten, selvitysten, tapahtumien ja asiakaspalvelun kautta.
Viranomaiset ja päättäjät	Hyvä yhteistyö, päätösten valmistelua helpottava avoin tiedon- saanti ja viivavai- kutus. Yhteisenä tavoitteena yhteiskunnan kokonaisedun mukaiset päätökset ja uudistukset.	Avoin vuoropuhelu viranomaisten ja päättäjien kanssa. Säännöl- lisiä 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 kohtuul- lisella tasolla.	Yhteydenpitoa Ilmarisen hallituksen, hallintoneuvoston ja neuvot- telukuntien kautta. Säännölliset tapaamiset ja muu tiivis yhteyden- pito 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, Eläke- turvakeskuksen ja Finanssiala ry:n kanssa. Kanavina työryhmät, vakituiset neuvottelukokoonpanot ja erilaiset tilaisuudet.
Media	Viestinnän avoimuus, tietojen luotettavuus ja nopea palvelu. Ilmarisen asiantuntemus median käyttöön: uusien näkökulmien tuominen, aktiiviset kannanotot ja vaikeiden asioiden ymmärrettä- väksi tekeminen.	Avoin ja aktiivinen viestintä eri kanavissa. Säännöllisiä tapaamisia ja yhteydenpitoa. Nopea ja avoin reagointi tiedotusvälineiden pyyntöihin.
Koulutus- ja tutkimuslajit- tokset	Ilmarisen asiantuntemus oppilaitosten käyttöön. Kesätyöpaikkojen ja harjoittelupaikkojen tarjoaminen. Yhteiset tutkimushankkeet ja avoin tiedonsaanti. Eläkejärjestelmän kehittäminen ja tunnetuksi tekeminen.	Yhteistyö opiskelijoiden kanssa mm. tutkielmien teossa. Yliopisto- jen ja oppilaitosten erilaisiin tapahtumiin osallistuminen. Kesätyön- tekijöiden 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 dialogiryh- miemme kanssa. Viivavai- kutus esim. erilaisissa seminaareissa ja tapaamisissa sekä sosiaalisessa mediassa. Viivavai- kutus myös perinteisen median kautta.
Sijoituskohteet ja sijoitus- toiminnan kumppanit	Avoin viestintä, selkeät tavoitteet, kilpailukykyiset sijoituksen ehdot, ammattimainen ja pitkäjänteinen toiminta, nopeat vasteajat kysymyksille.	Selkeä viestintä sijoituskriteereistä ja toiminnan periaatteista ja ta- voitteista, johdonmukainen sijoitusstrategia, ripeä päätöksenteko. Viivavai- kutus sekä säännöllisesti että tarvittaessa.

Ajankohtaiset teemat vuorovaikutuksessa
Vuorovaikutusta toteuttavat Ilmarisen johto, asiantuntijat ja osana työtään koko henkilöstö. Järjestämme säännöllisesti sidosryhmätapaamisia ja osallistumme myös erilaisuuksiin.

Vuonna 2018 kävimme keskustelua sidosryhmiemme kanssa muun muassa kaikkia palkanmaksajia koskevasta tulorekisteristä, yrittäjien eläkelain (YEL) kehittämistarpeista sekä ilmastonmuutoksesta. Pidimme esillä myös vastuullisen sijoittamisen teemoja ja kerroimme kiertotalouden hyödyntämisestä rakennuttamisessa.

Pohdimme blogikirjoituksissa muun muassa syntyvyyden laskun vaikutusta väestöennusteeseen sekä julkisen talouden ja työeläkejärjestelmän rahoitukseen (katso erillinen nosto). Mediaa kiinnostivat erityisesti Ilmarisen ja Eteran yhdistyminen, työkykyjohtamiseen ja työelämän muutokseen liittyvä asiantuntemuksemme sekä talouden ja sijoitusmarkkinoiden näkymät.

Teimme yhdessä työeläkealan toimijoiden ja Kelan kanssa tutkimuksen, jossa kysyttiin organisaatioiden rekrytoinnista vastaavilta henkilöiltä näkemyksiä tulevaisuuden työelämässä tarvittavista taidoista, työhyvinvoinnin ylläpidosta sekä suhtautumista alle 30- sekä yli 50-vuotiaisiin työntekijöihin.

Jaamme talouteen liittyvää asiantuntijuttamme kahdesti vuodessa julkaistavassa talousennusteessa. Julkaisemme kuukausittain myös suhdanneindeksin. Suhdanneindeksi kuvaa yritysten työntekijämäärän muutosta edellisvuoteen verrattuna. Järjestimme yhteistyössä EY:n kanssa Fokus 2018 -talousseminaarin, johon kokosimme puhujiksi suomalaisen talouselämän vaikuttajia pohtimaan Suomen ja suomalaisten

yritysten kilpailukykyä.

Olimme järjestämässä myös useita kampanjoita ja kisoja, joiden tavoitteena oli nostaa esiin tärkeitä työkykyyn tai työeläkeisiin liittyviä teemoja. Suomen iloisin yrittäjä -kilpailulla palkitsemme pienyrittäjiä, jotka pitävät huolta positiivisesta työilmapiiristä ja tuovat erityistä iloa asiakkailleen. Samalla kiinnitämme huomiota yrittäjien työkykyyn ja hyvinvointiin. Kilpailun voitti 15 vuotta kauneushoitoalan yrittäjänä toiminut Lauri Salmi.

Valitsimme ja palkitsimme myös useita ansioituneita johtajia läpi Suomen Ilmianna paras pomo -kisassa. Suomen parhaaksi pomoksi valittiin Metsänhoitoyhdistys Kainuu Ry, LKV:n toiminnanjohtaja Heikki Meriläinen.

Vanhustyön keskusliitto ja Ilmarinen puolestaan palkitsivat Vuoden vanhusteko-tunnustuksella Turun Lähimmäispalveluyhdistys ry:n ja Turun kaupungin yhteisen Liikkuvan resurssikeskuksen. Tarjosimme myös verkkosivujemme etusivun kävijävirrnan Suomen Punaisen Ristin Nälkäpäivä-keräyksen käyttöön.

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

Lahjoitukset ja sponsorointi

Ilmarinen lahjoittaa vuosittain rahaa yleishyödyllisiin tutkimuksiin ja tarkoituksiin. Keväällä 2018 tehdyn linjauksen mukaisesti tuemme toimintaa, jolla pyritään ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä ja pidentämään työuria sekä edesauttamaan nuorten työelämään sijoittumista.

Lahjoituksiin vuosittain siirrettävästä summasta päättää yhtiökokous, ja vuonna 2018 tuo summa oli 50 000 euroa. Lahjoituspäätökset tekee toimitusjohtaja.

Vuonna 2018 teimme lahjoitukset Psykiatrian tutkimussäätiölle, Suomen Icehearts ry:lle, Suomen Mielenterveysseuralle, Suomen Punaiselle Ristille, Invalidiliitto ry:lle, Team Rynkebylle, Suomen Tenniksen Tukisäätiölle, Rajamme Vartijain Säätiölle ja Maanpuolustuksen tuki ry:lle.

Sponsorointi on vastikkeellista markkinointiviestintää. Sponsoroinnin periaatteet sekä sponsoroinnin ja lahjoitusten kohteet julkaistaan vuosittain verkkosivuillamme. Sponsorointikohteitamme vuonna 2018 olivat NewCo Helsinki, Maria01, Future Board ry, Tampereen kauppakamari, Nuorkauppakamari, Helsinki Stadion Management, Sulkapalloliitto, Oulun Kärpät ja Vanhustyön keskusliitto. Lisäksi sponsoroimme joitakin Eteran kautta tulleita kohteita, kuten HIFK, Veiterä, liitti Golf ja Kuhmon musiikkiyhdistys. Ilmarisen sponsorointiperiaatetta noudattaen emme ole vuonna 2018 antaneet rahallista tukea poliittisille puolueille tai tehneet niiltä taide- tai muita hankintoja. (GRI 415-1)

→ Lahjoitukset ja sponsorointi

**JÄRJESTÄMÄSSÄMME
KILPAILUSSA SUOMEN
ILOISIMMAKSI YRITTÄJÄKSI
VALITTIIN KAUNEUSHOITOALALLA
TOIMIVA LAURI SALMI.**

SYNTYVYYDEN LASKU MUUTTAA VÄESTÖENNUSTETTA JA KESTÄVYYSARVIOITA

Tilastokeskuksen marraskuussa 2018 julkaisema väestöennuste näyttää aiempaa synkemmltä. Ennusteen mukaan Suomen väkiluku kääntyy laskuun 2035. Merkittävin muutos heikentyneen ennustenäköymän taustalla on vuonna 2012 alkanut jyrkkä syntyvyyden lasku. Vuosi 2018 on jo kolmas perättäinen vuosi, kun Suomessa kuolee ihmisiä enemmän kuin syntyy.

Vielä vuonna 2010 Suomi kuului niihin Euroopan maihin, joissa keskimääräistä lapsilukua kuvaava kokonaishedelmällisyysluku oli lähellä hyvää pohjoismaista tasoa. Kohtuullisen korkea syntyvyys näytti antavan hieman helpotusta väestön ikääntymisestä johtuvaan huoltosuhteen heikentymiseen. Suomessa keskimääräinen lapsiluku oli pitkään noin 1,8. Luku oli parempi kuin monessa muussa Euroopan maassa. Väestön uusiutuminen edellyttäisi, että hedelmällisyysluku olisi ns. keskimääräinen lapsiluku olisi 2,1. Tälle tasolle ei kuitenkaan ole missään teollisuusmaassa päästy enää pitkään aikaan.

Viime vuosina tilanne on heikentynyt jopa dramaattisella tavalla. Keskimääräinen lapsiluku on pudonnut noin 1,4:ään. Vuosittainen syntyneiden määrä on samalla supistunut noin 60 000:sta alle 50 000:een. Muutos merkitsee sitä, että työikäisen väestön määrä on jo 2040-luvulla noin 100 000 henkeä pienempi kuin aiemmin oletettiin. 2050 mennessä työikäisiä on 200 000 vähemmän kuin nykyisin.

Työllisyys ja palkkasumma muodostavat rahoituspohjan julkiselle taloudelle ja suurelta osin myös työeläkkeille. Pitkäaikainen tai pysyvä syntyvyyden lasku pienentää tulevaa maksutuloa ja aiheuttaa siten työeläkemaksujen korotuspaineen. Näin suuri muutos ei voi olla vaikuttamatta tulevaisuutta koskeviin laskelmiin. Laskelmia tekee mm. Eläketurvakeskus, joka arvioi eläkejärjestelmän rahoituksesta kestävyttä, ja valtiovarainministeriö, joka arvioi koko julkisen talouden pitkän

aikavälin kestävyttä. Nämä tahot julkaisevat omia arvioitaan talouden kestävydestä vuoden 2019 alkupuolella.

Syntyvyyden laskusta seurannut väestöennusteen heikentyminen tulee väistämättä muuttamaan laskelmia synkempään suuntaan ja käynnistämään keskustelun siitä, kuinka horisontissa hämöttäviin julkisen talouden ongelmiin sopeudutaan.

Ennusteet eivät yleensä toteudu. Varsinkin hyvin pitkälle tulevaisuuteen kurtkottavat laskelmat ovat alttiita tuleville muutoksille, joita emme tällä hetkellä pysty ennakoimaan. Väestömuutosten vaikutukset tulevat onneksi näkyviin hitaasti ja niihin voidaan reagoida. On mahdollista, että syntyvyys kääntyy jossain vaiheessa uudelleen nousuun. Näin voi käydä, jos viime vuosien kehityksessä on kyse vain lasten hankinnan lykkäämisestä myöhemmäksi. Väkiluku voi kääntyä uudelleen nousuun myös mahdollisen maahanmuuton kasvun vuoksi. Tilastokeskuksen väestöennuste ei kuitenkaan ennakoit tällaisia käännteitä.

Tällä hetkellä kiinnostavinta olisi ymmärtää, mistä syntyvyyden lasku johtuu. Kyseessä ei ole pelkästään suomalainen ilmiö, koska samansuuntaisia kehityskulkuja voidaan havaita myös muissa teollisuusmaissa. Selittävät tekijät voivat siksi olla laajempia ja kansainvälisiä.

On epäselvää, onko syntyvyyden laskun taustalla finanssikriisistä seurannut pessimismin kasvu, ilmastoahdistus tai nuorten heikentynyt työmarkkina-asema. Väestöennuste käynnisti keskustelun siitä, mitä voitaisiin tehdä kehityksen kääntämiseksi parempaan suuntaan. Olisi tärkeä saada tutkimustietoa muutoksen taustatekijöistä ja mahdollisista keinoista, joilla kehitykseen voisi vaikuttaa.

Jaakko Kiander
yhteiskuntasuhdejohtaja

” **TYÖLLISYYS JA PALKKASUMMA MUODOSTAVAT RAHOITUSPOHJAN SUURELTA OSIN MYÖS TYÖELÄKKEILLE.**

Johdonmukainen kannanmuodostus

Teemme yhteistyötä valvovien viranomaisen, alan etujärjestöjen ja organisaatioiden kanssa. Olemme aktiivisessa vuorovaikutuksessa päättäjien ja työmarkkinajärjestöjen kanssa vahvistaaksemme työeläkejärjestelmän toimivuutta, avoimuutta ja luotettavuutta.

Meille olennaisia ja tärkeitä etujärjestöjä ovat lakisääteistä työeläketurvaa hoitavien työeläkevakuuttajien etujärjestö TELA sekä Finanssiala ry (FA). Työmarkkina-asioissa toimimme FA:ssa työnantajan roolissa. Ilmarisen toimitusjohtajana elokuussa aloittanut Jouko Pölonen aloitti myös TELAn hallituksen ensimmäisenä varapuheenjohtajana sekä FA:n hallituksen jäsenenä ja työeläkevakuutuksen johtokunnan puheenjohtajana. Sekä TELAlla että FA:lla on myös erityisiä asiantuntijatyöryhmiä, kuten FA:n yritysvaltuutustoimikunta, joissa Ilmarisen asiantuntija on mukana.

Vuonna 2018 saimme lausuntopyyntöjä esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, oikeusministeriöltä, eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunnalta sekä kilpailu- ja kuluttajavirastolta. Työeläkealaa koskevia lausuntopyyntöjä ja lausuntojen antamista koordinoi pääsääntöisesti TELA. Osallistumme TELAn lausuntojen muodostamiseen ja tarpeen mukaan annamme lausuntoja myös suoraan.

Ilmarisen asiantuntijat vastaavat suoraan omia osaamisalueitaan koskeviin teknisiin, kuten rakennuttamiseen liittyviin, lausuntopyyntöihin. Johtoryhmämme ja monien asiantuntijoiden yhteystiedot ovat olleet usean vuoden ajan verkkosivuillamme. Näin esimerkiksi toimittajien on mahdollista ottaa

suoraan yhteyttä yhtiön ylimpään johtoon. Medialla on myös käytössään puhelinnumero, johon soittamalla tavoittaa Ilmarisen viestinnän.

Olemme myös aktiivisia sosiaalisessa mediassa. Palvelemme asiakkaitamme ja käymme dialogia sidosryhmien kanssa eri sosiaalisen median kanavissa. Aloitimme varsinaisen asiakaspalvelun somessa ensimmäisenä eläkeyhtiönä vuonna 2016. (GRI 102-13)

Verotuksen läpinäkyvyys

Verojalanjälki tarkoittaa yrityksen toiminnasta yhteiskunnalle kertyviä verotuloja. Ilmarisen verojalanjälki muodostuu oman toiminnan, vakuutus- ja sijoitustoiminnan sekä välillisesti sijoituskohteina olevien yritysten veronmaksusta. Edistämme läpinäkyviä ja vastuullisia raportointikäytäntöjä sekä omassa toiminnassamme että sijoituskohteitamme olevissa yrityksissä.

Omistajaohjauksen periaatteidemme mukaisesti toivomme omistamiemme yritysten raportoivan veropolitiikastaan ja verojalanjäljestään ja esittelevän ne yhtiökokouksessa. Vuonna 2018 lähetimme kaikille omistamiemme suomalaisille pörssiyrityksille Ilmarisen omistajaohjauksen linjauksista liittyen muun muassa yhtiöiden hallintokäytäntöihin ja yhtiökokouksiin.

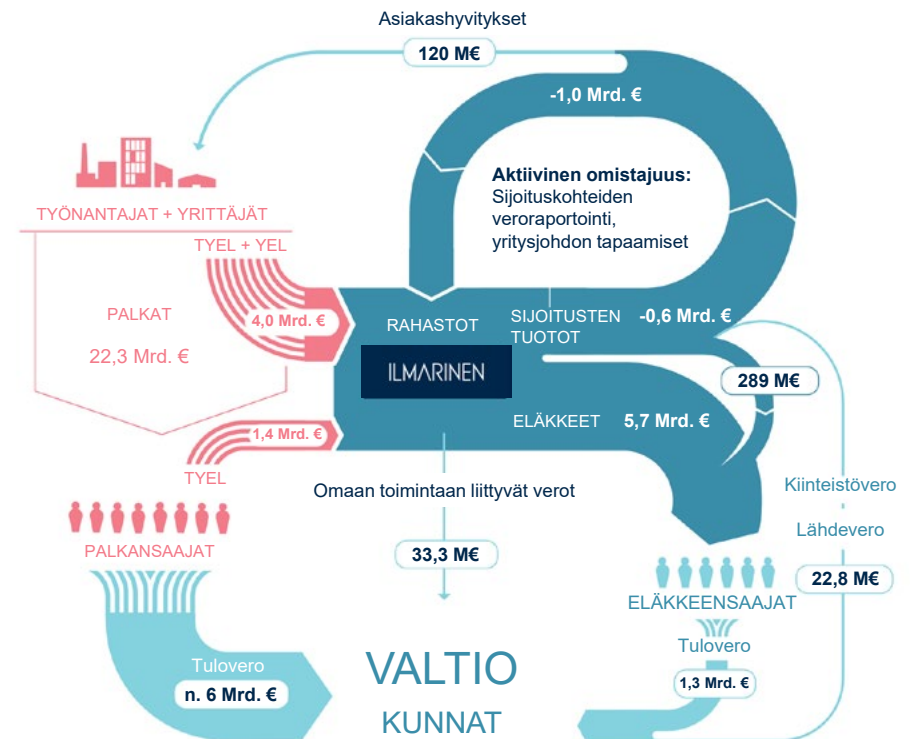
Eläkejärjestelmän verotus noudattaa Suomessa samoja periaatteita kuin monissa muissakin maissa. Yhteistä eri maissa on, että kaikki haluavat välttää eläkesäästämisen moninkertaisen verotuksen ja näin tukea eläkerahastojen karttumista. Moninkertainen verotus luo paineita eläkemaksujen nostamiselle.

Työnantajien, yrittäjien ja palkansaajien maksamat työeläkemaksut ovat vähennyskelpoisia tuloverotuksessa. Kun palkansaaja tai yrittäjä alkaa aikanaan saada eläkettä, siitä maksetaan tuloveroa. Vuonna 2018 Ilmarinen maksoi eläkkeitä noin 5,7 miljardia euroa, joista maksettiin ennakonpidätyksinä tuloveroja noin 1,3 miljardia euroa.

Ilmarisen vakuutus- ja sijoitustoiminnan verotus

Eläkevakuutusyhtiön toiminta on elinkeinotuloverotuksen alaista liiketoimintaa. Eläkeyhtiöt saavat tuottoja työeläkevakuutusmaksuista ja sijoitustoiminnasta. Valtaosa tuotoista käytetään eläkkeiden maksamiseen eläkkeellä oleville ihmisille ja loppuosa rahastoidaan tulevaisuuden eläkkeitä varten. Eläkeyhtiön vastuu tulevista eläkelupauksista muodostaa yhtiön vastuuvelan. Vastuuvetka puolestaan muodostuu vakuutusmaksuvas-

Ilmarisen verojalanjälki



tuusta ja korvausvastuusta. Vastuuvälille hyvitetään tuottovaatimus, mikä takaa eläkkeiden arvon säilymisen. Tuottovaatimuksen ylittävät sijoitustuotot puolestaan kerryttävät sijoitustoiminnan riskipuskurina toimivaa vakavaraisuuspääomaa.

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

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

Kerromme Ilmarisen tilinpäätöksen liitetiedoissa kaikki suurimmat osake- ja rahastosijoituksemme kotipaikkoineen. Ulkomailta saaduista sijoitustuotoista, kuten osingoista, peritään verosopimusten mukaisesti lähdeveroja, joka on tuotosta kohdemaahan maksettava vero. Lähdeverojen määrät ja niitä koskevat verosopimukset vaihtelevat maittain ja sijoituskohteittain. Vuonna 2018 maksoimme verosopimusten mukaisesti 13,4 miljoonaa euroa lähdeveroja.

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

on usein osana valmistelua mukana veroasiantuntija, joka suunnittelee sijoittajien näkökulmasta mahdollisimman verotehokkaan sijoitusrakenteen. Tämä on erityisesti kansainvälisten sijoittajien vaatimus ja alalla vallitseva käytäntö. Veroseuraamusten arviointi etukäteen on tärkeää myös, jotta voimme ennakoita sijoitusten nettotuottoa edunsaajien eli nykyisten ja tulevien eläkeläisten kannalta. Seuraamme verolainsäädäntöä ja sen muutoksia, jotta toimimme varmasti lainmukaisesti.

