



TYÖELÄKEYHTIÖ ELO

Vuosi ja vastuu 2020

2

**TOIMITUSJOHTAJAN
KATSAUS**

Työeläkeyhtiönä Elolla on keskeinen rooli yhteiskunnassa.



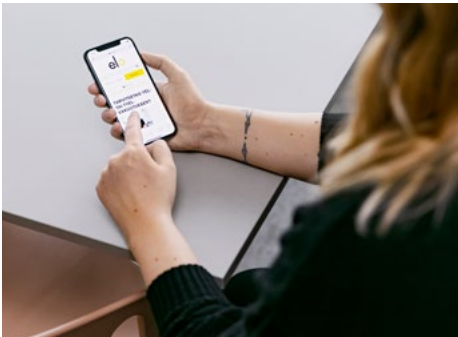
10

**VASTUULLINEN
SIOITTAMINEN**

Vastuullinen sijoittaminen on kiinteä osa sijoitustoimintaamme.



Luomme yhdessä kestäväää yhteiskuntaa, työelämää ja ympäristöä tuleville sukupolville.



TÄSSÄ RAPORTISSA

Tässä raportissa kerromme Elon toiminnasta ja vastuullisuustyöstä vuonna 2020. Julkaisemme erillisinä raportteina hallituksen toimintakeromuksen ja tilinpäätöksen sekä selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

SISÄLLYS

VASTUULLISUUS ELOSSA 2020	2	VASTUU ASIAKKAISTA	37
Toimitusjohtajan katsaus	2	Tukena asiakkaidemme arjessa	38
Vuosi 2020 lukuina.....	5	Rahoitusratkaisuja asiakasyrityksillemme	41
Vastuullisuus Elossa	6	Vastuulliset työnantajat panostavat työkykyjohtamiseen .	42
Näin luomme arvoa.....	12	Eläketurvaa nyt ja tulevaisuudessa	46
Elo ja yhteiskunta.....	13	Kuntoutus on tie takaisin työelämään.....	49
Verojalanjälki	15		
VASTUULLINEN SIOITTAMINEN	17	VASTUU HENKILÖSTÖSTÄ	51
Vastuullisuus on Elon sijoitustoiminnan kantava		VASTUULLISET TOIMINTATAVAT	58
periaate.....	18	Compliance-toiminta edistää hyviä toimintatapoja	59
Vastuullisuus on keskeinen osa omistajanohtausta.....	22	Tietoturva ja tietosuoja jatkuvassa kehityksessä	60
Vakavaraisuuden seuranta osana riskienhallintaa	24	Oman toiminnan ympäristönäkökohdat	62
Energiatehokkuus ja yhteistyö kiinteistösijoittamisen		<i>Vastuullisuusmittarit</i>	63
ytimessä	25	<i>Yhteystiedot</i>	66
ILMASTONMUUTOKSEEN LIITTYVÄT RISKIT JA MAHDOLLI-			
SUUDET TCFD:N MUKAISESTI	28		



Toimitusjohtajan katsaus

Työeläkeyhtiönä Elolla on keskeinen rooli yhteiskunnassa. Olemme luottamustehtävässä ja kannamme suurta vastuuta suomalaisessa yhteiskunnassa huolehtimalla eläkevarallisuudesta, vakuuttamalla työntekijöitä ja yrittäjiä sekä huolehtimalla eläkkeistä.

Vuosi 2020 jää historiaan suuria inhimillisiä ja taloudellisia menetyksiä aiheuttaneen koronapandemian vuotena, mutta myös ennennäkemättömän nopean työn murroksen, sopeutumisen ja uuden oppimisen kautena. Suurin osa vuodesta kului täysin poikkeuksellisissa olosuhteissa, joihin niin me elolaiset kuin ihmiset kaikkialla maailmassa olemme sopeutuneet hämmästyttävän hyvin.

Suomen ja maailman taloudessa pandemian aiheuttamat menetykset jäivät vuoden 2020 aikana pienemmiksi kuin vielä keväällä laajasti arvioitiin. Pandemia on kohdellut eri toimialoja ja eri maita hyvin eri tavoin. Suomen talous on selvinnyt koronataantumassa verrattain hyvin muihin talouksiin verrattuna. BKT:mme arvioidaan supistuneen 3–4 prosenttia, mikä on selvästi parempi saavutus kuin euroalueella keskimäärin.

Sijoitusmarkkinoilla nähtiin keväällä pandemian aiheuttama ennätysnopea osakemarkkinoiden romahdus. Maaliskuussa Suomen todettiin olevan poikkeusoloissa ja hallitus päätti ottaa valmiuslain käyttöön. Finanssivalvonta ilmoitti sosiaali- ja terveysministeriölle poikkeuksellisista olosuhteista finanssimarkkinoilla. Ilmoituksen perusteella ministeriö harkitsi lainsäädännöllisiä toimenpiteitä, kun työeläkeyhtiöiden vakavaraisuudet alenivat nopeasti osakekurssien pudotessa.

Osakekurssien ollessa alimmalla tasollaan Elon vakavaraisuuspääoma alitti yhtenä päivänä sijoitusten riskitasoa mittaavan, laissa määritetyn vakavaraisuusrajan. Elon varat ylittivät koko ajan selvästi yhtiön eläkevastuut. Elo toimitti valvojalle

taloudellisen aseman tervehdyttämissuunnitelman, joka hyväksyttiin kesäkuussa. Syvimmän kurssipudotuksen jälkeen markkinoiden toimivuus palautui normaaliksi jo muutamassa viikossa ja vuoden loppuun mennessä markkinat elpivät jopa kriisin alkua korkeammalle tasolle. Elon vakavaraisuus on kevään jälkeen parantunut merkittävästi ja Elo täyttää selvästi työeläkevakuutusyhtiöille asetetut vakavaraisuusvaatimukset. Finanssivalvonta päätyi kuitenkin joulukuussa asettamaan Elolle asiamiehen tunnistamaan Elon sisäisen hallinto- ja ohjausjärjestelmän toimivuutta heikentävät ongelmat sekä varmistamaan, että ongelmat tulevat ratkaistuksi.

Koronakriisin yllättävyydestä ja ennakoimattomuudesta huolimatta Elon yksittäiset sijoitusstrategiat osoittivat toimivuutensa markkinoilla. Omaisuusluokkien tuotto oli positiivinen ja vastasi pääosin markkinoiden kehitystä. Elon sijoitusten tuotto vuonna 2020 oli 3,6 prosenttia.

