

# Keskeiset henkilöstöön sovellettavat käytännöt

## Sisältö

|   |          |
|---|----------|
| Yleistä .....                                     | 3        |
| <b>Henkilöstöön sovellettavat käytännöt .....</b> | <b>4</b> |
| Yrityskulttuuri .....                             | 4        |
| Johtaminen .....                                  | 4        |
| Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi.....         | 5        |
| Suorituksen johtaminen .....                      | 5        |
| Palkkaus ja palkitseminen.....                    | 5        |
| Osaamisen johtaminen .....                        | 6        |
| Työturvallisuus ja työhyvinvointi.....            | 6        |
| Yhdenvertaisuus .....                             | 7        |
| Yhteistoiminta ja vuoropuhelu .....               | 7        |

## Yleistä

Tässä dokumentissa kuvataan Ilmarisen keskeiset henkilöstöön sovellettavat käytännöt. Nämä käytännöt koskevat kaikkia ilmarislaisia riippumatta työsuhteen kestosta tai muodosta, työntekopaikasta tai työtehtävästä.

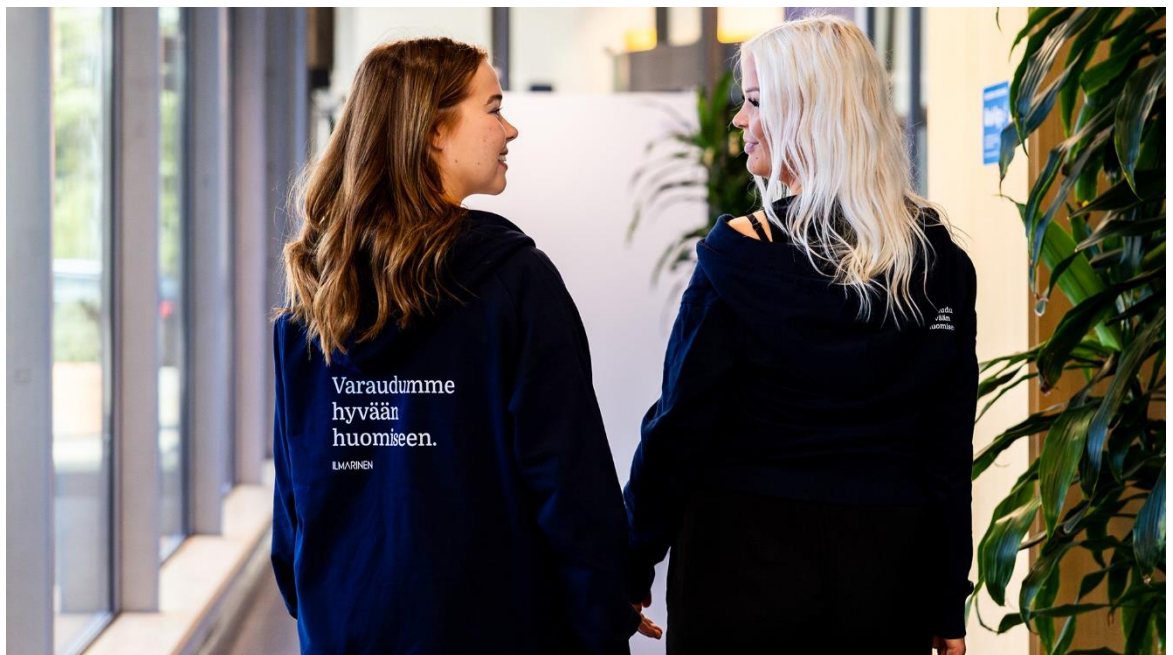
Ilmarinen kunnioittaa kansallista ja kansainvälistä lainsäädäntöä sekä kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksia. Noudatamme myös kansainvälisen työjärjestön (ILO) määrittelemiä työelämän perusoikeuksia ja keskeisiä työelämän periaatteita.

