



ILMARINEN

YRITYSVASTUU 2016

SISÄLLYSLUETTELO

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	3
ILMARINEN LYHYESTI	6
ILMARISEN YRITYSVASTUU.....	10
PARAS ASIAKASKOKEMUS	13
Eläketurvasta huolehtiminen.....	14
Palvelut työurien pidentämiseksi	15
YHTEISKUNTA - PERUSTEHTÄVÄN KUSTANNUSTEHOKAS HOITAMINEN.....	17
VASTUULLINEN SIOJITTAMINEN.....	19
Eläkevaroista huolehtiminen	20
Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä	21
Aktiivinen omistajuus.....	23
Ilmastovaikutukset.....	25
Vaikutukset rakennettuun ympäristöön.....	29
HOUKUTTELEVA TYÖNANTAJA	31
Energisoiva työyhteisö.....	32
Monimuotoisuuden edistäminen	33
Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus.....	35
LIIKETOIMINNAN EETTISET PERIAATTEET.....	36
Compliance.....	37
Vastuullinen asiakastyö	37
Tietosuoja	38
LÄPINÄKYVYYS.....	39
Avoin sidosryhmädialogi.....	40
Johdonmukainen kannanmuodostus	41
Verotuksen läpinäkyvyys	41
MUUT YRITYSVASTUUTIEDOT	44
Ilmarisen hankinnat	45
Yritysvastuun johtaminen.....	45
Raportointiperiaatteet.....	46
ILMARISEN GRI-SISÄLTÖINDEKSI.....	48
RIIPPUMATON VARMENNUSRAPORTTI.....	52

Toimitusjohtajan katsaus:

ILMARISEN VUOSI

2016

” Tavoitteenamme on olla
vetovoimaisin työeläkekumppani.

Vuonna 2016 lähdimme Ilmarisessa toteuttamaan uutta strategiaa ja etenimme vauhdikkaasti kohti asettamiamme tavoitteita. Strategiamme mukaisesti keskityimme sijoittamaan menestyksekkäästi, kasvamaan kannattavasti, palvelemaan digitaalisesti sekä energisoimaan työyhteisöme.

Vauhtia vuoteen toi uusi kehitysmallimme nimeltä Wauhdittamo, jolla osallistimme ensin oman henkilöstöme mukaan uusien palvelujen kehittämiseen. Loppuvuonna käynnistimme Wauhdittamon toisen vaiheen, jossa otamme myös asiakkaat mukaan ideoimaan ja kehittämään palvelujamme. Rohkealla, ketterällä ja avoimella kehittämisellä Ilmarinen haluaa ottaa uudenlaisen roolin suomalaisten yritysten kasvun ja menestyksen tukemisessa.

Tavoitteenamme on olla vetovoimaisin työeläkekumppani.

Sijoitamme menestyksekkäästi

Toimintaympäristö vuonna 2016 oli eläkevaikutusyhtiölle ja sijoitustoiminnalle monella tavalla haastava.

Alkuvuotta leimasi pörssien voimakas kurssilasku. Kesäkuussa britit äänestivät EU-eron puolesta ja loppusyksystä jännitettiin Yhdysvaltojen vaalitulosta. Molemmat aiheuttivat kurssien heilahtelua ja epävarmuutta markkinoilla. Korot olivat historiallisen alhaiset, ja myös pitkän aikavälin korot painuivat negatiiviseksi ensimmäistä kertaa historiassa. Maailmantalouden kasvu oli vaatimatonta.

– VAUHDILLA KOHTI STRATEGIA- TAVOITTEITA

Vuosi 2016 oli vauhdikas paitsi Ilmariselle myös Ilmarisen toimitusjohtajalle Timo Ritakalliolle. Syyskuussa hän väitteli tekniikan tohtoriksi ja marraskuussa hänet valittiin Suomen Olympiakomitean puheenjohtajaksi.



Timo Ritakallio
toimitusjohtaja

Näissä vaikeissa olosuhteissa selviydymme hyvin. Sijoituksemme tuottivat 4,8 prosenttia (6,0 prosenttia vuonna 2015), ja niiden markkina-arvo nousi 37,2 (35,8) miljardiin euroon. Sijoitusstrategiamme mukaisesti jatkoimme sijoitusten hajauttamista eri omaisuusluokkiin sekä myös maantieteellisesti. Vähensimme korkosijoituksia ja lisäsimme sijoituksia reaaliomaisuusluokkiin. Kiinteistö­sijoituksissa jatkoimme hajauttamista ulkomaille. Ilmarisen sijoitusten pitkän aikavälin vuotuinen reaali­tuotto vuodesta 1997 on ollut keskimäärin 4,2 prosenttia.

Vakavaraisuutemme pysyi vahvana. Vakavaraisuuspääomamme nousi vuoden loppuun mennessä 8,5 (8,2) miljardiin euroon ja vakavaraisuusaste oli 29,2 (29,6) prosenttia.

Ilmarinen tunnetaan vastuullisen sijoittamisen edelläkävijänä niin Suomessa kuin kansainvälisesti. Tätä työtä jatkoimme mm. vahvistamalla uudet ilmastoperiaatteet. Kiinteistöjemme pitkän aikavälin energiansäästötavoitteet ylittyivät 30 prosentilla. Olemme aktiivinen omistaja ja haluamme vaikuttaa siihen, että sijoituskohteenamme olevat yritykset toimivat vastuullisesti. Vastuullinen sijoittaminen on meille osa riskien hallintaa.

Kasvamme kannattavasti

Ilmarinen on keskinäinen eläkevakuutusyhtiö, jonka omistavat asiakkaamme. Kehitämme liiketoimintaamme ja tavoittelemme kasvua niin, että se hyödyttää myös nykyisiä asiakkaitamme.

Yli kymmenentuhatta uutta yritystä tai yrittäjää hankki viime vuonna eläke­vakuutuksensa Ilmarisesta, mihin olemme erityisen tyytyväisiä. Asiakaspidossa jäämme kuitenkin tavoitteestamme, ja se tulee olemaan painopisteitämme alkaneella vuodella. Vakuutettujen määrä oli vuoden lopussa

563 500 (562 000) henkilöä. Vakuutusmaksutulo kasvoi hieman ja oli 4,3 (4,3) miljardia euroa.

Eläkettä Ilmarisesta sai vuoden lopussa lähes 330 000 eläkkeensaajaa. Maksoimme eläkkeitä viime vuonna yhteensä 4,6 (4,4)

miljardia euroa, joista työkyvyttömyyseläke­keitä oli noin 400 (418) miljoonaa euroa.

Kustannustehokkuutemme säilyi hyvällä tasolla. Kokonaisliikekulut jäivät 2,3 prosenttia edellisvuotta pienemmiksi ja kustannustehokkuutta mittaava hoitokulusuhde parani 74,9 (75,5) prosenttiin. Hyvän vakavarai-

ILMARISEN VISIO 2020

VETOVOIMAISIN TYÖELÄKEKUMPPANI

TUNNISTAMME MUUTOKSET

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

KESKITYMME 2016–2020

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

TAVOITTEEMME 2020

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

PERUSTEHTÄVÄMME

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

AVOIMESTI VASTUULLISESTI YHDESSÄ MENESTYEN

suuden ja kustannustehokkuuden ansiosta asiakashyvitysten määrä nousi ennätyskorkealle ja oli 0,61 (0,59) prosenttia vakuutettujen yhteenlasketusta palkkasummasta.

Lakisääteisen perustehtävämme laadukas ja kustannustehokas hoitaminen on yritysvastuumme kulmakivi. Vastuullamme on kaikkiaan lähes 900 000 suomalaisen eläketurva, ja tehtävämme on varmistaa, että asiakasyritystemme henkilöstö saa työstään ansaitsemansa eläkkeen.

Palvelemme digitaalisesti

Valmistauduimme vuoden 2017 alusta voimaan tulleeseen eläkeuudistukseen uudistamalla tietojärjestelmiä. Eläkekäsittelyjärjestelmän uusiminen aiheutti alkuvuonna viivästyksiä eläkehakemusten käsittelyssä, mutta loppuvuotta kohti tilanne parani ja saimme jonot purettua. Uuden järjestelmän avulla eläkekäsittely automatisoituu, nopeutuu ja pystymme jatkossa tuottamaan asiakkaillemme entistä parempia digitaalisia palveluita.

Uusia eläkepäätöksiä annoimme 26 500 (22 800) kappaletta, mikä on yli 16 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Määrä selittyy osin eläkekäsittelyjärjestelmän uudistuksella, minkä vuoksi eläkepäätösten antaminen jakautui epätasaisesti.

Työhyvinvointipalveluissa vuosi 2016 oli jälleen aktiivinen. Järjestimme asiakasyrityksille eri puolilla Suomea 43 työhyvinvointiseminaaria, joissa kävi yli 2 500 henkilöä. Vuoden aikana oli käynnissä yli 2 100 (1 900) työkyvyn kehittämistä tukevaa hanketta ja

niiden piirissä oli 150 000 (160 000) henkilöä. Uusien digitaalisten palveluiden myötä vaikuttavuus tulee entisestään kasvamaan.

Tuemme asiakasyritysten työkyvyttömyysriskin hallintaa ja työurien pidentämistä myös ammatillisen kuntoutuksen keinoin. Erilaisia kuntoutuksen etuuspäätöksiä annettiin vuonna 2016 yhteensä yli 6 300, mis- sä oli kasvua edellisvuoteen 7,9 prosenttia.

Lanseerasimme vuoden aikana uusia digitaalisia palveluja asiakasyritysten käyttöön. Verkossa toimiva Parempaa työelämää -ohjaamo tukee yrityksen työkykyjoh- tamista ja parantaa työkyvyttömyysriskin ennustettavuutta. Parempi vire -mobiili- sovellus kannustaa työntekijöitä pitämään huolta hyvinvoinnistaan.

Digitaalisten palveluiden myötä tietosuojaan merkitys korostuu entisestään. Tietosuoja on meille keskeinen yritys vastuun osa-alue, jota myös sidosryhmämme pitävät entistä tärkeämpänä.

Energisoimme työyhteisöämme

Haluamme olla vastuullinen työnantaja ja osoittaa omalla toiminnallamme, että työ voi antaa energiaa. Energisoiva työyhteisö tukee tuottavuutta, innovatiivisuutta ja näkyy myös asiakkaille parempana asiakaskokemuksena. Vuoden 2016 aikana saimme toimitilauudistuksen päätökseen. Kokemukset uudistetusta monitoimitilasta ovat olleet myönteisiä. Kyselyiden mukaan eniten kiitosta saavat vuorovaikutuksen mutkatto- muus ja parantunut tiedonkulku.

Uudet toimitilat ovat vaikuttaneet myös toimintakulttuuriimme. Olemme siirtyneet lähes paperittomaan toimistoon ja etätöitä tehdään entistä enemmän. Vuorovaikutuk- sen vahvistuminen tukee myös ketterän kehittämisen kulttuuria. Uudet monitoimitilat ovat kiinnostaneet myös asiakkaitamme. Jaamme avoimesti kokemuksiamme ja olemme sitäkin kautta mukana kehittämäs- sä suomalaista työelämää.

Henkilöstön hyvinvointia ja hyvää virettä olemme tukeneet monin tavoin. Esimerkiksi kokoaikaisen ”liikuttajan” palkkaaminen tuo liikkumisen keskelle työpäivää ja auttaa myös yksittäisiä työntekijöitä löytämään itselle sopivan tavan liikkua. Ilmarisen hen- kilöstön terveys kehittyi erittäin hyvin, ja noin puolet henkilöstöstämme ei ollut päivääkään sairauden takia poissa töistä.

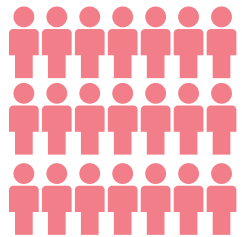
Vastuullisuus on meillä Ilmarisessa osa jokaisen työntekijän toimenkuvaa. Tästä kertoo mm. se, että vuoden 2016 aikana jokainen ilmarislainen suoritti Code of Conduct -koulutuksen. Toimimme arvojem- me mukaisesti avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä menestyen. Tästä raportista voit lukea lisää siitä, miten vastuullisuus näkyy arjessamme.

Timo Ritakallio
toimitusjohtaja

ILMARINEN LYHYESTI

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

HUOLEHDIMME LÄHES 900 000 SUOMALAISEN ELÄKETURVASTA



502 000
TYÖNTEKIJÄÄ



38 100
TYEL-YRITYSTÄ



61 500
YEL-YRITTÄJÄÄ

TYÖELÄKEMAKSUT

ELÄKKEIDEN MAKSUUN
329 000
ELÄKKEENSAAJALLE

SIJOITUKSIIN TULEVIA
ELÄKKEITÄ VARTEN

Ilmarisella on kahdenlaisia vakuutuksia: työntekijän työeläkevakuutus (TyEL), jonka työnantaja ottaa työntekijälleen, ja yrittäjän työeläkevakuutus (YEL), jonka yrittäjä ottaa itselleen. Palvelemme kaikkia yksityisiä yrityksiä ja yrittäjiä yritystoiminnan kokoon tai toimialaan katsomatta. Vakuutamme yli puoli miljoonaa työntekijää ja 61 500 yrittäjää, ja maksamme eläkettä lähes 330 000 eläkeläiselle. Kaikkiaan vastaamme lähes 900 000 suomalaisen eläketurvasta.

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

ja asuntoja. Palveluihimme kuuluu myös yritysrahoitus.

Huolehdimme lakisääteisestä työeläketurvasta yksinomaan Suomessa. Yhteistyössä OP Ryhmän kanssa palveluverkostomme kattaa koko maan. Olemme myös sijoittaneet Suomeen lähes 30 prosenttia yli 37 miljardin euron sijoitusvarallisuudestamme. Muita merkittäviä sijoitusmarkkinoitamme ovat Eurooppa, USA ja Aasia. Yhtä Hongkongista käsin Aasian markkinoita seuraavaa salkunhoitajaamme lukuun ottamatta koko henkilöstömme työskentelee Suomessa. (G4-4, G4-6, G4-8)

Ilmarisen palvelut

MENESTYSTÄ, TUOTTAVUUTTA & TYÖKYKYÄ



VAKUUTA
VAIVATTOMASTI

Digitaalisesti,
joustavasti ja
ennakoivasti



PAREMPAA
TYÖELÄMÄÄ

Vaikuttava työkyky-
johtaminen ja
työelämän laadun
kehittäminen



MINUN
ELÄKETURVANI

Yksilöllisesti,
ymmärrettävästi ja
helposti



TOIMITILAT
JA KODIT

Muuntuvat,
uudistuvat ja
energisoivat tilat

Arvot ohjaavat toimintaamme (G4-56)



PERUSTEHTÄVÄMME

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

Arvot ohjaavat toimintaamme

Keskityimme strategiakauden 2016–2020 aikana palvelemaan digitaalisesti, kasvamaan kannattavasti, sijoittamaan menestyksekkäästi ja energisoimaan työyhteisöämme. Visionamme on olla vetovoimaisin työeläkekumppani. Toimimme avoimesti, vastuullisesti ja yhdessä menestyen. Uskomme, että vastuullisuus kaikessa toiminnassa vahvistaa vetovoimaisuuttamme työeläkekumppanina ja tukee tehokasta liiketoimintaa.

Avainluvut ja yhteiskunnallinen tulonjako

Vuonna 2016 saimme vakuutusmaksutuloa työnantajilta, työntekijöiltä ja yrittäjiltä

4,3 miljardia euroa ja maksoimme eläkkeitä 4,6 miljardia euroa. Sijoitusvarallisuuden arvo kasvoi 37,2 miljardiin euroon. Työntekijöitä Ilmarisessa oli vuoden 2016 päättyessä 592 henkeä.

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

Lahjoitukset ja sponsorointi

Nykyisten eläkeläisten, tulevien eläkeläisten, tulevien riskien, asiakashyvitysten ja oman toimintamme kulujen lisäksi kohdistimme vuonna 2016 pienen osan tuotoistamme

ILMARISEN LIIKETOIMINNAN JA ORGANISAATION AVAINLUKUJA

ILMARISEN LIIKETOIMINNAN JA ORGANISAATION AVAINLUKUJA G4-9	2016	2015
Työsuhteiden lukumäärä raportointikauden lopussa	592	573
Vakuutusmaksutulo, milj.euroa	4 302	4 269
Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin, milj. euroa	1 743	2 071
Liikevaihto, milj. euroa	5 573	6 885
Sijoitusvarallisuuden arvo, milj. euroa	37 214	35 841

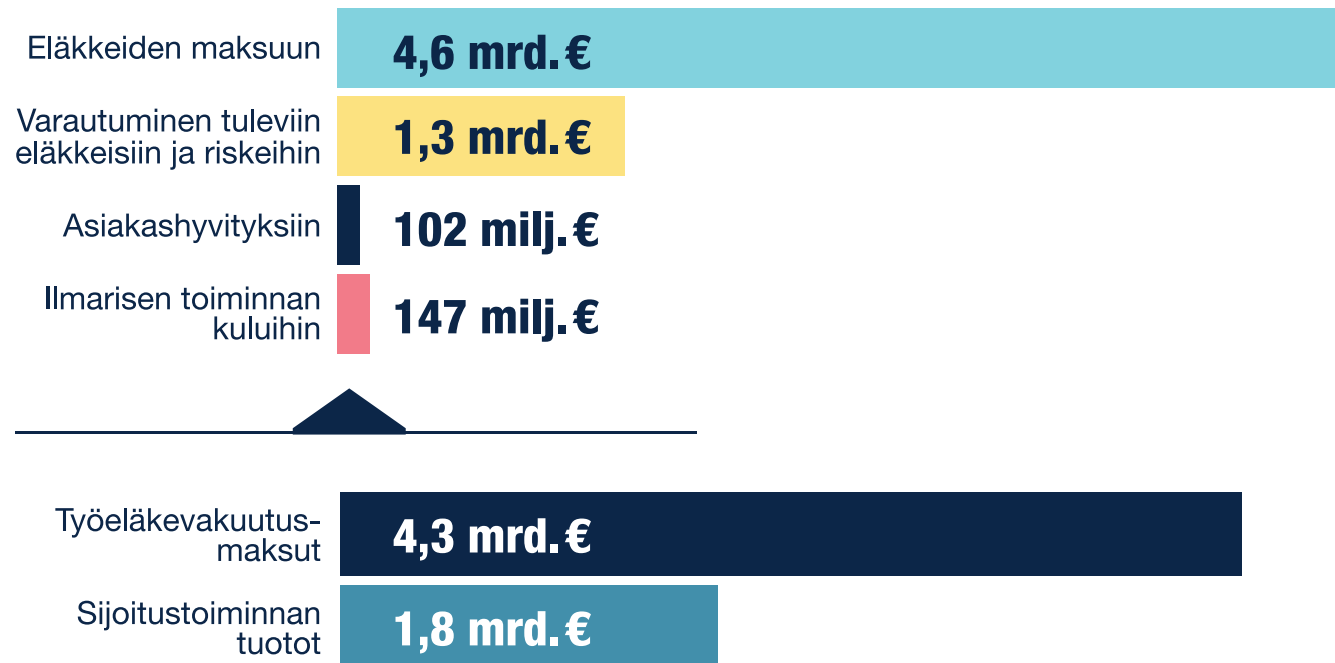
ILMARISEN YHTEISKUNNALLINEN TULONJAKOLASKELMA (G4-EC1)

TULONMUODOSTUS, MILJ. EUROA	2016	2015
Vakuutusmaksutulo	4 301,8	4 268,7
TEL työnantajan osuus	2 947,8	2 927,2
TEL työntekijän osuus	1 015,7	997,4
YEL yrittäjät	338,3	344,1
Edellisen vuoden asiakashyvitykset	98,6	94,1
Sijoitustoiminnan nettotuotot ilman liikekuluja	1 779,8	2 109,6
Muut tuotot ja kulut	0,1	0,3
Kokonaistulonmuodostus	6 180,4	6 472,7

TULONJAKO, MILJ. EUROA	2016	2015
Eläkkeensaajille	-4 594,1	-4 441,6
TEL-eläkkeensaajat	-4 255,0	-4 099,2
YEL-eläkkeensaajat	-339,1	-342,4
Varautuminen tulevaisuuden eläkkeisiin	-2 057,0	-1 047,3
Varautuminen tulevaisuuden riskeihin	732,0	-724,0
Puskuroidaan sijoitustuottojen heilahteluja	611,0	-691,8
Puskuroidaan vakuutusliikkeen tulosten heilahteluja	121,0	-32,2
Asiakashyvitykset	-102,0	-98,0
Henkilöstökulut	-51,4	-53,8
Muut palveluiden tuottajat	-95,8	-96,8
Lähdeverot	-12,0	-11,2
Lahjoitukset	-0,1	-0,1
Kokonaistulonjako	- 6 180,4	-6 472,7

HUOLEHDIMME NYKYISTEN JA TULEVIEN ELÄKKEENSAAJIEN ELÄKETURVASTA

Ilmarisen tulonjako vuonna 2016



(noin 50 000 euroa) menneiden vuosien tapaan vastikkeettomiin lahjoituksiin yleishyödyllisiin tarkoituksiin. Lahjoituksia myönnettiin mm. Sydänlapset ja aikuiset ry:lle, Suomen Punaiselle Ristille, Helsingin Diakonissalaitokselle, Suomen Lions-liitolle Punainen sulka -keräykseen, Veikko ja Lahja Hursti Laupeudentyö ry:lle, Terhokodille, Pelastakaa Lapset ry:lle, Aseman Lapset ry:lle, Pro Eira ry:lle, Suomen aivosäätiölle, Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ry:lle, Maanpuolustuksen Tuki ry:lle sekä Tukikumien kautta syrjäytymisvaarassa olevien nuorten hyväksi.

Sponsorointi on osa markkinointiviestintää ja aina vastikkeellista toimintaa. Vuonna 2016 sponsoroimme Future Board ry:tä, Henkilöstöjohdon ryhmä HENRY ry:tä, pikaluistelija Mika Poutalaa, Suomen Sulkapalloliittoa, Suomen Tennisliittoa, Suomalaista Kamariorkesteria, Töölön Stadionia ja Vanhustyön keskusliittoa. Sponsoroinnin periaatteet sekä sponsoroinnin ja lahjoitusten kohteet julkaistaan vuosittain [verkkosivuillamme](#).

ILMARISEN YRITYSVASTUU

Vastuullisuus on yksi arvoistamme ja erottamaton osa kaikkea toimintaamme. Lakisääteinen perustehtävämme myötä meillä on suuri vastuu yhteiskunnassamme: vastuullamme on lähes 900 000 suomalaisen eläketurvasta huolehtiminen sekä nykyisten ja tulevien eläkkeensaajien eläkevarojen hoito. Tämän tehtävän hoito edellyttää vastuullisuutta jokaiselta työntekijältä, ja siksi vastuullisuus kuuluu niin keskeisesti toimintakulttuuriimme.

Toisaalta katsomme myös, että vastuullisuus vahvistaa mainettamme, tukee

liiketoimintaamme ja on meille keino erottautua kilpailijoista. Siksi se kytkeytyy suoraan strategiaamme. Vastuullisuus ei ole erillinen, päälleliimattu osa-alue, vaan osa arkipäiväistä toimintaa. Tästä kertoo myös se, että monet yritysvastuun mittarit ja tunnusluvut ovat samoja, joita käytämme liiketoiminnan mittaamiseen ja tavoitteiden asettamiseen. Yritysvastuun KPI-mittarit (key performance indicators) on listattu [verkkosivuillamme](#) ja niitä kuvaamme tarkemmin tässä raportissa.