Suomen valtio on tukenut koronakriisin aikana yrityksiä mittavilla elvytystoimilla ja massatyöttömyys on vältetty lomausjärjestelmän ja julkisten tukien ansiosta. Konkurssien määrä jäi vuoden 2020 aikana pelättyä alhaisemmaksi. Työeläkealalla yhteistyössä nopeasti valmistelluilla ja toteutetuilla toimilla parannettiin yritysasiakkaiden edellytyksiä selviytyä kriisistä. Työeläkemaksuja alennettiin tilapäisesti työmarkkinakeskusjärjestöjen sopimuksella ja asiakkaille tarjottiin mahdollisuus hakea pidentä työeläkevakuutusmaksujen maksuaikaan.

Elon vakuutuspalveluihin, yritysrahoitukseen ja kiinteistösisjoituksiin tuli kevään aikana huomattavasti normaalia enemmän yhteydenottoja, kun asiakkaamme tarvitsivat esimerkiksi rahoitusta, vuokratuottoja tai maksuaikaa vakuutusmaksuihinsa.

Me huolehdimme siitä, että asiakkaamme saavat ansaitsemansa eläkkeet nyt ja tulevaisuudessa.

Vakuutuspalveluiden palvelutaso pysyi erinomaisena koko ajan, eikä ruuhkia päässyt syntymään missään vaiheessa. Saavutimme asiakaskokemuksen mittauksessa uuden huipputuloksen, kun suositteluindeksi NPS oli 90,7. Lisäksi yli 94 prosenttia asiakkaista sai asiansa hoidettua yhdellä puhelinsoitolla. Eläkepalveluidemme keskimääräiset käsittelyajat olivat jälleen huippunopeat. Esimerkiksi vanhuuseläkepääätöksen sai Elostä keskimäärin 3 päivässä, kun alalla keskimäärin vastaava luku oli 11 päivää.

Elon sähköisten palveluiden kehittäminen jatkui vahvasti. Vuoden aikana verkkopalveluihin tehtiin sekä kriisistä aiheutuneita muutoksia että rakennettiin uusia toiminnallisuuksia helpottamaan asiakkaidemme arkea.

Elon vuosille 2020–2022 vahvistettu strategia pohjautuu toiminta-ajatukseemme, jonka mukaan olemme vastuullisesti asiakkaan eläkeasialla. Tämän tehtävän toteuttamisen mahdollistavat elolaisten vahva asiantuntemus, yhtiön vakavaraisuus ja toiminnan

tehokkuus, joita kehitämme jatkuvasti. Huolehdimme siitä, että asiakkaamme saavat ansaitsemansa eläkkeet nyt ja tulevaisuudessa. Nykyisistä ja tulevista eläkkeistä huolehtiminen sisältää suuren yhteiskunnallisen vastuun.

Vuoden 2020 aikana uudistimme vastuullisuusohjelmamme, jonka ytimessä on Elon perustehtävä, työeläketurvan toimeenpano. Elon vastuullisuusohjelma muodostuu kolmesta osasta: kestävä yhteiskunta, kestävä työelämä ja kestävä ympäristö. Päivitimme myös ilmastostrategiamme, jossa sitoudumme Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteiden mukaiseen sijoitussalkkuun. Sitoudumme ilmatoriskejä pienentäviin ja ilmastomuutoksen hillintään sopeutumiseen vaadittaviin toimenpiteisiin.

Elon henkilöstötyötä ohjaavat henkilöstöstrategia ja henkilöstövisio ”Haluaamme olla arvostettu ja kehittyvä työyhteisö, jossa jokainen voi oppia ja kokea onnistumista”. Kehitämme Eloa hyvinvoivalla, kehittämiseen sitoutuneella ja muutokseen valmiilla henkilöstöllä sekä tavoitteellisella johtamisella. Strategian keskeisenä teemana on uudistuva osaaminen. Tavoitteena on huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista ja työky-

vystä siten, että eri-ikäiset työntekijät kokevat tekevänsä mielekästä työtä ja säilyttävät sekä työmotivaationsa että toimintakykynsä korkeana koko työuransa ajan.

Siirtyminen etätöihin sujui Elossa todella hyvin niin teknisesti kuin toiminnallisesti. Henkilöstökyselyn tulokset kehittyivät koronavuoden haasteista huolimatta myönteisesti jo seitsemättä vuotta peräkkäin. Saavutimme toisen kerran tutkimuksessa tason, jolla saimme Suomen innostavimmat työpaikat -tunnustuksen.

Kiitän asiakkaitamme, yhteistyökumppaneitamme ja upeasti venynyttä henkilöstöämme hyvästä yhteistyöstä haastavan vuoden aikana.

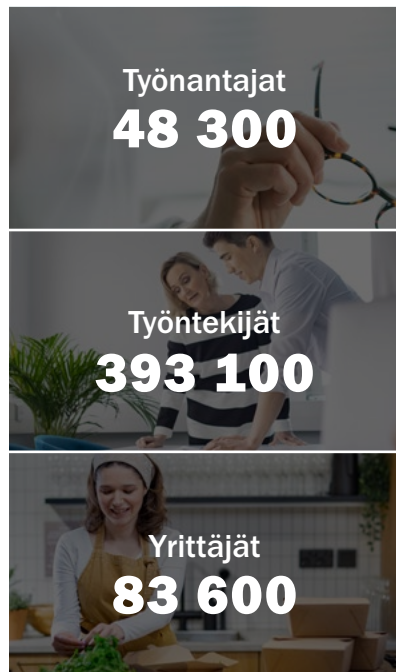
Satu Huber
Toimitusjohtaja

Elon rahavirrat

Vakuutamme Elostä työeläkevakuutuksen ottaneiden asiakasyritysten työntekijät sekä yrittäjät.

Huolehdimme tulevien eläkkeiden maksusta sijoittamalla eläkevarat tuottavasti ja turvaavasti.

Työeläke turvaa toimeentulon työntekijän tai yrittäjän jäädessä eläkkeelle. Maksamme eläkkeet eläkkeensaajille oikein ja ajallaan.