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

Verotuskäytäntöjen ja -rakenteiden harmonisointi on ennen kaikkea viranomaisten tehtävä, jota seuraamme tarkasti ja otamme huomioon omassa sijoitustoiminnassamme. Nykyisten rakenteiden vallitessa haasteena on, että vastuulliseen menettelyyn pyrkivä sijoittaja joutuu merkittävästi rajaamaan käytettävissä olevia sijoitusinstrumentteja.

Ilmarisessa on ollut tavoitteena työstää erillinen dokumentti veroperiaatteista, mutta tavoite ei vuoden 2018 aikana toteutunut.

Ilmarinen on myös iso kiinteistö-sijoittaja. Kiinteistöjemme hoitokuluihin ja rakentamiskustannuksiin sisältyy niin sanottua piilevää arvonlisäveroa. Tällä tarkoitetaan muun muassa palveluiden ja materiaalien arvonlisäveroa. Piilevä arvonlisävero koskee kiinteistöjä siltä osin, kun ne ovat arvonlisä-

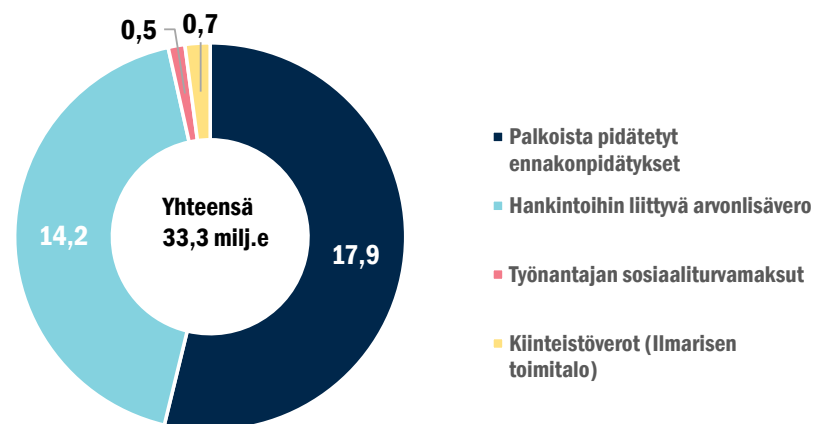
verottomassa käytössä, esimerkiksi asuinikäikässä. Veron määrää ei ole erikseen seurattu, koska verollisten vuokrasopimusten määrä vaihtelee kuukausittain. Siltä osin kuin vuokralaisten toiminta on arvonlisäverollista liiketoimintaa, saadut vuokrat ovat arvonlisäveronalaisia ja kulut vähennyskelpoisia.

Omaan toimintaan liittyvä verotus

Vuonna 2018 käytimme omaan toimintakuluihimme 194,6 miljoonaa euroa. Kuluista noin kolmasosa oli henkilöstöön liittyviä. Tilittimme omalle henkilöstölle maksetuista palkoista ja palkkioista ennakonpidätyksiä ja sosiaaliturvamaksuja yhteensä 18,4 miljoonaa euroa.

Eläkeyhtiön toiminta on pääosin arvonlisäverotonta. Vaikka Ilmarinen maksaa arvonlisäveroa omista hankinnoistaan, se ei

Ilmarisen omaan toimintaan liittyvät verot, miljoonaa euroa



Compliance

Hyvä hallintotapa, säännösten noudattaminen, avoimuus ja vastuullisuus ovat toimintamme lähtökohtia. Toiminnan on oltava vastuullista ja luotettavaa kaikille sidosryhmillemme. Erityisesti tämä korostuu päätöksentekoprosesseissa.

Ilmarisella on päätoiminen compliance officer, joka tukee yhtiön hallitusta, johtoa ja liiketoimintaa sen varmistamisessa, että hallinto on luotettavaa, säännöksiä noudatetaan ja sisäinen valvonta toimii. Ilmarisen compliance officer kuuluu hallinnollisesti lakiasiaintoiminnan alaiseen lakiasiat ja compliance -toimintoon. Toiminnastaan compliance officer raportoi suoraan hallitukselle, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnalle sekä toimitusjohtajalle. Hallitus vahvistaa vuosittain compliance-toimintasuunnitelman ja seuraa sen toteutumista.

Vuoden 2018 compliance-suunnitelmassa painotettiin yhdistyneen yhtiön luotettavan hallinnon varmistamista tukevia ja puutteita ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Compliance officer antoi vuoden aikana tarpeen mukaan myös syventävää koulutusta ja tulkinta-apua liiketoimintaperiaatteisiin liittyvissä käytännön kysymyksissä, esimerkiksi lähipiiriohjeistuksen noudattamisesta. (GRI 205-2)

Ilmarisen tapa toimia on määritelty Code of Conductissa eli liiketoimintaperiaatteissa. Yhtiön strategiassa määritellään, että teemme Ilmarisen ja asiakkaiden kannalta oikeita asioita ja Code of Conduct varmistaa, että teemme asiat oikein. Code of Conduct toimii myös katto-ohjeena luotettavan hallinnon tarkemmille ohjeille. Ilmarisen päivitetty Code of Conduct -periaatteet hyväksyttiin toukokuussa Ilmarisen hallituksessa. Uutena

osiona periaatteisiin nostettiin "Sijoitamme vastuullisesti". Asiakirjassa linjaamme myös, 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. (GRI 102-16)

Code of Conduct -periaatteet ja muut julkiset periaatteet löytyvät verkkosivuiltamme. Linjauksia on tehty muun muassa sisäpiiriasioista, sisäisestä valvonnasta, hankintaperiaatteista, sponsoroinnista sekä tietojen käsittelystä. Ohjeistamme lain vaatimusta tiukemmin esimerkiksi lähipiiriasioista ja lähipiiriyrityksiä koskevista liiketoimista. Valvomme eturistiriitatilanteita, kun valmistelemme ja teemme päätöksiä suhteessa omistamiimme yhtiöihin. Julkaisemme johtohenkilöidemme merkittävät luottamustoimet

verkkosivuiltamme.

Ilmarisen hallituksen hyväksymä sisäpiiriohje päivitettiin kuluneena vuonna. Ohjeistuksen tarkoituksena on yhtenäistää ja tehostaa sisäpiiriasioiden käsittelyä Ilmarisessa. Julkisten sisäpiiriläisten omistustiedot ovat nähtävillä Euroclear Finlandin NetSire-palvelussa.

Code of Conduct -periaatteiden ja tarkempien liiketoimintaperiaatteiden noudattaminen koskee koko henkilöstöä. Code of Conduct -verkkokoulutuksen suorittamisaste oli joulukuun lopussa yli 92 prosenttia.

Vuonna 2018 Ilmarisen compliance officer arvioi yhtiön riskitason compliance-riskien osalta kohtalaiseksi. Compliance-riskillä tarkoitetaan oikeudellisiin tai hallinnollisiin seuraamuksiin, taloudellisiin tappioihin tai maineen menettämiseen liittyviä riskejä. Riskit ovat seurausta siitä, että yritys on jättänyt noudattamatta sen toimintaan sovellettavia lakeja, asetuksia tai muita hallinnollisia määräyksiä. Compliance-

riski liittyy yleensä sisäisiin rikkomuksiin tai laiminlyönteihin, ja siten sen voidaan katsoa olevan osa operatiivista riskiä.

Operatiivisten riskien raportointi- ja seurantarjestelmää hyödynnetään myös compliance-riskeihin ja -havaintoihin liittyvien korjaustoimenpiteiden toteuttamisen seurannassa. Riskienhallintaa kehitetään järjestelmän tietojen perusteella. Operatiiviseen toimintaan liittyvää riskienhallintaa kuvataan tarkemmin Ilmarisen tilinpäätöksen riskienhallintaliitteessä. (GRI 102-11) Tietoisuus kansallisen, EU-tasoisien ja käytettävien markkinapaikkojen paikallisen lainsäädännön muutoksista ja vaikutuksista toimintaamme on tärkeä osa compliance-riskien hallintaa. Tavoitteena on, että pystyisimme tunnistamaan kaikki merkitykselliset compliance-riskit etukäteen ja samalla varmistamaan, että niiden hallintakeinot ovat asianmukaiset. Lainsäädännön muutoksia seurataan lakiasiat ja compliance -linjalla ja myös esimerkiksi Finanssialan toimikun-



HYVÄ HALLINTOTAPA, SÄÄNNÖSTEN NOUDATTAMINEN, AVOIMUUS JA VASTUULLISUUS OVAT TOIMINTAMME LÄHTÖKOHTIA.

tien kautta. Vuonna 2018 emme saaneet lainsäädännön tai säännösten rikkomiseen liittyviä sakkoja tai ei-rahallisia sanktioita. (GRI 307-1, GRI 419-1)

Finanssivalvonta on ylin työeläkeyhtiöiden toimintaa valvova viranomainen. Työeläkevakuutusyhtiöiden sijoitustoimintaan liittyvät rahanpesuriskit eroavat monien muiden Finanssivalvonnan toimialavalvottavien riskeistä, sillä työeläkevakuutusyhtiönä sijoitamme vain omia varojamme. Eläkevakuuttamiseen liittyvät rahanpesuriskit on arvioitu mataliksi sekä omassa arviossamme että työeläkealan yhteisesti laatimassa riskiarviossa.

Henkilöstön käytössä on vuonna 2016 avattu whistleblowing-kanava, jonka kautta mahdollisista väärinkäytösepäilyistä voi ilmoittaa nimettömästi. Mahdollisuudella ilmoittaa anonyymisti epäilyistä väärinkäytöksistä on suuri merkitys luotettavan hallinnon ja säännöstenmukaisen toiminnan varmistamisessa. Whistleblowing-kanavan kautta tuli vuonna 2018 yksi ilmoitus, joka tutkittiin ja todettiin aiheettomaksi.

(GRI 103-2)

→ Code of Conduct

Ilmarisen hankinnat

Ilmarisen liiketoiminta on palvelun tuottamista, joten Ilmarisella ei ole pitkiä alihankintaketjuja. Merkittävimmät hankinnat liittyvät tietojärjestelmiin ja kiinteistöjen rakentamiseen sekä ylläpitoon. Ostamme myös erilaisia työkykyjohtamiseen liittyviä palveluja. Muita merkittäviä hankintoja ovat käyttämämme konsulttipalvelut, siivous-, vartiointi- ja ruokapalvelut sekä työsuhteautoihin liittyvät hankinnat. Lisäksi teemme muita työskentelyyn tarvittavia palvelu- ja tavara-hankintoja. Sovellamme kaikkiin hankintoihin Ilmarisen hankintaperiaatteita. Hankintaperiaatteiden pohjalta on laadittu lisäksi kaikkia hankintoja koskevat yhtiötasoiset hankintaohjeet, jotka tarkentavat hankintamenettelyn

tarjous- ja sopimusprosessia.

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

Ilmarisen ja Eteran fuusion myötä erilaisen toimittajien määrä kasvoi hetkellisesti. Määrä vähenee rinnakkaisten toimintamallien poistuessa. Vuoden 2018 lopulla käynnistimme selvityksen, jossa on tarkoituksena kehittää ja systematisoida hankintakäytäntöjä ja prosesseja. Selvityksen tavoitteena on keskittää hankintoja tiiviimmälle joukolle sopimustoimittajia sekä lisätä samalla hankintojen systemaattisuutta, vastuullisuutta ja

seurattavuutta. Projekti jatkuu vuonna 2019.

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

→ Hankintaperiaatteet

TAULUKKO 12.

ILMARISEN HANKINNAT JA TOIMITUSKETJU (GRI 102-9)	2018	2017
Toimittajien määrä, liikekulut	1 132	1 306
Toimittajien määrä, kiinteistökulut	1 167	804
Kotimaisten toimittajien lukumäärä, liikekulut	1 023	1 216
Kotimaisten toimittajien lukumäärä, kiinteistökulut	1 161	799
Ulkomaisten toimittajien lukumäärä, liikekulut	109	90
Ulkomaisten toimittajien lukumäärä, kiinteistökulut	6	5
Kokonaisostot, liikekulut milj.e	142	121
Kokonaisostot, kiinteistökulut milj.e	321	218

**SIJOITAMME
KESTÄVÄSTI**



Eläkevaroista huolehtiminen

Työeläkevarojen tuottavasta ja turvaavasta sijoittamisesta on säädetty laissa. Sijoittamalla menestyksekkäästi hallussamme olevia eläkevaroja varmistamme, että asiakasyritystemme henkilöstö ja yrittäjät saavat aikanaan työstään ansaitsemansa eläkkeen. Ilmarisessa vastuullisuus on integroitu osaksi sijoitustoimintaamme. Vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa, että otamme sijoituspäätöksiä tehdessämme huomioon taloudellisten näkökohtien lisäksi myös ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallinnon (ESG) näkökulmat. (GRI 103-1)

Vuonna 2018 Ilmarisen hoidettavana olevien eläkevarojen tuotto oli -1,4 prosenttia. Sijoitusten markkina-arvo vuoden lopussa oli 46 miljardia euroa ja vakavaraisuuspääoma 8,9 miljardia euroa. Vakavaraisuusaste eli eläkevarojen ja vastuuvelan suhde oli 123,7 prosenttia. Vakavaraisuusaste oli 1,6-kertainen lain edellyttämään vakavaraisuusrajaan. Yritysvastuuraportissa on käytetty aikaisemmilta vuosilta vertailukuina pelkän Ilmarisen lukuja, ellei erikseen ole toisin mainittu. Vertailuluvut eivät sisällä Ilmarisen ja Eteran fuusion tai vastuunsiirtojen vaikutuksia, eivätkä näin ollen ole kaikilta osin vertailukelpoisia vuoden 2018 lukujen kanssa. (GRI 102-46, 103-1)

Vuodesta 1997 lähtien eläkevaroilta saatu reaali eli inflaatiokorjattu tuotto on ollut keskimäärin 4,0 prosenttia. Tämä ylittää tuottotason, johon Eläketurvakeskus (ETK) nojaa ennustamaan työeläkemaksun kehitystä. ETK:n laskelmissaan käyttämän arvion mukaan eläkevaroilta saadaan kolmen prosentin reaali tuotto vuosina 2017–2026, jonka jälkeen reaali tuotto kohoaa 3,5 prosenttiin.

Työeläkejärjestelmän maksutulo on viime vuosina jäänyt jälkeen eläkemenon kehityksestä. Myös Ilmarinen on vuodesta 2012 lähtien maksanut eläkkeitä ulos enemmän kuin olemme saaneet eläkemaksuja sisään. Vuonna 2018 erotus oli noin 289 miljoonaa euroa. Tilanteeseen on varauduttu rahastomallilla keskimäärin neljännes työeläkemaksuista.

Suurin osa eläkemaksutulosta käytetään maksussa oleviin eläkkeisiin. Varat hajautetaan erilaisiin sijoituskohteisiin, kuten osakkeisiin, velkainstrumentteihin ja kiinteistöihin. Sijoitusten maantieteellinen hajautus tuo turvaa, kun markkinakehitys jollain alueella on heikompaa.

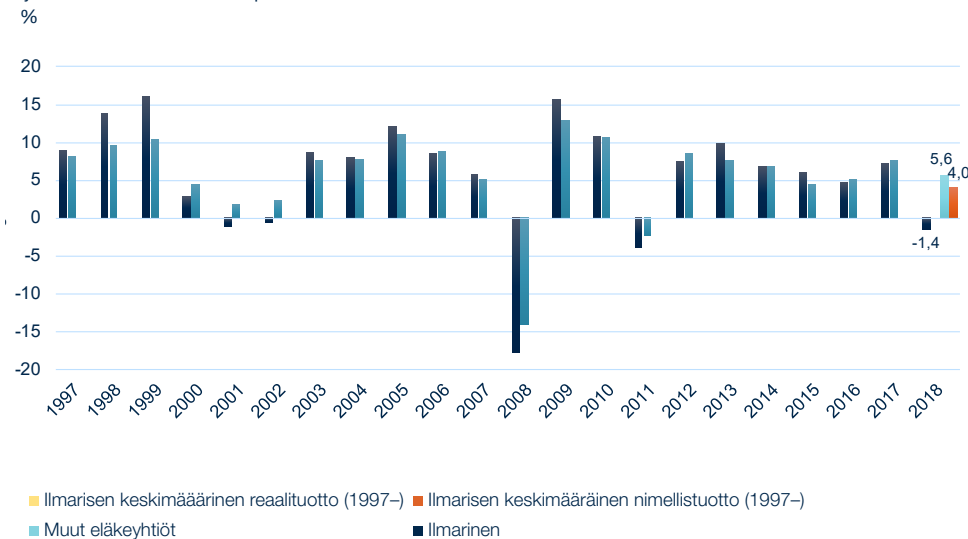
Ammattitaitoisella riskienhallinnalla varmistamme hyvän vakavaraisuuden säilymisen ja täytämme vakavaraisuusvaatimukset. Hyvä vakavaraisuus suojaa eläkevarojen sijoitusriskeiltä ja mahdollistaa sijoitustuottotavoitteen kannalta riittävän riskinoton. Hyvän vakavaraisuuden myötä voimme myös maksaa korkeammat asiakashyvitykset.

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

ILMARISEN SIOJITUSTEN KOKONAISTUOTTO JA VAKAVARAISUUSASTE (KPI 6)

	2018	2017
Sijoitustoiminnan nettotuotto sitoutuneelle pääomalle	-1,4 %	7,2 %
Vakavaraisuusaste eli eläkevarojen ja vastuuvelan suhde	123,7 %	131,2 %

Sijoitustoiminnan tuotto pitkällä aikavälillä



HYVÄ VAKAVARAISUUS SUOJAA ELÄKEVAROJA SIOJITUSRISKEILTÄ.

Suomalainen omistaminen

Ilmarinen on merkittävä toimija suomalaisilla sijoitus- ja rahoitusmarkkinoilla. Suomalais-yritysten menestys puolestaan vaikuttaa Ilmarisen hoidossa olevien eläkevarojen tuottoihin esimerkiksi pörssiosakkeiden arvonkehityksen muodossa.

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

Ilmarisella on merkittävä rooli suomalaisen elinkeinoelämän pääomituksessa. Vuoden lopussa olimme sijoittaneet Suomeen yli 11 miljardia euroa eli noin neljänneksen koko sijoitusvarallisuudestamme. Rahoitus- ja yritysainapääöksillä mahdollistamme yritystoiminnan kehittymistä ja kasvua. Listatuista osakesijoituksistamme yli neljännes on sijoitettu suomalaisiin pörssiyrityksiin. Kiinteistöinvestointeja meillä oli vuoden lopussa 6,1 miljardia, joista 74 prosenttia oli Suomessa. Rakennutimme uusia toimitaloja ja asuinrakennuksia sekä kehitämme olemassa olevia kiinteistöjämme vastamaan asiakkaiden tarpeita. (GRI 203-2)

Ilmarisen suurimmat kotimaiset noteeratut osakeomistukset

	Milj.e	31.12.2018	31.12.2017
↑	Neste Oyj	274	250
↓	Kojamo Oyj	264	listautui 19.6.2018
↓	Stora Enso Oyj	216	246
↑	UPM-Kymmene Oyj	200	182
↑	Nordea Bank Abp	190	128
↑	Kone Oyj	188	187
↑	Nokia Oyj	184	123
↑	Fortum Oyj	170	102
↑	Wärtsilä Oyj	166	157
↓	Sampo Oyj	155	169

Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä

Uskomme, että vastuullisuus on keskeinen osa tuottavaa ja turvaavaa sijoitustoimintaa ja tehokasta riskienhallintaa. Sijoituspäätöksillä olemme mukana vaikuttamassa yhteiskunnan kehitykseen. Sijoituspäätöksillä vaikutetaan paitsi sijoitusten tuottoihin, myös monien yritysten taloudelliseen menestykseen. Yritysten toimintaan ja menestykseen vaikuttavat osallistuminen osakeantoihin, joukkovelkakirjaemissioihin tai muihin rahoitushankkeisiin.

Meille vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa, että sijoituspäätöksiä tehtäessä huomioimme taloudellisten näkökohtien lisäksi ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyvät tekijät (englanniksi Environmental, Social, Governance eli ESG). Yritystoiminnan sosiaaliset- ja ympäristövaikutukset sekä hallintotapa heijastuvat yrityksen tuottoihin, rahoituskustannuksiin ja

maineeseen. Periaatteemme mukaan vastuullisesti toimiva yhtiö on pitkällä tähtäimellä parempi sijoituskohteeksi kuin yhtiö, joka on välinpitämättömän laajemmista vaikutuksistaan ympäröivään yhteiskuntaan.

Lain mukaan eläkevarat on sijoitettava tuottavasti ja turvaavasti. Vastuullinen sijoittaminen ei ole hyväntekeväisyyttä eikä se tarkoita tuottotavoitteesta tinkimistä. Hyvä tarkoitus ei riitä sijoituspäätöksen perusteeksi. Havainnollista: emme sijoita maailman vastuullisimpaan yhtiöön, joka ei ole tuottava tai maailman tuottavimpaan yhtiöön, joka ei toimi vastuullisesti. Sijoituspäätökset perustuvat aina taloudelliseen arvioon tuotosta, riskistä ja vastuullisuudesta. Kannamme näin vastuumme eläkevarojen turvaamisesta myös tuleville sukupolville.