Taloustutkimuksen kesällä 2016 teke-
mässä PR-Barometri-tutkimuksessa kyse-
lyyn vastanneet taloustoimittajat antoivat
Ilmariselle parhaat arviot vastuullisuudesta.¹

Yritysvastuun eri osa-alueita määritelles-
sämme tunnistamme ja otamme huomioon
toimintaympäristöstä kumpuavat vastuulli-
suuden megatrendit.

Vastuullisuuden megatrendien ja omien
liiketoimintamme erityispiirteiden perusteella
olemme tunnistaneet Ilmariselle olennaiset
vastuullisuuden näkökulmat. Olennaisuus-
määrittely pohjautuu vuonna 2015 Ilmari-
sessa tehtyyn laajaan kartoitukseen, jota
täydennettiin vuonna 2016 sidosryhmäky-
selyllä. Kaikkia tunnistamiamme yritysvas-
tuun näkökulmiamme pidettiin kyselyssä
vähintään melko tärkeänä ja toisaalta koko-
naan uusia aiheita ei noussut esiin. Kysely
osaltaan tukee sitä, että määrittelemämme
yritysvastuun näkökulmat sisältävät myös
sidosryhmiemme kannalta olennaiset asiat.

Ilmarisen yritysvastuun olennaiset näkökulmat

YHTEISKUNTA

- Lakisääteinen perustehtävä ja sen kustannustehokas ja laadukas hoitaminen

LÄPINÄKYVYYS

- Avoin sidosryhmädialogi
- Johdonmukainen kannanmuodostus
- Kattava raportointi vastuullisuudesta

VASTUULLINEN SIOJTTAMINEN

- Eläkevaroista huolehtiminen
- Aktiivinen omistajuus
- Vastuullisuus osana sijoitus-
päätöksiä

VASTUULLISUUS ILMARISESSA

PARAS ASIAKASKOKEMUS

- Eläketurvasta huolehtiminen
- Palvelut työurien pidentämiseksi

LIIKETOIMINNAN EETTISET PERIAATTEET

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

HOUKUTTELEVA TYÖNANTAJA

- Energisoiva työpaikka
- Monimuotoisuuden edistäminen
- Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus

¹ <http://www.taloustutkimus.fi/ajankohtaista/uutiskirje/uutiskirje-lokakuu-2016/kuka-osaa-ja-mita-mediasuhteiden/>

Vastuullisuuden megatrendejä

ILMASTONMUUTOS

- Pariisin ilmastopöytäkirja ja kansalliset tavoitteet toimeenpannaan
- Odotukset liiketoiminnan negatiivisten ilmastovaikutusten vähentämiselle kasvavat
- Liiketoimintamahdollisuuksia ratkaisuja tarjoaville yhtiöille

VEROTUS

- Kansainvälinen verosääntely ja automaattinen tietojenvaihto antaa valtioille paremmat edellytykset periä yhteisöveroa
- Yrityksiin kohdistuu yhä kovempi julkinen paine veronmaksuun

KYBER-UHAT

- Kyber-uhat lisääntyvät
- Tietoturvan ja -suojan merkitys kasvaa

MONIMUOTOISUUS

- EU-direktiivi edellyttää raportointia monimuotoisuudesta
- Työpaikat kansainvälistyvät muuttovirtojen myötä
- Työurat pitenevät eläkeiän noustessa
- Etenkin nuorten odotukset työlle uudenlaisia

VASTUULLISUUDEN VAATIMUS

- Asiakkaiden ja lainsäädännön vaatimukset lisäävät vastuuttoman toiminnan taloudellista riskiä
- Kansalaisjärjestöt alkaneet tutkia myös keskikokoisia yrityksiä ja kuluttajabrändien lisäksi myös BtoB yrityksiä

PARAS ASIAKAS- KOKEMUS

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

Vastuullamme on noin joka kolmannen yksityisellä sektorilla työskentelevän

suomalaisen työeläketurva. Meillä on vakuutettuna 61 500 yrittäjää ja 38 000 yritystä, joissa työskentelee yhteensä yli puoli miljoonaa työntekijää. Viime vuonna keräsimme 4,3 miljardin euron arvosta työeläkemaksuja ja maksoimme eläkkeitä 330 000 henkilölle lähes 4,6 miljardin euron arvosta.



ELÄKETURVASTA HUOLEHTIMINEN

Tavoittemme on tuottaa paras asiakaskokemus ja siksi haluamme palvella asiakkaitamme mahdollisimman hyvin siten, että asiakas saa hoidettua asiansa helposti ja vaivattomasti. Strategiamme mukaisesti panostamme lähivuosina erityisesti digitaalisten palveluiden kehittämiseen. Digitaalisuus mahdollistaa aiempaa yksilöllisemmän ja nopeamman palvelun, ja digitalisaation avulla pystymme myös kasvattamaan esimerkiksi työhyvinvointipalvelujemme vaikuttavuutta.

Vakuutuspalvelut

Työeläkevakuuttamisen perustehtävämme hoidamme mahdollisimman laadukkaasti ja asiakkaan kannalta vaivattomasti. Tässä onnistuimme viime vuonna aiempaa paremmin, vakuutuspalveluasiakkaidemme antama suosittelevuuspalautte (NPS) oli +28 (asteikolla, jossa huonoin mahdollinen arvosana on -100 ja paras +100), kun se edellisenä vuonna jäi -3:een.

Vuonna 2016 kehitimme verkkosivuillemme asiointipolkuja, niin että asiakkaat löytävät etsimänsä tiedon helpommin ja verkkosivusto ohjaa hoitamaan vakuuttamiseen liittyvät asiat verkossa. Verkkopalveluiden toiminnallisuutta on parannettu vakuutusasiakkaiden toiveiden mukaisesti. Verkkopalvelun käyttäjien antama suosittelevuuspalautte (NPS) oli +31. Vuonna 2015 NPS oli vain +3, joten parannus edelliseen vuoteen nähden oli selvä.

Nykyisin työnantaja voi päättää, ilmoittaako se työntekijöidensä ansiot eläkeyhtiölle joka kuukausi vai kerran vuodessa. Yli 40 prosenttia yritysasiakkaistamme on valinnut kuukausi-ilmoittamisen ja määrä kasvaa koko ajan, mutta vuosi-ilmoittajia on vielä enemmän. Kuukausi-ilmoittajan työeläkevakuutusmaksut lasketaan ajantasaisesti, jolloin yritys välttyy mahdollisilta yllättäviltä tasauslaskuilta sekä työlään vuosi-ilmoituksen tekemiseltä.

Kuukausi-ilmoittaminen tulee jatkossa olemaan entistä suositteluvampaa, kun verohallinnon ylläpitämä kansallinen tulorekisteri otetaan käyttöön vuonna 2019. Silloin vuosi-ilmoitus ei enää ole mahdollinen, vaan tiedot ilmoitetaan tulorekisteriin palkanmaksun yhteydessä. Toisaalta työnantajan ei enää tarvitse ilmoittaa samoja tulotietoja useaan kertaan eri viranomaisille, vaan tiedon tarvitsijat, eläkeyhtiöt muiden mukana, saavat ne suoraan tulorekisteristä.

Ilmarisessa haluamme varmistaa asiakkaillemme sujuvan siirtymisen tulorekisterin käyttöön, ja siksi kannustamme asiakasyrityksiämme siirtymään kuukausi-ilmoittamiseen hyvissä ajoin. Tuemme tätä omalla palvelukehityksellämme, ja teemme kuukausi-ilmoittamisesta entistäkin sujuvampaa mm. jatkuvalla verkkopalvelujen parantamisella.

Eläkepalvelut

Moni eläkeasiakkaamme hakee eläkettä vain kerran elämässään. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että eläkepalvelumme onnistuu

ILMARISEN ASIAKASPYSYVYYS	2016	2015
Keskimääräinen asiakaspysyvyys, %	95,1	96,0

ILMARISEN ELÄKEPÄÄTÖSTEN OIKEA-AIKAISUUS (KPI)	2016	2015
Eläkkeen alkamiskuukauden aikana annetut eläkepäätökset, %	69,5	88,7

ILMARISEN ASIAKKAIEN ANTAMA SUOSITTELIJUUSPALAUTE ELI NPS (ASTEIKKO -100:STA +100: AAN) (G4-PR5)	2016	2015
Verkkopalvelun NPS	31	3
Puhelinpalvelun NPS	66	59
Eläkepalvelun NPS	36	14
Vakuutuspalvelun NPS	28	-3

Asiakastytyväisyyttä mittaavan suosittelevuuspalautteen (NPS) raportointitapa on Ilmarisessa muuttunut. Suosittelevuusmittauksia tehdään muutaman kerran vuodessa ja tässä raportoidut luvut ovat vuoden viimeisen mittauksen tuloksia. Samaa raportointikäytäntöä noudatamme myös yhtiön sisäisesti. Tässä taulukossa molempien vuosien luvut on esitetty uuden käytännön mukaisesti, eli ne ovat keskenään vertailukelpoisia. Sen sijaan vuoden 2015 yritysraportissa oli laskettu kumulatiivinen luku, joka poikkeaa tässä esitetyistä luvuista.

jokaisessa palvelutilanteessa erinomaisesti. Eläkehakemusten käsittelyssä kiinnitämme erityistä huomiota nopeuteen (käsittelyaika) ja laatuun ja mittaamme onnistumista näillä osa-alueilla. Vuonna 2016 eläkepalveluiden NPS oli +36, kun se edellisenä vuonna oli +14.

Vuonna 2016 paransimme eläkeasiakkaiden palveluja verkkosivuillemme. Vanhuuseläkkeen lisäksi sähköisesti voi nyt hakea myös työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutusta. Verkossa voi myös seurata eläkehakemuksen etenemistä.

Vuosina 2015–2016 otimme käyttöön uuden eläkekäsittelyjärjestelmän, joka jatkossa tarkoittaa automatisoidumpaa ja sitä

kautta nopeampaa hakemusten käsittelyä. Uuden järjestelmän käyttöönotto aiheutti kuitenkin siirtymävaiheessa haasteita, mikä näkyi osalle asiakkaista eläkehakemusten käsittelyaikojen pitenemisestä. Siinä missä vuosina 2014 ja 2013 annoimme uusista eläkepäätöksistä noin 94 prosenttia viimeistään eläkkeen alkamiskuukauden aikana, vuonna 2015 osuus jäi 89 prosenttiin ja vuonna 2016 70 prosenttiin. Vuoden aikana korjasimme tietojärjestelmäongelmia sitä mukaa, kun niitä tuli esiin, ja palkkasimme hakemusjonojen purkamiseen myös tilapäistä työvoimaa. Vuoden 2016 loppupuolella käsittelyajat saatiinkin taas aiemmalle tasolle.

Tiedotimme eläkekäsittelyn viivästyksistä asiakkaillemme mm. uutiskirjeissä sekä julkaisimme käsittelyaikaennusteet verkkosivuillamme. On kuitenkin ymmärrettävää, että käsittelyaikaisten venyminen on aiheuttanut turhautumista, ja se on näkynyt myös asiakaspalvelussamme.

Asiakaskokemus strategian ytimessä

Asiakaskokemus on yksi fokusalueistamme strategiassamme vuosille 2016–2020. Ilmarisen johtoryhmä seuraakin säännöllisesti asiakaskokemuksen kehittymistä. Mittaamme asiakaskokemusta useissa asiakkaan palvelupolun kohdissa ja teemme jatkuvasti toimenpiteitä palvelukokemuksen parantamiseksi. Alkaneella strategiajaksolla haluamme löytää ja toteuttaa sellaisia digitaalisia palveluja, jotka lisäävät asiakasyritystemme menestystä, tuottavuutta ja työkykyä. Tähän kehitystyöhön otamme asiakkaat mukaan.

Vuoden 2016 lopussa lanseerasimme Wauhdittamo-innovointiprosessin toisen vaiheen, jossa oman henkilöstömme lisäksi myös asiakasyritysten edustajat pääsevät mukaan ideoimaan uusia työeläkealaa ja työelämää parantavia palveluita. Wauhdittamossa kehittäminen tapahtuu ammattimaisesti fasilitoituna tiimityönä. Wauhdittamossa toteutettua innovointia ja kehittämistä voi seurata julkisessa alustassa osoitteessa <https://wauhdittamo.viima.com>

Vuoden aikana aloitimme chat-asiakaspalvelun tukemaan verkkoasiointia, ja palvelua laajennetaan vuonna 2017. Joulukuussa aloitimme ensimmäisenä eläkeyhtiönä sään-

nöllisen asiakaspalvelun sosiaalisen median kanavissa. Asiakaspalvelijat neuvovat ja vastaavat kysymyksiin Ilmarisen Facebook- ja Twitter-tileillä arkisin klo 8–17. Varsinkin Facebookissa palvelu on otettu hyvin vastaan ja yhteydenottoja on tullut useita päivässä. Raportoimme määristä tarkemmin vuoden 2017 raportissa.

PALVELUT TYÖURIEN PIDENTÄMISEKSI

Asiakasyritysten työkyvyttömyysriskin hallinta on keskeinen osa työeläkevakuutusyhtiön toimintaa. Lakisääteisten kuntoutuspalveluiden lisäksi asiakkaat odottavat Ilmariselta yhä enemmän asiantuntemusta työkykyjohtamisen käytäntöjen ja työelämän laadun kehittämiseen. Suunnitelmallisella yhteistyöllä vähennämme asiakasyritysten työkyvyttömyysriskejä, tuemme henkilöstökulujen hallintaa sekä tuottavan työn tekemistä. Tällä suunnitelmallisella työhyvinvointiyhteistyöllä vaikutamme työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten vähentämiseen sekä työurien pidentymiseen. Yhteiskunnallisesti kyse on merkittävästä asiasta. Pelkästään yksityisellä sektorilla työkyvyttömyydestä aiheutuvien kustannusten määräksi arvioitiin viime vuonna noin 4,3 miljardia euroa.

Ammatillinen kuntouttaminen

Jos työntekijän tai yrittäjän työkyky on heikentynyt, hän voi hakea ammatillista kuntoutusta voidakseen pysyä töissä tai

palatakseen takaisin työelämään. Vuonna 2016 annoimme noin 3 400 kuntoutuspäätöstä, missä oli kasvua 10 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna. Kuntoutujista alustavien tietojen mukaan 70 prosenttia palasi kuntoutuksen jälkeen työmarkkinoille (78 prosenttia vuonna 2015). Kuntoutujan omalla motivaatiolla ja halulla palata työelämään on kuntoutuksen onnistumisessa suuri merkitys.

Ilmarisen kuntoutuspalvelut sisältävät esimerkiksi asiakasyritysten esimiesten koulutusta ja kuntoutuksen suunnitteluvaiheessa neuvontaa ja asiantuntijatukea sekä esimiehille että henkilöstölle. Kuntoutujalle kootaan henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma sekä henkilön että työpaikan tarpeisiin sopivaksi. Jokaisella kuntoutujalla on nimetty oma kuntoutusasiantuntija, joka neuvoo ja tukee koko kuntoutusprosessin ajan. Kuntoutussuunnitelmien tekemisessä Ilmarisen apuna on maanlaajuinen palveluntuottajien verkosto.

Työkykytoiminta

Ilmarisen työkykyjohtamisen palvelussa vuosi 2016 oli asiakasyhteistyön määrän näkökulmasta ennätysellinen. Asiakasyrityksille järjestettiin eri puolilla Suomea 43 Parempaa työelämää -valmennusta, joissa kävi yli 2 500 henkilöä. Valmennusten teemoina ja tavoitteina oli mm. esimiestyön, työn sujuvuuden ja yhteisöllisyyden kehittäminen sekä varhaisen välittämisen kulttuurin luominen työpaikoilla. Lisäksi vuoden aikana oli käynnissä noin 2 100 erillistä valmennus-

ta tai yhteistyöhanketta asiakkaiden kanssa. Hankkeiden piirissä oli noin 150 000 henkilöä eli lähes kolmannes Ilmarisessa valtuutetuista työntekijöistä. Uusien digitaalisten palveluiden myötä vaikuttavuus tulee entisestään kasvamaan.

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

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

Finanssivalvonta antoi keväällä 2016 uudet ohjeet työkyvyttömyysriskin hallintaan tähtäävästä toiminnasta. Uusien ohjeiden myötä työkykytoimintaan käytettävä rahamäärä tulee jatkossa pienenemään ja hankkeiden edellytyksenä on, että myös asiakasyritys osallistuu niiden kustannuksiin. Ilmarisessa pidämme uusia ohjeita hyvänä. Selkeät yhteiset pelisäännöt lisäävät osallisuuden luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä. Lisäksi ne vahvistavat palveluiden laadukkuutta kilpailutekijänä.

Mittaamme työkykytoimintamme laatua asiakkaidemme kokemalla hyödyllä yhteistyöstä sekä asiakkaidemme halukkuudella suositella Ilmarisen palveluita. Tulokset ovat olleet erinomaisia. Ilmarisen asiakkaiden arvio työhyvinvointivalmennusten hyödyllisyydestä oli 4,0 (asteikolla 1–5) ja valmennusten jälkeen annettu suosittelemispalaute (NPS) oli +70 (asteikolla, jossa huonoin mahdollinen arvosana on -100 ja paras +100). Vuonna 2015 vastaavat luvut olivat 4,1 ja +80, joten pientä laskua on tapahtunut, vaikka tyytyväisyys olikin edelleen korkealla.

Haluamme olla entistä vahvemmin läsnä asiakkaidemme arjessa ja tukea yrityksiä paremman työelämän rakentamisessa myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella. Siksi vahvistimme työhyvinvoinnin resursseja viime vuonna palkkaamalla alueellisia työhyvinvointipäälliköitä Ouluun, Turkuun ja Tampereelle. Myös uudet digitaaliset työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen palvelut lisäävät työkykytoiminnan vaikuttavuutta, kun voimme tarjota palveluja entistä laajemman asiakaskunnan käyttöön.

ILMARISEN KUNTOUTUSTOIMINTA (KPI)	2016	2015
Kuntoutuksen ennakkopäästösten määrä, kpl	3 399	3 090
Kuntoutuksen päätyttyä työmarkkinoiden käytettävissä olevien kuntoutettujen osuus, %	70	78

ILMARISEN TYÖHYVINVOINTITOIMINTA (KPI / G4-PRI5)	2016	2015
Työhyvinvointihankkeiden vaikuttavuus (asiakkaan kokema hyöty asteikolla 1-5)	4,0	4,1
Asiakkaan suosittelemalukkuus (NPS asteikolla -100:sta +100:aan)	70	80

YHTEISKUNTA PERUSTEHTÄVÄN KUSTANNUSTEHOKAS HOITAMINEN

Roolimme yhteiskunnassa on huolehtia eläketurvasta. Se edellyttää meiltä myös kustannustehokasta toimintaa. Kustannustehokkuus on Ilmariselle tärkeä kilpailutekijä ja koko järjestelmän kestävyys-

ja legitimiteetin kannalta keskeinen vaatimus. Suurena toimijana meillä on merkittävä vaikutus koko eläkejärjestelmän keskimääräiseen kustannustehokkuuteen.



Rahoitamme oman toimintamme työeläkevakuutusmaksuun sisältyvällä hoitokustannusosalla. Sijoitustoiminnan kustannukset katamme sijoitustuotoilla. Eläkelaitoksen toiminnan tehokkuudesta riippuu, kuinka paljon organisaatio käyttää rahaa hoitaakseen toimeenpanotehtäviään ja mitä tuloksia sillä saadaan asiakkaiden hyväksi aikaan. Ilmarinen pyrkii toimimaan mahdollisimman kustannustehokkaasti ja tuottamaan suuren hoitokustannuslijäämän, mikä puolestaan hyödyttää asiakasyrityksiämme. Mitä tehokkaammin pystymme toimimaan, sitä suuremmaksi ylijäämä muodostuu ja sitä parempia asiakashyvityksiä voimme maksaa. Kustannustehokkuuden lisäksi myös eläkeyhtiön vakavaraisuus vaikuttaa asiakashyvitysten määrään.

Sosiaali- ja terveysministeriö vahvistaa eläkevakuutusmaksujen suuruuden ja ne ovat samat eläkeyhtiöstä riippumatta. Asiakasyrityksille maksunalennuksina palautettavat asiakashyvitykset ovat siis merkittävä kilpailutekijä eri yhtiöiden välillä. Asiakashyvitysten määrä tulee jatkossa kasvamaan, sillä eläkeyhtiöt voivat palauttaa koko hoitokustannuslijäämän asiakkailleen. Lisäksi asiakashyvitysten laskemisessa siirrytään vuoden 2018 alussa yhtiökohtaisiin laskurusteisiin, eli kukin eläkeyhtiö päättää itse, kuinka se jakaa hyvitykset asiakkailleen. Muutos edistää alan kilpailua ja kustannustehokkuutta.

Ilmarisen hallitus asettaa vuosittain tavoitteen yhtiön kustannustehokkuudelle. Tämän pohjalta Ilmarisen johto asettaa

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

Eläkeyhtiöiden toiminnan tehokkuutta verrataan hoitokulusuhteella. Se kuvaa eläkeyhtiön omien toimintakulujen suhdetta eläkevakuutusmaksuista saamaamme hoitokustannustuloon. Eli mitä alhaisempi hoitokulusuhde, sitä kustannustehokkaammin olemme onnistuneet eläkevakuutus-toiminnan hoitamaan. Hoitokulusuhteen lisäksi mittaamme Ilmarisen oman toiminnan tehokkuutta absoluuttisilla euromääräisillä toimintakuluilla. Strategiakauden 2016–2020 tavoitteemme on, että toimintakulut alenevat joka vuosi. Raportoimme hoitokulusuhde- ja toimintakuluennusteet kuukausittain Ilmarisen hallitukselle.

Vuonna 2016 saimme työeläkevakuutusmaksuista hoitokustannustuloa 143,7 miljoonaa euroa ja sillä katettavat toimintakulumme olivat 107,6 miljoonaa euroa, eli hoitokulusuhteeksi muodostui 74,9 prosenttia. Kokonaisliikekulut (sijoitustoiminta mukaan luettuna) olivat 147,2 miljoonaa euroa. Molemmat laskivat edellisestä vuodesta, eli kustannustehokkuutemme parantui. Hyvän kustannustehokkuuden ansiosta pystyimme palauttamaan asiakashyvityksinä ennätyselliset 102 miljoonaa euroa. Ne alentavat Ilmarisen asiakkaiden maksamia työeläkevakuutusmaksuja keskimäärin 0,6 prosenttia suhteessa palkkasummaan.

ILMARISEN HOITOKULUSUHDE JA LIIKEKULUT (KPI)	2016	2015
Hoitokulusuhde, %	74,9	75,5
Kokonaisliikekulut, milj. euroa	147	151

VASTUULLINEN SIJOITTAMINEN

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



ELÄKEVAROISTA HUOLEHTIMINEN

Vuonna 2016 Ilmarisen hoidettavana olevien eläkevarojen tuotto oli 4,8 prosenttia, ja sijoitusten markkina-arvo nousi 37,2 miljardiin euroon. Vakavaraisuuspääomamme kasvoi 8,5 miljardiin euroon ja vakavaraisuusaste eli vakavaraisuuspääoman osuus vastuuvelasta oli 29,2 prosenttia. Vakavaraisuusaste oli kaksinkertainen verrattuna lain edellyttämään vakavaraisuusrajaan nähden.