Henkilöstökäytäntöjämme ohjaavat Ilmarisen perustehtävä, strategia sekä toimintamme vastuullisuusperiaatteet ja eettiset periaatteemme. Kaikki henkilöstöjohtamisemme perustuu arvoillemme: avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä menestyen.

**Ilmarisen strategisena tavoitteena on olla yksi Suomen parhaista työpaikoista.**

Tässä dokumentissa kuvatut käytännöt perustuvat Ilmarisen hallituksen hyväksymiin henkilöstöä koskeviin politiikkoihin ja periaatteisiin sekä yhtiön johdon hyväksymiin ohjeisiin.

Henkilöstökäytäntöjen noudattamista seurataan yhtiön johdossa sekä erityisesti henkilöstötoiminnossa. Käytäntöjen toteuttamisesta vastaavat viimekädessä kaikki Ilmarisen esihenkilöt sekä jokainen ilmarislainen omassa arjessaan.



# Henkilöstöön sovellettavat käytännöt

## Yrityskulttuuri

Ilmarisessa kaikki lähtee ihmisen parhaasta. Me ilmarislaiset varaudumme hyvään huomiseen yhdessä asiakkaidemme, vakuutettujen sekä kumppaniemme kanssa.

Palvelumme, ammattitaitomme sekä tapamme lähestyä kaikkia kohtaamisia keskustelevalle, kuuntelevalle, uteliaalle ja lämpimällä otteella mahdollistavat ihmisille rauhallisen ja toiveikkaan suhtautumisen huomiseen.

Tämä ajatus ei ole vain väittämä tai viesti, vaan se kumpuaa meistä kaikista. Tavastamme toimia ja kohdata ihmiset eri hetkissä ja kanavissa sekä sisäisesti että asiakkaidemme, vakuutettujen sekä kumppaniemme kanssa.

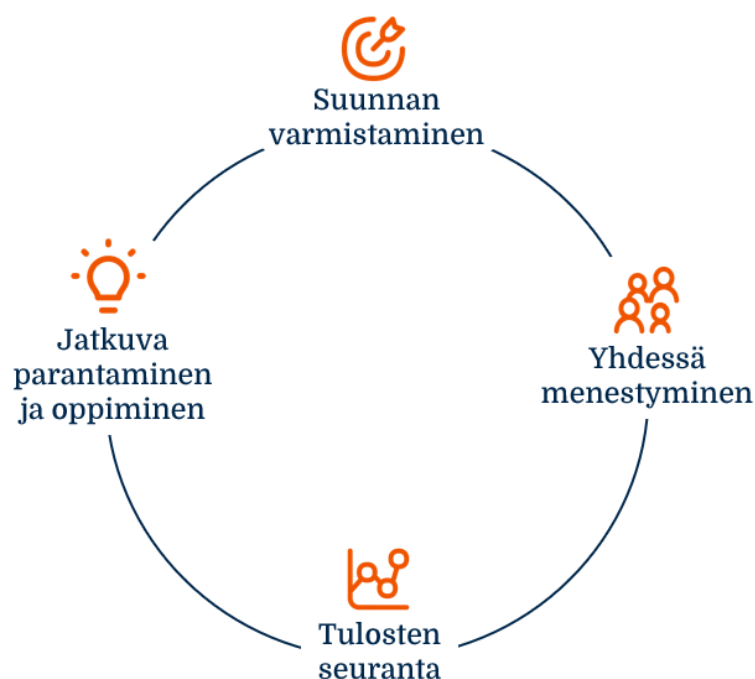
Ilmarinen on asiakaslähtöinen, tavoitteellinen, innostava, arvostava, oikeudenmukainen, avoin ja suoraselkäinen.

## Johtaminen

Panostamme esihenkilötyön laatuun ja esihenkilöosaamisen kehittämiseen, koska esihenkilötyö on avainasemassa henkilöstöpolitiikkamme toteuttamisessa.

Menestys rakentuu yhteisille arjen käytännöille. Olimme sitten esihenkilöitä tai asiantuntijoita, meillä kaikilla on vastuu yhteisestä tekemisestä. Tapamme johtaa sujuvaa arkea rakentuu neljälle kulmakivelle: varmistamme suunnan, menestymme yhdessä, seuraamme tuloksia sekä paranne ja opimme jatkuvasti.