Vastuullisuudella on kasvava merkitys myös yritysten pääomarahoituksessa – sen saatavuudessa ja hinnoittelussa. Yritys voi esimerkiksi saada rahoitusta halvemmalla

	Prosentteina	31.12.2018	31.12.2017
↑	Nurminen Logistics Oyj	19,84	19,84
↑	Talenom Oyj	17,19	0,00
↑	Digia Oyj	14,59	14,59
↓	Kojamo Oyj	13,09	listautui 19.6.2018
↓	QT Group Oyj	10,14	14,28
↑	Consti Yhtiöt Oyj	9,93	3,96
↑	Panostaja Oyj	8,11	0,00
↑	Martela Oyj	8,07	8,07
↑	Glaston Oyj	7,15	0,00
↑	Citycon Oyj	7,13	7,13

korolla, jos se täyttää rahoittajan asettamat vastuullisuuskriteerit. Yrityksillä on siis taloudellinen intressi toimia vastuullisesti. Luotonantajan näkökulmasta vastuullisesti toimivalle yhtiölle myönnetty rahoitus sisältää vähemmän riskejä.

Normirikkomusten seuranta ja sijoituskohteiden poissulkeminen

Allekirjoitimme YK:n tukemat vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) ensimmäisenä suomalaisena sijoittajana jo vuonna 2006. Edellytämme, että omistamamme yhtiöt noudattavat kansallisen lainsäädännön lisäksi muun muassa YK:n Global Compact -aloitteen periaatteita ja niihin linkittyviä kansainvälisiä normeja koskien muun muassa ihmisoikeuksia, työelämänoikeuksia, ympäristöä ja korruptiota.

Ulkopuolinen palveluntarjoaja käy sijoituksemme arvopapereita läpi kaksi kertaa vuodessa ja raportoi meille havaitsemistaan

normirikkomuksista ja -epäilyistä. Läpikäynti kattaa Ilmarisen suorat sijoitukset listattuihin osakkeisiin, yrityslainoihin ja johdannaisiin, joiden kohde-etuutena on yksittäinen yritys sekä mahdollisuuksien mukaan myös rahastot. Otamme tiedossamme olevat normirikkomukset huomioon uusia sijoituspäätöksiä tehdessämme. Ensisijainen toimintamalli normirikkomuksissa on sijoituskohteeseen vaikuttaminen. Normirikkomukset voivat johtaa sekä vanhojen että uusien sijoituskohteiden poissulkemiseen.

Emme sijoita tupakkayhtiöihin tai yhtiöihin, jotka valmistavat kansainvälisissä sopimuksissa kiellettyjä aseita (mukaan lukien ydinaseet). Emme sijoita myöskään kivihilestä riippuvaisiin yhtiöihin (kivihilen osuus yli 30 prosenttia), ellei yhtiöllä ole ole-massa uskottavaa suunnitelmaa kivihilestä luopumiseksi.

Vastuullisen sijoittamisen periaatteet

Vastuullisen sijoittamisen periaatteiden tavoitteena on taata, että toimimme Ilmarisen arvojen mukaisesti. Ilmarisen hallitus hyväksyi joulukuussa 2018 uudistuneet vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Uusien periaatteiden mukaan vastuullisuutta katsotaan entistä selkeämmin ympäristön, ihmisoikeuksien ja omistajaohjausperiaatteiden kautta. Vastuullisuuden perusmäärittelyyn ei kuitenkaan tehty merkittäviä muutoksia eli sijoitustoimintaa ohjaa edelleen kansainvälisten normien noudattaminen, aktiivinen omistajuus ja vastuullisuuden integrointi salkunhoitoon.

Vastuullisen sijoittamisen periaatteiden alla olemme jakaneet vastuullisuuden kolmeen teemaan. Nämä teemat ovat ympäristö (E = Environment, ympäristö), sosiaalinen vastuu

(S = Social, ihmisoikeudet) ja hyvä hallintotapa (G = Governance, omistajaohjaus). Teemoja ohjaa kolme keskeistä vaatimusta: kansainvälisten normien noudattaminen, aktiivinen omistajuus ja dialogi sekä vastuullisuusanalyysin integrointi sijoituspäätöksiin.

Raportointivuoden päättymisen jälkeen julkisuuteen nousi useita hoivapalveluita koskevia tapauksia, jotka koskivat myös Ilmarisen omistamia hoivapalveluyrityksiä. Ilmarisen uusissa vastuullisen sijoittamisen periaatteissa kuvataan kuinka näkemyksemme mukaan pitkällä aikavälillä kannattava ja vastuullisesti toimiva yritys huolehtii henkilöstöstään, asiakkaistaan ja muista sidosryhmistään liiketoimintaa tukevalla tavalla. Ilmarisen omistamien hoivapalveluyritysten epäkohtien nousua esille, olemme ryhtyneet toimiin periaatteissamme ja käytännön ohjeistuksessamme kuvatuilla tavoilla.

Yksi vastuullisen sijoittamisen periaatteissamme esitelty tapa arvioida vastuullisuutta on käyttää kestävä kehityksen tavoitteita eli SDG:itä (Sustainable Development Goals). SDG:t ovat YK:n yleiskokouksen vuonna 2015 hyväksymä 17 tavoitteen kokonaisuus, joiden tarkoituksena on kiinnittää huomiota globaaleihin ongelmiin, niiden juurisiihin ja rohkaista ratkaisemaan näitä haasteita. Tavoitteet on alun perin kirjoitettu valtioiden näkökulmasta, mutta monet yritykset ja sijoittajat ovat ottaneet ne myös omaa toimintaa ohjaaviksi tekijöiksi.

SDG:t ja ratkaisukeskeiset liiketoimintamallit ovat osa Ilmarisen vastuullisuusarviointia ja -tavoitteita. Koska tavoitteet ovat linkittyneitä toisiinsa, niin sopivien ratkaisujen kautta voidaan saada positiivista kehitystä useammankin tavoitteen osalta. Esimerkiksi ilmastonmuutoksen vaikutukset ovat monel-

SIJOITUSKOHTEIDEN NORMIRIKKOMUSTEN SEULONTA YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISTEN KYSYMYSTEN SUHTEEN (FS11)

	2018	2017
Normirikkomusten seulonta, osuus listatuista osakesijoituksista	100 %	98 %
Normirikkomusten seulonta, osuus listatuista yritysainoista	100 %	96 %
Normirikkomusten seulonta, osuus Ilmarisen koko sijoitusvarallisuudesta	54 %	46 %
Ilmarisen omien vastuullisuusluokitusten kattavuus (osuus suorista sijoituksista listattuihin osakkeisiin)	90 %	88 %

la tapaa ihmisoikeuskysymyksiä ja ihmisoikeuksiin liittyvissä tavoitteissa ratkaisuja löytyy ilmastonmuutoksen hillitsemisestä ja toiminnan sopeuttamisesta. Vuoden 2019 tavoitteena on keskittyä sijoitustoiminnassa muutamaan meille olennaisimman ja vaikutavuudeltaan suurimman SDG-tavoitteen edistämiseen.

Ilmarisessa vastuullisuusanalyysi on osa sijoituskohteiden valintaa. Valitessaan sijoituskohteita salkunhoitajat näkevät tietokannoistamme taloudellisen informaation rinnalla vastuullisuusluokitukset. Luokitusten perustana on yhdistelmä kolmansien osapuolien tuottamia vastuullisuusluokituksia, joita mukautamme sisäisistä ja ulkoisista lähteistä saatavalla analyysillä ja johtopäätöksillä. Vastuullisuusluokitusten perustana oleva analyysi sisältää laajasti yritystoiminnan vastuullisuuteen liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia ja yritystoiminnan toteutuneita riskejä sekä normirikkomuksia. Huonoimpia luokituksia saaneisiin yrityksiin sijoittaminen vaatii aina tarkemman ennakkoselvityksen. Yrityksiin, joihin liittyy vahvistettu normirikkomus eikä yhtiö ole ryhtynyt korjaaviin toimiin, voidaan sijoittaa vain käynnissä olevan vaikuttamisprosessin aikana. Mikäli vaikuttamisprosessi päätetään lopettaa tuloksetto-

mana, on omistus mahdollisuuksien mukaan myytävä. Jos normirikkomuksia tehnyt yhtiö myöhemmin korjaa toimintaansa, voidaan sijoitusta jälleen harkita normaalin sijoittamisprosessin kautta. (GRI 103-2)

Sijoitustoiminnassa on käytössä vastuullisuutta painottavat ESG-vertailuindeksit. ESG-indeksi perustuu MSCI:n tuottamiin luokituksiin. Indeksiin on valittu sektoreittain ja alueittain parhaimman vastuullisuusluokituksen saaneet yritykset, jotka edustavat 50:tä prosenttia vastaavan yleisindeksin markkina-arvosta. Lisäksi indekseistä on suljettu pois esimerkiksi tupakkaa tai eräitä kiistanalaisia aseita valmistavat yhtiöt sekä vakavia kansainvälisiä normirikkomuksia tehneet yhtiöt. ESG-vertailuindeksien käyttöön-otto sitoo vastuullisuutta entistä tiukemmin käytännön sijoitustoimintaan. ESG-vertailuindeksit eivät kata koko Ilmarisen listattujen osakkeiden salkkua. Esimerkiksi monen Suomen pörssissä listatun osakkeen markkina-arvo tai vaihto on liian pieni indeksilistaukseen. Indeksistä poisjääminen ei siis automaattisesti tee yritystä vastuuttomaksi, joten erilaisten työkalujen käyttö vastuullisuuden kokonaisarviointiseksi on tärkeää.

TCFD:n ilmastoraportointisuositukset

Vuoden 2018 aikana Ilmarisessa on selvitetty, miten sijoitustoimintamme täyttää TCFD:n (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) ilmastoraportointisuosituksia. TCFD:ssä linjataan ja kehitetään tapoja, joilla yritysten olisi hyvä raportoida ilmastonmuutoksen taloudellisista vaikutuksista. TCFD antaa toimijalle itselleen tietoa ilmastoriskeistä ja tuo myös ilmastonmuutoksen torjuntaan liittyvän liiketoiminnan mahdollisuudet paremmin esiin.

Yksi TCFD:n keskeisistä suosituksista on eri ilmastonlämpenemisskenaarioiden huomioiminen muuttuvassa liiketoimintaympäristössä ja erilaisten tulevaisuudenkuvien kautta. Ilmarisessa hyödynnetäänkin erilaisia ilmastoskenaarioita sijoitustoiminnan tausta-analyseissä. Mielestämme on myös tärkeää tehdä erilaisia skenaarioanalyseja sijoitussalkun rakenteesta analyysihin ja eri laskentatapoihin liittyvistä haasteista huolimatta.

Katsomme toimintamme olevan suurelta osin TCFD:n linjausten mukaisia. Laskentaan ja skenaarioanalyysiin sisältyy kuitenkin vielä haasteita esimerkiksi tiedon luotettavuuden osalta. Näitä haasteita näkyy esimerkiksi salkun hiilijalanjäljen laskennassa, jossa on mahdollista saada erilaisia tuloksia laskentatavasta riippuen. Haluamme kertoa mahdollisimman realistisen kuvan hiilijalanjäljestämme. Raporttiin valitsemamme laskentatavassa on käytetty toimialojen keskiarvoja niistä päästöistä, joista ei ole saatavissa julkista, varmennettua tietoa. Jatkamme TCFD:n suositusten mukaista kehittämistä Ilmarisessa vuoden 2019 aikana. (GRI 102-12)

TCFD

VERTAILTAVAA RAPORTOINTIA SJOITTAJILLE, YRITYKSILLE JA SIDOSRYHMILLE

TCFD on kansainvälinen raportointikehys, joka auttaa ottamaan ilmastoriskien taloudellisen raportoinnin osaksi yritysten raportointia. TCFD:n taustalla on parempi ilmastonmuutosraportointi ei pelkästään sijoituskohteiden, mutta myös sijoittajien osalta. Ohessa on Ilmarisen toiminnan vertailu TCFD:n vaatimuksiin.

TCFD jaetaan kolmeen alateemaan: hallinto (G, governance), strategia (S) ja riskien hallinta (R). Näiden lisäksi on erikseen mainittu mittarit ja tavoitteet (M).

HALLINTO (G)

a. Hallituksen valvonta ilmastoon liittyvissä riskeissä ja mahdollisuuksissa

Ilmarisen ympäristöperiaatteet, joihin myös ilmastoperiaatteet kuuluvat olennaisena osana, ovat Ilmarisen ylimmän johdon eli hallituksen hyväksymät. Ilmastoperiaatteet tunnistavat ylätason riskejä ja mahdollisuuksia ilmastonmuutokseen liittyen. Hallitukselle esitellään ilmastotyön tuloksia vähintään kerran vuodessa osana raportointia ja periaatteiden hyväksyntää.

b. Toimivan johdon rooli ilmastoon liittyvien riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa ja hallinnassa

Ilmarisen hallitus hyväksyy ilmastoperiaatteet osana ympäristöperiaatteita ja vastuullisen sijoittamisen johtoryhmän vastuulla on tuoda periaatteet osaksi käytännön työtä. Vastuullisen sijoittamisen johtoryhmän tehtävänä on ohjeistuksen kautta määrittellä miten riskit ja mahdollisuudet integroidaan osaksi sijoituspäätösten tekoa. Johtoryhmän vastuulla on myös asettaa ilmastotavoitteet.

STRATEGIA (S)

a. Ilmaston liittyvien riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen eri aikaperspektiiveillä

Ilmarisen merkittävimmät ja vaikutuksiltaan suurimmat ilmatoriskit ja mahdollisuudet liittyvät sijoitusvarallisuutemme. Oman toimintamme osalta vaikutukset ovat vähäisiä. Epäsuoria riskejä syntyy lähinnä asiakkaidemme liiketoiminnan kautta. Nostamme ilmaston liittyviä teemoja esille osana normaalia salkunhoitoa yritysjohton tapaamisissa ja vaikuttamisprosessien yhteydessä.

Olemme julkistaneet ilmastoperiaatteet ja periaatteisiin liittyvän tiekartan tavoitteineen. Tavoitteet asetettiin 5 vuoden perspektiivillä. Vuoden 2019 aikana valmistelemme uutta tiekarttaa, sillä nykyiset tavoitteet tähtäävät vuoteen 2020.

b. Ilmaston liittyvien riskien ja mahdollisuuksien vaikutukset liiketoimintaan, strategiaan ja taloudelliseen suunnitteluun

Ilmariseen vaikuttavat ilmatoriskit ja mahdollisuudet liittyvät erityisesti sijoitusvarallisuuteen. Ilmarisen hallitus käsittelee ilmastoasioita periaatetasolla. Vastuullisen sijoittamisen johtoryhmä käsittelee ja tunnistaa ilmatoriskejä ja -mahdollisuuksia sekä päättää ilmastotavoitteista osana vastuullisen sijoittamisen kokonaisuutta. Ilmastovaikutusten merkittävyys riippuu esimerkiksi kohdeyhtiöiden toimialoista ja maantieteellisestä sijainnista. Olemme poistaneet suorien sijoituskohteidemme joukosta ne yhtiöt, joilla kivihiiilen osuus on vähintään 30 prosenttia liikevaihdosta tai energiantuotannosta silloin, kun yrityksen liikevaihdosta vähintään 30 prosenttia tulee energiantuotannosta. Olemme valmiit luopumaan 30 prosentin rajoituksesta, jos yhtiöllä on uskottava suunnitelma

kivihiiilen käytön vähentämiseksi. Tavoitteenamme on, että nämä vaatimukset huomioidaan myös rahastosi-
joituksissamme.

c. Ilmastostrategian kestävyys skenaariot huomioiden

Olemme tehneet muutamia skenaarioanalyyssejä, mutta näkemyksemme mukaan skenaariota täytyy tehdä vielä enemmän ja laskentatapojen tulee kehittyä ennen kuin skenaarioita voidaan käyttää olennaisena osana salkunhoitoa. Tällä hetkellä skenaarioanalyysit antavat käyttökelpoista informaatiota erityisesti sijoituskohteiden edustajien tapaamisissa ja vaikuttamisprosesseja varten sekä auttavat tunnistamaan sijoituskohteiden joukosta tapauksia, jotka tarvitsevat lisäselvityksiä.

RISKIENHALLINTA (R)

a. Yhtiön prosessit ilmatoriskien tunnistamisessa, arvioinnissa ja hallinnassa

Käytämme ulkopuolisten palveluntarjoajien lisäksi myös omaa analyysia ilmatoriskien tunnistamiseen ja arviointiin. Arvopaperisalkunhoitajilla on käytössään erilaisia datapankkeja ja analyyssejä, joissa otetaan huomioon ilmatoriskien lisäksi myös muita vastuullisen sijoittamisen kannalta merkittäviä teemoja. Esimerkiksi kiinteistösiijoituksissa olemme jo pitkään käyttäneet elinkaarimallia osana projektien kannattavuuden laskentaa ja kaikille uusille rakennushankkeille haetaan LEED-luokitus.

b. Yhtiön prosessit ilmatoriskien integroinnista osana laajempaa sijoitusriskien hallintaa

Tässä vaiheessa keskitymme vielä ensimmäisen kohdan systematisointiin salkunhoitotasolla ennen kuin

ilmatoriskit integroidaan osaksi koko organisaation riskien hallintaa.

MITTAAMINEN JA TAVOITTEET (M)

a. Käytettävät laskentatavat ilmatoriskien ja -mahdollisuuksien arvioinnissa

Käytämme ulkopuolista palveluntarjoajaa esimerkiksi hiilijalanjäljen laskennassa. Vuoden 2018 luvut ovat Engaged Tracking -yhtiön laskelmia. Laskennassa on käytetty keskiarvoja, mikäli saatavilla ei ole julkista, varmennuttua tietoa päästöistä.

b. Scope 1 ja 2, mahdollisuuksien mukaan myös Scope 3 tasot

Julkaisemme hiilijalanjälkemme sekä suorien osake-
että korkosijoitusten osalta (Scope 1 ja 2) ja lisäksi raportoimme laajasti kiinteistösijoitustemme ilmasto-
vaikutuksista. Olemme laskeneet sijoitusten Scope 3 -
päästöjä, mutta variaatiot eri laskentatapojen osalta ovat vielä liian isot, jotta voisimme olla luottavaisia lukujen merkityksestä.

c. Ilmatoriskien ja -mahdollisuuksien hallintaan liittyvien tavoitteiden asettaminen ja seuranta

Olemme julkaisseet ilmastotavoitteet ja tiekartan vuosille 2016–2020. Osana yritysvastuuraportointia seuraamme vuosittain tavoitteiden toteutumista.

TAULUKKO 15.

ILMARISEN VUOROVAIKUTUS YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISISSA KYSYMYKSISSÄ SIOJITUSSALKKUUN KUULUVIEN YRITYSTEN KANSSA (FS 10)	2018	2017
Vuorovaikutus ja yhteydenpito ympäristö- tai sosiaalisissa kysymyksissä, sijoitussalkkuun kuuluvat yhtiöt*	101	86
Ilmarisen suoran osakesalkun yhtiöiden lukumäärä	563	567
Vuorovaikutus ja yhteydenpito ympäristö tai sosiaalisissa kysymyksissä, osuus sijoitussalkkuun kuuluvista yhtiöistä*	18 %	15 %
Vaikuttamistoimenpiteiden kohteena olleet yhtiöt	64	90
Vaikuttamisprosessissa olleet yritykset vuoden lopussa (global compact)	12	13
Vuoden aikana päättyneet vaikuttamisprosessit (global compact)	4	2
Vaikuttaminen yhtiökokouksesityksiin liittyen	24	20
Yhtiöt, joiden nimitystoimikunnissa olimme vuoden aikana	23	24
Vaikuttaminen CDP-raportoinnin edistämiseksi	8	37

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

**) Vuonna 2018 emme ole erityisesti vaikuttaneet CDP-viitekehityksessä raportoinnin edistämiseksi kuten aiempina vuosina. Edistämme ja vaikutamme yleisesti ympäristövaikutusten raportoinnin puolesta sijoituskohteissamme. Erillistä CDP-raportoinnin edistämistä kuvaavaa lukua ei raportoida jatkossa.

TAULUKKO 16.

TAPAAMISET SUOMALAISTEN LISTAYHTIÖIDEN YLIMMÄN JOHDON KANSSA (KPI 7)	2018	2017
Tapaamiset suomalaisten listayhtiöiden johdon kanssa, sijoitussalkkuun kuuluvat yhtiöt	76	48
Omistettujen suomalaisten listayhtiöiden lukumäärä yhteensä	105	92
Tapaamiset suomalaisten listayhtiöiden johdon kanssa, osuus omistetuista yhtiöistä	72 %	52 %

TAULUKKO 17.