Työeläke-
vakuutusmaksut
3 616 milj.€

Elon sijoitusomaisuus
25 900 milj.€

Maksetut
eläkkeet ja
muut korvaukset
3 892 milj.€

Eläkkeensaajat
243 600

Sijoitustoiminnan tuotot 901 milj. €
Vakavaraisuuden vahvistamiseen -27 milj. €
Rahastoihin tulevia eläkkeitä varten 539 milj. €
Elon toiminnan kuluihin 85 milj. €
Asiakashyvitykset 28 milj. €

Elo 2020

Tiivistelmä tunnusluvuista

	31.12.2020	31.12.2019
Yhtiön koko		
Vakuutusmaksutulo, milj. €	3 615,6	3 968,5
Maksetut eläkkeet ja muut korvaukset, milj. € ¹⁾	3 891,9	3 915,3
Vastuuelka, milj.€	22 381,4	21 876,6
Eläkevarat, milj. € ²⁾	26 419,6	25 886,0
TyEL-palkkasumma, milj. €	14 106,8	14 326,7
YEL-työtulosumma, milj. €	1 757,7	1 767,0
TyEL-vakuutuksia	48 300	46 300
TyEL-vakuutettuja	393 100	410 200
YEL-vakuutuksia	83 600	83 300
Eläkkeensaajia	243 600	240 900
Henkilöstö (keskimääräinen henkilötyöpanos)	490	487
Tulos		
Hoitokustannustulos, milj. €	33,2	35,2
Liikekulut % hoitokustannustulosta	72,0 %	73,4 %
Siirto asiakashyvityksiin, milj. €	27,7	86,9
Siirto asiakashyvityksiin (%) TyEL-palkkasummasta	0,20 %	0,61 %
Vakavaraisuuspääoma, milj. €	5 055,4	5 081,8
suhteessa vakavaraisuusrajaan	1,6	1,6
Eläkevarat, % vastuuelasta	123,7 %	124,4 %
Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin, milj. €	900,9	2 915,7
Sijoitustoiminnan nettotuotto sitoutuneelle pääomalle, %	3,6 %	13,0 %

¹⁾ Tuloslaskelman maksetut korvaukset ilman korvaustoiminnan ja työkyvyn ylläpitotoiminnon hoitokuluja.

²⁾ Vastuuelka + vakavaraisuuspääoma.

3,6%

sijoitusten kokonaistuotto

25,9

sijoitusomaisuus, mrd. euroa

3 892

maksetut eläkkeet ja muut korvaukset, milj. euroa



VASTUULLISUUS ELOSSA 2020

Luomme kestäväää yhteiskuntaa, työelämää ja ympäristöää

Vastuullisuus Elossa

Vastuullisuus sisältyy Elon perustehtävään. Me huolehdimme siitä, että asiakkaat saavat ansaitsemansa eläkkeet nyt ja tulevaisuudessa. Tässä vuosi- ja vastuuraportissa kerromme Elon toiminnasta ja vastuullisuuden kehittämisestä vuonna 2020.



Vastuullisuus Elon strategiassa

Elon hallitus hyväksyi loppuvuodesta 2019 Elon strategian vuoteen 2022 asti. Strategiamme lähtee perustehtävästämme. Toiminta-ajatuksemme on ”Vastuullisesti asiakkaan eläkeasialla” ja visionamme on ”Vaivattomin ja vakuuttavin – intohimoisesti arjessasi”.

Hajautetussa työeläkejärjestelmässä olemassaolomme oikeutuksena on, että kehitämme jatkuvasti asiantuntemustamme, vakavaraisuuttamme ja toimintamme tehokkuutta. Vastuullisuus on sisäänrakennettu tekemiseemme ja se liittyy kaikkiin strategiaan teemoihimme: kilpailukykyyn, asiakaskokemukseen ja uudistuvaan osaamiseen.

Toimintaympäristön muutos

Työn murros
Yhteiskunnan digitalisoituminen
Haasteellinen talousympäristö
Asiakastarpeet
Ilmastonmuutos
Kilpailutekijät

Strategiset teemat

Vastuullisesti kilpailukykyinen
Asiakaskokemus kilpailueduksi
Uudistuva osaaminen

ELON VISIO

Vaivattomin ja vakuuttavin – intohimoisesti arjessasi

TOIMINTA-AJATUS

Vastuullisesti asiakkaan eläkeasialla

Asiantunteva

Vakavarainen

Tehokas

ARVOT
eli yrityskulttuurin kulmakivet

Elon asia on minun asiani

Luottamus ja avoimuus

Asiakkaat ja kumppanit ovat keskiössä

Elon vastuullisuusohjelma päivitettiin

Vuonna 2020 päivitimme Elon vastuullisuusohjelman. Vastuullisuusohjelman tavoitteena on tehdä Elon olemassa olevaa vastuullisuutta näkyväksi sekä asettaa raamit koko Elon kattaville vastuullisuustee-moille, joita sitoudumme toiminnassamme huomioimaan ja kehittämään.

Vastuullisuusohjelman tekoon osallistettiin Elon sidosryhmät henkilöstö mukaan lukien kyselyn ja haastattelujen kautta. Ohjelmaa ja olennaisuutta työstiettiin

työpajoissa ja asiantuntijakeskusteluissa yhteistyössä Elon vastuullisuusverkoston asiantuntijoiden kanssa. Olennaisuudessa tarkasteltiin sitä, miten merkittäviä Elon taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristövaikutukset ovat ja mitä sidosryhmämme meiltä odottavat. Vastuullisuusohjelman linjaukset hyväksyttiin joulukuussa Elon hallituksessa.

Vastuullisuusohjelma sidotaan vahvasti Elon perustehtävään ja regulaatioon sekä niihin selkeästi liittyviin vastuullisuuden osa-alueisiin.

Elon vastuullisuusohjelma muodostuu kolmesta osasta:

1. Kestävä yhteiskunta; taloudellinen vastuu ja perustehtävän huolellinen toimeenpano.
2. Kestävä työelämä; sosiaalinen vastuu asiakasliiketoiminnassa, sijoitustoiminnassa ja omassa toiminnassa.
3. Kestävä ympäristö; ilmastonmuutoksen hillitseminen sekä ympäristö- ja energiatehokkuusnäkökulmat. (GRI 103-1)

Luomme yhdessä kestävää yhteiskuntaa, työelämää ja ympäristöä tuleville sukupolville.