Vuodesta 1997 lähtien eläkevaroilta saatu reaaliarvo eli inflaatiokorjattu vuotuinen sijoitustuotomme on ollut keskimäärin 4,2 prosenttia. Tämä ylittää tuottotason, johon Eläketurvakeskus (ETK) nojaa ennustaessaan työeläkemaksun kehitystä. ETK:n aiemmissa laskelmissaan käyttämä arvio reaalisesta vuosituottotasosta oli 3,5 prosenttia, mutta vuonna 2016 ETK laski arviotaan määräaikaisesti 3,0 prosenttiin, sillä se ennakoii tämänhetkisen hyvin matalan markkinakorkojen tason johtavan matalampiin sijoitustuottoihin lähivuosien aikana.

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 2016 erotus oli lähes 300 miljoonaa euroa.

Tästä aiheutuva alijäämä on ennusteiden mukainen ja johtuu suurten ikäluokkien eläköitymisestä. Kehitys on ollut pitkään tiedossa, ja sen vuoksi olemme varautuneet tilanteeseen eläkevarojen rahastoinnilla. Käytämme suurimman osa eläkemaksu-

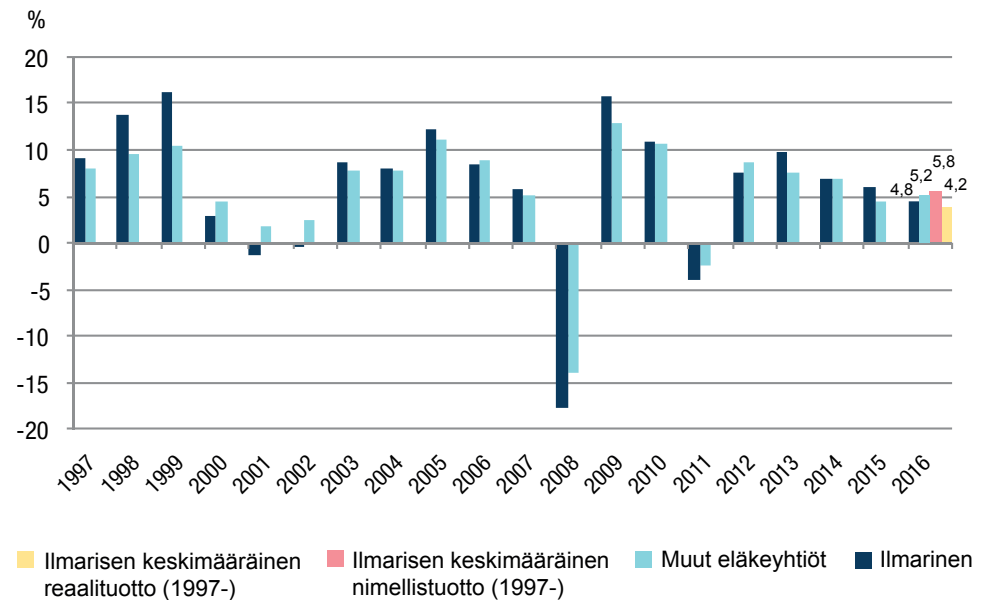
tulosta kulloinkin maksussa oleviin eläkkeisiin, mutta rahastoimme keskimäärin neljänneksen työeläkemaksuista. Nämä varat hajautamme erilaisiin sijoituskohteisiin, kuten osakkeisiin, velkainstrumentteihin ja kiinteistöihin. Myös maantieteellinen hajautus turvaa sijoituksia silloin, kun markkina-kehitys yhdellä alueella on heikompaa.

Ammattitaitoisella riskienhallinnalla varmistamme, että vakavaraisuutemme pysyy hyvänä ja täytämme lakiin perustuvat vakavaraisuusvaatimukset. Hyvä vakavaraisuus suojaa eläkevaroja sijoitusriskeiltä ja mahdollistaa samalla sijoitustuottotavoitteen kannalta riittävän riskinoton. Lisäksi hyvä vakavaraisuus mahdollistaa kilpailukykyiset asiakashyvytykset.

Ilmarisen hallitus hyväksyy vuosittain sijoitustoimintaamme ohjaavan sijoitussuunnitelman ja seuraa sen toteutumista säännöllisesti. Sijoitussuunnitelmassa määrittelemme tavoitteet sijoitustoimintamme riskinotolle ja sijoitusallokaatiolle. Hallitus päättää myös sijoitusvaltuuksista. Operatiivisesta sijoitustoiminnasta vastaa Ilmarisen sijoitusorganisaatio. Raportoimme sijoitustemme tuotosta ja vakavaraisuudesta julkisesti neljännesvuosittain. (G4-EC8)

ILMARISEN SIOJITUSTEN KOKONAISTUOTTO JA VAKAVARAIUUSASTE (KPI)	2016	2015
Sijoitustoiminnan nettotuotto sitoutuneelle pääomalle, %	4,8	6,0
Vakavaraisuusaste, %	29,2	29,6

Sijoitustoiminnan tuotto pitkällä aikavälillä



Työeläkevarojen merkitys ja suomalainen omistaminen

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

Lähes 30 prosenttia Ilmarisen yli 37 miljardin euron sijoitusvarallisuudesta on sijoitettu Suomeen. Näin ollen Ilmarisella on merkittävä rooli suomalaisen elinkeinoelämän pääomien saannissa. Rahoitus- ja yritysainapäätöksillä mahdollistamme osaltamme yritystoiminnan kehittymisen ja kasvun. Osakesijoituksistamme yli neljännes on sijoitettu suomalaisiin pörssiyrityksiin. Kiinteistöinvestointeja meillä on Suomessa yli kolmen miljardin euron arvosta ja rakennutamme jatkuvasti uutta sekä kehitämme olemassa olevia kiinteistöjämme. Lisäksi olemme mukana edistämässä yritysten parempaa tuottavuutta tukemalla asiakasyritystemme työntekijöiden työkykyä.

Suomalaisten yrityksen menestyksellä on vastaavasti suuri merkitys Ilmarisen toiminnan menestykselle. Mitä paremmin suomalaiset yritykset menestyvät, sitä korkeampi on työllisyys ja maksettavat palkkasummat. Suomessa tehtävällä työllä taas on suora yhteys Ilmarisen eläkemaksukertymään ja sitä kautta koko eläkejärjestelmän rahoituksen kestävyYTEEN. Suomalaisyri-tysten menestys vaikuttaa myös Ilmarisen hoidossa olevien eläkevarojen tuottoihin

esimerkiksi pörssiosakkeiden arvonmuutos-ten muodossa. (G4-EC8)

Eläkevarat ja sukupolvien välinen oikeudenmukaisuus

Vuonna 2016 käytiin julkisuudessa vilkasta keskustelua eläkevaroista ja sukupolvien välisestä oikeudenmukaisuudesta.

Suomen Senioriliike ry keräsi yli 80 000 allekirjoitusta eduskunnalle jätettyyn kansalaisaloitteeseen, jonka tarkoituksena on muuttaa eläkeindeksiä niin, että ansiokehityksen painoarvoa indeksissä lisätään. Senioriliikkeen puheenjohtajan Kimmo Kiljusen laatiman kansalaisaloitteen tavoitteena on paluu joko 1960-luvulla käytössä olleeseen ansiotasoindeksiin tai 1980-luvulla käytössä olleeseen puoliväli-indeksiin, jossa kuluttajahintojen ja ansiotason kehityksellä oli molemmilla 50 prosentin paino eläkeindeksissä. Aloitteella tavoitellaan eläkeläisille nopeampaa ansiokehitystä, jotta heidän suhteellinen ansiotasonsa ei jäisi jälkeen palkansaajien keskiansioiden kehityksestä.

ETK:n arvioiden mukaan tällainen muutos johtaisi vähitellen työeläkemenojen merkittävään kasvuun, joka jouduttaisiin rahoittamaan joko maksuja nostamalla tai rahastoja purkamalla. Tämä johtaisi puolestaan siihen, että nuorten ikäluokkien maksutaakka kasvaisi; kyseessä olisi siis tulonsiirto nuorilta ikäluokilta vanhemmille ikäluokille. Sukupolvien välisen tulonjaon kannalta tätä ei voi pitää perusteltuna. Eduskunta käsittelee aloitetta vuoden 2017 kevätistuntokaudella.

Ilmarisen suurimmat kotimaiset noteeratut osakeomistukset

Milj. euroa	31/12/16	31/12/15
Kone Oyj	183	188
Stora Enso Oyj	177	143
Neste Oyj	176	181
UPM-KYMMENE Oyj	171	123
Sampo Oyj	161	218
Citycon Oyj	148	152
Nokia Oyj	136	184
Fortum Oyj	116	143
Metsä Board Oyj	111	112
Nokian Renkaat Oyj	100	105

Toisenlaisiakin puheenvuoroja kuultiin. Syksyllä ilmestyi Teemu Muhosen ja Jari Hanskan kirjoittama kirja Eläketurma (Vastapaino 2016), jossa kirjoittajat ottivat voimakkaasti kantaa sukupolvien välisen oikeudenmukaisuuden puolesta. Kirjoittajat kiinnittivät huomiota siihen, että nuoremmat sukupolvet saavat eläkemaksuilleen huomattavasti heikomman tuoton kuin esimerkiksi jo eläköityneet suuret ikäluokat.

Osallistuimme eläkevarojen tulevaisuudesta, eläkeindeksistä ja sukupolvien välisestä oikeudenmukaisuudesta käytyyn keskusteluun mm. [blogikirjoituksilla](#) sekä pitämällä asiaa esillä sidosryhmätapaamisissamme. Eläketurvan toimeenpanijana pidämme tärkeänä, että voimme tarjota tietoa ja asiantuntemusta yhteiskunnallisen keskustelun ja vastuullisen päätöksenteon tueksi.

Prosentteina	31/12/16	31/12/15
QT Group Oyj	14,62	
Digia Oyj	14,58	14,58
PKC Group Oyj	12,15	12,16
Basware Oyj	11,18	10,76
Technopolis Oyj	10,48	10,41
Martela Oyj	8,07	8,07
Munksjö Oyj	8,03	8,03
Componenta Oyj	7,92	7,15
Incap Oyj	7,61	7,61
CapMan Oyj	7,60	8,32

VASTUULLISUUS OSANA SIOITUSPÄÄTÖKSIÄ

Ilmarisen näkemys on, että vastuullisuus on keskeinen osa tuottavaa ja turvaavaa sijoitustoimintaa sekä tehokasta riskienhallintaa. Sijoituspäätöksemme vaikuttavat paitsi sijoitustemme tuottoihin, myös monien yritysten talouteen, kun päätämme osallistumisesta osakeanteihin, joukkovelkakirjaemissioihin tai muihin rahoitushankkeisiin. Sijoituspäätöksemme kautta meillä on mahdollisuus olla mukana vaikuttamassa ympäröivän yhteiskunnan kehitykseen. Siksi myös vastuumme on suuri.

Vastuullinen sijoittaminen tarkoittaa sitä, että sijoituspäätöksiä tehtäessä huomioimme taloudellisten näkökohtien lisäksi myös ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen sekä hyvään hallintotapaan liittyvät asiat. Tästä käytetään usein englanninkielistä lyhennet-

tä ESG (environment, social responsibility, good governance). Yritystoiminnan ympäristö- ja sosiaaliset vaikutukset sekä hallintotapa vaikuttavat yrityksen tuottoihin, rahoituskustannuksiin ja maineeseen ja heijastuvat näin ollen merkittäväällä tavalla myös Ilmarisen sijoitustuottoihin ja riskeihin. Uskomme, että vastuullisesti toimiva yhtiö on pitkällä tähtäimellä parempi sijoituskohte.

Lain mukaan eläkevarat on sijoitettava tuottavasti ja turvaavasti. Vastuullinen sijoittaminen ei ole hyväntekeväisyyttä eikä se voi tarkoittaa tuottotavoitteesta tinkimistä. Hyvä tarkoitus ei siis riitä sijoituspäätöksen perusteeksi, vaan päätökset perustuvat taloudellisen tuoton ja riskin arviointiin, joiden rinnalla arvioimme vastuullisuutta. Näin toteutamme laissa määriteltyä perustetäväämme ja turvaamme eläkevarat myös tuleville sukupolville.

Normirikkomusten seuranta ja sijoituskohteiden poissulkeminen

Allekirjoitimme YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) vuonna 2006. Edellyttämme, että omistamamme yhtiöt noudattavat kansallisen lainsäädännön lisäksi YK:n Global Compactin periaatteita ja niihin linkittyviä kansainvälisiä normeja koskien ihmisoikeuksia, työelämänoikeuksia, ympäristöä ja korruptiota.

Ulkopuolinen palveluntarjoaja käy arvopaperisijoituksemme läpi kaksi kertaa vuodessa ja raportoi havaitsemistaan normirikkomuksista ja rikkomusepäilyistä. Läpikäynti kattaa Ilmarisen suorat sijoitukset

listattuihin osakkeisiin, yrityslainoihin sekä johdannaisiin, joiden kohde-etuutena on yksittäinen yritys. Vuoden 2016 päättyessä 90 prosenttia suorista listatuista osakesijoituksistamme, 93 prosenttia listatuista yritysainasijoituksistamme ja 35 prosenttia koko sijoitusvarallisuudestamme oli seulottu normirikkomusten osalta. Otamme tiedossamme olevat normirikkomukset huomioon uutta sijoituspäätöstä tehdessämme ja seuraamme säännöllisesti uusia rikkomusepäilyjä. Normirikkomukset voivat johtaa myös sijoituskohteiden poissulkemiseen.

Emme sijoita yhtiöihin, jotka valmistavat kansainvälisissä sopimuksissa kiellettyjä aseita, sisältäen rypäleaset ja henkilömiinat. Vuonna 2016 päätimme luopua sijoituksista myös ydinaseiden komponentteja valmistaviin yhtiöihin. Niin ikään päätimme luopua sijoituksista tupakkatuotteita valmistaviin yrityksiin (yli 50 prosenttia liikevaihdosta tulee tupakasta) sekä kivihilestä riippuvaisiin yhtiöihin, ellei yrityksellä ole uskottavaa suunnitelmaa kivihilen käytön vähentämiseksi tulevaisuudessa. Kivihilestä riippuvaiseksi määrittelemme sellaiset yritykset, joilla energian tuottamiseen käytettävän kivihilen osuus on vähintään 30 prosenttia liikevaihdosta tai sähkön tuotannosta silloin, kun yrityksen liikevaihdosta vähintään 30 prosenttia tulee sähköstä.

Integroitu vastuullisuusanalyysi

Ilmarisessa vastuullisuusanalyysi on integroitu sijoituskohteiden valintaan eli se ei ole irrallinen toiminto. Sijoituskohteita valites-

SIJOITUSKOYTEIDEN GLOBAL COMPACT -NORMIRIKKOMUSTEN SEULONTA (FS-11)	2016	2015
Normirikkomusten seulpta, % / listatut osakkeet	90	91
Normirikkomusten seulpta, % / listatut yritysainat ^{*)}	93	79
Normirikkomusten seulpta, % / Ilmarisen koko sijoitusvarallisuus	35	44

^{*)} Vuonna 2015 seulptottujen yritysainojen määrä jaettiin koko korkosalkulla, jossa mukana myös valtionlainat. Vuonna 2016 metodologiaa uudistettiin siten, että jakajana vain yritysainat.

saan salkunhoitajat näkevät tietokannostamme taloudellisen informaation rinnalla myös vastuullisuusluokitukset. Luokitusten perustana on yhdistelmä kolmansien osapuolien tuottamia vastuullisuusluokituksia, joita mukautamme sisäisellä ja ulkoisista lähteistä saatavalla analyysillä ja johtopäätöksillä. Vastuullisuusluokitusten perustana oleva analyysi sisältää laajasti yritystoiminnan vastuullisuuteen liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia sekä yritystoiminnan jo toteutuneita vastuullisuuden epäkohtia ja normirikkomuksia. Huonoimpia luokituksia saaneisiin yrityksiin sijoittaminen vaatii aina erillisen luvan, joka voidaan myöntää ainoastaan tarkemman arvioinnin perusteella. Vastuullisuusluokitukset kattavat jo 91 prosenttia listatuista osakesijoituksistamme.

Vuoden 2017 alusta otimme sijoitustoiminnassa laajasti käyttöön vastuullisuutta painottavat ESG-vertailuindeksit. ESG-indeksiin on valittu sektoreittain ja alueittain parhaimman vastuullisuusluokituksen saaneet yritykset, jotka edustavat 50:tä prosenttia vastaavan yleisindeksin markkina-arvosta. Lisäksi ESG-indekseistä on

kokonaan suljettu pois esimerkiksi tupakkaa tai kiistanalaisia aseita valmistavat yhtiöt sekä vakavia kansainvälisiä normirikkomuksia tehneet yhtiöt. Uudet ESG-vertailuindeksit kattavat noin puolet Ilmarisen listattujen osakkeiden salkusta.

ESG-vertailuindeksien käyttöönotto vie vastuullisuuden askeleen pidemmälle käytännön sijoitustoimintaan. Ilmarisen salkunhoitajien tulosta verrataan ja heidän kannustimensa on sidottu osittain vertailuindeksiin. ESG-vertailuindeksit vastaavat aiempaa paremmin Ilmarisen omaa vastuullisuusluokittelua, ja uusien vertailuindeksien tarkoituksena on kannustaa salkunhoitajiamme entistä vahvemmin painottamaan vastuullisia yrityksiä sijoituspäätöksissään.

Vastuullinen sijoittaminen kehittyy

Vuonna 2016 yksi painopisteistämme oli kehittää rahastosijoitusten vastuullisuusseuranta. Kun teemme rahastosijoituksia ja valitsemme rahastoja, arvioimme laajasti rahastoyhtiön vastuullisen sijoittamisen toimia, sillä rahastosijoituksia hallinnoivalla ulkopuolisella varainhoitajalla on päätöksen-

tekovalta rahastoissa. Vuonna 2016 otimme käyttöön vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin sisältyvät uudet ohjeet rahastosijoittamisen vastuullisuudesta. Ohjeen mukaisesti edellytämme varainhoitajilta rahastoja koskevia vastuullisen sijoittamisen periaatteita, vastuiden ja roolien selkeää määrittelyä, vastuullisuusanalyysin integrointia osaksi sijoituspäätöksiä sekä raportointia sijoittajille. Varainhoitajalla ei tarvitse olla kaikkia edellä kuvattuja periaatteita ja prosesseja käytössä rahastosopimusta tehtäessä, vaan varainhoitaja voi kehittää niitä yhteistyön aikana.

Arvioimme vuoden aikana rahastojemme käytäntöjä eri omaisuuslajeissa ja erityisen laajasti tarkastelimme aktiivosakerahastoja. Vuoden aikana toteutimme 18 aktiivosakerahaston varainhoitajaa kattaneen analyysin, jossa arvioimme miten varainhoitajat täyttävät vaatimuksemme sekä vertailimme rahastoihin valittujen yritysten vastuullisuutta. Kävimme myös tuloksia läpi yhdessä varainhoitajien kanssa, minkä tavoitteena oli jakaa parhaita käytäntöjä sekä kannustaa erityisesti niitä varainhoitajia, jotka ovat vastuullisuusasioiden huomioimisessa vasta alkuvaiheessa.

Selvitimme ensimmäistä kertaa osakesalkustamme kestävän kehityksen tavoitteita edistävien sijoitusten osuuden sekä laadimme ilmastoperiaatteet (näistä lisää [ilmastovaikutuksia koskevassa luvussa](#)).

Teimme myös teemakohtaisia laajempia selvityksiä, kuten erilliset analyysit hyvään hallintotapaan liittyvistä kysymyksistä USA:n ja Japanin markkinoilla sekä toimialakohtai-

set analyysit lääkealan-, öljy- ja kaasualan sekä bioteknologiayritysten vastuullisuusky-symyksistä.

Tutustuimme valtionlainojen vastuullisuusanalyysien tarjontaan sekä vaikuttavuussijoittamisen mahdollisuuksiin. Tavoitteenamme on kasvattaa sijoituksiamme green bondeihin eli ympäristöystävällisiin tarkoituksiin käytettäviin yritysainoihin edellyttäen, että myös sijoitusten taloudelliset kriteerit täyttyvät.

Vuonna 2017 jatkamme mm. kestävään kehitykseen liittyvien sijoitusmahdollisuuksien tunnistamista sekä selvitämme erityisesti keskeisiin sijoituskohteisiimme liittyvän vastuullisuusanalyysin kehittämistä.

Linjaukset ja päätöksenteko

Vuoden 2016 lopulla päivitimme [omistajaohjauksen periaatteet](#) ja [vastuullisen sijoittamisen periaatteet](#), jotka Ilmarisen hallitus hyväksyi.

Omistajapolitiikan johtoryhmä linjaa käytännön soveltamisohjeet. Ryhmä valmistelee, päättää ja koordinoi Ilmarisen keskeiset omistajapolitiittiset linjaukset kuten äänestyskäyttäytymisen yhtiökokouksissa ja kannanotot suurimpien omistajien yhteisistä julkilausumista ja ehdotuksista ennen yhtiökokouksia. Omistajapolitiikan johtoryhmään kuuluu toimitusjohtaja sekä sijoitus- ja laki-asiain toimintojen edustajia ja se kokoontuu vähintään 4–6 kertaa vuodessa ja tarvittaessa useammin.

Sijoituslinja vastaa operatiivisesta vastuullisuusanalyysistä ja sen integroinnis-

ta valintaprosessiin sekä omistamiemme sijoitusten vastuullisuusseurannasta.

AKTIIVINEN OMISTAJUUS

Ilmarinen on merkittävä omistaja suomalaisissa yhtiöissä ja keskeinen taloudellinen toimija suomalaisessa yhteiskunnassa. Olemme aktiivinen omistaja, mikä tarkoittaa mm. aktiivista osallistumista omistamiemme yritysten yhtiökokouksiin ja hallitusten nimitysprosesseihin, aktiivista vuoropuhelua omistamiemme yhtiöiden johdon kanssa sekä vaikuttamista yritysten vastuullisuuden edistämiseksi.

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

Osallistuminen nimitystoimikuntiin, yhtiökokouksiin ja hallitustyöskentelyyn

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

Kiinnitämme huomiota myös siihen, että omistamiemme yritysten hallituksissa on molempien sukupuolien edustajia ja eri ikäisiä jäseniä. Vuonna 2016 olimme mukana 23 yhtiön nimitystoimikunnassa. Nimitystoimikuntajäsenyydet on lueteltu [verkkosivuillemme](#).