YHTIÖKOKOUSAKTIIVISUUS	2018	2017
Lukumäärä Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksista, joihin Ilmarinen osallistui	93	84*
Omistamiemme Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokousten määrä	105	91
Osallistumisaste Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksiin (lukumäärällä laskettuna)	89 %	92 %
Osallistumisaste Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksiin (sijoitusomaisuudella laskettuna)	99 %	99 %
Äänestämisen ulkomaisten yhtiöiden varsinaisissa yhtiökokouksissa	6	5
Lukumäärä listaamattomien suomalaisyhtiöiden yhtiökokouksista, joihin Ilmarinen osallistui	34	23
Omistukset listaamattomissa suomalaisissa yhtiöissä yhtiökokouskauden aikana	37	24
Osallistumisaste listaamattomien kotimaisten yhtiöiden yhtiökokouksiin	92 %	96 %

*) Luku ei sisällä mahdollisia ylimääräisiä yhtiökokouksia

Linjaukset ja päätöksenteko

Ilmarisen vastuullisen sijoittamisen periaatteiden laatimisesta ja päivittämisestä sekä käytännön ohjeistuksesta vastaa Ilmarisen vastuullisen sijoittamisen johtoryhmä, jonka kokoonpanoon kuuluu toimitusjohtajan ja sijoitusjohtajan lisäksi edustajia sijoituslinjalta, lakiasioista ja viestinnästä. Periaatteiden toteuttamisesta vastaa Ilmarisen sijoitusorganisaatio. Vastuullisen sijoittamisen johtoryhmä kokoontui 4 kertaa vuonna 2018.

Vastuullisen sijoittamisen johtoryhmä valmistelee, päättää ja koordinoi Ilmarisen keskeiset omistajapolitiittiset linjaukset kuten äänestyskäyttäytymisen yhtiökokouksissa ja kannanotot suurimpien omistajien yhteisistä julkilausumista ja ehdotuksista ennen yhtiökokouksia.

Sijoituslinja vastaa operatiivisesta vastuullisuusanalyysistä ja sen integroinnista valintaprosessiin sekä omistamiemme sijoitusten vastuullisuusseurannasta. Ilmarisessa on kokoaikainen vastuullisen sijoittamisen päällikkö ja vastuullisen sijoittamisen analyttikko. (GRI 103-2)

Aktiivinen omistajuus

Omistajaohjaus on keskeinen osa sijoitus-toimintaa. Ilmarinen on aktiivinen omistaja ja vaikutamme eri tavoin omistamiimme yhtiöihin. Aktiivisen omistajaohjauksen painopiste on kotimaisessa omistajuudessa ja suorassa vaikuttamisessa, jota toteutamme muun muassa toimimalla nimitystoimikunnissa ja äänestämällä yhtiökokouksissa. Käymme aktiivista vuoropuhelua omistamiemme yhtiöiden johdon kanssa esimerkiksi vastuullisuuskysymyksistä. Epäsuorien omistusten osalta omistajaohjauksesta vastaavat rahastoyhtiöt, joilta kysymme omistajaohjauksen

toteuttamisesta säännöllisesti joko kirjallisesti tai tapaamisten yhteydessä.

Vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin sisältyvässä omistajaohjauksen periaatteissa kerromme, mitä me omistajana odotamme yhtiöiltä ja miten toimimme aktiivisena omistajana. Pidämme esimerkiksi tärkeänä, että yhtiöt raportoivat avoimesti toiminnastaan ja kertovat taloudellisten tietojen lisäksi myös hallintotavastaan, vastuullisuusperiaatteistaan, verojalanjärjestään ja monimuotoisuusperiaatteistaan. Linjaamme myös, millaisia odotuksia meillä on yhtiökokousten esityksistä, palkitsemisjärjestelmistä ja hallituksen kokoonpanosta.

Vuonna 2018 lähetimme kaikille omistamillamme suomalaisille pörssiyrityksille tiedoksi Ilmarisen omistajaohjausperiaatteet. Tällä viestimme Ilmarisen omistajaohjauksen linjauksista liittyen muun muassa yhtiöiden hallintokäytäntöihin ja yhtiökokouksiin.

Osallistuminen nimitystoimikuntiin, yhtiökokouksiin ja hallitustyöskentelyyn

Osallistumme useiden suomalaisten pörssiyritysten hallitusten jäsenten nimitysprosessiin. Nimitysprosessissa edistämme omistamiemme yritysten ammattitaitoista ja vastuullista hallintoa sekä johtamista.

Nimitysvaiokuntien jäsenenä olemme varmistamassa, että hallituksen kokoonpanossa huomioidaan yhtiön liiketoimintojen tarpeet ja kehitysvaiheet sekä hallituksen ja sen valiokuntien edellyttämät osaamisalueet. Osana nimitystoimikuntatyötä kartoitamme kunkin yhtiön pitkän aikavälin tarpeet. Tähän kuuluu hallitusjäsenten seuraajasuunnittelu. Näkemyksemme mukaan monimuotoisuus on yksi toimivan hallituksen tunnusmerkkejä. Vuonna 2018 olimme mukana 23 yhtiön

nimitystoimikunnassa. Nimitystoimikuntajäsenyydet on lueteltu verkkosivuillamme.

Osallistumme niiden yhtiöiden yhtiökoukuihin, joissa olemme merkittävä omistaja tai joihin osallistuminen on tarkoituksenmukaista esimerkiksi esityslistalla olevan teeman vuoksi. Raportoimme vuosittain verkkosivuillamme osallistumisemme listattujen suomalaisyhtiöiden yhtiökoukuihin ja äänestysissä käytetyt äänät. Odotamme, että kaikki tavanomaisesta poikkeavat esitykset perustellaan jo kokouskutsussa. Vastuullisen sijoittamisen organisaatiomme valmistelee jokaiseen yhtiökoukukseen äänestysohjeet. Ohjeiden laadinnassa otamme huomioon omistajaohjauksen periaatteissa määrittelemämme linjaukset muun muassa hallitusten jäsenten riippumattomuudesta, palkitsemisesta ja yhtiökoukussa haettavista valtuuksista osakeantoihin ja omien osakkeiden ostoon.

Jos yhtiökoukun esityksissä on omistajaohjauksen periaateistamme poikkeavia esityksiä, pyrimme keskustelemaan yhtiöiden kanssa ensisijaisesti jo ennen yhtiökoukusta ja vaikuttamaan näkemysten yhteensovittamiseksi. Vuonna 2018 olimme ennen yhtiökoukua yhteydessä 24 yhtiöön. Kävimme keskustelua muun muassa osakeantivaltuuksien pitkästä kestosta, osakeantoihin liittyvästä diluutiosta, yhtiöiden hallitusten sukupuolijakaumasta ja yhtiöstä riippumattomista hallituksen jäsenistä.

Ilmarisen hallitus hyväksyy kaikki ilmarislaisten jäsenyydet pörssi-yhtiöiden hallintoelimiin. Lisäksi hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten kaikki muut hallintoelinjäsenyydet Ilmarisen ulkopuolisissa yhteisöissä. Toimitusjohtaja hyväksyy muun henkilöstön osalta kaikki

työhön liittyvät muut kuin pörssi-yhtiöiden hallintoelinjäsenyydet. Tiedot ilmarislaisten hallituspaikoista on lueteltu verkkosivuillamme.

Vuoropuhelu ja vaikuttamisprosessit

Vuonna 2018 vaikutimme yhteensä reilusti yli 100 sijoituskohteemme vastuullisuuden tai hyvän hallinnon edistämiseksi. Teimme vaikuttamista yksin, nimitystoimikuntien kautta ja osana kansainvälistä vaikuttamis-yhteistyötä.

Olemme olleet mukana Nordic Engagement Cooperation -yhteistyössä vuodesta 2008 lähtien. NEC:n kautta vaikutamme yrityksiin norjalaisen KLP:n, ruotsalaisen Folksam:n ja vuonna 2017 yhteistyöhön liittyneen tanskalaisen PFA Pensionin kanssa.

NEC:n vaikuttamisen teema vuonna 2018 oli sama kuin vuonna 2017 eli tekstiiliteollisuus, ja keskiössä erityisesti puuvillan kestävä tuotanto. Puuvillan tuotannossa työskentelevien työoloissa on usein puutteita. Puuvillan viljelyllä on myös merkittäviä ympäristövaikutuksia. Vaikuttamisen tavoitteena on lisätä kestävästi tuotetun puuvillan käyttöä ja raaka-aineiden hankintaketjujen läpinäkyvyyttä.

Tapasimme vuoden aikana alan yrityksiä, kuten Burberryn ja ABF:n edustajia. Heidän kanssaan keskusteltiin erityisesti puuvillan kestävästä tuotannosta ja alihankintaketjujen vastuullisesta hallinnasta. Julkaisimme NEC:n kanssa tehtävästä vaikuttamistyöstä vuosittain erillisen vuosikertomuksen verkkosivuillamme.

Keskustelemme vastuullisuusasioista myös suoraan omistamiemme yhtiöiden johdon ja tarvittaessa hallituksen kanssa. Vuonna 2018 tapasimme omistamiemme

suomalaisten pörssi-yhtiöiden johtoa säännöllisesti. Keskustelimme ja pyysimme lisätietoja esimerkiksi ympäristövaikutusten raportoinnista, uusiutuvasta energiasta, monimuotoisuudesta ja lahjonnan ehkäisystä.

Mikäli salkkuyhtiöimme ei täytä vastuullisuuskriteereitämme, voimme aloittaa vaikuttamisprosessin sijoituskohteen poissulkemisen sijaan. Mikäli epäsuotava toiminta ei lopu, viimeisenä keinonamme on omistuksesta irtautuminen.

Vuoden 2018 lopussa meillä oli käynnissä 12 vaikuttamisprosessia, joista seitsemän pohjoismaisen NEC-vaikuttamis-yhteistyön kautta, neljä GES-palveluntarjoajan ja yksi muun yhteistyön kautta. Vuoden 2018 aikana uusia vaikuttamisprosesseja aloitettiin kaksi kappaletta ja neljä saatettiin päätökseen. Tapauksista kahdeksan liittyi ihmiso-

keuksien kunnioittamiseen. Ongelmat koskivat muun muassa pakkotyötä ja heikkoja työoloja, alkuperäisasukkaiden oikeuksia ja yhdistymisvapauden rajoittamista.

Yksi esimerkki vaikuttamisprosessista, jossa pyritään torjumaan jatkuvia ihmisoikeusrikkomuksia, on Marokon hallitsemalla, kiistanalaisella Länsi-Saharan alueella toimiviin yrityksiin tapahtunut vaikuttaminen. Ilmarinen on vuosien ajan itsenäisesti tai yhteistyössä NEC:n ja GES:n kanssa pyrkinyt vaikuttamaan alueella toimiviin ja sen raaka-aineita, kuten fosfaattia, hyödyntäviin yrityksiin, jotta ne toimisivat kansainvälisten normien ja periaatteiden mukaisesti ja kävisivät dialogia paikallisväestön kanssa.

**PIDÄMME TÄRKEÄNÄ, ETTÄ
YHTIÖT RAPORTOIVAT AVOIMESTI
TOIMINNASTAAN.**

Ilmastovaikutukset

Hallitustenvälinen ilmastomuutospaneeli IPCC julkaisi 8.10.2018 päivitetyn maapallon lämpenemistä koskevan ilmastoraportin. Raportissa käsitellään lämpenemisen vaikutuksia sekä keinoja, joilla lämpeneminen on mahdollista rajoittaa 1,5 asteeseen. Lisäksi siinä arvioidaan eri ilmastotavoitteiden ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden yhtymäkohtia. Myös Ilmarisessa raportin tulokset otettiin huomioon uudistaessamme vastuullisen sijoittamisen periaatteita.

Ilmastomuutos muuttaa talouden ja monien yritysten toimintatapa tulevana vuotena. Muutosten huomioiminen on erityisen tärkeää Ilmarisen kaltaiselle pitkäjänteiselle toimijalle ja sijoittajalle. Muutokset kasvattavat aina liiketoiminnan riskejä, mutta luovat samalla myös uusia mahdollisuuksia.

Sijoitustoiminnassa ilmastomuutoksen luomat riskit voivat realisoitua, kun yritysten toimintaympäristö vaikeutuu ilmaston lämpenemisen vuoksi. Sijoitusten arvoa voivat heiluttaa myös markkinoiden nopeasti muuttuvat näkemykset ilmastoriskien vaikutuksista ja uusia kustannuksia synnyttävä lainsäädäntö.

Uudistetut vastuullisen sijoittamisen periaatteet, joihin sisältyvät ilmastoperiaatteet, hyväksyttiin joulukuussa 2018 hallituksessa. Ensimmäiset sijoitustoimintaamme ohjaavat ilmastoperiaatteet hyväksyttiin käyttöön vuonna 2016. Periaatteet auttavat pääsemään sijoitustoiminnan tavoitteisiin ja huomioimaan ilmaston asettamia rajoja taloudelle. Ilmastoperiaatteissa olemme asettaneet konkreettiset, ilmastomuutoksen hillitsemiseen tähtäävät tavoitteet lähivuosille. Ilmastoperiaatteilla ohjaamme sijoituskohteena olevia yrityksiä ja varainhoitajia huomioimaan

SIJOITUSSALKUN HIILIJALANJÄLKI SUHTEESSA LIIKEVAIHTOON (GRI 305-4)	31.12.2018	31.12.2017
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti (tCO ₂ e / miljoonaa euroa liikevaihtoa)	265	215
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti suhteessa yhdisteltyyn vertailuindeksiin (per miljoonaa euroa liikevaihtoa)	- 31,0 %	-16,9 %
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti (tCO ₂ e / miljoona sijoitettua euroa)	277	163
Suoran listatun osakesalkun hiili-intensiteetti suhteessa yhdisteltyyn vertailuindeksiin (per miljoonaa sijoitettua euroa)	2,0 %	-18,0 %
Suoran listatun osakesalkun absoluuttiset päästöt (tCO ₂ e)	1 660 031	1 164 757
Suoran listatun yritysainasalkun hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa euroa liikevaihtoa)	316	197,5
Suoran listatun yritysainasalkun hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa sijoitettua euroa)	371	85,2
Suoran listatun yritysainasalkun absoluuttiset päästöt (tCO ₂ e)	831 691	299 013

Taulukossa on raportoitu Ilmarisen suoraan osake- ja yritysainasalkkuun sisältyvien yritysten hiilijalanjälki. Laskennassa ovat mukana suorat päästöt (taso/ scope 1) ja osa epäsuorista päästöistä (pääasiassa hankittu energia eli taso/ scope 2) (GRI 103-3)

Vuoden 2018 hiilijalanjälkeä kuvaavat luvut eivät ole verrattavissa edelliseen vuoteen johtuen laskentatavan ja datatoimittajan vaihdoksesta sekä myös Ilmarisen ja Eteran yhdistymisestä.

Hiilijalanjälkeä varten on raportoitu sijoituskohteena olevien yritysten hiilidioksidiekvivalenttien eli eri kasvihuonekaasupäästöjen määrä yhteismitallistettuna hiilidioksiditoniksi suhteessa yritysten liikevaihtoon. Tämä on ensisijainen raportointitapamme. Raportoimme myös kasvihuonekaasupäästöjen määrän suhteessa sijoitettuihin euroihin. Lisäksi raportoimme sijoituskohteiden absoluuttiset kasvihuonepäästöt hiilidioksidiekvivalenttona.

Osakesalkun päästöjä on verrattu vertailuindeksien yhdistelmään, joka vastaa Ilmarisen sijoitustoiminnassa käyttämiä vertailuindeksejä vastaavien yleisindexien yhdistelmää.

TAULUKKO 19.

YRITYSTEN OSUUS, JOTKA OVAT RAPORTOINEET KASVIHUONEPÄÄSTÖISTÄ	31.12.2018	31.12.2017
Yritysten osuus, jotka raportoineet kasvihuonepäästöistä, listatut osakesijoitukset	81 %	81 %
- näistä laajasti raportoineiden osuus, listatut osakesijoitukset	90 %	
Yritysten osuus, jotka raportoineet kasvihuonepäästöistä, yritysainasijoitukset	64 %	77 %
- näistä laajasti raportoineiden osuus, yritysainasijoitukset	97 %	

TAULUKKO 20.

UUSIUTUVAN ENERGIAN JA KIVIHIILEN OSUUS ILMARISEN SIJOITUSKOhteena Olevien SÄHKÖYHTIÖIDEN ENERGIANTUOTANNOSTA	31.12.2018	31.12.2017
Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannossa suorissa osakesijoituksessa	25,4 %	24,4 %
Kivihiilen osuus sähköntuotannossa suorissa osakesijoituksessa	3,7 %	7,9 %
Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannossa yritysainoissa	22,1 %	25,5 %
Kivihiilen osuus sähköntuotannossa yritysainoissa	17,1 %	12,1 %

SUORAT ARVO-PAPERISIIJOITUKSET

KESTÄVÄN KEHITYKSEN OSUUS LIIKEVAIHDOSTA

2016	2020
6%	12%

HIILIJALANJÄLKI SUHTEESSA LIIKEVAIHTOON

Osakkeet	2016	2020
	212,4	Vähenee
tCO ₂ e/EUR 1 milj.		
Yrityslainat	2016	2020
	230,6	Vähenee
tCO ₂ e/EUR 1 milj.		

SIIJOITUSKOHTENA OLEVAT SÄHKÖYHTIÖT

UUSIUTUVAN OSUUS SÄHKÖNTUOTANNOSTA

Osakkeet	2016	2020
	21,5%	Kasvaa
Yrityslainat	2016	2020
	16,0%	Kasvaa

KIINTEISTÖSIIJOITUKSET

HIILIJALANJÄLKI

2016	2020
36 kgCO ₂ e/m ²	10%

ENERGIANSÄÄSTÖ v. 2014 tasosta

2020
-7%

METSÄSIIJOITUKSET

POSITIIVINEN HIILIJALANJÄLKI

2015	2020
453 821 tCO ₂	Kasvaa

RAPORTOINTI KASVIHUONEPÄÄSTÖISTÄ

2016	Tavoite
Listatut osakkeet 83%	Vähintään sama taso
Yrityslainat 87%	Vähintään sama taso

VAIKUTTAMINEN JA VUOROPUHELU YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISISTA TEEMOISTA

2015	Tavoite
Keskustelut 73 listayhtiön kanssa (17% salkusta)	Jatkaa aktiivista keskustelua

OSAKESIIJOITUSTEN VERTAILU PARIISIN ILMASTOTAVOITTEESEEN

2015-2020	Tavoite
Sähköyhtiöt ja polttoainevalmistajat linjassa	Kaikki linjassa
Autoyhtiöt eivät linjassa	

entistä paremmin vastuullisuusnäkökohdat.

Olemme linjanneet, että suljemme pois sijoituskohteista yritykset, joilla kaivannaisteollisuuden tai energiantuotannon liittyvän kivihillen osuus on 30 prosenttia liikevaihdosta tai energiantuotannosta silloin, kun yrityksen liikevaihdosta vähintään 30 prosenttia tulee energiantuotannosta, ellei

yrityksellä ole uskottavaa suunnitelmaa kivihillen käytön vähentämiseksi. Kartoitamme myös ilmastomuutoksen tuomia uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

Ilmastoperiaatteiden mukaisesti olemme liittyneet mukaan vuonna 2018 käynnistyneeseen Climate Action 100+ -yhteistyöhön. Kansainvälisellä sijoittajien aloitteella pyritään vaikuttamaan yli sataan globaalisti suurimpaan kasvihuonekaasupäästöjen aiheuttajaan. Päästötiedot perustuvat Carbon

Disclosure Projectin (CDP) keräämään dataa. Vuonna 2018 mukana oli 310 sijoittajaa, joiden yhteenlaskettu sijoitusvarallisuus on yli 32 biljoonaa dollaria. Sijoittajat ovat yhteistyössä vaikuttaneet 100 suurimpaan firmaan eri tavoin.

Olemme myös mukana Helsingin kaupungin ja elinkeinoelämän Ilmastokumppani-verkostossa. Yli 60 yrityksen ja tukijäsenen verkosto on sitoutunut vähentämään kasvihuonekaasupäästöjään ja hillitsemään

ilmastonmuutosta. Osallistumme myös suomalaisen Climate Leadership Coalition -järjestön toimintaan ja olimme mukana allekirjoittamassa yhdistyksen koordinoiman lausunnon, jossa pohjoismaiset yritykset, finanssisektori ja järjestöt vaativat julkilausumassa EU:ta ja sen jäsenvaltioita sopimaan uusista, riittävän kunnianhimoisista ilmastotavoitteista Pariisin sopimuksen vahvistamiseksi.

Ilmastojärjestö AODP:n vertailussa puolestamme saimme kolmanneksi parhaan A-luokituksen. Maailman sadan suurimman eläkesijoittajan joukossa olimme yhdeksäs. Lisäksi AODP:n Winning Climate Strategies -raportti nosti Ilmarisen esimerkiksi ilmastokysymysten huomioimisessa sijoitustoiminnassa.