Kun johdamme muita, annamme vastuuta ja toivomme, että ihmiset myös ottavat aktiivisesti vastuuta työstään ja työyhteisöstään sekä tekevät omaa työtään koskevia päätöksiä.



## Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Henkilöstösuunnittelumme pohjautuu yrityksen strategiaan. Tavoitteenamme on varmistaa, että meillä Ilmarisessa on oikeat henkilöt oikeassa paikassa oikeaan aikaan oikeilla osaamisilla.

**Haluamme löytää parhaat osaajat ja tarjota työyhteisön, jossa viihdytään ja onnistutaan.**

Rekrytoinneissamme johtavina periaatteina ovat avoimuus, vastuullisuus sekä yhdenvertaisuuden varmistaminen ja monimuotoisuuden kasvun mahdollistaminen.

Kuhunkin tehtävään valitaan sopivin ja pätevin henkilö. Emme koskaan aseta hakijoita eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

## Suorituksen johtaminen

Suorituksen johtamisella tarkoitamme päivittäistä johtamista sekä vuosikellon mukaisesti toteutettavia säännöllisiä kohtaamisia, kuten tulos-, tavoite- ja kehityskeskusteluja. Säännöllinen palautteen antaminen on keskeinen osa suorituksen johtamistamme.

Suorituksen johtamisessa keskeinen rooli on sujuvan arjen kulmakivillämme. Asetamme tavoitteet ja luomme sillä selkeän suunnan tekemiselle. Tavoitteisiin pääsemme vain yhdessä, yhdistämällä oikeat osaamiset kuhunkin tehtävään. Seuraamme aktiivisesti edistymistämme ja puutemme poikkeamiin. Juhlimme onnistumisiämme, kehitämme osaamistamme ja koetamme seuraavalla kerralla olla vielä parempia.

## Palkkaus ja palkitseminen

Työeläkevakuutusyhtiöistä annetun lain mukaan työeläkevakuutusyhtiön palkitsemisjärjestelmän tulee olla yhtiön toiminnan tarkoituksen ja tavoitteiden mukainen sekä vastata yhtiön pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmässä on erityisesti otettava huomioon työeläkevakuutusyhtiön toiminnan tarkoitus sosiaaliturvaan kuuluvan lakisääteisen eläkevakuutusliikkeen harjoittajana. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla sopusoinnussa yhtiön riskienhallinnan kanssa ja edistää sitä. Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa liialliseen riskinottoon.

Palkitsemisemme tavoitteena on kannustaa ja motivoida ilmarislaisia toteuttamaan yhtiön tavoitteita ja pitkän aikavälin etua parhaalla mahdollisella tavalla. Palkitsemisella kannustamme johtoa ja henkilöstöä strategisten tavoitteiden saavuttamista tukeviin suorituksiin ja arvojen mukaiseen toimintaan sekä varmistamme ilmarislaisten sitoutumisen ja motivaation.

Ilmarisen palkitsemiselle on asetettu neljä keskeistä periaatetta. Palkitsemisen Ilmarisessa tulee

- tukea yhtiön strategian tavoitteita, yhtiön pitkän aikavälin etuja ja arvojen toteutumista
- olla ymmärrettävää, avointa ja erinomaisiin suorituksiin kannustavaa
- olla vastuullista ja hyvän riskienhallinnan mukaista
- olla kilpailukykyistä, mutta kohtuullista.

Palkitsemisen periaatteiden lisäksi olemme määritelleet palkka- ja palkitsemispolitiikassamme keskeisiksi palkkauksen periaatteiksi kilpailukykyisyyden ja kohtuullisuuden, oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon sekä ohjaavuuden ja kannustavuuden.