Osallistuimme vuoden 2016 aikana 70 suomalaisen listayhtiön yhtiökokoukseen, mikä vastaa 80 prosenttia omistamistamme suomalaisista listayhtiöistä. Lisäksi osallistuimme kaikkien omistamiemme 21 listaamattoman suomalaisyhtiön yhtiökokoukseen. Raportoimme vuosittain verkkosivuillemme osallistumisemme suomalaisyhtiöiden yhtiökokouksiin sekä niissä antamamme äännet, mikäli äänestyksiä on ollut. Odotamme, että kaikki tavanomaisesta poikkeavat esitykset perustellaan yksityiskohtaisesti jo kokouskutsussa ja että kokouksessa esitellään mm. johdon palkkija palkitsemisjärjestelmän sekä mahdollisten lisäeläkejärjestelyjen periaatteet. Lisäksi toivomme veropolitiikan ja verojalanjäljen esittelyä. Vastuullisen sijoittamisen asiantuntijamme valmistelee jokaiseen yhtiökokoukseen äänestysohjeet. Ohjeiden laadinnassa otamme huomioon omistajaohjauksen periaatteissa määrittelemämme linjaukset mm. hallitusten jäsenten riippumattomuudesta, palkitsemisesta sekä yhtiökokouksessa haettavista valtuuksista osakeanteihin ja omien osakkeiden oston.

Mikäli yhtiökokouksen esityksiin sisältyy omistajaohjauksen periaateistamme poikkeavia esityksiä, pyrimme keskustelemaan

yhtiöiden kanssa ensisijaisesti jo ennen yhtiökokousta sekä vaikuttamaan näkemysten yhteensovittamiseksi. Vuonna 2016 olimme ennen yhtiökokouksia yhteydessä 14 yhtiöön, ja kävimme keskustelua mm. hallituspalkkioiden korotusperusteista sekä osakeantivaltuuksien pitkästä kestosta ja/ tai suuresta koosta suhteessa nykyiseen osakemäärään. Lisäksi selvitimme tilintarkastusyhteisöjen toimikausia ja pyysimme lisätietoja erityisesti silloin, jos sama päätöslinjakastaja on ollut toimessaan yli 7 vuotta.

Ilmarisen hallitus hyväksyy kaikki ilmarislaisten jäsenyydet pörssi-yhtiöiden hallintoelimissä. 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 [verkko-sivuillamme](#).

Vuoropuhelu ja vaikuttamisprosessit

Käymme keskustelua omistamiemme yhtiöiden kanssa suoraan yhtiön johdon ja tarvittaessa hallituksen kanssa. Vuonna 2016 tapasimme omistamiemme suomalaisten pörssiyritysten johtoa säännöllisesti. Yhteensä tapasimme 54 yrityksen ylintä johtoa. Tämä vastaa 59 prosenttia omistamiemme yrityksistä, jotka on listattu Helsingin pörssiin. Kun otetaan huomioon kaikki Ilmarisen suorat osakeomistukset, olimme vastuullisuusasioissa yhteydessä

64 yrityksen kanssa (15 prosenttia kaikista omistamiemme yrityksistä). Keskustelimme ja pyysimme lisätietoja esimerkiksi ilmastovaikutuksista ja niiden raportoinnista, kierrätyksestä, yhdistymisen vapaudesta, työoloista alihankintaketjussa, tuoteturvallisuudesta, rahanpesusta ja korruption vastaisista toimista.

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

Ilmarisen sijoitusorganisaatio päättää vaikuttamisprosessin kohteista ja toimintatavoista. Vaikutamme yrityksiin sekä yksin että palveluntarjoajamme ja muiden sijoittajien kanssa. Olemme mukana Nordic Engagement Cooperation -yhteistyössä, jossa vaikutamme yrityksiin norjalaisen KLP:n ja ruotsalaisen Folksam:n kanssa. Julkaisemme tästä vaikuttamistyöstä vuosittain erillisen vuosikertomuksen Ilmarisen verkkosivuilla.

Vuoden 2016 aikana vaikuttamisen kohteena oli 13 yritystä mm. työoloihin, lapsityöhön, korruptioon ja ympäristöhaittoihin liittyvien normirikkomusten vuoksi. Kolme vaikuttamisprosessia päätettiin vuoden aikana, koska vaikuttamisen aiheena ollut epäkohta tuli korjatuksi. Lisäksi kaksi ydinasekomponenttien valmistukseen liittyntä

ILMARISEN OSALLISTUMINEN YHTIÖKOKOUKSIIN (KPI)	2016	2015
Lukumäärä Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksista, joihin Ilmarinen osallistui	70	75
Osallistumisaste listattujen kotimaisten (Helsingin pörssiin listattujen) yhtiöiden yhtiökokouksiin	80 %	89 %
Äänestäminen ulkomaisten yhtiöiden varsinaisissa yhtiökokouksissa	10	11
Lukumäärä listaamattomien suomalaisyhtiöiden yhtiökokouksista, joihin Ilmarinen osallistui	21	21
Osallistumisaste listaamattomien kotimaisten yhtiöiden yhtiökokouksiin	100 %	100 %

VAIKUTTAMISELLA PUUTUTTIIN IHMISOIKEUSLOUKKAUKSIIN

Ranskalainen rakennusyhtiö Vinci joutui 2015 kansalaisjärjestöjen syytösten kohteeksi liittyen väitettyihin ihmisoikeusloukkauksiin, jotka koskivat siirtotyöläisiä qatarilaisella rakennustyömaalla. Syytösten mukaan työolot rakennustyömaalla olivat kehnot, työntekijöitä uhkailtiin ja heidän passinsa takavarikoitiin. Lisäksi kävi ilmi, että työntekijät olivat joutuneet maksamaan laittomia välitysmaksuja saadakseen työpaikan.

Ilmarinen yhdessä pohjoismaisten kumppaneiden (Nordic Engagement Cooperation) kanssa päätti aloittaa vaikuttamisprosessin epäkohtien korjaamiseksi. Vuonna 2016 jatkoimme yhteydenpitoa yhtiöön sekä suoraan että yhdessä kansalaisjärjestöjen kanssa, ja toimimme esille huolestamme työntekijöiden kohtelusta.

Rakennustyömaalla onkin otettu askeleita parempaan suuntaan: työaikoja on lyhennetty ja Vinci tekee nykyisin yhteistyötä työnvälitystoimistojen ja työntekijöiden lähtömaiden viranomaisten kanssa laittomien välitysmaksujen keräämisen estämiseksi. Kesällä 2016 yhtiö otti käyttöön uuden ihmisoikeusohjeistuksen ja tekee yhteistyötä paikallisten alihankkijoiden kanssa sen toimeenpanemiseksi.

Yrityksissä tapahtuvat ihmisoikeusloukkaukset tulevat usein tietoon aktiivisten kansalaisjärjestöjen tai ammattiliittojen kautta, niin myös Vincin tapauksessa. Sillä, että sijoittajat osoittavat kiinnostusta asiaan ja vaativat epäkohtien korjaamista, on kuitenkin usein iso merkitys. Sijoittajan ääntä kuunnellaan, ja toimimalla yhdessä muiden sijoittajien kanssa vaikuttamismahdollisuutemme paranevat entisestään.

tarkkailuprosessia päättyi, koska sijoitukset yleisissä yrityksissä myytiin.

Viimeisen vuoden aikana olemme vaikuttaneet yhdessä kansainvälisten sijoittajien kanssa muun muassa rakennusyhtiö Vinciin koskien siirtotyöläisten oloja Qatarissa, kuljetusyhtiö Deutsche Postiin liittyen yhdistymisenvapauden toteutumiseen Intiassa sekä öljy-yhtiö Totaliin liittyen oikeuksiin Marokon miehittämällä Länsi-Saharan alueella.

Vastuullisuus kasvaa jakamalla

Ilmarisella on vuosien varrella kertynyt vastuulliseen sijoittamiseen liittyvää osaamista ja asiantuntemusta, jota jaamme mielellämme muille yrityksille. Omistajana olemme yritysten puolella – olemme valmiita olemaan kumppanina vastuullisen toimintatavan edistämiseksi sekä luomaan mahdollisuuksia parhaiden käytäntöjen jakamiseen yritysten välillä.

Vuonna 2016 huhtikuussa isännöimme CDP:n työpajaa ympäristöraportoinnista. CDP on sijoittajien aloite, joka edistää yritysten ympäristövaikutusten laadukasta ja yhtenäistä raportointia. Syyskuussa järjestimme sijoituskohteenamme oleville sekä asiakasyrityksillemme koulutusta siitä, miten yritykset voivat tunnistaa ja hallita ihmisoikeuksiin liittyviä riskejä. Kumppanina tässä oli kansainvälinen Shift-järjestö. Yritysvastuuverkosto FIBSin kanssa yhteistyössä järjestimme lokakuussa aamiaistilaisuuden, jossa aiheena oli ilmastonmuutoksen tuomat liiketoimintamahdollisuudet. Lisäksi

edustajamme ovat olleet puhujina lukuisissa tilaisuuksissa sekä jakaneet tietoaan ja näkemyksiään vastuullisuuteen liittyvissä haastatteluissa, artikkeleissa ja blogikirjoituksissa.

ILMASTOVAIKUTUKSET

Ilmastonmuutos on merkittävä ja pitkäaikainen uhka ihmiskunnan tulevaisuudelle ja ekologiselle kestäväyydelle. Se muuttaa talouden ja monien yritysten toimintatapaa tulevina vuosina. Muutosten huomioiminen on erityisen tärkeää Ilmarisen kaltaiselle pitkäjänteiselle toimijalle. Kehitämme jatkuvasti sijoitustoimintaamme saavuttaaksemme kehittyneen ja systemaattisen lähestymistavan ilmastonmuutoksen vaikutusten huomioimiseksi.

Vuonna 2016 vahvistimme [ilmasto-periaatteet](#), jotka auttavat meitä osaltaan pääsemään sijoitustoiminnan tavoitteisiin ja huomioimaan ilmaston asettamat rajat taloudelle. Ilmastoperiaatteissa asetamme itsellemme konkreettiset, ilmastonmuutoksen hillitsemiseen tähtäävät tavoitteet lähivuosille. Ilmastoperiaatteiden tarkoituksena on ohjata myös sijoituskohteena olevia yrityksiä ja varainhoitajia huomioimaan entistä paremmin vastuullisuusnäkökohdat.

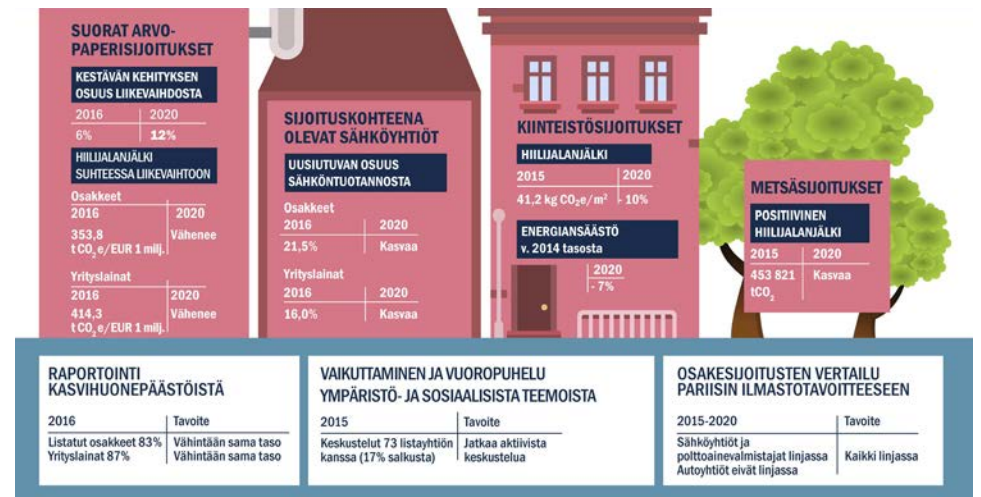
Ilmastoperiaatteiden tavoitteet on kuvattu tiekartassa.

Ilmastonmuutos on merkittävä taloudellinen riski sijoitustoiminnalle. Riski voi realisoitua, kun yritysten toimintaympäristö vaikeutuu ilmaston lämpenemisen vuoksi.

ILMARISEN VUOROVAIKUTUS YMPÄRISTÖ- JA SOSIAALISISSA KYSYMYKSISSÄ OSAKESALKKUUN KUULUVIEN YRITYSTEN KANSSA (FS10)	2016	2015
Vuorovaikutus ympäristö tai sosiaalisissa kysymyksissä, kpl osakesalkkuun kuuluvista yhtiöistä	64	73
Vuorovaikutus ympäristö tai sosiaalisissa kysymyksissä, % osakesalkkuun kuuluvista yhtiöistä	15 %	17 %

VAIKUTTAMISPROSESSIT SIOITUSSALKKUUN KUULUVIEN YRITYSTEN KANSSA	2016
Vaikuttamisprosessissa olleet yritykset vuoden lopussa (global compact)	10
Vuoden aikana päättyneet vaikuttamisprosessit (global compact)	3
Vaikuttaminen yhtiökokouksesityksiin liittyen	14
Yhtiöt, joiden nimitystoimikunnissa Ilmarinen oli mukana vuoden aikana	23
Vaikuttaminen CDP-raportoinnin edistämiseksi	20
Vaikuttamistoimenpiteet yhtiöihin yhteensä	57

Ilmarisen ilmastoperiaatteiden tiekartta 2016–2020



Sijoitusten arvoa voivat heiluttaa myös uusia kustannuksia synnyttävä lainsäädäntö ja markkinoiden nopeasti muuttuvat näkemykset ilmatoriskien vaikutuksista. Luovomme yksittäisten yritysten osakkeista silloin, kun tunnistamme kyseessä olevassa yrityksessä ilmatoriskeistä johtuvia välittämiä taloudellisia negatiivisia vaikutuksia. Toisaalta ilmastonmuutokseen liittyy myös uusia liiketoiminta- ja sijoitusmahdollisuuksia.

Ilmastoperiaatteiden tavoitteena on vaikuttaa oman toimintamme lisäksi myös kumppaneihin ja tukea sitä kautta ilmastonmuutoksen hillintää. Aktiivisena omistajana haluamme edistää sitä, että sijoituskohteet huomioisivat nykyistäkin paremmin toimintansa vastuullisuusnäkökulmat osana kannattavaa liiketoimintaa. Odotamme, että omistamamme yritykset raportoivat hiilijalanjäljestä ja muista ilmastovaikutuksista avoimesti ja kattavasti. Samoin yritysten on tärkeä arvioida strategisia valintojaan ja investointejaan ilmastonmuutoksen näkökulmasta.

Vuonna 2016 olimme mukana muiden sijoittajien kanssa tekemässä kaivosyhtiöiden Rio Tinton ja Anglo Americanin yhtiökokouksille osakkeenomistajan ehdotusta, jossa niitä pyydettiin tekemään arviointi liiketoiminnastaan suhteessa skenaarioon, jossa ilmastonmuutosta rajoitettaisiin kahteen asteeseen sekä raportoimaan tuloksista. Esitykset hyväksyttiin kokouksissa ylivoimaisella ääniosuudella. Myös öljy-yhtiö Exxonin yhtiökokouksessa kannatimme vastaavaa

osakkeenomistajien ehdotusta. Sen läpimeino ei onnistunut, mutta yhtiökokouksessa kuitenkin lähes 40 prosenttia äänistä asettui ehdotuksen taakse.

Myös kotimaassa keskustelimme ilmastovaikutuksista ja niiden raportoinnista omistamiemme yritysten kanssa. Lisäksi osallistuimme sijoittajien yhteisaloitteeseen ja lähetimme 20 omistamallemme yritykselle kirjeet, joissa kehoitimme niissä raportoitmaan ilmastovaikutuksistaan kansainvälisen CDP-järjestön kautta.

Arvopaperisijoittamisen ilmastovaikutukset

Laskimme ensimmäisen kerran suoran osakesalkkumme hiilijalanjäljen vuonna 2015. Laskennan perusteella kävimme tarkasti läpi sijoitustemme hiiliriskiä ja luovuiimme omistuksista kolmessa hiili-intensiivisessä yhtiössä sekä lisäsimme sijoituksia uusiutuvaan energiaan panostaviin sähköyhtiöihin. Keväällä 2016 tehdyissä laskelmissa osakesalkun hiilijalanjälki olikin pienentynyt 27 prosenttia. Vuoden lopussa suoran osakesalkun hiili-intensiteetti oli 358 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia per miljoona euroa liikevaihtoa. Luku oli hieman suurempi kuin maaliskuussa tehdyssä mittauksessa, mutta yli neljänneksen parempi kuin edellisen vuoden mittauksessa ja selvästi pienempi kuin vertailuindeksillämme.

Vuonna 2016 selvitimme ensimmäisen kerran myös korkosalkkumme hiilijalanjäljen. Vuoden lopussa hiili-intensiteetti oli 339 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia per miljoona

SIJOTUSSALKUN HIILIJALANJÄLKI SUHTEESSA LIIKEVAIHTOON (G4-EN18)	31.12.2016	31.3.2016	30.4.2015
Suoran osakesalkun hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/1 MEUR liikevaihtoa)	358,4	353,8	484,6
Suoran osakesalkun hiili-intensiteetti suhteessa yhdisteltyn vertailuindeksiin	-18 %	-24 %	-4 %
Suoran yrityslainasalkun hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/1 MEUR liikevaihtoa)	339,0	414,3	

euroa liikevaihtoa. Luku oli laskenut selvästi (18 prosenttia) ensimmäiseen, maaliskuussa tehtyyn mittaukseen verrattuna. Vuoden aikana vähensimme yrityslainasijoituksia hiili-intensiivisillä sektoreilla ja vastaavasti esimerkiksi vähemmän hiili-intensiivisellä pankki- ja telekommunikaatiosektorilla sijoituksemme lisääntyivät. Lisäksi sijoitukset uusiutuvaan energiaan kasvoivat ja sijoitukset kivihiileen vähenivät.

Hiilijalanjälki on tärkeä mittari, mutta se ei kerro koko totuutta ilmastovaikutuksista. Laskutavat vaihtelevat ja erot toimialojen välillä ovat suuret. Mittauksissa ei myöskään yleensä pystytä huomiomaan koko elinkaarren aikaisia päästöjä. Kotimaisen omistuksen kannalta pelkkä hiilijalanjälki on suomalaiselle sijoittajalle erityisen hankala mittari. Suomen teollisuus on energiantensiivistä ja isot omistukset kotimaisissa metsä- ja energiyhtiöissä muodostavat merkittävän osan Ilmarisen hiilijalanjäljestä.

Toisaalta omat ja omistamiemme yritysten metsävarannot vaikuttavat päinvastaiseen suuntaan sitomalla hiilidioksidia. Vuonna 2015 metsäomaisuutemme määrä oli 129 000 hehtaaria ja metsien kasvun sitoman hiilen positiivinen nettovaikutus

453 821 hiilidioksiditonnia (luku raportoidaan joka toinen vuosi). Osana tuottavaa sijoitustoimintaa tavoitteenamme on mahdollisuuksien mukaan lisätä metsäsijoitustemme määrää ja siten samalla kasvattaa sijoitustemme positiivista vaikutusta ilmastoon.

Hiilijalanjäljen lisäksi selvitimme vuonna 2016 uusiutuvan energian osuuden sijoituskohteina olevien sähköyhtiöiden sähköntuotannosta. Uusiutuvan energian osuus sekä osakesalkun että korkosalkun yritysten sähköntuotannosta oli vuoden aikana kasvanut. Kivihien osuus osakesijoituksissa oli myös kasvanut, mutta oli edelleen pienempi kuin uusiutuvan. Yrityslainojen puolella kivihien osuus puolestaan laski selvästi, ja uusiutuvaa energiaa käytettiin näissäkin sijoituskohteissa nyt selvästi enemmän kuin kivihieiltä.

Sijoitusten vertailu kahden asteen tavoitteeseen

Osana sijoitustemme ilmatoriskien kartoitusta olemme verranneet osakesijoituksemme tavoitteeseen, jossa ilmaston lämpeneminen rajoitetaan Pariisin ilmastopimuksen mukaisesti korkeintaan kahteen asteeseen. Analyysin on tehnyt voittoa tavoittelematon ajatushautomo 2° Inves-

Sijoitussalkun hiilijalanjälki 2016 (G4-EN18)

HIILIJALANJÄLKI: SUORAT LISTATUT OSAKESIJOITUKSET (TASOT 1, 2 JA 3, JOSTA HUOMIOITU ESIMMÄISEN TASON ALIHANKKIJAT)

CO2e intensiteetti per miljoona euroa liikevaihtoa (tonnia/MEUR)		Salkun CO2e-intensiteetti suhteessa vertailuindeksiin		CO2e intensiteetti per miljoona sijoitettua euroa (tonnia/MEUR)		Salkun CO2e-intensiteetti suhteessa vertailuindeksiin		Yhteensä CO2e absoluuttiset päästöt (tonnia)	
Osake-salkku	Vertailu-indeksi	(%)	Osake-salkku	Vertailu-indeksi	(%)	Osake-salkku	Vertailu-indeksi	Osake-salkku	Vertailu-indeksi
358,38	438,16	-18,2 %	325,92	389,84	-16,4 %	2 382 168	2 849 356		

HIILIJALANJÄLKI: SUORAT LISTATUT OSAKESIJOITUKSET (TASOT 1 JA 2)

CO2e intensiteetti per miljoona euroa liikevaihtoa (tonnia/MEUR)		Salkun CO2e-intensiteetti suhteessa vertailuindeksiin		CO2e intensiteetti per miljoona sijoitettua euroa (tonnia/MEUR)		Salkun CO2e-intensiteetti suhteessa vertailuindeksiin		Yhteensä CO2e absoluuttiset päästöt (tonnia)	
Osake-salkku	Vertailu-indeksi	(%)	Osake-salkku	Vertailu-indeksi	(%)	Osake-salkku	Vertailu-indeksi	Osake-salkku	Vertailu-indeksi
212,42	256,96	-17,3 %	193,19	228,62	-15,5 %	1 411 993	1 670 977		

HIILIJALANJÄLKI: YRITYSLAINAT (TASOT 1, 2 JA 3, JOSTA HUOMIOITU ENSIMMÄISEN TASON ALIHANKKIJAT)

CO2e intensiteetti per miljoona euroa liikevaihtoa (tonnia/MEUR)	CO2e intensiteetti per miljoona sijoitettua euroa (tonnia/MEUR)	Yhteensä CO2e absoluuttiset päästöt (tonnia)
338,98	169,92	864 465

HIILIJALANJÄLKI: YRITYSLAINAT (TASOT 1 JA 2)

CO2e intensiteetti per miljoona euroa liikevaihtoa (tonnia/MEUR)	CO2e intensiteetti per miljoona sijoitettua euroa (tonnia/MEUR)	Yhteensä CO2e absoluuttiset päästöt (tonnia)
230,55	115,56	587 944

Taulukossa on raportoitu Ilmarisen suoraan osakesalkkuun ja korkosalkkuun sisältyvien yritysten hiilijalanjälki. Laskennassa ovat mukana suorat päästöt (taso/scope 1), hankittu energia (taso/scope 2) sekä muut epäsuorat päästöt (taso/scope 3), joista on laskettu mukaan vain ensimmäisen tason alihankkijat. Ilmarinen käyttää lähtökohtaisesti tätä laajempaa raportointitapaa, jossa on siis huomioitu suorat päästöt ja epäsuorista päästöistä ensimmäisen tason alihankkijat. Vertailtavuuden vuoksi esitämme myös suppeamman, pelkästään tasot 1 ja 2 sisältävän laskennan, koska monet muut sijoittajat raportoivat hiilijalanjälkeään tällä laajuudella.