Arvopaperisijoittamisen ilmastovaikutukset

Käymme läpi sijoitusten hiiliriskiä laskemalla osake- ja yrityslainasalkkujemme hiilijalanjälkiä. Kivihillen osuus sijoitussalkusta ja hiilijalanjälki ovat hyviä mittareita ilmastorisikien esille tuomiseen sekä saman toimialan yritysten keskinäiseen vertailuun. Ne eivät kuitenkaan kerro koko totuutta sijoitusten ilmastovaikutuksista. Laskutavat vaihtelevat ja toimialojen välillä on suuria eroja. Laskutajien eroista ja haasteista kertoo sekin, että Ilmarisen salkkujen hiilijalanjälkimittauksissa on jopa 25 prosentin ero arviointimetodien tavasta riippuen. Mittauksissa ei myöskään pääsääntöisesti pystytä huomiomaan koko elinkaaren aikaisia päästöjä.

Pelkkä hiilijalanjälki on suomalaiselle sijoittajalle erityisen hankala mittari. Suomen teollisuus on energiantensiivistä ja isot omistukset kotimaisissa metsä- ja energia-yhtiöissä muodostavatkin merkittävän osan

Ilmarisen hiilijalanjäljestä.

Toisaalta kotimaiset omat ja omistamiemme yritysten metsävarannot vaikuttavat päinvastaiseen suuntaan sitomalla hiilidioksidia. Metsillä onkin suuri rooli ilmastonmuutoksen hillinnässä, koska ne toimivat merkittävinä hiilinieluinä.

Sijoitusten vertailu kahden asteen tavoitteeseen

Osana sijoitustemme ilmatoriskien kartoitusta vertaamme osakesijoituksia tavoitteeseen, jossa ilmaston lämpeneminen rajoitetaan korkeintaan kahteen asteeseen. Tämä on Pariisin vuoden 2015 ilmastopoliittisen mukainen taso. Analyysin toteuttaa voittoa tavoittelematon ajatushautomo 2° Investing Initiative, ja se on osa EU:n komission rahoittamaa ohjelmaa. Analyysi kattaa vertailukelpoisella tavalla tällä hetkellä ainoastaan kolme toimialaa, jotka muodostavat reilun kymmenen prosenttia suoran osakesalkkumme sijoituksista.

Lisäksi vuoden 2018 aikana osallistuimme tutkimukseen, jossa 2° Investing Initiative kävi läpi eurooppalaisten eläkesijoittajien salkkuja. Ympäristöjärjestö WWF:n tuottamassa tutkimuksessa Ilmarisen osake- ja yritysainasalkun sijoituksia fossiiliin polttoaineisiin on verrattu käyttämällä PACTA (Paris Agreement Climate Transition Assessment) metodologiaa. Tässä vertailussa taustana on kansainvälisen energiajärjestön IEA:n vuoteen 2023 ulottuva skenaario, jossa annetaan 50 prosenttia mahdollisuus alle 1,75 asteen ilmaston lämpenemiselle. Selvityksen mukaan Ilmarisen osakesalkku on kaikissa tutkituissa toimialoissa globaalia keskiarvoa paremmalla puolella. Yrityslainasalkun osalta sijoituksia uusiutuvaan ener-

KESTÄVÄN KEHITYKSEN JA ILMASTONMUUTOKSEN RATKAISUIHIN LIITTYVÄN LIIKETOIMINNAN OSUUS SUORAN OSAKESALKUN YRITYSTEN LIKEVAIHDOSTA (KPI 8)

	31.12.2018	31.12.2017	Ilmastoperiaatteiden tavoite 2020
Kestävän kehityksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakkeiden vuosiliikevaihdosta	7,9 %	7,5 %	12 %
Ilmastonmuutoksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakkeiden vuosiliikevaihdosta	4,5 %	4,5 %	

giaan pitäisi olla enemmän, mikäli halutaan ylittää globaalikeskiarvo. Muiden tutkittujen toimialojen (hiili, öljy ja kaasu) osalta sijoituksia oli keskiarvoa vähemmän.

Tutkimuksessa myös analysoitiin miten salkut ovat linjassa 1,75 asteen tavoitteen kanssa vuonna 2023. Analyysin mukaan Ilmarisen osake- ja yritysainasalkkujen osalta seitsemän sektoria tutkituista kymmenestä sektorista oli linjassa tavoitteen kanssa. Tutkimuksen mukaan Ilmarisen pitäisi lisätä yritysainasijoituksia uusiutuviin energianlähteisiin sekä vähentää osakesijoituksia öljyntuotantoon ja yritysainasijoituksia hiilentuotantoon. Tutkimuksessa ei esimerkiksi eroteltu hiilen käyttötapoja toisistaan, joten metallintuotantoon käytettävä hiili oli samalla viivalla energiantuotantoon käytettävän hiilen kanssa. Tutkimuksessa ei myöskään laskettu vesivoimaa osaksi uusiutuva energiantuotantomuotoja, joka osittain selittää Ilmarisen alhaisen tuloksen uusiutuviin suuntautuneissa sijoituksissa.

Analyyseja ja skenaarioita on tärkeä tehdä, sillä niistä saadaan informaatiota salkkuvalintojen vaikutuksista. Toisaalta on myös syytä pitää mielessä päästölaskelmien ja skenaarioiden rajoitteet sekä laskenta-

metodologioiden keskenäisyys. Ilmarisen yritysainasalkun tulos hiilen osalta olisi ollut suhteellisesti parempi, mikäli meillä olisi ollut enemmän sijoituksia öljy- ja kaasusektoreihin. Tutkimuksen tuloksissa sijoitukset fossiiliin aineisiin yhdistettiin yhdeksi salkuksi, jonka keskinäisillä painoilla oli tuloksen kannalta merkitystä. Puutteista ja rajoitteista huolimatta analyyseista saatavat tulokset auttavat salkun ilmatoriskien tunnistamisessa ja toiminnan kehittämisessä.

Tavoitteena kaksinkertaistaa sijoitukset kestävään kehitykseen

Näkemyksemme mukaan ilmastonmuutokseen liittyy sijoittajan kannalta riskejä mutta myös mahdollisuuksia. Ilmastonmuutos avaa uusia liiketoimintamahdollisuuksia muun muassa yrityksille, jotka tuottavat energiatehokkaita tai puhtaan teknologian ratkaisuja ja pyrkivät vaikuttamaan ilmastonmuutoksen hillitsemiseen. Tutkimme aktiivisesti sijoituskohteita, joiden liiketoiminta liittyy esimerkiksi uusiutuvaan energiaan, puhtaaseen veteen tai resurssitehokkuuden parantamiseen. Yritykset, jotka tuottavat liiketoiminnassaan ratkaisuja globaaleihin

haasteisiin, voivat kasvaa markkinoita nopeammin ja siten olla tuottavia sijoituskohteita.

YK:n kestävä kehityksen tavoitteisiin (SDG) lasketaan mukaan muun muassa ravitsemukseen, tarttuvien tautien ehkäisyyn, vesihuoltoon ja koulutukseen liittyvä liiketoiminta. Ilmastoperiaatteissa olemme asettaneet tavoitteeksi nostaa näiden ratkaisujen osuus suorista osakesijoituksistamme 12 prosenttiin.

Kaikkien sijoitusten on täytettävä myös taloudelliset tuottavuuden kriteerit. Vuoden 2018 lopussa kestävä kehityksen ratkaisujen osuus oli 7,9 prosenttia suorien osakesijoituskohteidemme liikevaihdosta. Osuus on 0,4 prosenttiyksikköä suurempi kuin edellisenä vuonna. Osuuteen vaikuttavat kestävä kehityksen ratkaisujen osuuden muuttuminen kohdeyhtiön liikevaihdossa ja Ilmarisen yhtiöihin tekemien sijoitusten arvon muuttuminen. Jatkamme sijoituskohteiden tunnistamista vuonna 2019. Vuoden 2019 tavoitteena on keskittyä sijoitustoiminnassa muutamaamme meille olennaisimman ja vaikuttavuudeltaan suurimman SDG-tavoitteen edistämiseen.

Kiinteistösijoittamisen ilmastovaikutukset

Rakennetulla ympäristöllä on merkittäviä ilmastovaikutuksia, jotka otamme huomioon jo rakennusten suunnitteluvaiheessa sekä elinkaariarjattelussa. Etera ja Ilmarinen sulautuivat 1.1.2018 ja sulautumisen yhteydessä Ilmariseen siirtyi myös kiinteistöjä. Yritysvastuuraportissa on käytetty aikaisemmilta vuosilta vertailulukuna pelkän Ilmarisen lukuja, ellei erikseen ole toisin mainittu. Tänä vuonna raportoidut luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2017 lukujen kanssa. (GRI 103-1)

Selvitämme vuosittain uudiskohteidemme rakentamisen ja koko elinkaaren aikana syntyvän hiilijalanjäljen. Uudiskohteiden rakentamisen (Ilmarisen omistamat, vuonna 2018 rakenteilla olleet) aikainen hiilijalanjälki on esitetty taulukossa 22. Myös rakennettavan kohteen mahdolliset pysäköintipaikat sisältyvät laskelmiin. Rakennuttamisen hiilijalanjäljessä on nähtävissä tekemämme työn tuloksena laskeva trendi. Elinkaarta koskevissa laskelmissamme arvioimme rakennuksen käyttöäksi 50 vuotta. Suunniteluohjeemme ja toteutus kuitenkin tähtäävät 100 vuoden käyttöikään.

Mittaamme ja raportoimme myös suorien kiinteistösijoitustemme hiilijalanjäljen. Taulukon 23 luvut sisältävät ne kasvihuonekaasupäästöt, jotka muodostuvat kiinteistökannan energiankulutuksesta. Tavoitteenamme on pienentää kiinteistökantamme hiilijalanjälkeä 10 prosenttia vuoteen 2020 mennessä vuoden 2015 tasosta ja 20 prosenttia vuoteen 2025 mennessä.

Rakennuksen elinkaaren hiilijalanjäljestä aiheutuu suurin osa käytön aikana. Suurin ilmastovaikutus on energiankulutuksella. Valtaosa käytön aikaisiin kasvihuonepäästöihin

vaikuttavista valinnoista tehdään jo suunnitteluvaiheessa. Uudisrakennushankkeiden yhteydessä teemme energiasimuloinnit ja kartoitamme uusiutuvan energian, kuten aurinkoenergian ja maalämmön, potentiaalia ja kannattavuutta rakennusten energianlähteenä.

Käytännön tekoja hiilijalanjäljen pienentämiseksi

Olemme mukana Euroopan komission Level(s)-hankkeen menetelmätestauksessa omistamassamme Helsingin Punanotkon kadun asuinkiinteistön rakennusprojektissa. Level(s) on Euroopan komission hanke rakentamisen resurssitehokkuuden mittamiseen. Testauksen painopiste Suomessa on rakentamisen hiilijalanjäljessä ja resurssitehokkuudessa. Level(s) pyrkii luomaan yhteisen perustan eri maissa käytettäville rakentamisen resurssitehokkuuden ja ekologisuuden mittareille. Se on kehitetty laajapohjaisessa yhteistyössä kestävän rakentamisen ammattilaisten kanssa.

Ilmarisen osittain omistamassa kaupapakeskus Sellossa puolestaan toteutettiin ainutlaatuinen virtuaalivoimalahanke, jossa kiinteistö toimii aktiivisesti energiamarkkinoilla joustamalla kulutuksessaan markkinoiden tarpeen mukaisesti. Jos kaupapakeskukseen asennetun aurinkoenergiajärjestelmä tuottaa energiaa enemmän kuin kulutetaan, varastoidaan energia akkuihin. Virtuaalivoimalaitos auttaa Selloa saavuttamaan merkittäviä energiasäästöjä pienentäen samalla hiilijalanjälkeä.

Helsingin Jätkäsaarella osallistuimme Airut-ekokorttelin rakentamiseen. Vuoden 2018 lopussa Välimerenkadulle valmistuneen asuinkerrostalon käytön aikainen

UUDISRAKENTAMISEN HIILIJALANJÄLKI (CRE 4)*

	2018	2017
Hiilijalanjälki neliometriä kohti, kg CO ₂ -e / netto-m ² , päästöt	411	417
Hiilijalanjälki neliometriä kohti, kg CO ₂ -e / huoneisto-m ² , päästöt	577	581
Rakentamisen hiilipäästöt suhteessa vuotuisen liikevaihtoon t CO ₂ -e / miljoonaa euroa	124	114

*) Vuoden 2018 lukuihin sisältyy 18 kohdetta, joista kuusi on aloitettu vuonna 2016 ja kaksi vuonna 2017.

KIINTEISTÖSIJOITUSTEN HIILIJALANJÄLKI (KOTIMAISET SUORAT KIINTEISTÖSIJOITUKSET) (CRE 3 / KPI 10)*

	2018	2017
KOTIMAISET KIINTEISTÖT:		
Kotimaiset kiinteistöt yhteensä CO ₂ -e /m ²	27	35
Varastot kg CO ₂ -e /m ²	14	15
Vapaa-ajan kiinteistöt kg CO ₂ -e /m ²	12	9
Toimistot kg CO ₂ -e /m ²	32	53
Päivä-/hoitokodit kg CO ₂ -e /m ²	26	24
Paikoitus kg CO ₂ -e /m ²	6	1
Muut kg CO ₂ -e /m ²	23	45
Liikekiinteistöt kg CO ₂ -e /m ²	25	31
Hotellit kg CO ₂ -e /m ²	40	50
Asuinkiinteistöt kg CO ₂ -e /m ²	29	42
ULKOMAISET KIINTEISTÖT:		
Toimistot kg CO ₂ -e /m ²	68	48
KAIKKI KIINTEISTÖT:		
Kaikki kiinteistöt, kg CO ₂ -e/m ²	42	38

OP-Eläkekassan kannansiirron kautta 31.12.2018 tulleet kiinteistösijoitukset eivät ole mukana laskennassa.

*) Tarkastelussa mukana 154 Ilmarisen vuonna 2018 omistamaa kotimaista kiinteistöä.

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

hiilijalanjälki on pyritty supistamaan niin pieneksi kuin mahdollista. Välimerenkadun talo on ensimmäinen Ilmarisen omistama asuinkiinteistö, joka hyödyntää aurinkoenergiaa. Rakennuksen katolla 64 paneelista koostuva aurinkovoimala, jonka huipputeho on 17 kilowattia ja arvioitu vuosituotto 15 MWh. Jatkamme ekologisen aurinkovoiman hyödyntämistä, ja tällä hetkellä kolmeen tulevaan asuntokohteeseemme on suunnitteilla aurinkovoimalat. Suunnitteluasteella on myös asuntokohde, jossa hyödynnetään kattavasti sekä maaenergiaa että aurinkovoimaa.

Omassa toimitalossamme Helsingin Ruoholahdessa olemme täyttäneet osan kiinteistön sähköntarpeesta aurinkovoimalla vuodesta 2016. Tuolloin asennetun, Helsingin suurimman kiinteistökohtaiseen aurinkovoimalaan sijoitetun pääoman laskennallinen vuosituoton tavoite on ollut seitsemän prosenttia.

Vaikutukset rakennettuun ympäristöön

Ilmarinen on yksi Suomen suurimpia kiinteistösijoittajia. Olemme merkittävä rakennuttaja ja kiinteistöpalveluiden tilaaja. 27 prosenttia omistamistamme kiinteistöistä on asumiskäytössä ja loput erilaisia toimitiloja. Vuonna 2018 valmistui kahdeksan asuinkerrostaloa ja kolme toimitilarakennusta. Lisäksi peruskorjasimme yhden asuin- ja toimitilarakennuksen.

Sijoitamme resurssitehokkaiisiin ja käyttäjille terveellisiin ja turvallisiin rakennuksiin, jotka sijaitsevat hyvien joukkoliikenneyhteyksien päässä. Rakennuttamisella ja tilaamilamme kiinteistöpalveluilla on myös merkittävää työllistävää ja yhteiskunnan verotuloa

kasuttava vaikutus.

Vuoden 2018 alussa Ilmarisen kiinteistöomistukset laajenivat Eteran sulaututtua yhtiöön. Sulautumisen seurauksena suorat kiinteistösijoitukset kotimaassa, erityisesti pääkaupunkiseudun ulkopuolella, lisääntyivät. Eteran myötä Ilmarisen omistukseen tuli logistiikka-, teollisuus-, kauppa- ja asuinkiinteistöjä. Myös Suomen suurimmalla työmaalla Pasilan Triplassa rakenteilla oleva kauppakeskus Mall of Tripla tuli Ilmarisen osittaisomistukseen Eteran kautta.

Vuoden 2018 aikana sovittiin myös OP-Eläkekassan kannansiirrosta Ilmariselle. Kannansiirron kautta 31.12.2018 saimme kiinteistösijoituksia, jotka eivät ole mukana vuoden 2018 hiilijalanjälkilaskennassa. (GRI 103-1) Kaikissa kiinteistöjen omistusvaihdoksissa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että kiinteistöjen käyttäjille aiheutuisi mahdollisimman vähän häiriötä siirroista.

Sijoitusstrategiamme mukaisesti jatkoimme kiinteistösijoitusten hajauttamista myös ulkomaille. Vuoteen 2020 mennessä tavoitteemme on, että kiinteistösijoituksista 40 prosenttia olisi ulkomailla. Teimme vuonna 2018 kiinteistösijoituksia muun muassa Saksaan, Hollantiin ja New York Life -henkivakuutusyhtiön kanssa Yhdysvaltoihin.

Kiinteistöjen ylläpito ja kunnostus

Toiminnassamme huomioimme rakennusten koko elinkaaren. Edistämme rakennusten energiatehokkuutta ja pienennämme ympäristöä kuormittavia vaikutuksia kuten veden käyttöä.

Olemme työskennelleet pitkäjänteisesti alentaaksemme kiinteistöjemme energiankulutusta. Olemme mukana Työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämien energia-

ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN ENERGIINTENSITEETTI (CRE1)	2018	2017
Asuntojen energiankulutus kWh/m ² /v	142	145
Toimitilojen energiankulutus kWh/m ² /v	180	176
- Ulkomaisten toimitilojen energiankulutus kWh/m ² /v	156	132

TAULUKKO 25.

ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN VESI-INTENSITEETTI (CRE2)	2018	2017
Asuntojen vedenkulutus m ³ /m ² /v	1,09	1,08
Toimitilojen vedenkulutus m ³ /m ² /v	0,21	0,22
- Ulkomaisten toimitilojen vedenkulutus m ³ /m ² /v	0,47	0,39

TAULUKKO 26.

ENERGIANSÄÄSTÖTOIMENPITEIDEN LASKENNALLINEN VAIKUTUS KIINTEISTÖJEN ENERGIANKULUTUKSEEN (KPI 9)	2018	2017
Energiansäästötoimenpiteiden laskennallinen vaikutus energiankulutukseen MWh/v	2 760	2 722

OP-Eläkekassan kannansiirron kautta 31.12.2018 tulleet kiinteistösijoitukset eivät ole mukana laskennassa. (GRI 103-1)

tehokkuussopimusten sopimuskaudella 2017–2025 asuinkiinteistöjen sopimuksessa (VAETS) ja toimitilakiinteistöjen sopimuksessa (TETS). Sopimuskauden loppuun mennessä tavoitteena on saavuttaa 10,5 prosentin säästöt edellisellä sopimuskaudella saavutetusta tasosta.

Vastuullisuus ja muun muassa esteettömyyden huomioiminen ovat Ilmariselle rakennuttajana tärkeää. Esteetön rakentaminen lähtee ajatuksesta, että tilojen tulee palvella kaikenikäisiä ja muuntautua eri elämäntilanteiden mukaan. Väestön ikääntymässä esteettömyyden ja toimintaa helpottavien ratkaisujen merkitys korostuu. Erityisen

tärkeää esteettömyys on niille noin neljännesmiljoonalle suomalaiselle, joilla jokin terveydellinen ongelma asettaa rajoitteita arjen sujumiselle. Aloimme vuonna 2017 kartoittaa yhdessä Invalidiliiton kanssa kiinteistöjemme esteettömyyttä. Vuoden 2018 aikana analysoimme Invalidiliiton Esteettömyyskeskus ESKEn kanssa 9 uudisasuinkohdetta ja yli 600 asuntoa. Tarkastus sisältää muun muassa rakennusten ja asunhuoneistojen saavutettavuus- ja esteettömyysarvion. Tavoitteena on ollut varmistaa, että uudet kodit sopivat kaikille.

Etsimme jatkuvasti keinoja kehittää kiinteistöjemme käyttöä. Vuonna 2018

avautui Helsingin ydinkeskustaan, Ilmarisen omistamaan Mikonkadun kiinteistöön Epicenter-toimistokonsepti, joka kokoaa suuryritykset ja kasvavat startupit kehitty-mään yhdessä.