1. Kestävä yhteiskunta

- Työeläkeyhtiön perustehtävän huolellinen toteuttaminen
- Työeläketurvan saumaton toimeenpano kaikissa tilanteissa
- Vakavaraisuudesta huolehtiminen
- Kestävät sijoitustuotot
- Hyvä ja läpinäkyvä hallinto, Elon code of conductin noudattaminen
- Toiminnan ja tehokkuuden kehittäminen

2. Kestävä työelämä

- Omasta henkilöstöstä huolehtiminen, henkilöstövision toteuttaminen
- Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen omassa toiminnassa ja toimitusketjussa sekä asiakaspalvelussa
- Pitkäjänteisesti vaikuttava kuntoutus ja työkyvyttömyysriskinhallinta
- Aktiivinen viestintä ja vaikuttaminen yrittäjän eläketurvaan muuttuvassa maailmassa

3. Kestävä ympäristö

- Sijoitustoiminnan ilmastostrategian mukaan eteneminen
- Oman toiminnan ympäristönäkökulmat mm. ympäristöohjelma Green Officen kautta
- Ohjeet ja periaatteet hankintaketjuihin
- Asiakasliiketoiminnan ympäristötehokkuus

Teemme töitä yhteiskunnan ja ympäristön kestävyden eteen yhdessä elolaisten, asiakkaiden ja globaalien sijoittajayhteisön kanssa.

Kestävässä työelämässä osatyökäisille, nuorille ja ikääntyville sekä eri vähemmistöille luodaan edellytyksiä olla mukana työelämässä. Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus huomioidaan niin päätöksenteossa kuin toimitusketjuissa.

Kestävässä yhteiskunnassa työeläketurva ja palvelumme vastaavat muuttuviin asiakastarpeisiin. Työeläkeyhtiön perustehtävä on vastuullisuutemme ydin.

Luomme kestävää ympäristöä ottamalla ilmasto- ja ympäristönäkökulmat huomioon päätöksenteossa ja toiminnassa.

Sidosryhmät olennaisuuden määrittelyssä mukana

Osana vastuullisuusohjelmamme päivittämistä toteutimme syksyllä 2020 sidosryhmätutkimuksen. Sidosryhmätutkimus toteutettiin vuoden 2020 elo- ja syyskuun aikana sähköisellä kyselylomakkeella sekä puhelinhaastatteluin. Kyselyyn vastasi yhteensä 662 henkilöä. Vastaajista 192 kuului Elon henkilöstöön. Yrityspäätäjiltä kyselyyn kertyi 363 vastausta, joista 53 prosenttia Elon asiakkailta. Muista sidosryhmistä kyselyyn vastasi 107 henkilöä. Tähän kohderyhmään kuului muun muassa poliittisia vaikuttajia, toimittajia, virkamiehiä sekä vastaajia eri järjestöistä.

Tutkimuksessa Elon perustehtävä eli työeläketurvan toimeenpano, kuten eläkepäästösten tekeminen sujuvasti, vakavaraisuudesta huolehtiminen ja asiakkaan tarpeiden huomioiminen, arvioitiin tärkeimmäksi asiaksi Elon vastuullisuudessa. Perustehtävän hoitaminen hyvää hallintotapaa noudattaen avoimesti ja läpinäkyvästi oli vastaajien mielestä myös tärkeää. Seuraavaksi tärkeimmiksi arvioitiin sosiaalinen vastuu, johon sisältyvät kestävä työelämän teemat ja yhdenvertaisuus, sekä ilmastonmuutos ja ympäristöasiat. (GRI 103-1)

Kyselyssä sidosryhmät arvioivat myös Elon onnistumista vastuullisuuden osa-alueilla. Kyselyn mukaan Elo on onnistunut parhaiten eläkepäästösten tekemisessä sujuvasti ja eniten parantamisen varaa vuoden 2020 poikkeuksellisessa talousympäristössä on vakavaraisuudessa. Tämän lisäksi kehitettävää löytyy avoimessa vuorovaikutuksessa ja aktiivisessa viestinnässä.

Vastuullisuusaiheiden tärkeys sidosryhmäpalautteen mukaan

	Kuinka tärkeinä pidät seuraavia osa-alueita Elon toiminnassa työeläkeyhtiönä?	Yrityspäätäjät (n=363)	Sidosryhmät (n=107)	Henkilöstö (n=192)
Perustehtävään liittyvät näkökulmat	Vakavaraisuuden turvaaminen	4,5	4,8	4,9
	Eläkepäästösten tekeminen sujuvasti	4,4	4,7	4,7
	Asiakkaan tarpeiden huomioiminen asiakkuuden eri vaiheissa	4,6	4,4	4,7
	Tuottava sijoitustoiminta	4,2	4,5	4,8
	Hyvä asiakaskokemus ja palvelujen saavutettavuus eri kanavien kautta	4,4	4,4	4,7
	Hyvä hallintotapa	4,3	4,6	4,5
Kestävän työelämän ja sosiaalisen vastuun näkökulmat	Henkilöstön hyvinvointi ja osaaminen	4,2	4,4	4,7
	Kestävän työelämän edellytysten rakentaminen	4,2	4,1	4,6
	Sosiaalinen vastuu sijoitustoiminnassa	4,1	4,4	4,5
	Elon avoin vuorovaikutus ja aktiivinen viestintä	4,0	4,1	4,6
Ilmasto- ja ympäristönäkökulmat	Yhdenvertaisen ja monimuotoisen työelämän edistäminen	3,9	4,1	4,3
	Ilmasto- ja ympäristövaikutusten huomioiminen sijoittamisessa	3,7	4,0	4,3
	Ympäristö- ja ilmastovaikutusten huomioiminen Elon omassa toiminnassa	3,7	4,0	4,2
Keskiarvo:		4,2	4,3	4,6

Kysymyksiin on vastattu siten, että 1 = Ei lainkaan tärkeä, 5 = Erittäin tärkeä

Elon vastuullisuuden olennaisuuden määrittelyssä sidosryhmäpalautteen lisäksi huomioitiin Elon strategiatyön yhteydessä tehty toimintaympäristöanalyysi, jossa vastuullisuuden näkökulmasta olennaisia muutostekijöitä olivat ilmastonmuutos, työelämän murros, asiakastarpeiden muutos ja yhteiskunnan digitalisoituminen. Kolmantena keskeisenä asiana olennaisuuden määrittelyssä oli nykyinen ja tuleva regulaatio, jossa korostuvat muun muassa ilmastonmuutos ja ihmisoikeudet.