Hiilijalanjälkeä varten on raportoitu sijoituskohteena olevien yritysten hiilidioksidiekvivalenttien eli kaikkien kasvihuonekaasupäästöjen määrä tonneina suhteessa yritysten liikevaihtoon, mikä on ensisijainen raportointitapamme, sekä suhteessa sijoitettuihin euroihin. Lisäksi on raportoitu sijoituskohteiden absoluuttiset kasvihuonepäästöt hiilidioksidiekvivalenttitonneina.

Päästöjä on verrattu vertailuindeksien yhdistelmään, joka vastaa Ilmarisen sijoitusten maantieteellistä jakaamaa.

UUSIUTUVAN ENERGIAN JA KIVIHILLEN OSUUS ILMARISEN SIOJITUSKOHTENA OLEVIEN SÄHKÖYHTIÖIDEN ENERGIANTUOTANNOSTA

	31.12.2016	31.3.2016
Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannossa suorissa osakesijoituksessa, %	28,2	21,5
Kivihillen osuus sähköntuotannossa suorissa osakesijoituksessa, %	24,1	11,0
Uusiutuvan energian osuus sähköntuotannossa yritysainoissa, %	24,7	16,0
Kivihillen osuus sähköntuotannossa yritysainoissa, %	18,1	34,7

ting Initiative, ja se on osa EU:n komission rahoittamaa ohjelmaa. Analyysi kattaa tällä hetkellä ainoastaan kolme toimialaa, jotka muodostavat 8 prosenttia suoran osakesalkkumme sijoituksista. Uusia toimiala-analyseja kehitetään jatkuvasti.

Tutkimuksessa Ilmarisen osakesalkun sijoituksia on verrattu Kansainvälisen energiajärjestön IEA:n vuoteen 2020 ulottuvaan skenaarioon teknologiajakaumasta, jolla ilmaston lämpeneminen rajoitetaan korkeintaan kahteen asteeseen. Tutkituista toimialoista sijoituksemme sähköyhtiöihin sekä fossiilisten polttoaineiden valmistajiin olivat linjassa kahden asteen skenaarion kanssa, henkilöautojen valmistus puolestaan ei.

Ilmarisen sijoituskohteena olevat sähköyhtiöt tuottavat arvion mukaan sähköä enemmän uusiutuvalla energialla ja vesivoimalla sekä vähemmän ydinvoimalla, kaasulla ja kivihillillä kuin kahden asteen tavoitteen toteutuminen edellyttäisi. Osakesalkkussamme nykyomistuksilla olisi vuonna 2020 noin tuplasti enemmän uusiutuvan energian kapasiteettia, kuin mitä kahden asteen skenaario minimissään edellyttäisi,

ja kivihilltä puolestaan olisi murto-osa siitä, mitä skenaarioon mahtuisi.

Fossiilisten polttoaineiden osalta osakesalkkussamme on kivihillen ja maakaasun tuotantoa vähemmän ja öljy-yhtiöitä suunnilleen saman verran kuin kahden asteen tavoite edellyttäisi, eli kokonaisuudessaan sijoituksemme ovat linjassa tavoitteen kanssa. Arviossa on huomioitu paljonko fossiilisia polttoaineita voi enintään käyttää vuoteen 2020 mennessä sekä niitä valmistavien yhtiöiden osuus suhteessa sijoitussalkun kokoon.

Autoteollisuuden osalta osakesalkkussamme on tavoitteeseen nähden liian vähän matalahiilisiä teknologiota (hybridi, sähkö) hyödyntäviä autonvalmistajia ja vastaavasti liian paljon polttomootoriautoja valmistavia yrityksiä. Näin ollen sijoitukset eivät ole linjassa kahden asteen tavoitteen kanssa. Autoteollisuudessa haaste koskee tällä hetkellä kaikkia suuria globaaleja autonvalmistajia: yksikään suurista autonvalmistajista ei tällä hetkellä eikä vuoteen 2020 asti tehtyjen suunnitelmien mukaan ole linjassa tavoitteen kanssa.

KESTÄVÄN KEHITYKSEN JA ILMASTONMUUTOKSEN RATKAISUIHIN LIITTYVÄN LIIKETOIMINNAN OSUUS SUORAN OSAKESALKUN YRITYSTEN LIIKEVAIHDOSTA (KPI)	31.12.2016	31.7.2016
Kestävän kehityksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakesijoitusten vuosiliikevaihdosta	5,7 %	6,0 %
Sijoitukset kestävään kehitykseen (Suorat osakesijoitukset listattuihin yrityksiin, joiden liiketoiminnasta n. 50 % tai enemmän liittyy kestävään kehityksen ratkaisuihin)	520 milj. euroa	
Ilmastonmuutoksen ratkaisuihin liittyvän liiketoiminnan osuus suorien listattujen osakesijoitusten vuosiliikevaihdosta	3,2 %	2,9 %
Sijoitukset ilmastonmuutoksen ratkaisuihin (Suorat osakesijoitukset listattuihin yrityksiin, joiden liiketoiminnasta n. 50 % tai enemmän liittyy kestävään kehityksen ratkaisuihin)	129 milj. euroa	

Tavoitteena kaksinkertaistaa sijoitukset kestävään kehitykseen

Näkemyksemme mukaan ilmastonmuutokseen liittyy sijoittajan kannalta paitsi riskejä myös mahdollisuuksia. Ilmastonmuutos avaa uusia liiketoimintamahdollisuuksia muun muassa yrityksille, jotka tuottavat energiatehokkaita tai puhtaan teknologian ratkaisuja ja pyrkivät siten vaikuttamaan ilmastonmuutoksen hillitsemiseen tai siihen sopeutumiseen. Etsimme aktiivisesti sijoituskohteita, joiden liiketoiminta liittyy esimerkiksi uusiutuvaan energiaan, puhtaaseen veteen tai resurssitehokkuuden parantamiseen. Yritykset, jotka tuottavat liiketoiminnassaan ratkaisuja globaaleihin haasteisiin, voivat kasvaa markkinoita nopeammin ja siten olla myös hyviä sijoituskohteita.

Selvitimme vuonna 2016, miten suuri osuus suorien listattujen osakesijoitustemme vuosiliikevaihdosta tulee ilmastonmuutokseen ja laajemminkin kestävään

kehitykseen liittyvistä ratkaisuista. Ilmastonmuutoksen ratkaisuihin liittyvä liiketoiminta sisältää mm. uusiutuvan energian ja energiatehokkuuden parantamiseen tähtäävän teknologian. Näiden osuus vuoden lopussa oli 3,2 prosenttia sijoituskohteenaamme olevien yritysten liikevaihdosta. Sijoitusten arvolla mitattuna sijoituksemme ilmastonmuutoksen ratkaisuihin oli 129 miljoonaa euroa.

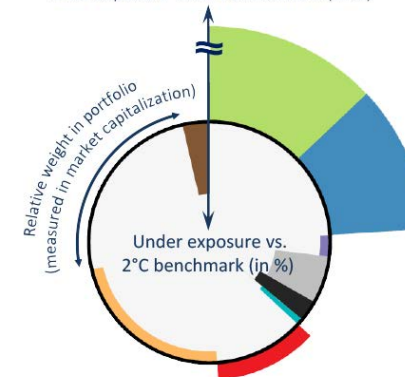
Kestävän kehityksen ratkaisuihin lasketaan mukaan mm. ravitsemukseen, tarttuvien tautien ehkäisyyn, vesihuoltoon ja koulutukseen liittyvä liiketoiminta. Näiden osuus oli vuoden lopussa 5,7 prosenttia sijoituskohteidemme liikevaihdosta. Tämä on huomattavasti enemmän kuin vertailuindeksillämme, jossa osuus oli ainoastaan 3,6 prosenttia kestävään kehityksen liikevaihtoa. Sijoitimme kestävään kehitykseen 520 miljoonaa euroa.

Ilmastoperiaatteissa asettamamme tavoite on kaksinkertaistaa sijoitukset kestä-

Ilmarisen osakesalkun vertailu kahden asteen tavoitteeseen vuonna 2020

ILMARINEN EQUITIES PORTFOLIO

Over exposure vs. 2°C benchmark (in %)



2°C MISALIGNMENT IN %

	Ilmarinen Equities	Ilmarinen Equities	Ilmarinen Equities
Renewables	122.6%	Electric	-85.9%
Hydro	188.7%	Hybrid	-54.4%
Nuclear	-10.3%	ICE	18%
Gas	-57%	Gas production	-11.9%
Coal	-65.2%	Oil production	-1.7%
		Coal production	-75.2%

(Lähde: 2° Investing Initiative)

vään kehitykseen vuoteen 2020 mennessä, sillä edellytyksellä, että myös sijoitusten taloudelliset kriteerit täyttyvät (tavoite 12 prosenttia). Tämä edellyttää meiltä uusien sijoitusmahdollisuuksien aktiivista etsimistä ja tunnistamista, mikä on yksi vastuullisen sijoittamisen painopistealueistamme vuonna 2017.

Kiinteistösijoittamisen ilmastovaikutukset

Rakennetulla ympäristöllä on merkittäviä ilmastovaikutuksia, jotka on otettava huomioon rakennuksen kehitysnäkymiä arvioitaessa. Vuonna 2016 selvitimme rakennuttamisen hiilijalanjäljen (CRE 4), jonka toteuma oli 137 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia per investoitu miljoona euroa. Hiilijalanjälki koostui kaikkiaan seitsemän asunto-kohteen rakentamisen päästövaikutuksesta. Luvuissa on mukana asuntorakentamiseen sisältyvien pysäköintiratkaisujen rakentamisesta aiheutuneet päästöt.

Nykyisen kotimaisen suorien kiinteistö-sijoitustemme hiilijalanjälki (CRE 3) vuonna 2016 oli 36 kg hiilidioksidiekvivalenttia neliometriä kohden. Luku sisältää kasvihuonekaasupäästöt, jotka muodostuvat kiinteistökannan energiankulutuksesta (sähkön, lämmön ja mahdollisen kaukojäähdytyksen kulutus). Tavoitteenamme on pienentää kiinteistökantamme hiilijalanjälkeä 10 prosenttia vuoteen 2020 mennessä vuoden 2015 tasosta ja 20 prosenttia vuoteen 2025 mennessä.

Lisäksi olemme laskeneet vuonna 2016 alkaneiden asuntorakennuskohteiden elin-

kaaren aikaisen hiilijalanjäljen, johon sisältyi rakentamisen lisäksi rakennuksen käytön aikaiset (laskennassa käytetty käyttöikä 50 vuotta) sekä purkuvaiheen päästöt. Hiilijalanjälkimittaukset auttavat meitä etsimään toimenpiteitä, joilla rakentamisen kasvihuonepäästöjä voisi pienentää. Uskomme rakennusten hiilijalanjäljen vaikuttavan myös käyttäjien valintoihin.

Suurin osa rakennuksen koko elinkaaren hiilijalanjäljestä aiheutuu käytön aikana, mutta valtaosa käytön aikaisiin kasvihuonepäästöihin vaikuttavista valinnoista tehdään jo rakentamisen aikana. Rakennusten käytössä ja ylläpidossa suurimmat ilmastovaikutukset on energiankulutuksella. Uudisrakennushankkeiden yhteydessä teemme energiasimuloinnit ja kartoitamme uusiutuvan energian, erityisesti maalämmön, potentiaalia ja kannattavuutta rakennusten energianlähteenä.

Vuonna 2016 asensimme Helsingin suurimman kiinteistökohtaisen aurinkovoimalan oman toimitalomme katolle. Se tuottaa parhaimmillaan neljänneksen, ja vuositasolla yli 5 prosenttia kiinteistön kokonaiskulutuksesta. Aurinkoenergian käyttöönottoa selvitetään myös muissa Ilmarisen kiinteistöissä. Seuraamme myös rakennusalan toimijoiden kokemuksia eri vähäpäästöisistä rakennusmateriaaleista, kuten puusta, omaa rakennesuunnitteluamme varten.

UUDISRAKENTAMISEN HIILIJALANJÄLKI (7 ASUNTOKOHDETTA VUONNA 2016) (CRE4)	2016
Hiilijalanjälki neliometriä kohti, kg CO ₂ e / netto-m ² , päästöt	462
Hiilijalanjälki neliometriä kohti, kg CO ₂ e /huoneisto-m ² , päästöt	608
Rakentamisen kasvihuonepäästöt suhteessa vuotuisen liikevaihtoon t CO ₂ e/miljoonaa euroa	137

KIINTEISTÖSIJOITUSTEN HIILIJALANJÄLKI (KOTIMAISET SUORAT KIINTEISTÖSIJOITUKSET) (CRE3/KPI)	2016
Kotimaiset suorat kiinteistösijoitukset hiilijalanjälki kg CO ₂ e/m ²	36
<i>Ostoenergialle on määritetty päästökertoimet; sähkölle valtakunnallinen ja kaukolämmölle ja -jäähdytykselle paikallisen tuotantojakauman mukaisesti (location based).</i>	

VAIKUTUKSET RAKENNETTUUN YMPÄRISTÖÖN

Ilmarinen on yksi Suomen suurimpia kiinteistösijoittajia sekä merkittävä rakennuttaja ja kiinteistöpalveluiden tilaaja. Meillä on kiinteistövarallisuutta Suomessa yhteensä 3,2 miljardin euron edestä. 22 prosenttia omistamistamme kiinteistöistä on asumiskäytössä ja 78 prosenttia on erilaisia toimintiloja. Rakennusten ympäristövaikutukset ja rakennetun ympäristön suunnittelu ja käyttö ovat keskeisiä yhteiskunnan hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Sijoitamme resurssitehokkaisuun ja käyttäjille terveellisiin ja turvallisiin rakennuksiin, jotka sijaitsevat hyvien joukkoliikenneyhteyksien päässä. Rakennuttamistoiminnallamme ja tilaamillamme kiinteistöpalveluilla on myös työllistävä ja yhteiskunnan verotuloa kartuttava vaikutus.

Vuonna 2016 käynnistimme mittavan asuntorakentamisohjelman, jonka tavoitteena on rakentaa tuhat uutta vuokra-asuntoa pääkaupunkiseudulle, kehyskuntiin sekä

Tampereelle. Rakennustyöt on jo aloitettu 600 asunnon osalta. Investoinnin on mahdollistanut väliaikainen laki, joka sallii velkarahoituksen käyttämisen myös täysin omistetuissa uusissa vuokra-asuntokohteissa.

Sijoitusstrategiamme mukaisesti jatkamme kiinteistösijoitusten hajauttamista myös ulkomaille. Vuoden aikana sijoitimme toimistokiinteistöihin Frankfurtissa, Berliinissä ja Amsterdamissa.

Vuonna 2016 teetimme diplomityön vastuullisesta kiinteistösijoittamisesta. Tutkimuksessa tarkasteltiin vastuullisuuden integroimista kiinteistösijoittamisen eri prosesseihin, vastuullisen lähestymistavan hyötyjä ja heijastevaikutuksia kiinteistösijoittamisessa sekä vastuullisuuden mittaamista ja todentamista.

Kiinteistöjen ylläpito ja kunnostus

Toiminnassamme huomioimme rakennusten koko elinkaaren. Ylläpidämme kiinteistöjä ta-

ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN ENERGIINTENSITEETTI, SUORAT KOTIMAISET KIINTEISTÖSIJOITUKSET (CRE1)	2016	2015 *)
Asuntojen energiankulutus kWh/m ² /v	136	142
Toimitilojen energiankulutus kWh/m ² /v	174	173
*) Vertailuvuoden 2015 luvut poikkeavat vuoden 2015 raportissa esitetyistä, koska vuoden 2015 sääkorjausta on muutettu.		

ILMARISEN OMISTAMIEN KIINTEISTÖJEN VESI-INTENSITEETTI, SUORAT KOTIMAISET KIINTEISTÖSIJOITUKSET (CRE2)	2016	2015
Asuntojen vedenkulutus m ³ /m ²	1,03	1,07
Toimitilojen vedenkulutus m ³ /m ²	0,24	0,28

ENERGIANSÄÄSTÖTOIMENPITEIDEN LASKENNALLINEN VAIKUTUS KIINTEISTÖJEN ENERGIANKULUTUKSEEN (KPI)	2016	2015
Energiansäästötoimenpiteiden laskennallinen vaikutus energiankulutukseen MWh/v	2 020	1 099

valla, joka säilyttää niiden arvon. Edistämme rakennusten energiatehokkuutta ja pienenämme ympäristöä kuormittavia vaikutuksia kuten veden käyttöä.

Etsimme kiinteistöjen ylläpitoon aina parasta osaamista. Vuonna 2016 otimme käyttöön uuden kiinteistöjohtamismallin, jossa jaoin palvelukokonaisuuden pienempiin osiin ja siirryimme yhdestä kiinteistöjen ylläpidosta ja vuokrauksesta vastanneesta palveluntarjoajasta useampiin eri aloihin erikoistuneisiin asiantuntijapalveluihin. Esimerkiksi energia-asioden johtaminen otettiin kiinteistöjen ylläpidossa omaksi osa-alueekseen, jota hallinnoi nyt energiamanageri. Vuoden aikana teetimme jokaiselle kiinteistölle energiatehokkuuden pitkän tähtäimen suunnitelman (energia-PTS), jolla energiansäästötoimenpiteet saadaan

entistä paremmin hallintaan ja energia-asioden huomioiminen varmistetaan kaikkien korjaustoimenpiteiden yhteydessä. Päivittäisen energiankäytön hallintaa tehostimme liittämällä merkittävimmät kiinteistöt energiamanagerin etähallintaan.

Vuonna 2016 päättyneellä energiatehokkuussopimuskaudella ylitimme energiansäästötavoitteemme niin toimitilakiinteistöjen kuin asuin-kiinteistöjen osalta noin 30 prosentilla. Toimitilakiinteistöissä teimme energiansäästötoimenpiteitä vuosina 2008-2016 kaikkiaan 8 600 MWh:n edestä. Asuin-kiinteistöissä kauden säästötulos oli 4 200 MWh. Vuonna 2016 energiansäästötoimenpiteitä tehtiin kaikkiaan 2 020 MWh verran.

Energiansäästö on seurausta pitkäjänteisestä energiatehokkuuden parantamisesta tähtäävästä toiminnasta. Olemme siirtäneet

toimitilakiinteistöjämme kaukojäähdytykseen siellä missä se on ollut mahdollista, vaihtaneet ilmanvaihto- ja valaistusjärjestelmiä tehokkaampiin ja panostaneet kiinteistöjen automaatiojärjestelmiin. Asuntopuolella säästöt ovat seurausta pääosin laajemmista perusparannushankkeista, joissa energiatehokkuuden parantaminen on ollut tärkeässä roolissa. Esimerkiksi vesikatkoja, ikkunoita ja talotekniikkaa on uusittu, ulkovalaistuksen ja yleisten tilojen valaistuksen energiatehokkuutta parannettu, vedenkulutuksen huoneistokohtaista mittaamista lisätty ja vesikalusteiden virtaamia säädetty.

Olemme mukana myös uudessa energiatehokkuussopimuksessa, ja vuoteen 2025 mennessä on tavoitteena saavuttaa vielä 10,5 prosentin lisäsäästöt.

Rakennuttaminen

Olemme pitkäjänteinen ja vastuullinen rakennuttaja, ja kestävä rakentaminen on meille vastuullista rakentamista. Rakennuttamista ohjaavat suunnitteluohjeemme, joissa on huomioitu mm. rakennusten pitkä käyttöikä sekä materiaali- ja energiatehokkuus. Kiinteistöjen rakennuttamisessa etsimme aina parasta osaamista ja valitsemme yhteistyökumppanit hankekohtaisesti.

Edellytämme toimitilojen rakennuttamisessa vähintään LEED-kulta tai vastaavaa ympäristöluokitusta. Luokitus asettaa tiukat vaatimukset esimerkiksi rakennusmateriaalien valinnalle, energiatehokkuudelle, veden kulutukselle, sisäilman laadulle ja rakennuksen sijainnille.

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

Merkittävänä rakennuttajana ja kiinteistösijoittajana Ilmarinen pitää tärkeänä huolehtia omalta osaltaan harmaan talouden ehkäisemisestä rakennusalaalla. Meillä on käytössämme omat toimintaohjeet harmaan talouden torjumiseksi, joita sovelletaan kaikissa uudisrakennuskohteissamme sekä peruskorjaus- ja perusparannuskohteissa ja se koskee kaikkia yhteistyökumppaneitamme niin tavarahankintoja kuin palveluitakin. Harmaan talouden torjuntavelvoitteet päivitettiin vuonna 2016, ja ne löytyvät [verkko-sivuiltamme](#).

Olemme mukana kehittämässä kiinteistö- ja rakennusalan vastuullisia käytäntöjä esimerkiksi osallistumalla rakennusalan järjestön RAKLIn työryhmiin ja julkiseen keskusteluun. Rakennuttamisessa seuraamme myös työterveyttä ja turvallisuutta kartoitta via mittareita.



HOUKUTTELEVA TYÖNANTAJA

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

ENERGISOIVA TYÖYHTEISÖ

Ilmarisen johto on sitoutunut työyhteisön kehittämiseen. Tästä konkreettinen esimerkki on se, että johdon tulospalkkiot on sidottu henkilöstön ilmapiirikyselystä koottuun energisoiva työyhteisö -indeksiin. Vuonna 2016 indeksin tulos oli 3,6 (asteikolla 1–5). Energisoivan työyhteisön vahvistamiseen liittyvät toimenpiteet on koottu kehitysohjelmaan, jossa on hyvin kattava kirjo toimenpiteitä – aina johtamisjärjestelmän tarkistamisesta toimintaperiaatteiden arvopohjaiseen kirkastamiseen sekä liikunnan ja hyvän ravinnon valintoihin.

Haluamme olla esikuva siinä, kuinka työ ja työyhteisö voivat tukea ihmisen vireyttä. Tätä tavoitetta tukee mm. uudistunut toimitilamme, jonka saimme kokonaisuudessaan käyttöön keväällä 2016. Monitoimitila tarjoaa ratkaisuja, jotka sopivat erilaisiin työtilanteisiin. Sen keskeisiä tavoitteita on tukea vireyttä ja hyvinvointia sekä edistää vuorovaikutusta ja jatkuvan parantamisen kulttuuria. Uusien toimitilojen ja entistä parempien mobiilivälineiden myötä työskentelystämme on tullut yhä enemmän paikasta riippumatonta, ja myös etätö on lisääntynyt.

Vaikka muutos omasta työhuoneesta avoimiin monitoimitiloihin oli suuri, on henkilöstömme ottanut uudet tilat hyvin omakseen. Henkilöstökyselyssä ”Työtilamme ovat tarkoituksenmukaiset” -väittämä sai keskiarvon 3,8 (asteikolla 1–5). Erityisen tyytyväisiä henkilöstömme on siihen, että

työkaverit ovat lähellä ja tieto kulkee. Myös tilojen avaruus, valoisuus ja siisteys saivat kiitosta.

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

Henkilöstön kokemus työyhteisöstä hyvällä tasolla

Energisoiva työpaikka edellyttää toimivaa ja osallistavaa yrityskulttuuria, hyvää johtamista ja myös kykyä johtaa itseään. Näitä mittaamme vuosittain tehtävällä ilmapiirikyselyllä. Vuonna 2016 kyselyn kokonaistulos oli edellisvuoden tapaan kohtuullisen hyvällä tasolla, kokonaisindeksi oli 3,8 (asteikolla 1–5). Työyhteisemme vahvuuksia on edelleen voimakas sitoutuminen (4,0) ja se, että työ koetaan merkitykselliseksi (4,1). Työntekijät arvostavat myös mahdollisuutta oppimiseen ja kehitykseen, josta arvosana oli 3,8.