Noudatamme vakuutusalan työehtosopimusta, ja palkkauksemme perustuu toimen vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen ja pätevyYTEEN. Ilmarisessa on käytössä vakuutusalan työehtosopimuksen palkkakeskustelumalli, jossa palkkakeskusteluissa myönnettäville palkankorotuksille on määritelty yhteiset arviointikriteerit, joiden perusteella palkankorotuksista päätetään. Seuraamme palkkatasojen tasa-arvoisuutta vuosittain laadittavalla tasa-arvosuunnitelman palkkakartoituksella.

Ilmarinen noudattaa vapaaehtoisesti pörssi-yhtiöiden Hallinnointikoodin palkitsemista koskevia raportointivaatimuksia keskinäisen työeläkevakuutusyhtiön toimintaan ja sääntelyyn soveltuvin osin. Kuvaus Ilmarisen palkitsemisesta on luettavissa Ilmarisen internet-sivuilla.

## Osaamisen johtaminen

Osaamisen kehittäminen luo perustaa työssä onnistumiselle sekä työntekijöiden hyvinvoinnille. Kehitämme osaamista Ilmarisessa suunnitelmallisesti strategiaamme perustuen.

**Tuemme aktiivisesti ja monipuolisesti jokaisen ilmarislaisen mahdollisuuksia kehittää omaa osaamistaan.**

Osaamisen tukeminen lähtee liikkeelle huolellisesta ja monipuolisesta perehdytyksestä. Myös kehityskeskustelulla on olennainen rooli osaamisen kehittämisessä. Osana kehityskeskustelua jokaiselle ilmarislaiselle laaditaan henkilökohtainen kasvutarina, jossa laaditaan suunnitelma henkilön osaamisen kehittämisestä yhtiön strategian viitoittamaan suuntaan.

## Työturvallisuus ja työhyvinvointi

Varmistamme yhdessä henkilöstömme kanssa jokaiselle turvallisen, terveellisen ja tuottavan työympäristön sekä mahdollisuuden sujuvaan työntekoon. Edistämme henkilöstömme kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Tavoitteenamme on hyvinvointia rakentava työpäiväkokemus.

Pidämme huolta henkilöstömme työkyvystä koko työuran ajan ja varmistamme tuen eri elämäntilanteissa. Tavoitteenamme on tarjota jokaiselle eri työuran vaiheiden ja elämäntilanteiden mukaiset tarpeet ja toiveet huomioivaa, mukautuvaa työelämää. Haluamme tukea työelämään saapumista, työuran sujuvuutta, jatkamista sekä eläkkeelle siirtymistä hyvinvoivana.

## **Yhdenvertaisuus**

**Kohtelemme kaikkia arvostavasti,  
tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.**

Meillä kaikki ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, sukupuoli-identiteetistään, sukupuoli-ilmaisuudesta, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielialoistaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Edellytämme myös eri työntekijäryhmien ja erilaisissa perhetilanteissa olevien tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua.

Laadimme kahden vuoden välein tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka tavoitteissa huomioidaan kulloisessakin tilannekartoituksessa esiin nousseet kehittämiskohteet.

Ilmarisessa jokaisella on mahdollisuus päästä mukaan kehittämään vastuullisuustyötä.

## **Yhteistoiminta ja vuoropuhelu**

Käymme aktiivista ja läpinäkyvää vuoropuhelua henkilöstömme ja henkilöstön valitsemien edustajien kanssa. Yhteistyö perustuu keskinäiseen luottamukseen.

Tavoitteenamme on hyvä ja avoin yhteistyö yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Noudatamme yhteistoimintaa koskevaa lainsäädäntöä ja sopimuksia. Ilmarisessa henkilöstöllä on täysivaltainen edustaja yhtiön johtoryhmässä.

Lisäksi jatkuvaa vuoropuhelua käydään toimitusjohtajan ja henkilöstön edustajien kanssa kvartaaleittain sekä henkilöstöjohdon ja henkilöstön edustajien kanssa kuukausittain. Joka toinen kuukausi toteutettava henkilöstökyselymme sekä kuukausittaiset henkilöstöinfomme toimivat tärkeänä välineenä henkilöstön ja johdon välisessä vuoropuhelussa.