Seuraamme toimitilavuokralaistemme asiakastytyväisyyttä säännöllisin kyselyin. Kyselyssä selvitetään vuokralaisten tyytyväisyyttä muun muassa tilojen toimivuuteen, muunneltavuuteen, sisäilman laatuun, sijaintiin ja liikenneyttyksiiin. Tämän vuoden kysely toteutettiin myös Eteran yhdistymisen kautta omistukseen tulleisiin kiinteistöihin. Kokonaistyytyväisyys Ilmarisen tiloihin on hyvällä tasolla 3,84 (asteikolla 1–5). Tyytyväisyyttä nostaa Ilmarisen tavoite panostaa ympäristöystävällisiin, viihtyisiin, energia- tehokkaisiin ja terveellisiin toimitiloihin. Vuokranantajaa koskevista kysymyksistä selvitetään tyytyväisyyttä muun muassa vuokralaisen tarpeiden ymmärtämiseen, palvelun sujuvuuteen ja vuokranantajan ammattitaitoon, tiedonkulkuun ja yhteydenpitoon. Asiakkaiden kokonaistyytyväisyys vuokranantajaan laski hieman ollen nyt 3,74. Etera-taustaisten kiinteistöjen osalta kokonaistyytyväisyys tiloihin on hyvällä tasolla 3,83. Myös tyytyväisyys vuokranantajaan saa hyvän arvion 3,94.

Rakennuttaminen

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

Olemme havainneet, että myös kiinteistöjen tulevat ja nykyiset käyttäjät asettavat entistä korkeampi kriteerejä kiinteistöjen ympäristöystävällisyydelle. Yksi tapa osoittaa kiinteistön ympäristöystävällisyyttä ovat ulkopuolisen toimijan myöntämät ympäristöluokitukset. Edellytämme toimitilojen rakennuttamisessa vähintään LEED-kulta tai vastaavaa ympäristöluokitusta.

Ilmarisella on käynnissä hanke, jossa haetaan LEED-luokituksia kaikkiaan 12:lle olemassa olevalle kiinteistölle. Hankkeeseen liittyen Ilmarisen pääkonttori Helsingin Ruoholahdessa sai kuluneena vuonna LEED-kulta-luokituksen. Luokituksen hakeminen on useita kuukausia kestävä prosessi, jossa kiinteistön käyttäjät ovat aktiivisesti mukana. Luokitusprosessin yhteydessä kiinteistössä muun muassa toteutetaan energiakatselmus, parannetaan energiatehokkuutta sekä kehitetään jätehuollon, siivouksen, hankintojen ja ulkoalueiden hoidon toimintamalleja.

Vuonna 2018 rakentamisvaiheen LEED-luokituksia saatiin kahteen kohteeseen. Ilmarisen osittain omistama RE-DI-kauppakeskus sai LEED-luokituksen korkeimman platinatason. Lisäksi Keralalla sijaitseva kauppakeskus Karuselli sai LEED-kultatason ympäristöluokituksen.

Ympäristöluokituksen lisäksi edellytämme kaikilta palveluntuottajiltamme tilaajavastuulain noudattamista, suomalaisten työehtosopimusten noudattamista myös ulkomaalaisten työntekijöiden osalta ja työturvallisuuden käytäntöjen omaksumista.

Selvitämme rakennusprojektien sekä ylläpidon projektien onnistumista yhteistyökumppaneille (muun muassa loppuasiakkaat, suunnittelijat, rakennusliikkeet ja

konsultit) suunnatuilla tyytyväisyyskyselyillä. Rakennuttamisen osalta kyselyn kokonaisarvion tulos oli 1–5 asteikoilla 4,4 ja ylläpidon 3,95.

Olemme mukana kehittämässä kiinteistö- ja rakennusalan vastuullisia käytäntöjä esimerkiksi osallistamalla rakennusalan järjestön RAKLI:n työryhmiin ja julkiseen keskusteluun. Rakennuttamisessa seuraamme myös työterveyttä ja turvallisuutta kartoittavia mittareita.

Merkittävänä rakennuttajana ja kiinteistö-sijoittajana huolehdimme osaltamme harmaan talouden ehkäisemisestä rakennusosalalla tiiviissä yhteistyössä viranomaisten kanssa. Ilmarisen ohjeita harmaan talouden torjumiseksi sovelletaan kaikissa uudisrakennuskohteissamme sekä peruskorjaus- ja perusparannuskohteissa. Linjauksemme on, että emme hyväksy kuin poikkeussyistä enempää kuin yhden aliruokoitsijataso- n pääurakoitsijan alla.

Kiertotalous rakentamisessa

Kiertotaloudessa tuotanto ja kulutus synnyttävät mahdollisimman vähän jätettä tai hukkaa ja materiaalien ympäristövaikutukset minimoidaan. Rakennusteollisuus on yksi potentiaalisimmista kiertotalouden hyötyjistä uusien liiketoimintamahdollisuuksien osalta. Tämä toteutuu esimerkiksi kehittämällä uusia rakennustekniikoita, joilla pyritään rakenteiden kierrätettävyyteen, purettavuuteen ja käyttöä pidentämiseen.

Kiertotalous ei ole Ilmariselle irrallinen osa, vaan se on tapa ajatella ja kuuluu olennaisesti toimintaamme. Uusiutuva ja puhdas energia on kiertotalouden keskeisiä elementtejä. Hyödynnämme Ilmarisessa kiertotalouden kaikkia periaatteita, kuten

uudelleenkäytön ja jätteettömyyden suunnittelua, kestävyyttä ja uusiutuvan energia käyttöä sekä elinkaariajattelua.

Rakentamisen elinkaariajattelussa on tärkeää pohtia, miten rakennusta voidaan parhaiten hyödyntää ja korjata käyttäjien muuttuvien tarpeiden mukaan, ja miten rakennuksen osia voitaisiin elinkaaren toisessa päässä hyödyntää uusissa käyttökohteissa. Valtakunnallisessa jättesuunnitelmassa on esitetty, että vuonna 2023 rakennus- ja purkujätteestä 70 prosenttia jatkaa elämää materiaali- ja kierrätyksessä. Ilmarisen rakentamisen suunnitteluohjeissa jätteen hyötykäytön tavoiteprosentti on lähes 100 prosenttia.

Jokaisen kierron ja elinkaaren lopussa on käyttäjä, jonka päätös ratkaisee, saako elinkaari jatkoa ja säilyykö kohde tai materiaali käytössä vai tuhotaanko se. Kiertotalouden mukainen elämä tulee tehdä kaupunkiympäristössä näkyväksi, jotta asukkaat ja yritykset tietävät mahdollisuutensa vaikuttaa.



**MERKITYKSELLISTÄ
TYÖTÄ**

Ilmarisen strategian ytimessä on asiakas. Henkilöstön hyvä ja oikeudenmukainen kohtelu heijastuu suoraan asiakaskokemukseen. Tyytyväinen henkilöstö on avainasemassa, jotta voimme saavuttaa tavoitteemme työeläkevakuuttajien parhaasta asiakaskokemuksesta. Ilmarisen ja Eteran yhdistymisen jälkeen olemme panostaneet hyvästä henkilöstökokemuksesta huolehtimiseen. Siksi strategisena tavoitteenamme on ollut onnistua yhdistymisessä – hyvällä energialla ja tehokkaalla toiminnalla.

Ilmarisen ja Eteran yhdistyminen

Ilmarisen ja Eteran sulautuminen 1.1.2018 leimasi myös henkilöstön näkökulmasta. Yhdistyneen yhtiön koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut päättyivät 15. tammikuuta. Niissä käsiteltiin muun muassa henkilöstöetuuksien ja käytäntöjen yhdistämistä, päällekkäisten toimintojen karsimista sekä uutta organisaatiomallia, joka vastaa entistä paremmin toimintaympäristön muutokseen. Henkilöstövähennyksille oli tarvetta, mutta integraatio synnytti myös uusia työtehtäviä. Vahvistimme esimerkiksi työkykyjohtamisen, robotiikan sekä kiinteistösiioittamisen osaamista.

Fuusiolla Etera yhdistyi Ilmariseen, ja pääperiaatteena oli hyödyntää pääosin Ilmarisen toimintamalleja. Eterasta haettiin mukaan toimintaa vauhdittavia hyviä käytäntöjä. Yhdistämällä molempien yhtiöiden vahvuudet tulokseksi tavoiteltiin innovatiivista, ketterää ja digitalisaation mahdollisuuksia hyödyntävää palveluyritystä. Uusi organisaatio aloitti 1.3.2018. Asiakkaille yhdistyminen ei juuri näkynyt, vaan henkilöstö teki alusta asti yhdessä työtä asiakkaiden palvelemiseksi mahdollisimman hyvin.

Yhteistoimintaneuvottelujen alkaessa arvioitiin, että enintään 180 vakituista tehtävää tulisi seuraavan kahden vuoden kuluessa lakkaamaan. Vuoden 2018 aikana toteutui 65 työsuhteen vähentyminen. Yhdistymisperusteella on arvioitu noin 55 tehtävän vähennystarve. Tulevat vähennystarpeet liittyvät toimintamallien uudistamiseen, tietojärjestelmien yhdistämiseen sekä kansallisen tulorekisterin käyttöönottoon. Lähivuosina noin 50 henkilöllä on mahdollisuus siirtyä eläkkeelle, mikä osaltaan on pienentänyt vähennystarvetta.

Fuusioon liittyen Ilmarisessa oli jatkuvan ja avoimen viestinnän lisäksi useita eri valmennuksia, infotilaisuuksia ja koulutuksia niin esimiehille kuin henkilöstöllekin. Niille työntekijöille, joita varsinaisen irtisanomishuuhka kosketti, tarjottiin henkilön työvuosien mukaan erilaisia tukipaketteja sekä uravalmennusta uudelleensijoittumiseen työmarkkinoille. Myös työterveyshuolto oli mukana tukemassa henkilöstöä. Yt-prosessin jälkeen järjestettiin henkilöstölle valmennusta muutoksen herättämien tunteiden käsittelyyn sekä tiimiytymiseen. Lisäksi koko henkilöstölle järjestettiin koulutusta uusista yhtenäisistä toimintatavoista, ja jokainen esimies kävi läpi pakollisen valmennusohjelman esimiestyön perusasioista Ilmarisessa.

Yritysvastuuraportissa on käytetty aikaisemmilta vuosilta vertailulukuna pelkän Ilmarisen lukuja, ellei erikseen ole toisin mainittu. Vertailuluvut eivät sisällä Ilmarisen ja Eteran fuusion tai vastuunsiirtojen vaikutuksia, eivätkä näin ollen ole kaikilta osin vertailukelpoisia vuoden 2018 lukujen kanssa. (GRI 103-1)

Muutosten keskellä kokemus työyhteisöstä hyvällä tasolla

Hyvin toimiva työyhteisö edellyttää osallistavaa yrityskulttuuria, hyvää johtamista ja kykyä johtaa itseään. Näitä mittaamme vuosittain tehtävällä ilmapiirikyselyllä. Integraation tuomat muutokset eivät leimanneet syyskuuisen ilmapiiritutkimuksen kokonaistulosta, joka asteikolla 1–5 säilyi samalla tasolla (3,8) kuin edellisellä vuonna (3,8). Etera-taustaisten työntekijöiden arviot olivat hivenen kriittisempiä kuin Ilmarinen-taustaisten.

Esimiehet saivat tutkimuksessa hyvän arvon: 4,0. Tärkeimpänä onnistumisena tutkimuksesta nousee esiin työssä koetun oppimisen ja aikaansaamisen tunteiden lisääntyminen. Vahvuuksista nousi esille myös se, että henkilöstö uskoo Ilmarisen

menestykseen (4,1). Myös innostuksen tunte työssä on säilynyt korkealla tasolla (4,0) muutoksista huolimatta.

Suurimpana kehittämismahdollisuutena erottui henkilöstön kuuntelun ja osallistamisen lisääminen. Vuoden 2019 strategiatyöhön osallistammekin henkilökunnan mukaan.

Kaiken kaikkiaan työntekijät arvostavat Ilmarista työnantajana. Henkilöstömme on viihtynyt hyvin pitkällä aikavälillä: työsuhde Ilmarisessa kestää keskimäärin lähes 15 vuotta. Kiinnittämme huomiota myös ensi askeleitaan työelämässä ottavien nuorten kokemukseen työelämästä: olimme jälleen mukana Vastuullinen kesäduuni -kampanjassa.

TAULUKKO 27.

HENKILÖSTÖN TYYTYVÄISYYS, KYSELYN TULOS (ASTEIKOLLA 1-5) (KPI 11)	2018	2017
Henkilöstön tyytyväisyyskysely	3,8	3,8

TAULUKKO 28.

UUSI PALKATTU HENKILÖSTÖ JA HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS (GRI 401-1)	2018	2017
Uudet työsuhteet	48	41
Päätyneet työsuhteet	84	65
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus	8 %	6 %
Uudet työsuhteet / vakituiset	24	8
Päätyneet työsuhteet / vakituiset	58	30
Kesätyöntekijöiden määrä	30	32
Fuusion myötä alkaneet työsuhteet 1.1.2018	233	-
Fuusion myötä päätyneet työsuhteet (yt)	65	-

Onnistumme yhdessä

Ilmarisen palvelut auttavat parantamaan asiakasyritystemme henkilöstön työkykyä. Työkyky lisää tuottavuutta. Tuottavuus puolestaan tuo menestystä. Haluamme näyttää omalla esimerkillä, kuinka työ ja työyhteisö voivat tukea ihmisen vireyttä.

Vuoden 2018 strategiateeman nimi oli ”Onnistumme yhdistymisessä – hyvällä energialla”. Nimensä mukaisesti kehittämissiohjelma keskittyi tukemaan Ilmarisen ja Eteran sulautumista henkilöstönäkölmas-ta.

Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kannattaa panostaa. Yksi seuraamistamme mittareista on henkilöstön terveysprosentti, joka kertoo kuinka iso osa henkilöstöstäme ei ollut poissa töistä sairauden vuoksi. Vuonna 2018 tämä osuus oli yli 40 prosenttia henkilöstöstämme. Sairauspoissaolojen määrä työntekijää kohden oli 5,5 päivää.

Oma työpaikkaliikuttajamme sai myös vuonna 2018 ilmarislaiset liikkeelle muun muassa taukoliikunnan ja henkilökohtaisten kunto-ohjelmien avulla. Kannustimme työntekijöitämme työmatkaliikkumaan osallistumalla jälleen Kilometrikisa-kampanjaan, jossa poljimme kilometrejä keskimäärin 850 kilometriä polkijaa kohden. Laskennallisesti tämä tarkoittaa yli 17 000 kilogrammaa vähemmän hiilidioksidipäästöjä työmatka- ja vapaa-ajan liikenteessä. Kilometrikisaan kuuluvassa Ketjureaktio-keräyksessä poljetut kilometrit nostivat lahjoituksemme SPR:lle noin 4 000 euroon.

Henkilöstöllämme oli myös mahdollisuus osallistua viisaan liikkumisen kokeiluun, jossa sai kokeilla autoilun vaihtoehtoina ympäristöstävällisiä liikennemuotoja, kuten sähköpolkupyörää tai junaan sopivaa

taittopyörää. Osallistuimme myös Unelmien työpäivä -tapahtumaan uudella Huoltamo-taukotilalla, jossa henkilökuntamme voi p-lautua, mitata verenpaineen sekä hyödyntää erilaisia rentoutusohjelmia työpäivän aikana.

Lisäsimme henkilöstön ympäristötie-toisuutta ja edistimme kestäväää kehitystä osallistumalla Suomen luonnon päivään (luontokuvakisa henkilöstölle), Energiansääs-töviikkoon (vinkkejä energiatehokkuuteen) sekä Earth Houriin (valomerkki ilmaston-muutoksen torjumiseksi).

Osaamisen jatkuva kehittäminen

Jatkuva oppiminen on muuttuvassa työ-elämässä tärkeää. Suosimme oppimisen kehittämistä, jossa noin 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu työssä, 20 prosenttia mallioppimisena ja 10 prosenttia perinteisimmissä koulutuksissa. Varsinaiset koulutukset järjestämme ja räätälöimme havaitsemam-me tarpeen perusteella. Esimiehen kanssa sopimalla työntekijät saavat hakeutua itsenäisesti ulkopuolisiin koulutuksiin, jotka vastaavat heidän työnsä tarpeita.

Vuoden 2018 sisäisten valmennusten teema oli onnistuneen integraation tuke-minen. Keskityimme oikeudenmukaisen ja tasalaatuisen esimiestyön varmistamiseen, uusien kollegoiden perehdyttämiseen sekä huipputiimien rakentamiseen. Tukemalla toimivien tiimien rakentumista halusimme lisätä keskinäistä luottamusta ja vahvistaa Il-marisen ja Eteran väen nopeaa tiimiytymistä.

Eterasta tulleiden työntekijöiden pereh-dyttämisesissä apuna olivat Ilmarisen kummit, jotka auttoivat heille nimettyjä työntekijöitä tutustumaan taloon. Esimiehille järjestimme opastusta haastavien keskustelujen käymi-seen sekä esimiesten ajokorttikoulutusta

ILMARISLAISTEN KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLEJÄÄMISIKÄ	2018	2017
Keskimääräinen eläkeellejäämisikä*	62,6	63,9

*) Myös työkyvyttömyyseläkkeet huomioitu

TAULUKKO 30.

KESKIMÄÄRÄISET KOULUTUSTUNNIT VUODESSA HENKILÖÄ KOHDEN (GRI 404-1)	2018	2017
Keskimääräiset koulutustunnit, koko henkilöstö	17	17
Keskimääräiset koulutustunnit, naiset	18	20
Keskimääräiset koulutustunnit, miehet	16	13
Keskimääräiset koulutustunnit, johtoryhmä	19	3
Keskimääräiset koulutustunnit, keskijohto	24	18
Keskimääräiset koulutustunnit, ryhmäesimiehet	31	28
Keskimääräiset koulutustunnit, toimihenkilöt ja asiantuntijat	16	17

TAULUKKO 31.

HENKILÖSTÖN TERVEYS	2018	2017
Henkilöstön terveysprosentti*	42 %	48 %

*) Työntekijät, joilla ei lainkaan sairauspoissaoloja vuoden aikana.

tasalaatuisen esimiestyön varmistamiseksi. Lisäksi olemme kouluttaneet vuoden aikana työntekijöitämme muun muassa tietosuo-jasta, sosiaalisesta mediasta, kyberturvallisuudesta, median kanssa toimimisesta, O365-järjestelmien käytöstä, robotiikasta ja ensiaputaidoista.

Vuoden 2019 valmennusten pääpaino-na on kolme eri näkökulmaa johtamiseen: itsensä johtaminen, johtaminen esimiehenä ja johtaminen ilman esimiesmandaattia.

Kaikki uudet työntekijät käyvät tulokas-valmennuksessa, jossa kerrotaan Ilmarisen roolista osana työeläkejärjestelmää, tuot-teista ja palveluista, johtamisesta, yritysvas-

tuusta ja viestinnästä sekä muista liiketoi-minnallemme tärkeistä teemoista. Vuonna 2018 tulokasvalmennus sai hyvän arvion 4,5 (asteikolla 1–5). Jokainen tulija saa myös perusteellisen perehdytyksen omaan työhönsä, ja uusille esimiehille on tulokasval-mennuksen lisäksi räätälöity esimiespereh-dytys. Ensimmäistä kertaa esimiestehtäviin siirtyviä esimiehiä tuetaan myös tarvittaessa ulkopuolisella valmentajalla. Kaikilla ilma-rislaisilla on lisäksi mahdollisuus sisäiseen mentorointiin.

Monimuotoisuuden edistäminen

Vuonna 2017 hyväksytyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa linjaamme yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyvät periaatteemme niin iän, sukupuolen, perhesuhteiden, alkuperän ja kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ay-toiminnan, terveydentilan kuin seksuaalisen suuntautumisen suhteen. Aluehallintovirasto tarkisti suunnitelman kattavuuden tänä vuonna, eikä löytänyt siitä huomautettavaa.

Monimuotoisuus Ilmarisessa käsittää yhtä lailla sukupuolten välisen tasa-arvon kuin osatyökykyisten, seksuaalivähemmistöjen, eri-ikäisten tai erilaisista kulttuuritaustoista tulevien työntekijöiden huomioimisen johtamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Uskomme, että työntekijöiden erilaiset osaamiset ja kyvykkyydet, taustat ja ominaisuudet ovat yritykselle vahvuuksia, jotka korostavat innovatiivisuutta ja tuloksentekevyyttä.

Olimme kuluneena vuonna mukana yhdenvertaisuusvaltuutetun ja Ihmisoikeuskeskuksen ”Maanantai kuuluu kaikille” -kampanjassa, jossa lisätään ja tuetaan vammaisten mahdollisuuksia osallistua työelämään. Ilmarisen omat toimitilat ovat pääosin esteettömät ja kalustus mahdollistaa henkilökohtaiset säädöt tarpeiden mukaan. Työfysioterapeuttin palvelut ovat henkilöstön käytössä ergonomiakysymyksissä.

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu Ilmarisessa varsin hyvin. Ilmarisen johtoryhmän varsinaisista jäsenistä vuonna 2018 naisia oli 40 prosenttia. Keskijohdosta naisia oli vuonna 2018 yhteensä 62 prosenttia ja ryhmäesimiestasolla peräti 71 prosenttia.

Ilmarisessa uskotaan eri-ikäisten työntekijöiden luovan toimivan työyhteisön. Tätä

ajattelumallia tuki myös kesällä toteutettu Ilmarisen ja muun työeläkelän yhteinen tutkimus, jonka mukaan alle 30-vuotiaiden työntekijöiden ja yli 50-vuotiaiden ominaisuudet täydentävät toisiaan työmarkkinoilla ja työpaikoilla. Kun organisaatioihin palkataan kaikenikäisiä, saadaan paras mahdollinen yhdistelmä ammattitaitoa ja kaivattuja kykyjä organisaation käyttöön.