Ilmapiirikyselyn tulosten perusteella esimiesten alaisiltaan saama arvio johtamisperiaatteiden toteutumisesta pysyi vuonna 2016 hyvällä tasolla ja sai keskiarvosanan 3,9. Erityisen hyvää palautetta esimiehet saivat oikeudenmukaisuudesta ja onnistumisen tukemisesta, joissa arviot olivat yli 4. Lisäksi henkilöstö saa kyselyssä kertoa näkemyksensä siitä, kuinka osallistavana ja luotettavana he pitävät Ilmarisen johto-

ILMARISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS (G4-LA1)	2016	2015
Uudet työsuhteet	61	41
Päätyneet työsuhteet	51	48
Vakituisen henkilöstön lähtövaihtuvuus, %	6	6
Uudet työsuhteet / vakituiset	18	16
Päätyneet työsuhteet / vakituiset	33	30

ILMARISLAISTEN KESKIMÄÄRÄINEN ELÄKKEELLEJÄÄMISIKÄ	2016	2015
Keskimääräinen eläkeellejäämisikä	63,8	63,3

ryhmää. Tämä tulos säilyi samalla tasolla kuin edellisvuonna 3,3:ssa, mikä oli kyselyn osa-alueista heikoin. Olemmekin ryhtyneet toimenpiteisiin luottamuksen vahvistamiseksi ja mm. kehittäneet johtoryhmän viestintää entistä avoimempaan ja nopeampaan suuntaan ottamalla käyttöön lyhyet videoyhteenvedot viikoittaisten johtoryhmäkokousten aiheista.

Kehittämiskohteiksi vuodelle 2017 olemme tunnistaneet ketterän ja keskustelevan toimintakulttuurin vahvistamisen, sisäisen liikkuvuuden lisäämisen sekä esimiestyön ja johtamisen laadun parantamisen niin, että se on tasaisen korkeata kaikissa toiminoissa. Lisäksi työvälineet vaativat jatkuvaa parantamista.

Kaiken kaikkiaan henkilöstömme viihtyy meillä hyvin: ilmarislaisuus kestää keskimäärin 14 vuotta. Vuonna 2016 vakituisen henkilöstömme lähtövaihtuvuus oli 6,1 prosenttia. Eläkkeelle työntekijämme jäivät keskimäärin 63,8-vuotiaina. Eläkkeellejäämisiän lasken-

nassa otamme huomioon vanhuuseläkkeiden lisäksi työkyvyttömyyseläkkeet.

Vuonna 2016 olimme yhteistyökumppanina mukana Vastuullinen kesäduuni-kampanjassa, ja toimitusjohtaja Timo Ritakallio oli kampanjan suojelija. Kampanjassa sitouduimme tarjoamaan kesätyöntekijöille kunnollisen perehdytyksen, tasavertaisen kohtelun ja kohtuullisen palkan. Näkemyksemme mukaan työeläkeyhtiöllä on suuri vastuu myös tulevaisuuden työntekijöistä ja lähtemällä mukaan kampanjaan halusimme osoittaa, miten monipuolinen työympäristö eläkeyhtiö on. Tarjosimme kesätyötä yhteensä 27 kesätyöntekijälle, joiden toimenkuva ulottui sijoitusanalytiikan tehtävistä asiakaspalveluun, eläkekäsittelyyn ja kuntoutukseen.

Kokemukset kesätyöntekijöistä olivat erittäin hyviä, ja kesäksi 2017 rekrytoimme jälleen kymmeniä kesätyöntekijöitä. Myös kesätyöntekijät olivat tyytyväisiä Ilmariseen työantajaan. Osana Vastuullinen kesäduuni

ENERGISOIMME TYÖYHTEISÖMME -INDEKSI (ASTEIKOLLA 1-5) (KPI)	2016	2015
Energisoimme työyhteisöme -indeksin tulos	3,6	3,6

ILMARISEN HENKILÖSTÖN RAPORTOIMAT KOULUTUSTUNNIT (H/HLÖ) (G4-LA9)	2016	2015
Keskimääräiset koulutustunnit, koko henkilöstö	19	13
Keskimääräiset koulutustunnit, naiset	21	15
Keskimääräiset koulutustunnit, miehet	16	10
Keskimääräiset koulutustunnit, johtoryhmä	8	8
Keskimääräiset koulutustunnit, keskijohto	13	12
Keskimääräiset koulutustunnit, ryhmäesimiehet	20	13
Keskimääräiset koulutustunnit, toimihenkilöt ja asiantuntijat	19	19

-kampanja toteutetussa kyselyssä kesätyöntekijämme antoivat yleisen tyytyväisyyden arvosanaksi keskimäärin 3,8 (asteikolla 1–4), mikä oli selvästi enemmän kuin kampanjassa mukana olleissa yrityksissä keskimäärin. Erityisen tyytyväisiä kesätyöntekijämme olivat mm. oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumiseen.

Liikuttaja tukee hyvää virettä

Osa työyhteisön energisointia on liikuttajan palkkaaminen. Palkkasimme liikuttajan alun perin kesätöihin, mutta kokemukset olivat niin hyviä, että kokeilua päätettiin jatkaa vuodella. Liikuttaja innostaa Ilmarisen henkilöstöä huolehtimaan omasta hyvinvoinnistaan liikunnan ja oikean ravitsemuksen avulla. Keinoina ovat esimerkiksi henkilökohtaiset opastukset, taukoliikuntatuokiot sekä luennot ja liikuntahetket tiimeille. Kokemuksemme mukaan oma liikuttaja on

onnistunut saamaan liikkeelle myös sellaisia henkilöitä, joille liikunta ei ole luontainen osa arkea – toisin kuin esimerkiksi perinteiset liikuntasetelit, joita innokkaimmin hyödyntävät ne henkilöt, jotka liikkuisivat muutenkin. Liikuttajan palkkaaminen onkin Ilmariselle strateginen teko: tavoitteenamme on näyttää, että työ ja työyhteisö voivat olla energian lähde.

Panostamme myös ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon merkittävästi ja yksi seuraamistamme mittareista on henkilöstön terveysprosentti, joka kertoo sen, kuinka suuri osa henkilöstöstämme ei ollut päiväkään pois töistä sairauden vuoksi. Vuonna 2016 tämä osuus oli noin puolet henkilöstöstä.

Osaamisen kehittäminen jatkuvaa

Ilmarisessa suositeltavat osaamisen kehittämisen keinot perustuvat ajatukseen, että noin 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu

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

Kaikki uudet työntekijät käyvät tulokasvalmennuksessa, jossa Ilmarisen johtajat avaavat Ilmarisen roolia osana työeläkejärjestelmää, tuotteita ja palveluita, johtamista ja henkilöstöpolitiikkaa ja muita liiketoimintamme tärkeitä teemoja. Vuonna 2016 tulokkaat antoivat valmennuksille keskiarvon 4,3 (asteikolla 1-5). Uusille esimiehille on tulokasvalmennuksen lisäksi räätälöity esimiesperehdytys. Ensimmäistä kertaa esimiestehtäviin siirtyviä esimiehiä tuetaan myös tarvittaessa ulkopuolisella coachilla. Kaikilla ilmarislaisilla on lisäksi mahdollisuus sisäiseen mentorointiin. Vuoden aikana järjestimme kaikille ilmarislaisille koulutusta mm. Code of Conductista, tietoturvasta sekä uudesta O365-pilviympäristöstä. Koulutimme henkilöstöämme myös vuoden

2017 eläkeuudistukseen liittyvissä asioissa ja järjestimme mm. esiintymisvalmennusta.

Työntekijämme käyttivät keskimäärin hieman alle kolme työpäivää erilaisiin koulutuksiin vuonna 2016. Luvussa ovat mukana vain henkilötietojärjestelmään erikseen tallennetut koulutukset; lisäksi henkilöstöme osallistuu paljon ulkopuolisten tahojen järjestämiin koulutuksiin ja seminaareihin, jotka eivät välttämättä näy tilastossa.

MONIMUOTOISUUDEN EDISTÄMINEN

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

Vuonna 2016 teimme ensimmäistä kertaa yhdistetyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, joka hyväksyttiin johtoryhmässä vuoden 2017 alussa. Suunnitelman on valmistellut HR-osasto yhdessä päälluottamusmiesten ja toimihenkilöyhdistyksen nimeämän tasa-arvovaltaavan kanssa, ja se laaditaan vuosittain. Suunnitelmassa on arvioitu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista iän, sukupuolen, perhesuhteiden, alkuperän ja kansalaisuuden, kielen, uskonnon, mielipi-

**ILMARISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ
TYÖSUHTEEN JA TYÖSOPIMUKSEN SEKÄ
SUKUPOULEN MUKAAN JAOTELTUNA (G4-10)**

	2016	2016 %	2015	2015 %
Henkilöstön määrä				
Vakituiset työsopimukset, yhteensä	540	91 %	542	95 %
Vakituiset työsopimukset, naiset	351	65 %	357	66 %
Vakituiset työsopimukset, miehet	189	35 %	185	34 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, yhteensä	501	93 %	492	91 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, naiset	321	64 %	316	64 %
Vakituiset kokoaikaiset työsuhteet, miehet	180	36 %	176	36 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, yhteensä	39	7 %	50	9 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, naiset	30	77 %	41	82 %
Vakituiset osa-aikaiset työsuhteet, miehet	9	23 %	9	18 %
Määräaikaiset työsopimukset, yhteensä	52	9 %	31	5 %
Määräaikaiset työsopimukset, naiset	40	77 %	19	61 %
Määräaikaiset työsopimukset, miehet	12	23 %	12	39 %

**ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA
HALLINTOELINTEN SUKUPUOLIJAKAUMA
(G4-LA12)**

	Yhteensä (lkm)	Naisten osuus	%	Miesten osuus	%
Koko henkilöstö	592	391	66 %	201	34 %
Toimihenkilöt ja asiantuntijat	513	343	67 %	170	33 %
Ryhmäesimiehet	31	23	74 %	8	26 %
Keskijohto	40	21	53 %	19	48 %
Johtoryhmä	8	4	50 %	4	50 %
Hallitus	16	5	31 %	11	69 %
Hallintoneuvosto	27	7	26 %	20	74 %

**ILMARISEN HENKILÖSTÖN JA
HALLINTOELINTEN
IKÄJAKAUMA (G4-LA12)**

	Alle 30-vuotiaiden osuus (%)	30-50 -vuotiaiden osuus (%)	Yli 50 -vuotiaiden osuus (%)
Henkilöstö	7 %	51 %	42 %
Hallitus	0 %	19 %	81 %
Hallintoneuvosto	0 %	22 %	78 %

teen, poliittisen toiminnan, ay-toiminnan, terveydentilan ja seksuaalisen suuntautumisen suhteen. Tärkeimmiksi kehittämisalueiksi on valittu henkilöstön kehittymismahdollisuudet, rekrytointiprosessin arviointi monimuotoisuuden näkökulmasta sekä naisten ja miesten palkkaerojen kaventaminen.

Ilmarisen monimuotoisuus on toistaiseksi kehittynyt suhteellisen hitaasti henkilöstön matalan vaihtuvuuden vuoksi. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu kuitenkin varsin hyvin. Ilmarisen johtotehtävissä naisia on enemmän kuin miehiä: johtoryhmän jäsenistä tasan puolet on naisia ja keskijohdosta naisia on 53 prosenttia. Ryhmäesimiestäsoilla naisia on peräti 74 prosenttia. Naisten osuus johtotehtävissä on edellisvuodesta kasvanut; sen sijaan koko henkilöstön sukupuolijakauma on ennallaan, kaksi kolmasosaa työntekijöistämme on naisia ja yksi kolmasosa miehiä. Myös hallintoelimiissä naisten osuus on kasvanut. Ilmarisen hallituksessa naisia on 31 prosenttia ja hallintoneuvostossa 26 prosenttia.

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

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

Taulukoissa on kuvattu Ilmarisen henkilöstön määrää ja jakautumista työsuhteen, työsopimuksen, sukupuolen, iän ja organisaatiotason mukaan. Vuoden 2016 lopussa Ilmarisen vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärä oli 592 ja koko henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta.

PALKKAUKSEN JA PALKITSEMISEN OIKEUDENMUKAISUUS

Ilmarisen palkka- ja palkkiopolitiikasta ja -järjestelmistä päättää Ilmarisen hallitus. Palkitsemisjärjestelmä uudistettiin vuonna 2015 ja sen periaatteet on kuvattu palkka- ja palkkioselvityksessä, joka julkaistaan [verkkosivuillamme](#).

Hallituksen linjauksen mukaan Ilmarisen palkkaus on kilpailukykyistä, oikeudenmukaista ja tasa-arvoista sekä ohjaavaa ja kannustavaa. Palkitsemista ohjaa osaltaan myös kollektiivisesti neuvoteltu vakuutusalan työehtosopimus, jonka piiriin kuuluu keskijohto ja johtoryhmän jäseniä lukuun ottamatta koko henkilöstö eli 92 prosenttia kaikista ilmarislaisista. (G4-11)

Palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmien tehtävänä on kannustaa henkilöstöä ja johtoa sitoutumaan Ilmariseen sekä motivoida strategisten tavoitteiden saavuttamiseen ja arvojen toteutumiseen. Tavoitteemme on, että palkkaus perustuu toimen vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoritukseen ja pätevytyteen. Tämä vahvistaa palkkauksen oikeudenmukaisuutta – muun muassa naisten ja miesten tasa-arvon näkökulmasta. Olemme asettaneet tavoitteeksemme, että palkkaero miesten ja naisten välillä kapenee. Palkkaerot johtuvat pääsääntöisesti siitä, että naisten ja miesten välillä on eroja tehtävien vaativuudessa. Erityisesti tämä näkyy johtoryhmän kohdalla. Johtoryhmän neljästä naisesta kolme vastaa tukifunktiosta.

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

Ylimmän johdon, hallituksen ja hallintoneuvoston jäsenten palkitseminen

Raportoimme vuosittain Ilmarisen hallintoelinten jäsenille maksetut palkkiot sekä ylimmälle johdolle maksetut palkat ja palkkiot ja lisäeläke-etuudet verkkosivuillamme julkaistavassa [palkitsemisraportista](#).

Ilmarisen yhtiökokous päätti vuonna 2016 pitää hallintoneuvoston palkkiot ennallaan. Ilmarisen hallintoneuvoston puheenjohtajan vuosipalkkio on 5 000 euroa, varapuheenjohtajan 3 800 euroa sekä jäsenten 2 500 euroa. Hallintoneuvoston kokousten ja valvontatilaisuuksien kokouspalkkiot ovat 500 euroa. Poissaolo hallintoneuvoston kokouksesta pienentää vuosipalkkiota 750 euroa/poissaolo. Hallintoneuvosto kokoontui kaksi kertaa vuonna 2016.

Ilmarisen hallituksen palkkioista päätetään hallintoneuvosto. Hallituksen palkkiot säilyivät vuonna 2016 ennallaan. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 38 000 euroa, varapuheenjohtajan 27 000 euroa, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan puheenjohtajan 20 000 euroa, jäsenten 16 000

ILMARISEN NAIS- JA MIESTYÖNTEKIJÖIDEN PALKKOJEN SUHDE (G4-LA13 / KPI)

	2016	2015
Naisten keskimääräinen palkka miesten palkoista, johtoryhmä (poislukien toimitusjohtaja) %	78	79
Naisten keskimääräinen palkka miesten palkoista, koko muu henkilöstö, %	75	74

euroa ja varajäsenten 13 000 euroa. Hallituksen ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokouspalkkio on 500 euroa. Tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnan kokouspalkkio on 750 euroa. Hallitus kokoontui 13 kertaa vuonna 2016.

Vuonna 2016 Ilmarisen toimitusjohtaja Timo Ritakallio sai kuukausipalkasta luontoisuineen, vuosipalkkiosta ja johdon pitkän aikavälin palkkiosta koostuvaa ansiota yhteensä 812 302,79 euroa. Lisätietoja ylimmän johdon ja hallintoelinten palkitsemisesta löytyy vuoden 2016 palkitsemisraportista.

LIIKETOIMINNAN EETTISET PERIAATTEET

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

COMPLIANCE

Ilmarisella on päätoiminen compliance officer. Compliance officerin tehtävänä on tukea johtoa ja hallitusta luotettavan hallinnon järjestämisessä sekä varmistaa sääntelyn noudattaminen yhtiössä. Compliance officer kuuluu hallinnollisesti lakiasianjohtajan alaisuuteen, mutta raportoi toiminnastaan suoraan hallitukselle, tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnalle ja toimitusjohtajalle – säännönmukaisesti ja tarvittaessa tilanteen mukaan. Hallitus vahvistaa vuosittain compliance-toimintasuunnitelman ja seuraavan toteutumista.

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

Code of Conduct -periaatteet on vahvistanut Ilmarisen hallitus. Ne sekä toimintaamme koskevat julkiset periaatteet ja linjaukset löytyvät verkkosivuiltamme. Linjauksia on tehty mm. sisäpiiriasioista, sisäisestä valvonnasta, hankintaperiaatteista ja lahjonnan vastaisista periaatteista, sponsoroinnista sekä tietojen käsittelystä. (G4-56)

Code of Conduct -periaatteiden ja tarkempien liiketoimintaperiaatteiden noudattaminen koskee koko henkilöstöä. Vuoden 2016 aikana jokainen töissä oleva ilmarislainen suoritti Code of Conduct -koulutuksen. Osallistujien kokonaismäärä oli 560 (95 prosenttia henkilöstöstä), mutta kun perhe- ja muilla pidemmillä vapailta olevat lasketaan pois, osallistumisprosentti oli käytännössä täydet sata. Koulutukset kuuluvat pakollisena osana uusien työntekijöiden perehdytykseen. Lisäksi compliance officer antaa tarpeen mukaan syventävää koulutusta ja tulkinta-apua liiketoimintaperiaatteisiin liittyvissä käytännön kysymyksissä. (G4-SO4)

Myös Ilmarisen hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnalle järjestettiin vuonna 2016 Code of Conduct -koulutus-tilaisuus. Tilaisuudesta tehty koulutusvideo lähetettiin kaikille hallituksen jäsenille, ja 93 prosenttia hallituksen jäsenistä osallistui koulutukseen joko valiokunnan kokouksessa tai sähköisesti. (G4-SO4)

Vuonna 2016 Ilmarisen compliance officer arvioi yhtiön kokonaisriskitason compliance-riskien osalta kohtalaiseksi. Ilmarinen ei saanut vuoden 2016 aikana lainsäädännön tai säännösten rikkomiseen liittyviä sakkoja tai ei-rahallisia sanktioita. (G4-EN29, G4-SO8)

Avasimme vuonna 2016 henkilöstölle tarkoitetun whistle blowing -kanavan, jonka kautta voi nimettömästi ilmoittaa väärinkäytösepäilyistä. Vuoden aikana whistle blowing -kanavan kautta ei tullut yhtään ilmoitusta. (G4-SO11)

VASTUULLINEN ASIAKASTYÖ

Työeläkevakuutusosalalla kilpailu asiakkaista on monia muita toimialoja rajoitetumpaa. Työeläkevakuutus on yrityksille lakisääteinen ja pakollinen osa sosiaaliturvaa, ja eläkevakuutusmaksun suuruuden määrittelee sosiaali- ja terveysministeriö, se on kaikilla yhtiöillä sama. Työeläkeyhtiöiden välillä kilpailukeinoja ovat mm. asiakasyrityksille maksunalennuksina jaettavat asiakashyvytykset, joiden suuruuteen vaikuttaa eläkeyhtiön vakavaraisuus ja kustannustehokkuus, sekä palvelujen laatu. Vuonna 2016 valmistelussa olleen uudistuksen jälkeen asiakashyvytysten laskuperusteet määritellään jatkossa yhtiökohtaisesti, eli kukin eläkeyhtiö päättää itse, kuinka se jakaa hyvytykset asiakkailleen. Tämä muutos tulee voimaan vuoden 2018 alusta, ja se edistää alan kilpailua ja kustannustehokkuutta.

Vastuullinen asiakastyö merkitsee vastuullisten toimintatapojen noudattamista uusasiakashankinnassa ja kaikkien asiakkaiden kohtelemista oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti sekä niin, että liiketoimemme eivät tuota epäoikeutettua etua kenellekään. Noudatamme toiminnassamme hyvää vakuutustapaa. Ilmarisen hankintaperiaatteiden mukaisesti teemme liiketoimemme hyvän tavan mukaisin markkinaehdoin. Lisäksi sijoitustemme on täytettävä tuottavuuden ja turvaavuuden edellytykset.

Vuoden 2016 compliance officer järjesti asiakkuuslinjan henkilöstölle koulutuksen vastuullisesta asiakastyöstä. Koulutukseen osallistui 22 henkilöä. Vuoden 2017 aikana

järjestämme vastaavan koulutuksen myös sijoituslinjan asiakasrajapinnassa työskentelevälle henkilöstölle.

Työhyvinvointitoiminnan uusi ohjeistus voimaan

Työhyvinvointipalveluiden tarjoaminen asiakasyrityksille on keskeinen ja perinteinen osa työeläkeyhtiöiden toimintaa. Palvelumme tähtäävät asiakasyritystemme henkilöstön työkyvyttömyysriskin pienentämiseen ja ennaltaehkäisyyn. Tuen myöntäminen perustuu aina tarvekartoitukseen ja riskiarvioon. Arvioimme asiakkaan tilaa sekä työkyvyttömyysriskin että henkilöstöjohtamisen ja työkyvyttömyysriskin hallinnan näkökulmasta.

Finanssivalvonta antoi keväällä 2016 uudet määräykset työkyvyttömyysriskin hallinnasta työeläkeyhtiöissä. Jatkossa voimme kattaa tämän toiminnan kustannukset vain TyEL-vakuutusmaksuun sisältyvällä työkyvyttömyysriskin hallintaosalla. Lisäksi asiakkaan oman rahallisen panostuksen työkyvyn edistämishankkeeseen tulee olla aina vähintään sama kuin eläkeyhtiön rahallinen panostus.

Ilmarisen näkökulmasta uusi ohjeistus on tervetullut. Selkeät pelisäännöt lisäävät osaltaan toiminnan luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä. Lisäksi ne korostavat palveluiden laatua kilpailutekijänä.

Liiketoimien julkisuus puntarissa

Laki edellyttää työeläkeyhtiöt raportoimaan Finanssivalvonnalle asiakasyritystensä kanssa tekemät huomattavat ja poikkeukselliset liiketoimet. Finanssivalvonnan ohjeistuksen mukaan raportoitavia liiketoimia ovat mm. kaikki yli miljoonan euron arvoiset liiketoimet. Aiemman tulkinnan mukaan myös työhyvinvointisopimukset on raportoitu summasta riippumatta.