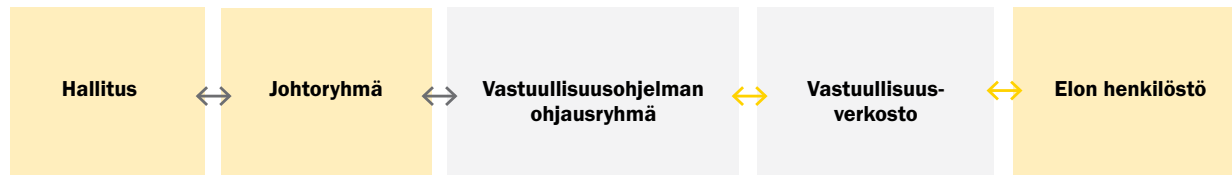
Vastuullisuuden organisointi Elossa

Elossa yritysvastuu sisältyy päivittäiseen liiketoimintaan. Vuoden 2020 aikana perustettiin vastuullisuustyön tueksi vastuullisuusohjelman ohjausryhmä, jossa on johdon edustajat keskeisistä liiketoiminnoista. (GRI 103-2) Elossa toimii myös eri liiketoiminta-alueiden asiantuntijoista koostuva vastuullisuusverkosto, jonka jäsenet ovat mukana kehittämässä vastuullista liike-

toimintaa ja yrityskulttuuria sekä osallistuvat yritysvastuuraportointiin. Yritysvastuuraportointia koordinoivat talous- ja viestintäyksiköt. Elon hallitus hyväksyy keskeiset vastuullisuuslinjaukset.

Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä ohjaa vastuullista sijoittamista ja raportointia, jakaa informaatiota omaisuusluokkien välillä ja varmistaa sijoitusorganisaatiossa yhteiset toimintatavat. Vastuullisen sijoittamisen periaatteiden ja käytäntöjen soveltamisesta vastaa jokainen sijoitusorganisaation työntekijä päivittäisessä työssään. Vastuullisen sijoittamisen johtamisesta kerrotaan tarkemmin sivulla 20. Vuonna 2020 Elon vastuullisen sijoittamisen kehittämiseen ja koordinointiin kohdistuvia resursseja vahvistettiin.

Vastuullisuuden johtaminen



“
Sidosryhmät arvioivat perustehtävän olennaimmaksi asiaksi vastuullisuudessa.”



“

**Elon 2020
vastuuraportti
sisältää raportin
ilmastonmuutokseen
liittyvistä riskeistä
ja mahdollisuuksista
TCFD:n mukaisesti.**

Raportointiperiaatteet

Elon taloudellinen vuosiraportointi koostuu vuosi- ja vastuuraportista, toimintakertomuksesta ja tilinpäätöksestä, muusta kuin taloudellisesta tiedosta annettavasta selvityksestä sekä erillisestä selvityksestä hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä. Vuosi- ja vastuuraportin hyväksyy Elon hallitus osana yhtiön muuta taloudellista vuosiraportointia. (GRI 102-32)

Vastuullisuusraportoinnissa käytetään viitteellisesti Global Reporting Initiative (GRI) -viitekehystä nyt neljättä kertaa. Elo tukee julkisesti TCFD:n (Task Force on Climate related Financial Disclosures) ilmastoportointisuosituksia. Elon vastuuraportti vuoden 2020 osalta sisältää raportin ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista TCFD:n mukaisesti. Raportti sisältää arvion ilmastoasioiden huomioimisesta Elon hallinnossa, strategiassa ja riskienhallinnassa sekä

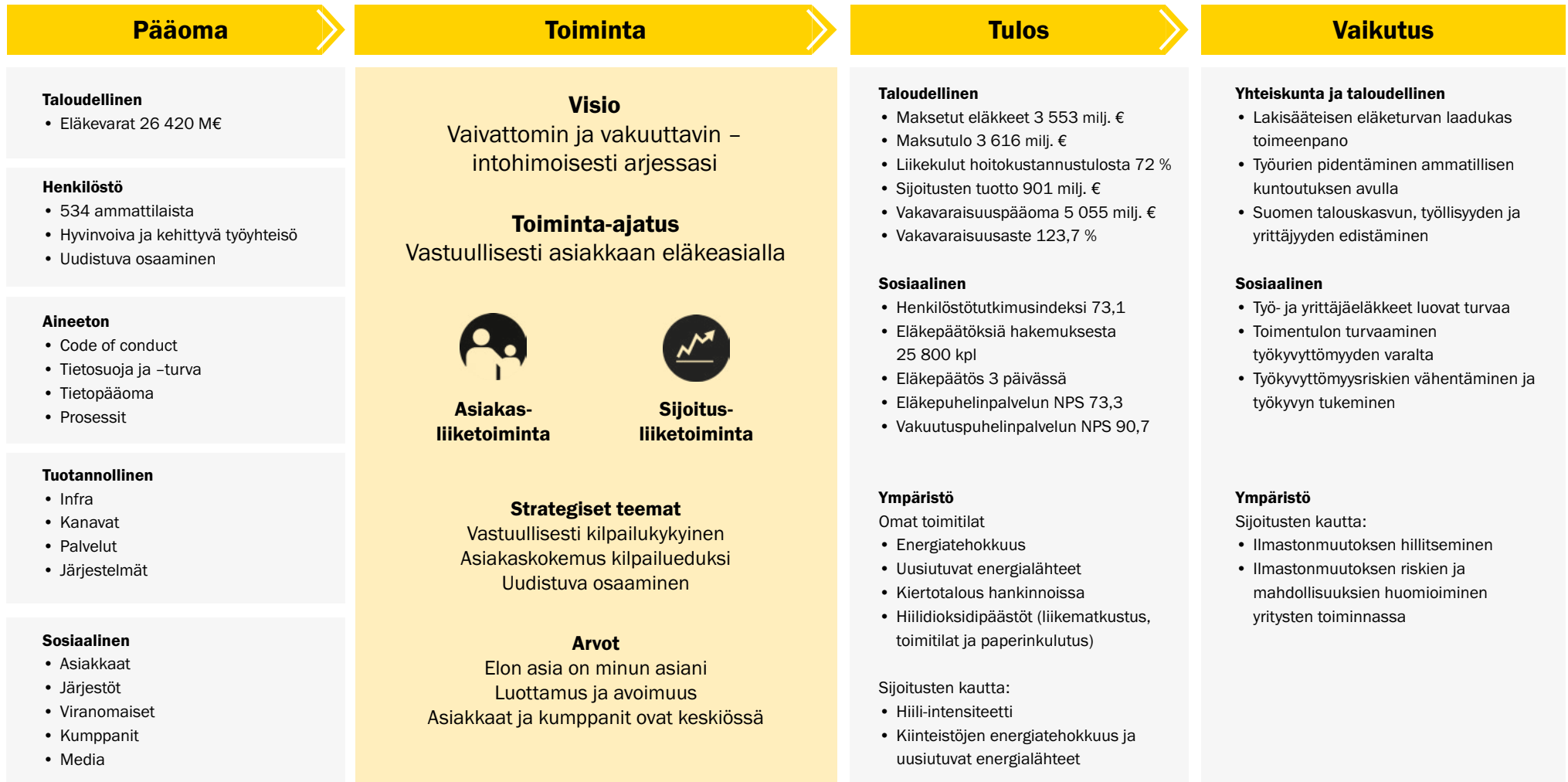
ilmastoasioihin liittyvät tavoitteet ja mittarit. Raportoinnissa huomioidaan myös Finanssialan sijoitustoiminnan ilmastoindikaattorit.