Kansallisuudella tai henkilön alkuperällä ei ole merkitystä Ilmarisen rekrytoinneissa. Suurin osa tehtävistämme on kuitenkin sellaisia, jotka edellyttävät suomen kielen osaamista. Sellaisiin tehtäviin, joissa suomen kielen taito ei ole välttämätön (esimerkiksi osa sijoitustoiminnan tehtävistä) voimme palkata myös äidinkieleltään englanninkielisiä hakijoita.

Taulukoissa on kuvattu Ilmarisen henkilöstön määrää ja jakautumista työsuhteen, työsuhteen, sukupuolen, iän ja organisaatiotason mukaan. Vuoden 2018 lopussa Ilmarisen vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärä oli 687 ja koko henkilöstön keski-ikä oli 47,9 vuotta.

Robottiikka on mahdollisuus

Ilmarisessa henkilöstö ja robotit kuuluvat samaan organisaatioon. Ajattelemme, että robotiikkaan liittyvät keskeisimmät kysymykset eivät ole teknisiä. Ne eivät liity siihen, minkä tekniikan valitsemme ohjelmistorobotiikkamme pohjaksi tai kenen konesalissa robotiikkamme pyörii. Kysymykset liittyvät työn tulevaisuuteen – siihen millä lailla organisaatiomme osaa tunnistaa robotiikan ja keinoälyn tarjoamat mahdollisuudet ja hyödyntää niitä kehittyessään sekä siihen millä lailla työmme muuttuu tällä matkalla. Kun robotiikka ei ole vain IT:n ajama hanke,

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

	2018	2018 %	2017	2017 %
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ				
Vakituiset työsuhteet, yhteensä	649	94 %	520	92 %
Vakituiset työsuhteet, naiset	423	65 %	335	64 %
Vakituiset työsuhteet, miehet	226	35 %	185	36 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, yhteensä	613	94 %	488	94 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, naiset	398	65 %	309	63 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, miehet	215	35 %	179	37 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, yhteensä	36	6 %	32	6 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, naiset	25	69 %	26	81 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, miehet	11	31 %	6	19 %
Määräaikaiset työsuhteet, yhteensä	38	6 %	47	8 %
Määräaikaiset työsuhteet, naiset	21	55 %	28	60 %
Määräaikaiset työsuhteet, miehet	17	45 %	19	40 %

TAULUKKO 33.

HALLINTOELINTEN JA HENKILÖSTÖN MONIMUOTOISUUS (GRI 405-1)

ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA HALLINTOELINTEN SUKUPUOLIJAKAUMA	Yhteensä (lkm)	Naisia	Naisten osuus	Miehiä	Miesten osuus
Koko henkilöstö	687	444	65 %	243	35 %
Toimihenkilöt ja asiantuntijat	604	392	65 %	212	35 %
Ryhmäesimiehet	33	23	70 %	10	30 %
Keskijohto	40	25	63 %	15	38 %
Johtoryhmä	10	4	40 %	6	60 %
Hallitus	18	5	28 %	13	72 %
Hallintoneuvosto	32	11	34 %	21	66 %

ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA HALLINTOELINTEN IKÄJAKAUMA	Alle 30-vuotiaiden osuus (%)	30–50-vuotiaiden osuus (%)	Yli 50-vuotiaiden osuus (%)
Henkilöstö	6 %	48 %	47 %
Hallitus	0 %	39 %	61 %
Hallintoneuvosto	0 %	22 %	78 %

TAULUKKO 34.

NAISTEN JA MIESTEN PERUSPALKKOJEN JA PALKITSEMISEN SUHDE HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN (GRI 405-2 / KPI 12)	2018	2017
Naisten keskimääräinen palkka miesten palkoista, johtoryhmä (poislukien toimitusjohtaja)	95 %	80 %
Naisten keskimääräinen palkka miesten palkoista, koko muu henkilöstö	79 %	78 %

TAULUKKO 35.

TYÖEHTOSOPIMUSTEN PIIRIIN KUULUVAT TYÖNTEKIJÄT (GRI 102-41)	2018	2017
Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	637	520
Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluvan henkilöstön osuus*	92,7 %	91,7 %

*) Tilanne 31.12.2018.

keskustelu ohjautuu teknisistä asioista strategisiin kysymyksiin, joita pitää pohtia myös vastuullisuusnäkökulmista. Robottityökaveri nähdäänkin meillä yhtenä työkaluna työn sujuvoittamiseen.

Ilmarisessa on kehitetty ja hyödynnetty robotiikkaa systemaattisesti muutaman vuoden ajan. Loimme robotiikalle oman vision: palvelua henkilöstölle ja enemmän aikaa asiakkaalle. Järjestimme useita työpajoja ja koulutuksia sekä panostimme sisäisen viestinnän suunnitteluun ja toteutukseen aiheeseen liittyen. Lähestymistapa on lisännyt ymmärrystä siitä, millaisia tehtäviä robotti voi tehdä ja se on luonut hedelmällisen maaperän uusien robottehtävien ideoinnille eri puolilla organisaatiota. Perustimme Ilmariseen uuden virtuaalisen digityökaverit-osaston sekä loimme yhteisen hallintamallin robotiikan edistämiseksi organisaatiossamme.

Olemme hyödyntäneet ohjelmistorobotiikkaa mm. asiakastietojen ylläpidossa, ammatillisen kuntoutuksen prosessissa,

eläkeasioiden taustatöissä ja asiakasviestinnän tukena. Aina asiakas ei edes tiedä, että sujuvan asiointikokemuksen taustalla on robotti. Myös keinoälyn hyödyntämistä ohjelmistorobotiikan tukena on kartoitettu. Verkkosivuillamme saa asiakaspalvelua tulo- rekisterikysymyksiin keinoälyä hyödyntävältä ja oppivalta chatbotilta.

Meille on ensiarvoisen tärkeää varmistaa tietosuojaa ja -turvallisuus myös robotiikassa. Tekniikkaa oleellisempaa on kuitenkin pohtia, miten robotiikka muuttaa työelämää. Toisaalta robotiikka nappaa meiltä kaikilta työstämme tylsimpiä, rutiinimaisia ja toistettavia tehtäviä. Ohjelmistorobotiikka antaa ihmisen keskittyä luovaan työhön, asiakkaiden kohtaamiseen ja tekemään tulkintoja. Kone oppii, mutta ihminen ymmärtää.

Robotiikan ja automaation avulla on myös mahdollista saavuttaa kustannussäästöjä, mutta se ei ole päämotivaattori. Esimerkiksi uutta rekrytointia tehtäessä tulisi pohtia, voisiko osan vanhoista tehtävistä

automatisoida ja vapauttaa aikaa olennaiseen? Toisaalta robotiikka ja digitalisaatio luovat koko ajan uusia osaamisvaatimuksia ja myös kokonaan uusia tehtäviä, joita eilen ei vielä ollut edes olemassa. Miltä tehtävänän kuulostaisi esimerkiksi robotin valmentaja?

Vielä emme tiedä, miltä tulevaisuuden työelämä näyttää. Varmaa lienee vain se, ettei se näytä samalta kuin työelämä tänään. Ja muutos on nopeaa. Me Ilmarisessa uskomme, että paras tapa varautua tulevaisuuden työelämään on huolehtia siitä, että oma osaaminen pysyy ajassa mukana.

Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus

Ilmarisen palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -järjestelmistä päättää Ilmarisen hallitus. Palkitsemisen periaatteet on kuvattu palkka- ja palkkioselvityksessä, joka julkaistaan verkkosivuillamme.

Hallituksen linjauksen mukaan Ilmarisen palkkaus on kilpailukykyistä, oikeudenmukaista ja tasa-arvoista, ohjaavaa ja kannustavaa. Palkitsemista ohjaa osaltaan kollektiivisesti neuvoteltu vakuutusalan työehtosopimus. Sen piiriin kuuluu keskijohtoa ja johtoryhmän jäseniä lukuun ottamatta koko henkilöstö eli noin 93 prosenttia kaikista ilmarislaisista.

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien tehtävänä on kannustaa henkilöstöä ja johtoa sitoutumaan Ilmariseen, motivoida strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja arvojen toteutumiseen. Palkkaus perustuu toimen vaatavuuteen sekä henkilökohtaiseen suoritukseen ja pätevyYTEEN. Tämä vahvistaa palkkauksen oikeudenmukaisuutta muun muassa naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta. Tavoitteemme on, että palkkaero

miesten ja naisten välillä kapenee. Kulunut vuosi on tukenut tätä tavoitetta. 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 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 verkkosivuiltamme julkaistavassa palkitsemisraportissa.

Ilmarisen yhtiökokous päätti vuonna 2018 korottaa hallintoneuvoston palkkioita viidellä prosentilla. Ilmarisen hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkio on 5 250 euroa, varapuheenjohtajan 3 990 euroa ja jäsenten 2 625 euroa. Kokouspalkkiot säilyvät ennallaan 500 eurossa ja poissaolo kokouksesta pienentää vuosipalkkiota 750 eurolla poissaoloa kohden. Korotuksen perusteena on Ilmarisen ja Eteran yhdistymisen, jonka myötä yhtiön toiminta laajenee. Palkkioita on korotettu edellisen kerran vuonna 2006. Hallintoneuvosto kokoontui kaksi kertaa vuonna 2018.

Ilmarisen hallituksen palkkioista päättää hallintoneuvosto (taulukko 36). Hallintoneuvosto päätti kokouksessaan 14.11.2018 korottaa hallituksen vuosipalkkioita kolmella prosentilla. Palkkiot 1.1.2019 alkaen ovat: hallituksen puheenjohtaja 44 290 euroa vuodessa, hallituksen varapuheenjohtaja 29 355, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja 23 690, hallituksen jäsen 18 025 ja hallituksen varajäsen 14 420. Kokouspalkkiot säilyvät ennallaan: hallituksen sekä nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokouspalkkio on 500 euroa ja tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan kokouspalkkio 750 euroa.

Vuonna 2018 elokuussa Ilmarisen toimitusjohtajana aloittanut Jouko Pölönen sai kuukausipalkasta luontoisetuineen, vuosipalkkiosta ja johdon pitkän aikavälin

palkkiosta koostuvaa ansiota yhteensä 210 815 euroa. Lisätietoja ylemmän johdon ja hallintoelinten palkitsemisesta on vuoden 2018 palkitsemisraportista verkkosivuiltamme.

ILMARISEN HALLITUKSEN PALKKIOT (EUROA)	1.1.2019 ALKAEN	31.12.2018 SAAKKA
Hallituksen puheenjohtaja	44 290	43 000
Varapuheenjohtaja	29 355	28 500
Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja	23 690	23 000
Jäsen, hallitus	18 025	17 500
Varajäsen, hallitus	14 420	14 000
Hallituksen kokouspalkkio	500	500
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokouspalkkio	500	500
Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan kokouspalkkio	750	750



ROBOTIIKKA NAPPAA MEILTÄ KAIKILTA TYÖSTÄMME TYLSIMPIÄ, RUTIININOMAISIA JA TOISTETTAVIA TEHTÄVIÄ.



NÄIN RAPORTOIMME

Ilmarisen yritysvastuu ja sen johtaminen

Ilmarisen toimitusjohtaja ja johtoryhmä vastaavat keskeisistä vastuullisuuslinjauksistamme. Yhteiskuntasuhdejohtaja valmistelee yritysvaluuttasuhteiden toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle. Ilmarisen hallitus hyväksyy ylätason periaatteemme, kuten uudistuneet vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Osana hallituksen antamaa toimintakertomusta raportoimme myös olennaisista yritysvaluuttasuhteista.

Yritysvaluuttasuhteiden ydintiimi auttaa tunnistamaan ja etsimään ratkaisuja olennaisiin vastuullisuusnäkökulmiin. Tiimi toteuttaa vuosittain KPI-mittareiden päivittämisen ja yritysvaluuttasuhteiden raportoinnin. Päävastuu raportoinnista on yritysvaluuttasuhteiden ydintiimillä. Yritysvaluuttasuhteiden edistämistä ja toimenpiteiden toimeenpanosta vastaavat linjat. Ydintiimiin kuuluivat yritysvaluuttasuhteiden, yhteiskuntasuhdejohtaja, Ilmarisen vastuullisen sijoittamisen asiantuntijat ja taloushallinnon controller. (GRI 103-2)

Ilmarisessa vastuullisuus on olennainen osa toimintaamme ja vastuullisesti toimiminen kuuluu jokaisen toimenkuvaan. Yritysvaluuttasuhteiden kuuluu myös uusien ilmarislaisten perehdytysohjelmaan.

Suomen eläkejärjestelmä kokonaisuudessaan on hyvin toimiva, luotettava ja avoin. Suomalainen eläkejärjestelmä sijoittui kolmanneksi lokakuussa julkistetussa kansainvälisessä Mercer Global Pension Index -vertailussa. Suomi nousi ensimmäistä kertaa kärkikolmikkoon ja valittiin jo viidettä kertaa maailman luotettavimmaksi ja läpinäkyvimmäksi järjestelmäksi.

Ilmarisen toiminta vastuullisen sijoittamisen edistämiseksi saavutti puolestaan

vuonna kansainvälistä tunnustusta. Yritysvaluuttasuhteiden arvioitiin sarjansa toiseksi parhaaksi kansainvälisessä Responsible Investor -julkaisun järjestämässä kilpailussa, jossa oli mukana 2 500 vastuullisen sijoittamisen raporttia eri puolilta maailmaa. (GRI 103-3)

Periaatteet ja verkostoyhteistyö vastuullisen toiminnan tukena

Toiminnassamme noudatamme voimassa olevia lakeja ja määräyksiä. Ilmarinen on poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutunut. Noudatamme YK:n ihmisoikeuksien julistuksessa määriteltyjä periaatteita, joita ovat muun muassa mielipiteen- ja uskonnonvapaus, tasa-arvo ja syrjinnän kieltä. Noudatamme työnantajana Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista.

Olemme mukana myös useassa vapaaehtoisessa sitoumuksessa. Allekirjoitimme YK:n tukemat vastuullisen sijoittamisen periaatteet (Principles for Responsible Investment, PRI) jo vuonna 2006. Raportoimme PRI:lle vuosittain vastuullisen sijoittamisen toiminnastamme. Vuonna 2015 allekirjoitimme hiilijalanjäljen raportointia käsittelevän Montreal Carbon Pledgen ja ilmaston lämpenemisen rajoittamiseen tähtäävän Paris Pledgen. Tuemme Carbon Disclosure Projectin (CDP) raportointikehystä ilmastoon, vesistöihin ja metsiin kohdistuvien vaikutusten raportoinnista. (GRI 102-12, 102-13)

Olemme laatineet useita liiketoimintaamme ohjaavia periaatteita. Näitä ovat muun muassa hankintaperiaatteet, harmaan talouden torjuntavelvoitteet ja viestinnän periaatteet. Sijoitustoimintaamme ohjaavat

vastuullisen sijoittamisen periaatteet uusittiin vuonna 2018. Vastuullisen sijoittamisen periaatteet sisältävät myös ympäristöperiaatteet, ihmisoikeusperiaatteet ja omistajaohjauksen periaatteet. Julkaisimme periaatteemme verkkosivuillamme.

Jäsenenä osallistumme vastuullisen muun muassa sijoittamisen yhdistyksen Finsfin, yritysvaluuttaverkosto FIBSIn, Climate Leadership Coalitionin (CLC) ja Helsingin kaupungin ja elinkeinoelämän Ilmastokumppanit-verkoston toimintaan.

→ Ilmarisen periaatteet

Raportointiperiaatteet

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Etera ja Ilmarinen sulautuivat 1.1.2018. Sulautumissuunnitelman mukaan Eteran vakuutuskanta sekä muut varat, velat ja oikeudet siirtyivät sulautumisessa Ilmariselle. Yhdistymisen tuloksena Ilmarisesta muodostui asiakasmäärältään Suomen suurin työeläkeyhtiö. Ilmarisessa vakuutettujen ja eläkettä saavien henkilöiden yhteismäärä nousi fuusion seurauksena lähes 1,2 miljoonaan, markkinaosuus noin 37 prosenttiin ja eläkevarat yli

46 miljardiin euroon.

Vuoden 2018 aikana tapahtui kolme vastuunsiirtoa, joista merkittävin oli OP-Eläkekassan vastuunsiirto Ilmariselle. OP-Eläkekassan vastuunsiirrossa 31.12.2018 varoja ja vastuuta siirtyi 1,3 miljardia euroa. Vastuunsiirron myötä Ilmariseen siirtyi 12 000 vakuutettua.

Yritysvaluuttasuhteiden raportissa on käytetty aikaisemmilta vuosilta vertailulukuina pelkän Ilmarisen lukuja, ellei erikseen ole toisin mainittu. Vertailuluvut eivät sisällä fuusion tai vastuunsiirtojen vaikutuksia, eivätkä näin ollen ole kaikilta osin vertailukelpoisia vuoden 2018 lukujen kanssa. Kaikki olennaiset näkökulmat on kuvattu tässä yritysvaluuttasuhteiden raportissa mahdollisine tunnusluukuineen ja mittareineen. Raportti on laadittu pääosin Keskinäisen Eläkevakuutusyhtiön Ilmarisen (emoyhtiö) näkökulmasta. Mikäli tunnusluvun laskentaraja poikkeaa emoyhtiön rajoista, siitä on mainittu GRI-sisältöindeksissä tunnusluvun yhteydessä. (GRI 102-46)

Noudatamme yritysvaluuttasuhteiden raportoinnissamme kansainvälisen Global Reporting Initiative'n GRI Standards -raportointiohjearjoitusta. Yritysvaluuttasuhteiden näkökulmien olennaisuutta olemme arvioineet sen mukaan,



**SUOMALAINEN ELÄKEJÄRJESTELMÄ SIOJITUI
KOLMANNEKSI LOKAKUUSSA JULKISTETUSSA
KANSAINVÄLISESSÄ VERTAILUSSA.**

miten tärkeitä ne ovat sidosryhmillemme ja miten merkittävät vaikutukset niillä on osana toimintaamme. Tästä muodostuu Ilmarisen yritys vastuun olennaisuusmatriisi.

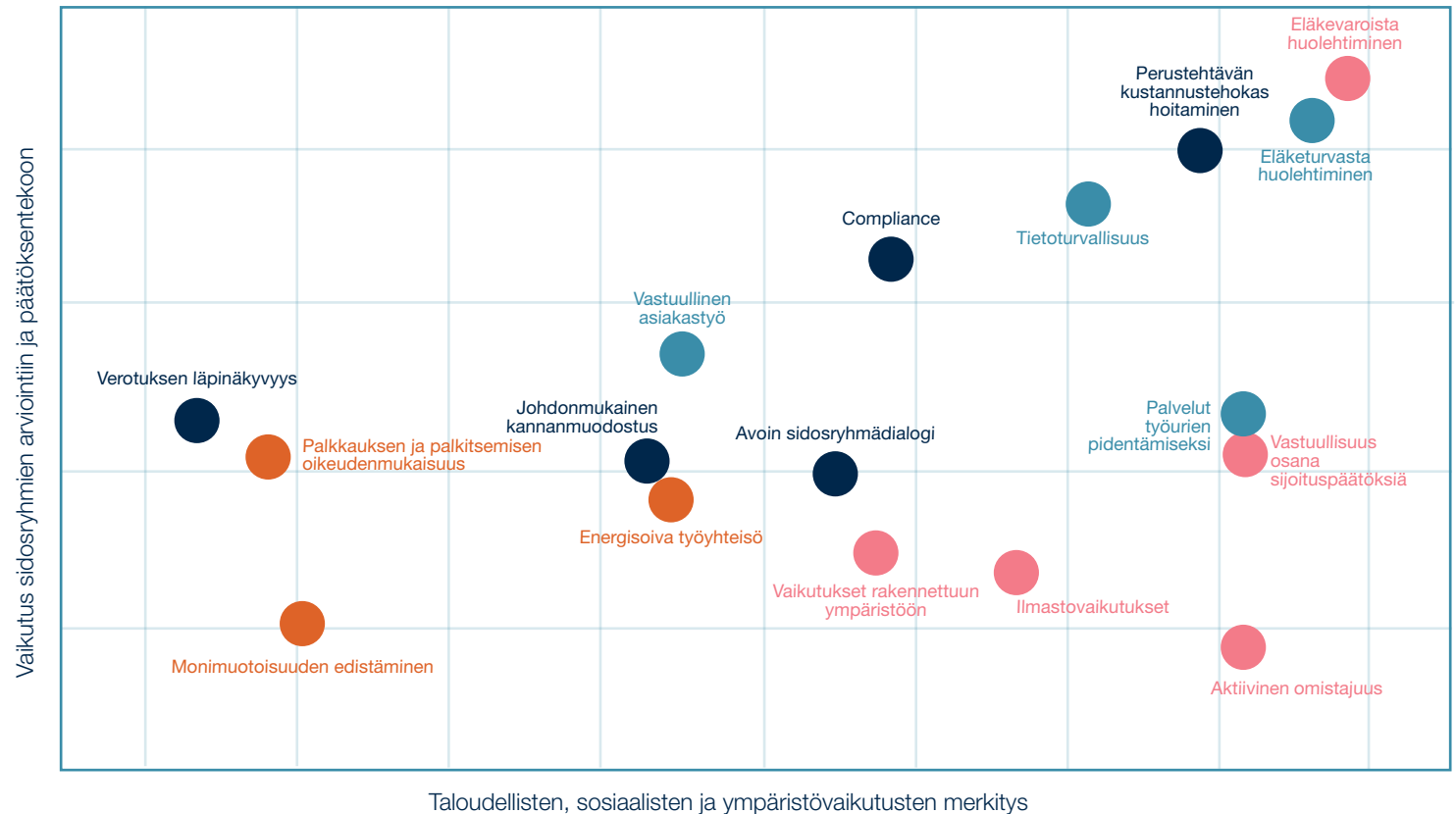
Kuluneena vuonna päivitimme olennaisuusmatriisiin sisäisissä työpajoissa. Tarkastelimme Ilmarisen yritys vastuulle aiemmin tunnistettuja olennaisia tekijöitä taloudellisista-, sosiaalisista- ja ympäristönäkökulmista. Päivityksen seurauksena Ilmarisen yritys vastuulle olennaiset teemat pysyivät ennallaan, mutta olennaisten teemojen keskinäisissä suhteissa tapahtui pieniä muutoksia. Vuonna 2019 teemme vastaavan päivityksen toimintamme vaikutuksesta sidosryhmiin. (GRI 102-47, 103-3)

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

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

Kiinteistöliiketoimintaa koskevat ympäristövastuun tunnusluvut on raportoitu kotimaisten suorien kiinteistösijoitusten osalta ja

Ilmarisen yritys vastuun olennaiset aiheet (GRI 102-47)



Matriisiin on poimittu vuonna 2016 tehdyssä olennaisuusanalysissä sidosryhmien ja olennaisuuden kannalta kaikkein olennaisimmat aiheet. Aiheiden olennaisuusarviota (pystyakseli) päivitettiin vuonna 2018.