Finanssivalvonta ei ole aikaisemmin julkistanut asiakasyritysten nimiä sisältäviä raportteja, sillä se on katsonut niiden sisältävän yritysten liikesalaisuuksiksi luokiteltavia tietoja. Taloussanomien toimittaja kanteli asiasta Helsingin hallinto-oikeuteen, joka päätti elokuussa, että raportit ovat kokonaan julkisia. Oikeuden päätöksen jälkeen Finanssivalvonta luovutti pyytäjälle tiedot niiltä osin, kuin se katsoi liiketoimien olevan huomattavia ja poikkeuksellisia. Finanssivalvonnan mukaan raportteihin sisältyy kuitenkin tietoja myös tavanomaisista liiketoimista (esimerkiksi työhyvinvointisopimuksista), joita se ei katsonut olevansa oikeutettu luovuttamaan. Näiltä osin Finanssivalvonta valitti päätöksestä korkeimpaan hallinto-oikeuteen, jossa asian käsittely jatkui vielä vuodenvaihteessa.

Ilmarisen näkökulmasta asiakasyritysten kanssa tehtävissä liiketoimissa ei sinällään ole mitään poikkeuksellista. Raportoidut liiketoimet sisältävät työhyvinvointisopimuksia sekä tavanomaisia markkinaehtoisia sijoituksia, kuten pääomasijoituksia, yrityslainoja, urakkasopimuksia ja kiinteis-

tökauppoja. Kunnioitamme asiakastietojen luottamuksellisuutta ja sopimuskumppaneidemme liikesalaisuutta. Eläkeyhtiöt ovat Suomen taloudessa niin suuria toimijoita, että liiketoimintaa tehdään väistämättä myös asiakasyritysten kanssa. Ilmarisen asiakkaana on lähes joka kolmas suomalaisyritys ja olemme sijoittaneet Suomeen yli 10 miljardia euroa.

Oikeusprosessissa on kyse valvovan viranomaisen eli Finanssivalvonnan asiakirjojen julkisuudesta, ja Ilmarinen ei ole asiassa osapuoli. Helsingin hallinto-oikeuden päätös ja siitä seurannut keskustelu kuitenkin osoittaa, että työeläkeyhtiöiden toimintaan kohdistuu suuri julkinen mielenkiinto ja avoimuuden vaatimus. Korkein hallinto-oikeus tulee aikanaan arvioimaan ja linjaamaan julkisuuslain ja toisaalta asiakasyritysten liikesalaisuuden suojan välistä suhdetta.

TIETOSUOJA

Tietosuoja merkitsee Ilmarisessa yleisesti sekä henkilöiden että yritysten tietojen salassapitoa ja niiden huolellista ja suunnitelmallista käsittelyä. Tietosuoja on meille korostuneen tärkeää käsittelemiemme tietojen suuren määrän ja luottamuksellisuuden vuoksi. Myös sidosryhmämme pitävät tietosuojasta huolehtimista yhtenä yritysvastuumme tärkeimpänä osa-alueena.

Tietosuoja koskeva sääntely on lisääntymässä tulevaisuudessa, kun henkilötietojen käsittelyä koskeva EU:n tietosuoja-asetus tulee voimaan vuodesta 2018 alkaen. Asetuksen myötä Ilmariselle rekisterinpitäjä-

nä tulee paljon uusia veloitteita ja rikkomuksista voisi seurata suuria hallinnollisia sanktioita. Tietosuojan ongelmat vahingoittaisivat myös koko eläkejärjestelmän luotettavuutta.

Henkilötietolain lisäksi sovellamme myös toimialaamme koskevia tietojen salassapitosäännöksiä. Niiden perusteella Ilmarista, vakuutusentottajia, vakuutettuja, eläkkeenhakijoita ja eläkkeensaajia sekä yhteistyö- ja sopimuskumppaneita koskevat tiedot on pidettävä salassa.

Huolehdimme tietosuojan toteutumista mm. tietotekniikkaa, toimitilaturvallisuutta sekä henkilökunnan tietosuojaosaamista varmistavin tietoturvamennettelyin. Näihin tietoturvamennettelyihin kuuluu mm. käyttäjien tunnistaminen käyttäjätunnuksin ja salasanoilla, kulunvalvonta ja käyttövaltuuksien myöntäminen yksinomaan työtehtävien perusteella. Tietoturvamennettelyllä huolehdimme myös tietosuojaongelmien ehkäisemisestä. Tietojärjestelmien lokienhallinnasta onko tietojen käyttö ollut asianmukaista. Tietojärjestelmiemme sekä työprosessiemme ja menetelmiemme on täytettävä salassapidon ja hyvän tiedonhallintatavan vaatimukset.

Liiketoimintayksiköt vastaavat tietosuojan toteutumisesta yksiköiden omassa toiminnassa ja viime kädessä Ilmarisen johto vastaa toimintamme laillisuudesta myös tietosuojan osalta. Tietosuoja-asoiden teknistä toteutusta koordinoi tietoturvapäällikkö ja toimitilojen suojaamista koordinoi

turvallisuuspäällikkö. Lakiasianosasto seuraa lainsäädäntöhankkeita ja antaa johdolle ja liiketoiminnalle juridista tukea tietosuoja-asioissa.

Järjestämme henkilöstölle säännöllisesti tietosuoja- ja tietoturvakoulutusta. Vuoden 2016 aikana lähes kaikki ilmarilaiset suorittivat tietoturvakoulutuksen verkkokurssina. Lisäksi koulutukset kuuluvat pakollisena osana uusien työntekijöiden perehdytykseen.

Vuonna 2016 emme saaneet yhtään asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen tai asiakastietojen häviämiseen liittyvää valitusta. (G4-PR8)

Toteutimme vuoden aikana laajan tietosujakatselmuksen, jonka perusteella käynnistimme yli 30 erilaista kehityskohdetta sisältävän kehityskokonaisuuden. Tavoitteena vuodelle 2017 on EU-tietosuoja-asetukseen liittyvien kehitystoimenpiteiden eteenpäin vieminen niin, että asetuksen voimaan tullessa toimintamme vastaa kattavasti sen vaatimuksia. Lisäksi otamme vuoden aikana käyttöön uuden tietoturvallisuuspolitiikan sekä valmistelemme tietosuoja koskevaa menettelytapahjetta.

LÄPINÄKYVYYS

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

AVOIN SIDOSRYHMÄDIALOGI

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

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

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

Aktiivisena omistajana pidämme yllä keskusteluyhteyttä omistamiimme yrityksiin Suomessa ja ulkomailla. Merkittävien yhteiskunnallisten vaikutustemme vuoksi olemme säännöllisesti yhteydessä myös mediaan ja osallistumme työeläketurvan toimeenpanijan roolissa julkiseen keskusteluun. (G4-25)

VUOROVAIKUTUS SIDOSRYHMIEN KANSSA (G4-24, G4-26, G4-27)

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

Vuorovaikutuksen toteutuminen ja ajankohtaiset aiheet

Meille on tärkeää luodata toimintaympäristöämme ja ymmärtää, mitkä asiat ovat sidosryhmillemme olennaisia ja mikä on paras tapa käsitellä niitä. Ilmarisessa toimii luotausryhmä, joka tekee neljännesvuosittain katsauksen siihen, mitkä teemat

ovat eri sidosryhmien agendalla pinnalla tai nousussa. Järjestämme säännöllisesti sidosryhmätapaamisia ja -tilaisuuksia. Luonnollisesti myös osallistumme sidosryhmien tilaisuuksiin, ja vastaamme meille tulleisiin tapaamis-, haastattelu- ja puhujapyyntöihin. Vuorovaikutusta toteuttavat suunnitelmallisesti Ilmarisen johto ja asiantuntijat sekä

soveltuvin osin luonnollisena osana työtään koko henkilöstö.

Vuonna 2016 kävimme keskustelua sidosryhmiemme kanssa mm. tulevasta eläkeuudistuksesta, eläkevarojen riittäväydestä ja sijoitustuotoista pitkällä aikavälillä sekä eläkeindeksistä ja eläkkeiden rahoittamisesta. Vastuullinen sijoittaminen ja

erityisesti ilmastonmuutoksen vaikutukset sekä verotus kiinnostivat kansalaisjärjestöjä. Mediaa puolestaan kiinnostivat myös isot kansainvälispoliittiset tapahtumat kuten Britannian äänestys EU-erosta ja Yhdysvaltain presidentinvaalit, sekä miten nämä vaikuttavat kansainväliseen talouteen ja sijoitustoimintaan. (G4-26, G4-27)

JOHDONMUKAINEN KANNANMUODOSTUS

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

Lakisääteistä työeläketurvaa hoitavien työeläkevakuuttajien etujärjestö TELA ja Finanssialan Keskusliitto (FK) ovat meille tärkeitä etujärjestöjä. Työmarkkina-asioissa toimimme FK:ssa työnantajan roolissa. Ilmarisen toimitusjohtaja Timo Ritakallio toimi vuonna 2016 TELAn hallituksen puheenjohtajana. Sekä TELAlla että FK:lla on myös erityisiä asiantuntijatyöryhmiä, kuten FK:n yritys vastuutyöryhmä, joissa Ilmarisen asiantuntija on mukana. (G4-16)

Ilmarisen asiantuntijoilla on paljon työeläkealaa ja sijoitustoimintaa koskevaa

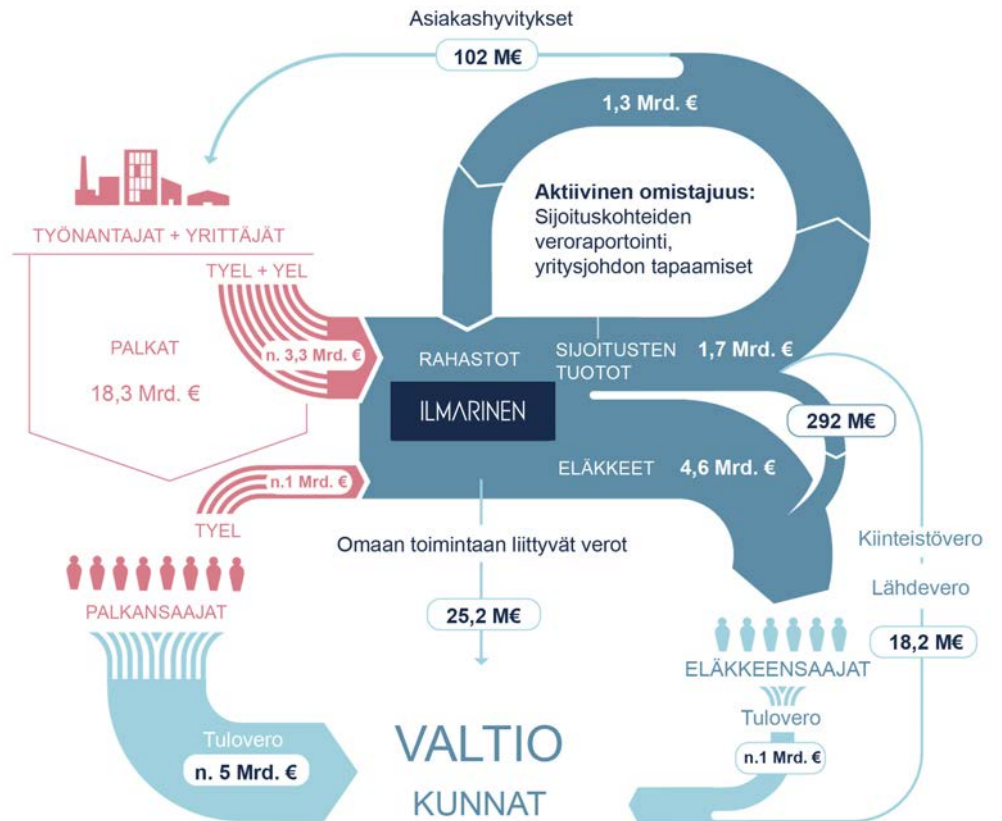
tietoa, ja näiden alojen sääntely vaikuttaa toimintaamme. Vuonna 2016 saimme lausuntopyyntöjä esimerkiksi sosiaali- ja terveysministeriöltä, valtiovarainministeriöltä, ympäristöministeriöltä, verohallinnolta ja Finanssivalvonnalta. Työeläkealaa koskevia lausuntopyyntöjä ja lausuntojen antamista koordinoi pääsääntöisesti TELA. Osallistumme TELAn lausuntojen antamiseen ja tarpeen mukaan annamme lausuntoja myös suoraan. Ilmarisen asiantuntijat vastaavat lisäksi suoraan omia osaamisalueitaan koskeviin teknisempiin – kuten rakennuttamiseen liittyviin – lausuntopyyntöihin. Lisäksi osallistuimme EU:n konsultaatioihin koskien pitkäjänteistä vastuullista sijoittamista ja yritys vastuuraportointia. Osallistuimme myös kansalliseen konsultaatioon sijoituksista puhtaaseen teknologiaan.

Ilmarisen periaatetta noudattaen emme ole vuonna 2016 antaneet rahallista tukea poliittisille puolueille tai tehneet niiltä taide- tai muita hankintoja. (G4-SO6)

VEROTUKSEN LÄPINÄKYVYYS

Ilmarisen verojalanjälki muodostuu oman toimintamme, vakuutus- ja sijoitustoimintamme sekä sijoituskohteinamme olevien yritysten veronmaksusta. Edistämme läpinäkyviä ja vastuullisia raportointikäytäntöjä paitsi omassa toiminnassamme myös sijoituskohteinamme olevissa yrityksissä. Omistajaohjauksen periaatteidemme mukaisesti toivomme omistamiemme yritysten raportoivan veropolitiikastaan ja verojalan-

Ilmarisen verojalanjälki 2016 (G4 EC-1)



jäljestään sekä esittelevän nämä asiat myös yhtiökokouksessa.

Eläkejärjestelmän verotus noudattaa Suomessa samoja periaatteita kuin monissa muissakin maissa. Yhteinen piirre on, että kaikki maat haluavat välttää eläkesäästä-

misen moninkertaisen verotuksen ja siten tukea eläkerahastojen karttumista. Moninkertainen verotus loisi paineita eläkemaksujen nostamiselle.

Työntantajien, yrittäjien ja palkansaaajien maksamat työeläkemaksut ovat vähennys-

kelpoisia tuloverotuksessa. Kun palkansaaja tai yrittäjä alkaa aikanaan saada eläkettä, siitä maksetaan tuloveroa. Vuonna 2016 Ilmarinen maksoi eläkkeitä lähes 4,6 miljardia euroa, joista maksettiin ennakonpidätyksiä tuloveroja noin miljardi euroa.

Ilmarisen vakuutus- ja sijoitustoiminnan verotus

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

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

Ilmarinen on keskinäinen yhtiö, jolla ei ole takuupääomaa eikä siten voitonjakoa, vaan yhtiön oma pääoma kuuluu kokonai-

suudessaan vakuutusosittajille ja vakuutetuille. Vaikka pääoman laskennallinen vuosituotto on eläkeyhtiön verotettavaa tuloa, maksettavaa veroa ei kuitenkaan ole muodostunut, koska verotettavaa tuloa ovat vähentäneet aiempina vuosina kertyneet veropuskurit.

Kerromme Ilmarisen konsernitilinpäätöksen liitetiedoissa kaikki suurimmat osake- ja rahastosijoituksemme kotipaikkoinen. 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 2016 maksoimme verosopimusten mukaisesti 13,7 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 veroasiantuntija, joka suunnittelee sijoittajien näkökulmasta mahdollisimman verotehokkaan sijoitusraken-teen. Tämä on erityisesti kansainvälisten sijoittajien vaatimus ja alalla vallitseva käytäntö. Veroseuraamusten arviointi etukäteen on tärkeää myös, jotta voimme ennakoida sijoitusten nettotuottoa Ilmarisen edunsaajien eli nykyisten ja tulevien eläkeläisten kannalta. Muuttuva lainsäädäntö tulee kuitenkin todennäköisesti asettamaan nämä käytännöt uuteen valoon ja muovaamaan alan toimintatapoja.

Merkittävänä kiinteistönomistajana Ilmarinen maksoi vuonna 2016 kiinteistöveroja 6,8 miljoonaa euroa. Siltä osin kuin kiinteistöt ovat arvonlisäverottomassa käytössä (esim. asuinkiinteistöt), niiden hoitokuluihin ja rakentamiskustannuksiin sisältyy ns. piilevää arvonlisäveroa eli mm. palveluista ja materiaaleista maksettavaa arvonlisänveroa. Piilevän arvonlisäveron määrää ei ole erikseen seurattu, koska verollisten vuokrasopimusten määrä vaihtelee kuukausittain. Siltä osin kuin toiminta on verollista, saadut vuokrat ovat veronalaisia ja kulut vähennyskelpoisia.

Omaan toimintaan liittyvä verotus

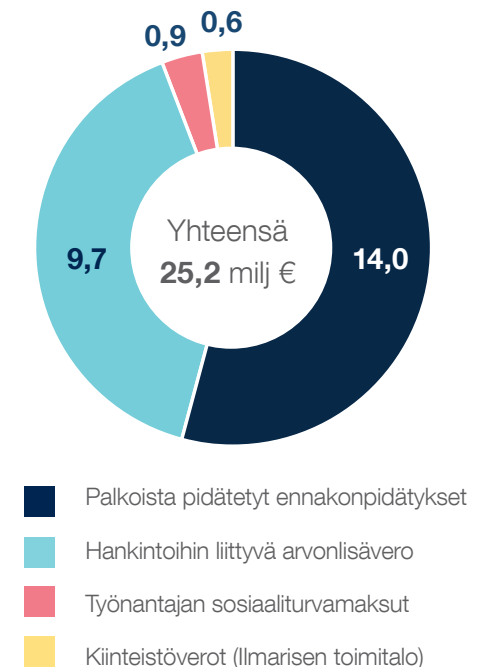
Käytimme omiin toimintakuluihimme 147,2 miljoonaa euroa vuonna 2016. Noin kolmasosa kuluista oli työvoimakuluja. Tilitimme omalle henkilöstölle maksetuista palkoista ja palkkioista ennakonpidätyksiä ja sosiaaliturvamaksuja yhteensä 14,9 miljoonaa euroa.

Eläkeyhtiön toiminta on pääosin arvonlisäverotonta. Tästä seuraa, että vaikka Ilmarinen maksaa arvonlisäveroa omista hankinnoistaan, se ei voi verollista toimintaa harjoittavien tahojen tapaan vähentää näitä maksettuja veroja itse perimistään arvonlisäveroista. Tämän vuoksi Ilmarisen hankintoihin sisältyi vuonna 2016 piilevää arvonlisäveroa 9,7 miljoonaa euroa.

Verotuksen läpinäkyvyyden vaatimus kasvaa

Verotukseen liittyvä kansainvälinen lainsäädäntö on murroksessa. OECD

Ilmarisen omaan toimintaan liittyvät verot



on useiden vuosien ajan valmistellut laajaa toimenpidepakettia veropohjan rapautumisen ja voiton siirron ehkäisemäksi (Base erosion profit shifting, BEPS).

EU:n komissiolla on käynnissä useita toimenpiteitä veronkierron torjumiseksi ja lisäksi komissio on tehnyt ehdotuksen koskien yritysten verottamista sisämarkkinoilla. Veroparatiiseista käytiin viime vuoden aikana runsaasti keskustelua myös julkisuudessa. Keskustelua vauhditti ns. Panama-paperien vuotaminen julkisuuteen.

Meneillään olevat kansainvälisen verosääntelyn muutokset tulevat vaikuttamaan myös Ilmarisen toimintaan erityisesti rahastorakenteiden kautta. Muutoksen seuraamista ja niiden vaikutusten arviointia varten perustimme vuonna 2016 pysyvän verotyöryhmän, joka koostuu Ilmarisen sijoitus-, talous-, vastuullisuus- ja lakiasiantuntijoiden edustajista. Verotyöryhmä raportoi omistajapolitiikan johtoryhmälle. Vuoden aikana verotyöryhmä mm. toteutti benchmark-analyysin jo julkaistuihin sijoittajien veroperiaatteista sekä teetti selvityksen käynnissä olevista kansainvälisistä veromuutoksista ja niiden vaikutuksesta Ilmarisen omaan toimintaan ja sijoituksiin. Kansainväliset hankkeet ovat edelleen vahvasti käymistilassa ja siksi tavoite Ilmarisen omien veroperiaatteiden valmistumisesta vuoden 2016 aikana ei toteutunut, vaan veroperiaatteiden laadinta jatkuu vuonna 2017. Tavoitteenamme on muodostaa koherentti näkökanta siihen, mitä sijoituksiin liittyvä vastuullinen veronmaksu tarkoittaa Ilmariselle.

Verotuksen läpinäkyvyys on myös sidosryhmiemme mielestä tärkeä yritysvastuun osa-alue. Kansalaisjärjestö Finnwatch julkaisi helmikuussa 2016 eläkeyhtiöille osoitetun avoimen kirjeen, jossa se kiinnitti huomiota sijoitustoiminnan verojärjestelyihin ja veroparatiiseihin. Olemme myös käyneet järjestön kanssa vuoropuhelua, jossa olemme kertoneet omia näkemyksiämme verotuskysymyksistä.

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

Käynnissä olevat kansainvälisen verotuksen muutoshankkeet tulevat asettamaan myös Ilmarisen uuden tilanteen eteen. 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.



MUUT YRITYSVASTUUTIEDOT

ILMARISEN HANKINNAT

Toimintamme palveluluonteen vuoksi Ilmarisella ei ole pitkiä alihankintaketjuja. Merkittävimmät hankintamme liittyvät tietojärjestelmiin sekä kiinteistöjen rakennuttamiseen ja ylläpitoon. Olemme ostaneet paljon myös erilaisia työkykyjohtamiseen liittyviä palveluja. Muita merkittäviä hankintoja ovat käyttämämme konsulttipalvelut, siivous-, vartiointi- ja ruokapalvelut sekä työsuhteutoihin liittyvät hankinnat. Lisäksi teemme muita työskentelyyn tarvittavia palvelu- ja tavarahankintoja. Sovellamme kaikkiin Ilmarisen hankintoihin [hankintaperiaatteita](#).

Teemme hankinnat hyvän tavan mukaisin markkinaehdoin ja pääsääntöisesti kilpailutamme hankinnat. Valintakriteereitämme ovat muun muassa yrityksen ammattitaito, luotettavuus, vastuullisuus, resurssit ja toimituksen kilpailukykyinen hinta. Hankintatoimen kehittäminen ja prosessien systematisointi on jatkuvaa toimintaa.

Sovellamme tilaajavastuulakia aina toimiessamme rakennuttajana tai rakentamiseen liittyvien korjaus-, hoito- ja kunnossapitopalveluiden tilaajana. Tilaajavastuulaki voi tulla sovellettavaksi myös vuokratyövoimasopimuksissa ja muissa toimeksianno- tai alihankintasopimuksissa, jos toimeksiannon suorittajan työntekijät työskentelevät Ilmarisen toimitilassa tai Ilmarisen työkohteessa ja suoritettavat työtehtävät liittyvät Ilmarisen toiminnassa tavanomaisesti suoritettaviin työtehtäviin.