Käytämme yritysvastuun osa-alueiden kehittämisestä kertoessamme Elon omia ja GRI-kehikon mukaisia indikaattoreita kuvaamaan vastuullisuuden kehittymistä olennaisimmiksi nousseilta alueilta. Elon yritysvastuumittarit löytyvät tämän raportin lopusta sivulta 63.

Taloudelliset tunnusluvut ovat Elon tilinpäätöksestä saatuja lukuja, henkilöstötunnusluvut on saatu henkilöstötietojärjestelmästä ja muut tunnusluvut liiketoiminnan eri järjestelmistä.

Näin luomme arvoa

Elo on suomalainen työeläkevakuuttaja. Huolehdimme, että asiakkaamme saavat ansaitsemansa eläkkeet. Autamme asiakasyrityksiämme menestymään ja vastaamaan muuttuvan työelämän haasteisiin. Hoidamme asiakkaidemme eläkevaroja tuottavasti, turvaavasti ja vastuullisesti.



Elo ja yhteiskunta

Työeläkeyhtiönä Elolla on keskeinen ja tärkeä rooli suomalaisessa yhteiskunnassa. Olemme luottamustehtävässä, kun hoidamme lakisääteistä eläkevakuuttamista osana sosiaaliturvaa.



Kannamme suurta vastuuta huolehtimalla eläkevarallisuudesta, vakuuttamalla työntekijöitä ja yrittäjiä sekä huolehtimalla eläkkeistä. Palvelumme tukevat asiakasyrityksiämme ja edistämme osaltamme Suomen talouskasvua, työllisyyttä ja työelämän hyvinvointia. Vaikutamme niin yksilöihin kuin koko yhteiskuntaan. Elossa on yhteiskunnallisesti merkittävää osaamista ja tietoa. Osaamista hyödynnetään ja kehitetään jatkuvasti tiiviissä vuorovaikutuksessa sidosryhmiemme kanssa.

Keskeisiä sidosryhmiämme ovat

- asiakkaat
- työmarkkinajärjestöt
- yrittäjä- ja toimialajärjestöt
- viranomaiset
- työeläkealan yhteistyö- ja edunvalvontajärjestöt
- media.

Vuonna 2020 sidosryhmäyhteistyössä korostuneita teemoja olivat koronaepidemian vaikutukset työeläkejärjestelmään ja asiakkaisiin. Viestimme aktiivisesti luoduista joustoista, kuten mahdollisuuksista työeläkemaksujen lykkäämiseen sekä työnantajien tilapäisen työeläkemaksun alennuksesta asiakkaiden tilanteen helpottamiseksi. Myös yrittäjien eläkevakuuttamiseen liittyvät teemat olivat vuonna 2020 keskeisiä.

Kuuntelemme asiakkaitamme jatkuvasti ja toiminnan tukena ovat yrittäjien, työnantajien, vakuuttettujen sekä eläkeasiain neuvottelukunnat. Neuvottelukuntien keskeisenä roolina on kehittää Eloa antamalla palautetta ja tuomalla asioita yhteiseen pohdintaan sekä keskustella ajankohtaisista teemoista.

Elolaiset osallistuvat laajasti työeläkealan yhteistyöhön ja kehittämiseen

Olemme asiantuntijoina mukana vaikuttamassa erilaisissa alan työryhmissä. Keskeisiä ovat erityisesti työeläkealaa kokoavat Työeläkevakuuttajat Telan, Finanssialan (FA) ja Eläketurvakeskuksen (ETK) hallinnot ja ryhmät. Asiantuntijuteemme pohjaten annamme lausuntoja valmistelussa olevista asioista viranomaisille.

Työeläkealan työryhmät ovat osin pysyviä ja osin vaihtuvia. Työryhmiä muodostetaan säännöllisesti tärkeimmiksi todettujen ajankohtaisten asioiden, kuten eläkejärjestelmien yhdistämisen ympärille.

Elo kantaa vastuuta finanssialan muutoksesta ja toimii aktiivisesti koko toimialan hyvinvoinnin, tuottavuuden ja kilpailukyvyn varmistamisessa. Finanssialan työnantajia ja oppilaitoksia yhdistävän verkoston ja yhteistyön sekä alan työnantajakuvan rakentamisessa Elolla on iso rooli.

Sidosryhmiämme ovat myös kumppanimme, koulut ja oppilaitokset sekä media. Osa työtämme on median palvelu ja selkeä viestintä. Vuonna 2020 Elo näkyi mediassa muun muassa työeläke-etuuksien selkokielisenä viestijänä Elon asiantuntijoiden kautta.

Yhdessä yhteiskunnan hyväksi

Teemme yhteistyötä muun muassa yleishyödyllisten toimijoiden kanssa osana yhteiskunnallista rooliaamme. Edistämme esimerkiksi suomalaista yrittäjyyttä ja työllisyyttä, monimuotoisuutta sekä ehkäisemme syrjäytymistä.

Vuonna 2020 olimme mukana muun muassa Entrepreneur of the Year-kilpailussa sekä Nuori Yrittäjyys -ohjelmassa. EOY-kasvuyrittäjäkilpailussa jaoimme tänä vuonna muun muassa vuoden vastuullisuusteko -kunniamaininnan.

Nuori Yrittäjyys -ohjelmassa jaoimme Unelmat Elossa -erikoispalkinnon Turun ammattikorkeakoulun ja Turun yliopiston A.I.M Tracking NY:n opiskelijoille. Olimme mukana myös Nuori Yrittäjyys ry:n järjestämässä Job Shadow -päivässä, jossa eri alojen johtajat saavat työparikseen nuoren tulevaisuuden tekijän työpäivänsä ajaksi. Nuoret tulevat eri puolilta Suomea ja ovat kaikki osallistuneet osana koulunsa opetusta NY:n yrittäjyyskasvatusohjelmaan. Tapahtuma järjestettiin vuonna 2020 etätoteutuksena.

Olimme mukana myös Vuoden maahan muuttanut yrittäjä -kilpailussa, jossa tuodaan esiin maahan muuttaneita yrittäjiä ja heidän merkitystään suomalaisessa yritysmaailmassa. Voittaja julkistettiin Suomen Yrittäjien Business Unplugged -tapahtumassa joulukuussa.