- Luotettava ja läpinäkyvä
- Merkityksellistä työtä
- Sijoitamme kestävästi
- Vaivatonta ja luotettavaa eläketurvaa

ne on saatu palveluntuottajilta. Myös Eteran kautta omistukseen tulleet kiinteistöt sisältyvät vuoden 2018 lukuihin. OP-Eläkekassan kannansirron kautta 31.12.2018 tulleet kiinteistösijoitukset taas eivät ole mukana vuoden 2018 luvuissa.

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

Olemme raportoineet Ilmarisen taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristövastuusta vuodesta 2007 alkaen. GRI-ohjeistuksen mukaan raportoimme nyt neljättä kertaa. Sovellamme ohjeiston niin sanottua peruslaajuutta (Core). Osittain raportointi kuitenkin ylittää peruslaajuuden. Sijoitusten raportoinnin osalta on käytetty käytöstä poistuneeseen G4-ohjeistukseen liittyneitä toimialakohtaisia ohjeita, joita suositellaan käytettäväksi myös GRI Standards -ohjeistuksen kanssa. (GRI 102-54) (GRI 103-1) Raportti julkaistaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, ja se julkaistaan ainoastaan verkossa. Raportin on varmentanut EY:n Climate Change & Sustainability Services. (GRI 102-56)

Muutokset raportoinnissa

(GRI 102-49)

Sijoittaminen

1. **FS 10** Vuoden 2018 aikana salkunhoitajat eivät eritelle E ja S -tapaamisia, vaan kaikki tapaamiset kuuluvat ESG-otsikon alle. Salkunhoitajilta on kysytty arvioita, kuinka monessa tapaamisessa keskimäärin käytiin läpi E ja/tai S otsikon alle kuuluvia teemoja. Arvioiden pohjalta on vuoden 2018 raporttiin laskettu luku. Arviot on tehty annetun vaihteluvälin alalaitaan varovaisuusperiaatteiden mukaisesti.

2. **FS 11** Laskentatapaa on tarkennettu siten, että arvioidaan kuinka paljon listatuista sijoituksista kuuluu Sustainalyticsin (ent. GES) arvioinnin piiriin. Arviointi on nyt aikaisempaa kokonaisvaltaisempi.

3. **KPI 8** Vuodelta 2018 poistettu mittari 1. ”Sijoitukset kestävään kehitykseen / miljööna euroa”. Vanha mittari ei kuvaa riittävällä tasolla Ilmarisen sijoitusten kokonaisvaikutellisuutta. Myös mittari 2. ”Sijoitukset ilmastonmuutoksen ratkaisuihin (Suorat osakesijoitukset listattuihin yrityksiin, joiden liiketoiminnasta noin 50 prosenttia tai enemmän liittyy kestävään kehityksen ratkaisuihin / milj. euroa)” on jätetty pois, koska MSCI on muuttanut omaa laskentatapaansa. Itse laskemamme luku ei ole vertailukelpoinen viime vuotiseen lukuun verrattuna.

4. **GRI 305-4** Vuoden 2018 raportointiin laskennan on tehnyt Engaged Tracking (ET) eli eri toimija kuin vuosina 2017 ja 2016. ET:lle on toimitettu salkkutiedot edellisen vuoden tapaan. ET:lle on annettu Ilmarisen composite benchmark -painot ilman indeksisisältöä. ET on laskenut hiilijalanjäljen ja antanut siitä oman raporttinsa. Datatoi-

mittajan vaihdoksesta johtuen luvut eivät ole täysin verrattavissa eri vuosien välillä erilaisesta laskentatavasta johtuen.

5. **M4** Laskentatapaa muutettu paremmin kuvaavammaksi ja lisätty uusi mittari ”Laa-jasti raportoineiden osuus raportoineista”

6. **M8** Lisätty mittari ”Osallistumisaste Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksiin sijoitusvarallisuudella laskettuna”.

Hankinnat

1. **GRI 102-9** Poistettu mittari ”Sopimus-toimittajien määrä”, koska emme saa tällä hetkellä oikeaa lukua tietojärjestelmäintegraatiosta johtuen.

Vaivatonta ja luotettavaa eläketurvaa

1. **KPI 4** Lisätty työkykypalveluiden vaikuttavuus NPS-lukuun myös ostetut palvelut.



ILMARISEN GRI- SISÄLTÖINDEKSI

TUNNUS

GRI-MITTARIN SISÄLTÖ

RAPORTOINTI

YLEINEN SISÄLTÖ

Organisaation taustakuvaus

102-1	Raportoivan organisaation nimi	Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
102-2	Tärkeimmät toiminnot, tavaramerkit, tuotteet ja palvelut	Yritysvastuuraportti 2018, s. 7.
102-3	Yhtiön pääkonttorin sijainti	Porkkalankatu 1, 00180 Helsinki, Suomi
102-4	Toimintojen sijainti	Yritysvastuuraportti 2018, s. 6.
102-5	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Yritysvastuuraportti 2018, s. 6.
102-6	Markkina-alueet	Yritysvastuuraportti 2018, s. 6.
102-7	Organisaation koko	Yritysvastuuraportti 2018, s. 6.
102-8	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 41.
102-9	Toimitusketju	Yritysvastuuraportti 2018, s. 23.
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Yritysvastuuraportti 2018, s. 6.
102-11	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Yritysvastuuraportti 2018, s. 22.
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Yritysvastuuraportti 2018, s. 28, 45.
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Yritysvastuuraportti 2018, s. 20, 45.

STRATEGIA JA ANALYYSI

102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 3-4.
--------	--------------------------	------------------------------------

Liiketoiminnan eettisyys

102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Yritysvastuuraportti 2018, s. 6, 22.
--------	-----------------------------------	--------------------------------------

Hallinto

102-18	Hallintorakenne	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2018.
--------	-----------------	---------------------------------------

Sidosryhmävuorovaikutus

102-40	Luettelo sidosryhmistä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 17.
102-41	Työehtosopimukset	Yritysvastuuraportti 2018, s. 42.
102-42	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	Yritysvastuuraportti 2018, s. 17.
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Yritysvastuuraportti 2018, s. 17.
102-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Yritysvastuuraportti 2018, s. 18.

Raportointikäytäntö

102-45	Konsernitilinpäätökseen sisältyvät yksiköt	Yritysvastuuraportti 2018, s. 46.
102-46	Raportin sisällön ja aiheiden laskentarajojen määrittely	Yritysvastuuraportti 2018, s. 25, 45.
102-47	Olennot näkökohdat	Yritysvastuuraportti 2018, s. 46.
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei muutoksia.
102-49	Muutokset raportoinnissa	Yritysvastuuraportti 2018, s. 47.
102-50	Raportointikausi	1.1.–31.12.2018
102-51	Edellinen raportin päiväys	Edellinen yritysraportti on julkaistu 21.3.2018.
102-52	Raportin julkaisuviite	Raportti julkaistaan vuosittain.
102-53	Yhteystiedot, josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	info@ilmarinen.fi
102-54	GRI-standardien mukaisuus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 47.

TUNNUS	GRI-MITTARIN SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
102-55	GRI-sisältövertailu	Yritysvastuuraportti 2018, s. 49–52.
102-56	Ulkoisen varmennus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 53.
JOHTAMISTAPA		
Yleiset vaatimukset johtamistavan kuvaamiseen		
103-1	Olelliset aiheet ja niiden laskentarajat	Yritysvastuuraportti 2018, s. 9, 25, 35, 36, 39, 47.
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 9, 11, 23, 27, 30, 45.
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	Yritysvastuuraportti 2018, s. 17, 18, 32, 45, 46.
TALOUDELLISET NÄKÖKULMAT		
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Yritysvastuuraportti 2018, s. 7, 20.
VÄLILLISET TALOUDELLISET VAIKUTUKSET		
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 26.
LAHJONNAN JA KORRUPTION VASTAISUUS		
205-2	Lahjonnan ja korruption vastaisten toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen viestintä ja koulutus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 22.
YMPÄRISTÖVASTUU		
Energia		
CRE 1 (G4)	Kiinteistöjen energiantensiteetti	Yritysvastuuraportti 2018, s. 36. Ei raportoida käyttäjien sähkönkulutusta.
Vesi		
CRE 2 (G4)	Kiinteistöjen vesi-intensiteetti	Yritysvastuuraportti 2018, s. 36.
PÄÄSTÖT		
305-4	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Yritysvastuuraportti 2018, s. 32, 47. Laskennassa ovat mukana suorat päästöt (taso/scope 1) ja osa epäsuorista päästöistä (pääasiassa hankittu energia eli taso/scope 2).
CRE 3 (G4)	Rakennusten kasvihuonekaasupäästöintensiteetti (Kiinteistösjotusten hiilijalanjälki)	Yritysvastuuraportti 2018, s. 35.
CRE 4 (G4)	Uudis- ja korjausrakentamisen kasvihuonekaasupäästöintensiteetti (Rakennuttamisen hiilijalanjälki)	Yritysvastuuraportti 2018, s. 35.
YMPÄRISTÖÄ KOSKEVA MÄÄRÄYSTENMUKAISUUS		
307-1	Poikkeamat ympäristölainsäädännön säädöksistä ja määräyksistä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 23.
TYÖLLISTÄMINEN		
401-1	Uusi palkattu henkilöstö ja henkilöstön vaihtuvuus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 39. Emoyhtiö Ilmarisen henkilöstö. Ikä- ja sukupuolijakaumaa ei raportoida uusien ja päätyneiden työsuhteiden vähäisen kokonaismäärän vuoksi. Laskennassa on huomioitu kesätyöntekijät erillisenä ryhmänä.
KOULUTUS		
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Yritysvastuuraportti 2018, s. 40.
MONIMUOTOISUUS JA TASAVERTAISET MAHDOLLISUUDET		
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 41. Monimuotoisuutta kuvaavia tunnuslukuja ei raportoida, koska tietoa ei ole saatavissa.

TUNNUS	GRI-MITTARIN SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin	Yritysvastuuraportti 2018, s. 42.
YHTEISKUNTA		
415-1	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	Yritysvastuuraportti 2018, s. 18.
SOSIAALISEN JA TALOUDELLISEN VASTUUN MÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN		
419-1	Poikkeamat sosiaalisen ja taloudellisen vastuun säädöksistä ja määräyksistä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 23.
ASIAKKAIDEN YKSITYISYYDEN SUOJA		
418-1	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 14.
AKTIIVINEN OMISTAJUUS		
FS 10 (G4)	Vuorovaikutus ympäristö- tai sosiaalisissa kysymyksissä sijoitussalkkuun kuuluvien yritysten kanssa	Yritysvastuuraportti 2018, s. 30. Raportointi kattaa suorat osakeomistukset listatuissa yhtiöissä.
FS 11 (G4)	Sijoituskohteiden normirikkomusten seulonta ympäristö ja sosiaalisten kysymysten suhteen	Yritysvastuuraportti 2018, s. 27 Raportointi kattaa suorat sijoitukset listattuihin yhtiöihin ja niiden liikkeellelaskemiin joukkovelkakirjoihin.

ILMARISEN OMAT OLENNAISET VASTUULLISUUDEN AIHEET

ILMARISEN VASTUULLISUUDEN KPI-MITTARIT (KEY PERFORMANCE INDICATOR)

KPI 1	Hoitokustannustuotolla katettavat kustannukset enintään	Yritysvastuuraportti 2018, s. 16.
KPI 2	Eläkepäätösten nopeus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 10.
KPI 3	Työkyvyttömyyseläkepäätösten pysyvyys muutoksenhakulautakunnassa	Yritysvastuuraportti 2018, s. 10.
KPI 4	Asiakkaiden kokemus hyöty työkykyjohtamisen yhteishankkeista	Yritysvastuuraportti 2018, s. 11, 47.
KPI 5	Kuntoutuksen vaikuttavuus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 12.
KPI 6	Sijoitusten kokonaistuotto	Yritysvastuuraportti 2018, s. 25.
KPI 7	Tapaamiset suomalaisten listayhtiöiden johdon kanssa	Yritysvastuuraportti 2018, s. 30.
KPI 8	Kestävän kehityksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakkeiden vuosiliikvaihdosta	Yritysvastuuraportti 2018, s. 34.
KPI 9	Energiankulutuksen vähentämiseen tähtäävillä toimenpiteillä saavutettu laskennallinen energiansäästö Ilmarisen omistamissa kiinteistöissä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 36.
KPI 10	Kiinteistöjen hiilijalanjälki	Ks. CRE 3 (G4), Yritysvastuuraportti 2018, 35.
KPI 11	Henkilöstön tyytyväisyys, kyselyn tulos	Yritysvastuuraportti 2018, s. 39.
KPI 12	Sukupuolten palkkatasa-arvo	Ks. GRI 405-2, Yritysvastuuraportti 2018, 42.
KPI 13	Henkilöstön osallistuminen Code of Conduct -koulutukseen	Yritysvastuuraportti 2018, s. 22.
KPI 14	Yhtiön toiminta vastaa EU-tietosuoja-asetuksen vaatimuksia	Yritysvastuuraportti 2018, s. 13–14.
KPI 15	Toimittajien tyytyväisyys mediayhteistyöhön PR-barometri-tutkimuksessa	Yritysvastuuraportti 2018, s. 17.

MUITA MITTAREITA

M1	Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannosta sijoituskohteena olevissa sähköyhtiöissä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 32.
M2	Metsäsijoitusten hiilinieluvaikutus	Raportoidaan kahden vuoden välein. Edellinen raportoitu luku: Yritysvastuuraportti 2017, s. 26.
M3	Osakkeiden ja yrityslainojen hiilijalanjälki	ks. GRI 305-4, Yritysvastuuraportti 2018, s. 32.
M4	Yritysten osuus, jotka ovat raportoineet kasvihuonepäästöistä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 32.
M5	Sijoitusten vertailu Pariisin ilmastotavoitteisiin	Yritysvastuuraportti 2018, s. 33–34.
M6	Työkyvyttömyyseläkehakemusten pysyvyys	Yritysvastuuraportti 2018, s. 10.
M7	Henkilöstön terveysprosentti	Yritysvastuuraportti 2018, s. 40.
M9	Yhtiökokousaktiivisuus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 30.
M10	Asiakaspysyvyys	Yritysvastuuraportti 2018, s. 9.
M11	Kuntoutuksen ennakkopäätösten määrä	Yritysvastuuraportti 2018, s. 12.
M12	Vakavaraisuus	Yritysvastuuraportti 2018, s. 25.

Riippumaton varmennusraportti

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen johdolle

Keskinäisen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen (jatkossa Ilmarinen) johdon pyynnöstä olemme suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat Ilmarisen Yritysvastuuraportissa 2018 esitetyt tiedot raportointiajanjaksolta 1.1.–31.12.2018 (jatkossa yritys vastuutiedot).

Johdon velvollisuudet

Ilmarisen johto vastaa yritys vastuutietojen laatisemisesta ja esittämisestä Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Standards, sekä Ilmarisen sisäisten raportointiohjeiden mukaisesti (jatkossa raportointiperiaatteet).

Varmentajan velvollisuudet

Velvollisuutenamme on suorittaa rajoitetun varmuuden antava varmennustoimeksianto ja esittää suorittamamme työn perusteella riippumaton johtopäätös yritys vastuutiedoista. Emme vastaa muille kuin Ilmariselle työstämme, varmennusraportistamme ja esittämistämme johtopäätöksistä.

Olemme suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon Kansainvälisen Varmennustoimeksiantostandardin (ISAE) 3000 ”Muut varmennustoimeksiannot kuin mennyttä aikaa koskevaan taloudelliseen informaatioon kohdistuva tilintarkastus tai yleisluontoinen tarkastus” mukaisesti. ISAE 3000 -standardi edellyttää ammattieettisten periaatteiden noudattamista ja varmennustoimeksiannon suunnittelua ja suorittamista siten, että saadaan rajoitettu varmuus siitä, ovatko yritys vastuutiedot kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Varmentajan riippumattomuus ja laadunvalvonta

Noudatamme IESBA:n (International Ethics Standards Board for Accountants) määrittämiä riippumattomuus- ja muita eettisiä vaatimuksia. Sovellamme kansainvälistä ISQC 1-laadunvalvontastandardia ja näin ollen ylläpidämme kattavaa laadunvalvontajärjestelmää, johon sisältyy dokumentoituja toimintaperiaatteita ja menettelytapoja eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettavien säädösten ja määräyksiin perustuvien vaatimusten noudattamiseen.

Toimeksiannon rajoitukset

Rajoitetun varmuuden toimeksiannossa evidenssin hankkimismenetelmät ovat rajoitettuja kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa, minkä vuoksi saadaan rajoitettuja varmuus kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa. Varmennustoimenpiteiden valinta perustuu varmentajan harkintaan ja arvioon riskeistä, että yritys vastuutiedot eivät olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu raportointiperiaatteiden mukaisesti. Olemme suunnitelleet ja suorittaneet toimeksiannon siten, että saamme riittävästi asianmukaista evidenssiä, johon perustaa johtopäätöksemme.

Toimeksiannossamme olemme suorittaneet muun muassa seuraavat toimenpiteet:

- päivittäneet tietomme ja ymmärryksemme Ilmarisen olennaisista yritys vastuun raportointiaiheista, organisaatiosta ja hankkeista,
- arvioineet raportointiperiaatteiden soveltuvuutta ja soveltamista sidosryhmien tiedontarpeen kannalta,
- haastatelleet Ilmarisen ylintä johtoa ymmärtääksemme yritys vastuun johtamistapaa yhtiössä
- haastatelleet yritys vastuutiedon keräämisestä ja yhdistelystä vastuullisia henkilöitä ymmärtääksemme järjestelmiä, prosesseja sekä kontroleja liittyen tietojen keräämiseen ja yhdistelyyn,
- käyneet läpi yritys vastuutietoja sisäisistä ja ulkoisista lähteistä ja tehneet otantana tarkastuksia raportointiaineistoon,
- suorittaneet raportoidun tiedon tarkistuskentää, sekä arvioineet raportin tekstien perustana olevan tiedon oikeellisuutta

Varmennusraporttiamme lukiessa tulee ottaa huomioon yritys vastuutietojen tarkkuutta ja täydellisyyttä koskevat luontaiset rajoitukset. Riippumattonta varmennusraporttiamme ei tule käyttää arvioitaessa Ilmarisen suorittamista määrittelemiensä yritys vastuuseen liittyvien periaatteiden toteutumisessa.

Johtopäätöksemme

Tässä raportissa kuvattu varmennustyön perusteella tietoomme ei ole tullut seikkoja, jotka antaisivat aiheen olettaa, etteivät Ilmarisen raportoimat yritys vastuutiedot olisi kaikilta olennaisilta osiltaan laadittu raportointiperiaatteiden mukaisesti.

Helsingissä 25. maaliskuuta 2019

Ernst & Young Oy

Terhi Mäkinen Partner, KHT	Jani Alenius EY:n Yritys vastuupalveluiden johtaja
-------------------------------	-------------------------------------------------------



ILMARINEN.FI

@ilmarinen_tweet

Ilmarisen blogi
parempaaelamaa.org

ILMARINEN

PAREMPAA
ELÄMÄÄ,
OLE HYVÄ.