ILMARISEN HANKINNAT JA TOIMITUSKETJU (G4-12)	2016	2015
Toimittajien määrä, liikekulut	1 060	705
Toimittajien määrä, kiinteistökulut	822	1 307
Sopimustoimittajien määrä, liikekulut	250	115
Sopimustoimittajien määrä, kiinteistökulut	125	172
Kotimaisten toimittajien lukumäärä, liikekulut	956	1 596
Kotimaisten toimittajien lukumäärä, kiinteistökulut	816	1 299
Ulkomaisten toimittajien lukumäärä, liikekulut	104	85
Ulkomaisten toimittajien lukumäärä, kiinteistökulut	6	8
Kokonaisostot, liikekulut milj. euroa	120	136
Kokonaisostot, kiinteistökulut milj. euroa	139	174

YRITYSVASTUUN JOHTAMINEN

Ilmarisen toimitusjohtaja ja johtoryhmä vastaavat keskeisistä vastuullisuuslinjauksistamme. Yritysvastuuasiantuntijajohdolle ja johtoryhmälle valmistelea viestintäjohtaja.

Vuonna 2016 otimme yritysvastuun operatiivisessa koordinoinnissa käyttöön uuden toimintamallin, joka muodostuu yritysvastuun ydintiimistä sekä sisäisestä asiantuntijaverkostosta. Yritysvastuun ydintiimiin kuuluvat viestintäjohtajan lisäksi Ilmarisen vastuullisen sijoittamisen asiantuntija, vastuullisuusviestinnän asiantuntija ja laskentapäällikkö. Ydintiimi auttaa tunnistamaan ja etsimään ratkaisuja olennaisiin vastuullisuusnäkökulmiin. Tiimi vastaa myös sisäisen yritysvastuuverkoston tapaamisten koordinoinnista ja yritysvastuukonseptin valmistelusta sekä toteuttaa vuosittain KPI-mittareiden päivittämisen ja yritysvas-

tuuraportoinnin. Yritysvastuutavoitteiden edistämisestä ja toimenpiteiden toimeenpanosta vastaavat linjat.

Yritysvastuun sisäiseen asiantuntijaverkostoon kuuluvat Ilmarisen yritysvastuunäkökulmia edustavat vastuuhenkilöt. Verkosto kokoontuu tarpeen mukaan ja tarvittaessa teemoittain. (DMA)

Lait, periaatteet ja verkostoyhteistyö tukevat vastuullista toimintaa

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

noudatamme Kansainvälisen työjärjestön ILO:n julistusta työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista.

Olemme mukana myös useassa vapaaehtoisessa sitoumuksessa. Allekirjoitimme YK:n tukemat vastuullisen sijoittamisen periaatteet (Principles for Responsible Investment, PRI) vuonna 2006 ja raportoimme PRI:lle vuosittain vastuullisen sijoittamisen toiminnastamme. Vuonna 2015 allekirjoitimme hiilijalanjäljen raportointia käsittelevän Montreal Carbon Pledgen ja ilmaston lämmenemisen rajoittamiseen tähtäävän Paris Pledgen. Tuemme CDP:n raportointikehystä ilmastoon, vesistöihin ja metsiin kohdistuvien vaikutusten raportoinnista. (G4-15)

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

Sijoitustoimintaamme ohjaavat [omistajaohjauksen periaatteet](#) ja [vastuullisen sijoittamisen periaatteet](#).

Jäsenenä osallistumme suomalaisten vastuullisen sijoittamisen yhdistyksen Finsifin, Yritysvastuuverkosto FIBSin ja Climate Leadership Councilin (CLC) toimintaan. Vuonna 2016 edustajamme olivat mukana CLC:n hallituksessa (toimitusjohtaja Timo Ritakallio) sekä Finsifin hallituksessa (vastuullisen sijoittamisen senior analyttikko Tiina Landau). (G4-16)

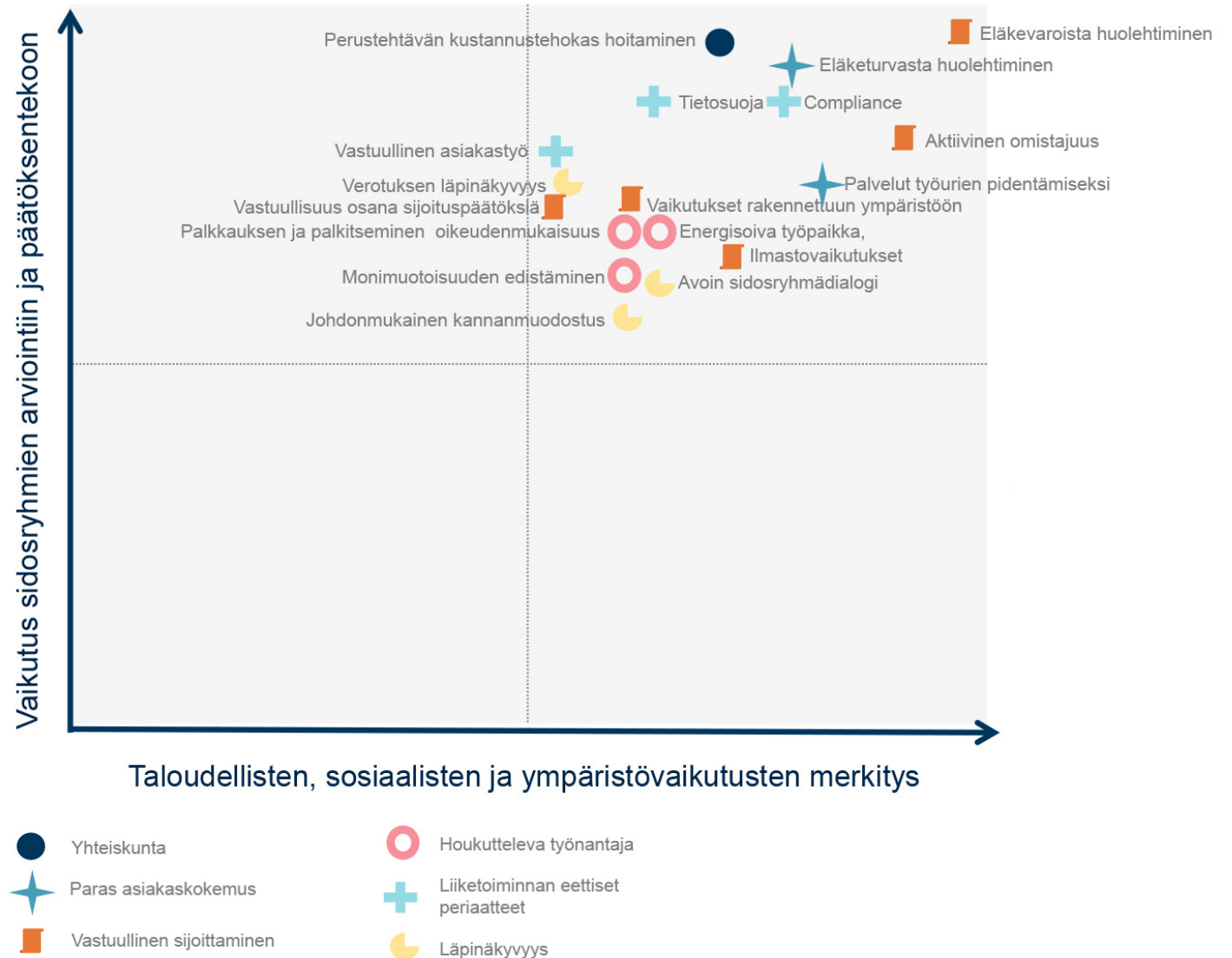
RAPORTOINTIPERIAATTEET

Yritysvastuu kehittyy jatkuvasti. Viimeisin iso päivitys Ilmarisen yritys vastuukonsepttiin tehtiin vuonna 2015, jolloin kartoitimme uudelleen Ilmariselle olennaiset yritys vastuun näkökulmat. Olennaisten näkökulmien määrittelyssä noudatimme GRI (Global Reporting Initiative) G4 -raportointiohjeistusta ja otimme GRI:n yleisen ja erityisen perussäällön lisäksi huomioon myös rahoitus- (Financial Services) ja kiinteistöalan (Construction and Real Estate) toimialaliitteet.

Vuonna 2016 keskityimme kuuntelemaan sidosryhmiämme. Kaksiosaisessa sidosryhmäanalyysissä toteutimme ensin verkkokyselyn. Kyselyyn vastasi yhteensä 163 sidosryhmiemme edustajaa, vastausprosentti oli 19. Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan 26 eri yritys vastuun osa-alueen tärkeyttä arvosanalla 1-5. Eläkevaroista ja eläketurvasta huolehtiminen sekä tämän perustehtävän kustannustehokas hoitaminen olivat odotetusti myös sidosryhmiemme mielestä tärkeimmät Ilmarisen yritys vastuun näkökulmat. Seuraavaksi tärkeimmäksi sidosryhmämme arvioivat tietosuojasta huolehtimisen ja sääntelyn noudattamisen varmistamisen (compliance). Vähemmän tärkeinä nähtiin mm. yksilöllisten palveluiden tarjoaminen, aktiivinen omistajuus ja suomalaisen elinkeinoelämän tukeminen.

Verkkokyselyn lisäksi järjestimme sidosryhmätyöpajan, johon osallistui edustajia keskeisistä sidosryhmistämme, yhteensä 15 henkilöä. Osallistujien joukossa oli mm.

Yritysvastuun olennaiset näkökulmat Ilmarisessa (G4-19)



alan organisaatioiden, työmarkkinajärjestöjen, sijoituskohteenamme olevien yritysten, kansalaisjärjestöjen sekä tutkimuslaitosten edustajia. Työpajoissa pohdittiin yritysvastuun osa-alueita, niiden merkitystä ja keskinäistä painoarvoa syvällisemmin. Sidosryhmätyöpajan tulokset osaltaan vahvistivat kyselyn tuloksia. Toisaalta tarkemmassa keskustelussa selvisi, että kaikki yritysvastuun näkökulmat eivät välttämättä ole sidosryhmillemme tuttuja. Esimerkiksi aktiivinen omistajuus sai verkkokyselyssä alhaisemman painoarvon, mutta kun työpajassa kävimme käsitteen sisältöä tarkemmin läpi, sitä pidettiin hyvinkin merkityksellisenä. Tämä osoittaaakin sen, että viestintää yritysvastuuasioista tarvitaan vielä nykyistä enemmän.

Kaikkia tunnistamiamme yritysvastuun näkökulmia pidettiin kyselyssä vähintään melko tärkeänä (alin keskiarvo 3,36 asteikolla 1-5). Kysely osaltaan tukee sitä, että määrittelemämme yritysvastuun näkökulmat sisältävät sidosryhmien kannalta olennaiset asiat.

Yritysvastuun näkökulmien olennaisuutta olemme arvioineet sen mukaan, miten tärkeitä ne ovat sidosryhmillemme ja miten merkittävät vaikutukset niillä on osana toimintaamme. Tästä muodostuu Ilmarisen yritysvastuun olennaisuusmatriisi. Kaikki olennaiset näkökulmat on kuvattu tässä yritysvastuuraportissa mahdollisine tunnuslukuineen ja mittareineen.

Raportti on laadittu pääosin Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen (emoyhtiö)

näkökulmasta. Mikäli tunnusluvun laskentatapa poikkeaa emoyhtiön rajoista, siitä on mainittu GRI-sisältöindeksissä tunnusluvun yhteydessä.

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

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

Kiinteistöliiketoimintaa koskevat ympäristövastuun tunnusluvut on raportoitu kotimaisten suorien kiinteistösijoitusten osalta ja ne on saatu palveluntuottajilta.

Sosiaalisen vastuun henkilöstötunnusluvut kattavat emoyhtiö Ilmarisen henkilöstön ja tunnusluvut on laskettu yhtiön henkilöstötietojärjestelmien tiedoista. (G4-17, G4-20)

Olemme raportoineet Ilmarisen taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristövastuusta vuodesta 2007 alkaen. Kansainvälisen Global Reporting Intiativen (GRI) ohjeistuk-

sen mukaan raportoimme nyt toista kertaa. Sovellamme tässä raportissa GRI G4 -ohjeiston ns. peruslaajuutta (Core). Osittain raportointi kuitenkin ylittää peruslaajuuden. Erityinen perussisältö (Specific Standard Disclosures) on raportoitu niiden näkökulmien osalta, jotka ovat Ilmariselle olennaisia. Raportti julkaistaan suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi, ja se julkaistaan ainoastaan verkossa. Raportin on varmentanut Ernst & Young Climate Change & Sustainability Services.

Raportin sisällön vertailu GRI G4 -ohjeistoon on esitetty GRI-sisältöindeksissä. (G4-18)

ILMARISEN GRI-SISÄLTÖINDEKSI

TUNNUS	GRI:N SISÄLTÖ	RAPORTOINTI
YLEINEN SISÄLTÖ		
Strategia ja analyysi		
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	Yritysvastuuraportti 2016, s. 3-5: Toimitusjohtajan katsaus
Organisaation taustakuvaus		
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	Yritysvastuuraportti 2016, s. 7: Ilmarinen lyhyesti
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	Porkkalankatu 1, 00180 Helsinki, Suomi
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisten yritys vastuun näkökohtien osalta	Yritysvastuuraportti 2016, s. 7: Ilmarinen lyhyesti
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Yritysvastuuraportti 2016, s. 6: Ilmarinen lyhyesti
G4-8	Markkina-alueet	Yritysvastuuraportti 2016, s. 7: Ilmarinen lyhyesti
G4-9	Raportoivan organisaation koko	Yritysvastuuraportti 2016, s. 8: Ilmarinen lyhyesti
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	Yritysvastuuraportti 2016, s. 34: Monimuotoisuuden edistäminen
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Yritysvastuuraportti 2016, s. 35: Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus
G4-12	Organisaation toimitusketju	Yritysvastuuraportti 2016, s. 45: Ilmarisen hankinnat
G4-13	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa, omistusrakenteessa tai toimitusketjussa raportointijaksolla	Ei merkittäviä muutoksia.
G4-14	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Varovaisuuden periaate on huomioitu Ilmarisen sijoitusriskien hallinnassa lakisääteisten vaatimusten mukaisesti.
G4-15	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Yritysvastuuraportti 2016, s. 45: Yritysvastuun johtaminen
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Yritysvastuuraportti 2016, s. 41 Johdonmukainen kannanmuodostus ja s. 45 Yritysvastuun johtaminen
Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat		
G4-17	Konsernin laskentaraja	Yritysvastuuraportti 2016, s. 47: Raportointiperiaatteet ja Toimintakertomus ja tilinpäätös 2016, s. 107-108
G4-18	Raportin sisällön määritys	Yritysvastuuraportti 2016, s. 46-47: Raportointiperiaatteet
G4-19	Olennaiset näkökohdat	Yritysvastuuraportti 2016, s. 46: Raportointiperiaatteet
G4-20	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	Yritysvastuuraportti 2016, s. 47: Raportointiperiaatteet ja s. 48-51: GRI-sisältöindeksi
G4-21	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation ulkopuolella	Yritysvastuuraportti 2016, s. 48-51: GRI-sisältöindeksi
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei olennaisia muutoksia
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Ei olennaisia muutoksia

TUNNUS GRI:N SISÄLTÖ
YLEINEN SISÄLTÖ

RAPORTOINTI

Sidosryhmävuorovaikutus

G4-24	Luettelo organisaation sidosryhmistä	Yritysvastuuraportti 2016, s. 40: Avoin sidosryhmädialogi
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	Yritysvastuuraportti 2016, s. 40: Avoin sidosryhmädialogi
G4-26	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Yritysvastuuraportti 2016, s. 40, s. 40-41: Avoin sidosryhmädialogi
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Yritysvastuuraportti 2016, s. 40, s. 40-41: Avoin sidosryhmädialogi

Raportin kuvaus

G4-28	Raportointijakso	1.1.–31.12.2016
G4-29	Edellisen raportin päiväys	Edellinen yritysvastuuraportti on julkaistu 22.3.2016.
G4-30	Raportin julkaisu tiheys	Raportti julkaistaan vuosittain.
G4-31	Yhteystiedot josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	info@ilmarinen.fi
G4-32	GRI-sisältövertailu	Yritysvastuuraportti 2016, s. 48-51: GRI-sisältöindeksi
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	Raportti on varmennettu riippumattoman varmentajan toimesta.

Hallinto

Hallintorakenne ja kokoonpano

G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	Toimintakertomus ja tilinpäätös 2016, s. 21: Hallinto
-------	--------------------------------	---

Liiketoiminnan eettisyys

G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Yritysvastuuraportti 2016, s. 8: Ilmarinen lyhyesti ja s. 37: Compliance
-------	-----------------------------------	--

TUNNUS	GRI:N SISÄLTÖ ERITYINEN SISÄLTÖ	RAPORTOINTI	POIKKEAMAT LASKENTARAJASSA
Johtamistavan kuvaus			
	Yleinen johtamistavan kuvaus (DMA)	Yritysvastuuraportti 2016, s. 45: Yritysvastuun johtaminen. Johtamistapaa on lisäksi kuvattu raportissa näkökulmittain eri näkökulmien yhteydessä.	
Taloudellinen vastuu			
Taloudelliset tulokset			
G4-EC1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Yritysvastuuraportti 2016, s. 8: Ilmarinen lyhyesti s. 41: Verotuksen läpinäkyvyys	Maksetuissa kiinteistöveroissa on huomioitu myös Ilmarisen omistamien kotimaisten kiinteistöyhtiöiden maksamat kiinteistöverot.
Väilliset taloudelliset vaikutukset			
G4-EC8	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Yritysvastuuraportti 2016, s. 20-21 Eläkevaroista huolehtiminen	
Ympäristövastuu			
Energia			
CRE1	Kiinteistöjen energiantensiteetti	Yritysvastuuraportti 2016, s. 30: Vaikutukset rakennettuun ympäristöön	Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösijoitukset. Ei raportoida käyttäjien sähkönkulutusta.
Vesi			
CRE2	Kiinteistöjen vesi-intensiteetti	Yritysvastuuraportti 2016, s. 30: Vaikutukset rakennettuun ympäristöön	Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösijoitukset.
Päästöt			
G4-EN18	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Yritysvastuuraportti 2016, s. 26-27: Ilmastovaikutukset	Raportointi kattaa suoran osakesalkun sijoitukset sekä suoran yrityslainasalkun sijoitukset (Scopet 1 ja 2 sekä Scopesta 3 ensimmäisen tason alihankkijoiden epäsuorat päästöt).
CRE 3	Rakennusten kasvihuonekaasupäästöintensiteetti	Yritysvastuuraportti 2016, s. 29: Ilmastovaikutukset	Raportointi kattaa suorat kotimaiset kiinteistösijoitukset.
CRE 4	Uudis- ja korjausrakentamisen kasvihuonekaasupäästöintensiteetti	Yritysvastuuraportti 2016, s. 29: Ilmastovaikutukset	Raportointi kattaa kotimaisten asuinkiinteistöjen uudisrakentamisen (Scope 3) vuoden 2016 osalta.
Määräystenmukaisuus			
G4-EN29	Merkittävien ympäristölainsäädännön ja -säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Yritysvastuuraportti 2016, s. 37: Compliance	

Sosiaalinen vastuu				
Henkilöstö ja työolosuhteet				
Työllistäminen				
G4-LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain		Yritysvastuuraportti 2016, s. 32: Energisoiva työpaikka	Emoyhtiö Ilmarisen henkilöstö. Ikä- ja sukupuolijakamaa ei raportoida uusien ja päätyneiden työsuhteiden vähäisen kokonaismäärän vuoksi. Laskenta ei sisällä kesätyöntekijöitä.
Koulutus				
G4-LA9	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin		Yritysvastuuraportti 2016, s. 33: Energisoiva työpaikka	
Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet				
G4-LA12	Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti		Yritysvastuuraportti 2016, s. 34: Monimuotoisuuden edistäminen	Monimuotoisuutta kuvaavia tunnuslukuja ei raportoida, koska tietoa ei ole saatavissa.
Tasa-arvoinen palkitseminen				
G4-LA13	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittävässä toimipaikoissa		Yritysvastuuraportti 2016, s. 35: Palkkauksen ja palkitsemisen oikeudenmukaisuus	
Yhteiskunta				
Lahjonta ja korruption vastaisuus				
G4-SO4	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus		Yritysvastuuraportti 2016, s. 37: Compliance	
Poliittinen vaikuttaminen				
G4-SO6	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain		Yritysvastuuraportti 2016, s. 41: Johdonmukainen kannanmuodostus	
Määräystenmukaisuus				
G4-SO8	Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä		Yritysvastuuraportti 2016, s.37: Compliance	
Yhteiskunnallisiin vaikutuksiin liittyvien epäkohtien vaikutusmekanismit				
G4-SO11	G4-SO11 Yhteiskunnallisiin vaikutuksiin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä		Yritysvastuuraportti 2016, s. 37: Compliance	Raportointi kattaa Ilmarisen asiakkaat ja henkilöstön vuoden 2016 osalta.
Tuotevastuu				
Tuote- ja palvelutiedot				
G4-PR5	Asiakastyytyväisyystutkimusten tulokset		Yritysvastuuraportti 2016, s. 14: Eläketurvasta huolehtiminen ja s.16: Palvelut työurien pidentämiseksi	Raportointi kattaa Ilmarisen vakuutusasiakkaat.
Asiakkaiden yksityisyyden suoja				
G4-PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä		Yritysvastuuraportti 2016, s. 38: Tietosuojat	
Aktiivinen omistajuus				
FS10	Vuorovaikutus ympäristö- tai sosiaalisissa kysymyksissä sijoitussalkkuun kuuluvien yritysten kanssa		Yritysvastuuraportti 2016, s. 25: Aktiivinen omistajuus	Raportointi kattaa suorat osakeomistukset listatuissa yhtiöissä.
Sijoituskohteiden analysointi ja valinta				
FS11	Sijoituskohteiden positiivinen tai negatiivinen arvottaminen ympäristö- tai sosiaalisten kysymysten suhteen		Yritysvastuuraportti 2016, s. 22: Vastuullisuus osana sijoituspäätöksiä	Raportointi kattaa suorat sijoitukset listattuihin yhtiöihin ja niiden liikkeellelaskemiin joukkovelkakirjoihin.

RIIPPUMATON VARMENNUSRAPORTTI

Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen johdolle

Keskinäisen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen (jatkossa Ilmarinen) johdon pyynnöstä olemme suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat Ilmarisen Yritysvastuuraportissa 2016 esitetyt tiedot raportointiajanjaksolta 1.1.–31.12.2016 (jatkossa yritys vastuutiedot).

Johdon velvollisuudet

Ilmarisen johto vastaa yritys vastuutietojen laatimisesta ja esittämisestä Global Reporting Initiative (GRI) Sustainability Reporting Guidelines G4, sekä Ilmarisen sisäisten raportointiohjeiden mukaisesti (jatkossa raportointiperiaatteet).

Varmmentajan 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 Varmennustoimeksiannostandardin (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.

Varmmentajan 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 rajoitetumpia kuin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa, minkä vuoksi saadaan rajoitetumpi 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 kontrolleja liittyen tietojen keräämiseen ja yhdistelyyn,
- käyneet läpi yritys vastuutietoja sisäisistä ja ulkoisista lähteistä ja tehneet otantana tarkastuksia raportointiaineistoon,
- suorittaneet raportoidun tiedon tarkistuselästä, sekä arvioineet raportin tekstien perustana olevan tiedon oikeellisuutta

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

Johtopäätöksemme

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

Helsingissä 17. maaliskuuta 2017

Ernst & Young Oy

Harri Pärssinen
Partner, KHT

Jani Alenius
Yritys vastuupalveluiden johtaja



ILMARINEN

PAREMPAA
ELÄMÄÄ,
OLE HYVÄ.