Elo osallistui yrittäjyyden monimuotoisuus -kampanjaan ensimmäistä kertaa. I Started This -kampanjan tavoitteena on muun muassa rikkoa yrittäjyyteen liittyviä stereotyyppioita ja kannustaa kaikkia yrittäjyyteen lähtökohdista tai taustasta riippumatta.

Lahjoitimme yleishyödyllisiin tarkoituksiin varattuja varoja yhteensä 15 000 euroa SOS-lapsikylästätiölle, Pelastakaa Lapsille, Helsingin Diakonissalaitokselle ja Vamlas – vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiölle. Elolaisilla oli lisäksi mahdollisuus ohjata henkilöstön joulumuistaminen Hope ry:n hyväksi.

Työeläkejärjestelmä elää ajassa

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen koko maailmassa koronapandemian takia. Työeläkealalla elettiin myös poikkeuksellisia aikoja ja käytössä oli useita toimenpiteitä asiakkaiden tilanteiden helpottamiseksi.

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt sopivat työnantajien työeläkemaksujen tilapäisestä alentamisesta toukuukuusta vuoden loppuun. Työeläkeyhtiöillä oli mahdollisuus pidentää eläkevakuutusmaksujen maksuaikaa ja ammatillisessa kuntoutuksessa oleville mahdollistettiin erilaisia joustoja.

Poikkeuksellisesta tilanteesta huolimatta myös jo usean vuoden ajan käynnissä olleet isot hankkeet jatkuivat. Sosiaali- ja terveysministeriössä on käynnissä yksityisen ja julkisen sektorin eläkejärjestelmien yhdistämiseksi tähtäävä työryhmätyö. Ministeriössä on jatkunut

myös yrittäjien eläkejärjestelmän kehittäminen.

Perhe-eläkkeiden muutos eteni vuonna 2020 lausuntokierrokselle. Uudistuksen tavoitteena on ajanmukaistaa perhe-eläketurvaa vastaamaan yhteiskunnan ja perheiden muuttuneita tarpeita. Muutosten myötä mm. lapsen eläkkeen maksamisaikaa pidennetään, leskeneläke muutetaan määräaikaiseksi ja sitä saavat jatkossa myös avolesket tietyin edellytyksin. Nämä muutokset ovat tulossa voimaan vuonna 2022.



Elon verojalanjälki

Verojalanjälki kuvaa osaltaan toiminnan taloudellista vaikutusta yhteiskuntaan. Veronmaksu on keskeinen osa yrityksen roolia yhteiskunnassa.

Verojalanjälkemme kertoo veroista, joita maksamme eri toiminnoistamme. Verojalanjäljen raportointi on yrityksille vapaaehtoista ja -muotoista, eikä sen laskeamiseen ja esittämiseen ole olemassa vakiintunutta mallia. Verojalanjäljen raportointimme perustuu yhtiön tilinpäätöstietoihin.

Verojalanjälkemme muodostuu oman toimintamme, vakuutus- ja sijoitustoimintamme sekä sijoituskohteitamme olevien yritysten veronmaksusta. Vaadimme sijoituskohteiltamme paikallisen lainsäädännön sekä kansainvälisten verosopimusten noudattamista. Lisäksi korostamme omistajaohjauksessamme läpinäkyvyyttä ja avoimuutta sekä kannustamme yrityksiä raportoimaan veropolitiikastaan ja verojalanjäljestään. Sijoituskohteidemme analysoinnissa ja arvioinnissa selvitämme huolellisesti veroseuraamukset osana vastuullista veronmaksua. Tämä on tärkeää myös sijoitusten nettotuottojen ennakoimisessa. Työeläkevarat

tulee sijoittaa tuottavasti ja turvaavasti.

Suomessa yksityisalojen eläkejärjestelmän tuloverotuksen lähtökohtana on moninkertaisen verotuksen välttäminen, jotta tulevaisuuden eläkkeet saadaan turvattua mahdollisimman hyvin työeläkerahastoja kartuttamalla. Toisaalta näin vähennetään myös paineita korottaa työeläkevakuutusmaksuja.

Eläkevakuutusmaksut ovat vähennyskelpoisia työntekijöiden, palkansaajien ja yrittäjien tuloverotuksessa. Eläke-etuudet taas ovat saajalleen veronalaista tuloa, kun niitä aikanaan maksetaan. Keskeisin tehtävämme on eläkkeiden turvaaminen ja niiden maksaminen. Maksoimme vuonna 2020 veronalaista eläkeä ja etuuksia yhteensä 3 543,7 miljoonaa euroa, joista tilitettiin yhteensä 729,5 miljoonaa euroa ennakkipidätyksiä eläkkeensaajien veroja varten. Työeläkeyhtiöt ovat tuloverovelvollisia ja niiden verotettava elinkeinotoiminnan tulo lasketaan elinkeinoverolain

Sijoitustoiminnan verotus

Milj. €	Nettotuotto ennen veroja	Maksetut verot	Saadut palautukset	Nettotuotto verojen jälkeen	Verot yhteensä
Korkotuotot	130,5			130,5	
Osinkotuotot	436,2	-9,5	5,9	432,6	-3,6
Kiinteistöjen tuotot ja kulut	57,4	-1,3		56,1	-1,3
Muut sijoitustuotot ja -kulut	346,2	-2,5		343,8	-2,5
Arvonmuutokset kirjanpidossa	-90,2			-90,2	
Arvostuserojen muutos	28,1			28,1	
Sijoitustuotot yhteensä	908,2	-13,2	5,9	900,9¹⁾	-7,3

1) Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin

mukaisesti. Elo saa tuloja asiakkaidensa maksamista työeläkevakuutusmaksuista ja sijoitustoiminnastaan. Suurimmalla osalla tuloista maksetaan nykyisten eläkeläisten työeläkkeitä ja loput rahastoidaan tulevia eläkkeitä varten. Varauksen tulevia eläkevastuita varten työeläkeyhtiö voi verolainsäädännön mukaan tehdä

Suomen solmimien verosopimusten määräysten mukaisesti. Lisäksi sijoitustoimintamme veroja ovat myös kiinteistöverot ja kiinteistösijoitusten omistajuuteen liittyvien kulujen ja sijoitustoiminnan liikekulujen vähennyskelpotomat välilliset verot.

Olemme merkittävä työllistäjä. Työnantajasuoritukset

vollisia. Tämä tarkoittaa, että liikekuluihin ja hankintoihimme sisältyvät arvonlisäverot eivät ole Elolle vähennyskelpoisia. Maksoimme vuonna 2020 arvonlisäveroa omista hankinnoistamme 4,6 miljoonaa euroa.

Korostamme omistajaohjauksessamme läpinäkyvyyttä ja avoimuutta.

omassa verotuksessaan.

Sijoitustoiminnastamme maksetut verot koostuvat muun muassa sijoitustuottojen maksajan kotivaltion perimistä lähdeveroista. Maksamme ulkomaille lähdeveroja esimerkiksi saamistamme osingoista EU-oikeuden ja

maksetuista palkoista ja palkkioista ovat osa Elon verojalanjälkeä. Vuonna 2020 Elon henkilöstön palkoista pidätettiin 11,9 miljoonaa euroa ennakonpidätyksiä.

Vakuutustoiminta on arvonlisäverotonta palvelua, eivätkä työeläkeyhtiöt näin ollen ole arvonlisäverovel-

Muun liiketoiminnan verotus

Milj. €	Veron perusta	Maksetut verot
Henkilöstön palkat	36,5	11,9
Muut liiketulot	67,9	4,6
Maksetut eläkkeet	3 543,7	729,5

(GRI 201-1)

A photograph of a man and a woman in a professional setting. The man, wearing a light blue shirt, is leaning over a table and looking at a laptop screen. The woman, with blonde hair, is standing behind him, also looking at the screen. The background is a bright, modern office with a window. The overall tone is professional and collaborative.

SIJOITTAMINEN

Vastuullinen sijoitustoiminta turvaa eläkkeet

Vastuullisuus on Elon sijoitustoiminnan kantava periaate

Sijoitustoimintaamme ohjaa eläkeyhtiön perustehtävä – työeläkevarojen tuottava ja turvaava sijoittaminen.



Elon sijoitustoiminnan strategiana on pyrkiä saavuttamaan hyvä, kestävä ja riittävä sijoitustuotto valitulla strategisella allokaatiolla ja onnistumalla omaisuuslajien valinnassa.

Vastuullisuus sijoitustoiminnassa tarkoittaa, että sijoituspäätöksissä huomioidaan tuottonäkökohtien lisäksi ESG-näkökohdat eli ympäristövastuuseen (E), sosiaaliseen vastuuseen (S) ja hyvään hallintoon (G) liittyvät asiat. (GRI 103-1)

Vastuu eläkkeistä ulottuu vuosikymmenten päähän. Elon vastuullinen sijoittaminen perustuu näkemykseen siitä, että vain kestäväällä liiketoiminnalla yritykset voivat pitkällä aikavälillä luoda kestävää tulosta ja vastuullinen sijoittaja kestäviä tuottoja. Pitkäaikaisena eläkesijoittajana uskomme, että vahva ja sijoitusprosessiin integroitu lähestymistapa sijoituskohteidemme vastuullisuuteen on oleellisessa roolissa sijoituksiin liittyvien riskien hallinnassa sekä hyvien ja kestävien sijoitustuottojen saavuttamisessa.

Pyrimme parantamaan erityisesti pitkän aikavälin tuotto-riski-suhdetta tunnistamalla kullekin sijoituskohteelle olennaiset ESG-tekijät. Arvioimme sijoituskohteen kykyä hallita ja pienentää ESG-riskejä sekä

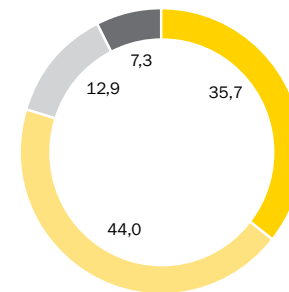
toisaalta mahdollisuuksia hyödyntää kestävä kehityksen teemoja liiketoiminnassaan. (GRI 103-1)

Vastuullinen sijoittaminen on kiinteä osa sijoitustoimintaa ja sen eri tyylit on integroitu sijoitusprosessiin huomioiden eri omaisuuslajien erityispiirteet. Vastuullista sijoittamista toteutetaan eri omaisuuslajeissa keinoilla, jotka parhaiten mahdollistavat vastuullisen sijoittamisen strategian toteuttamisen kyseisessä omaisuuslajissa.

Vastuullista sijoittamistamme ohjaavat Elon strategia ja sijoitussuunnitelma sekä vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen periaatteet, jotka Elon hallitus hyväksyy. Elon ilmastostrategia täydentää vastuullisen sijoittamisen periaatteita. Ilmastostrategia päivitettiin vuonna 2020. Vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen periaatteet sekä ilmastostrategia ovat luettavissa Elon verkkosivuilta.

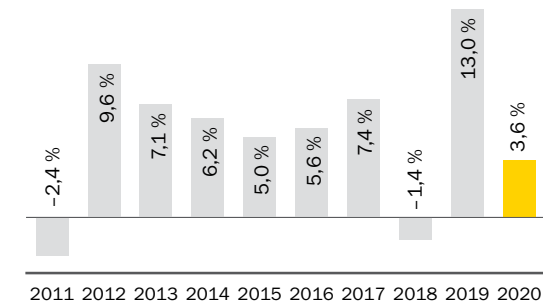
Sijoitusten viiden vuoden keskimääräinen nimellistuotto oli 5,5 prosenttia ja reaaliotuotto 4,7 prosenttia. Kymmenen vuoden keskimääräinen nimellistuotto oli 5,3 prosenttia ja reaaliotuotto oli 4,1 prosenttia. Sijoitusvuodesta 2020 on kerrottu tarkemmin hallituksen toimintakertomuksessa.

Sijoitusjakauma 31.12.2020



- Korkosijoitukset (sis. johdannaisten vaikutus)
- Osakesijoitukset
- Kiinteistösijoitukset
- Muut sijoitukset

Sijoitustuottojen kehitys 2011–2020



Pro forma -luvut vuosilta 2011-2013 ovat Eläke-Fennian ja LähiTapiola Eläkeyhtiön yhteenslaskettuja lukuja.

Yli vuosikymmenen vastuullista sijoittamista



Omien toimintatapojen vastuullisuus

Omien toimintatapojen vastuullisuus liittyy läpinäkyvään ja kustannustehokkaaseen sijoitusprosessiin.

Elo tekee valtaosan sijoituksista eri omaisuusluokissa itse suurin sijoituksin ja suorien sijoitusten osuutta osakesijoituksissa edelleen kasvatettiin vuonna 2020. Suorien osakesijoitusten kasvattamisen kautta Elolla on entistä paremmat mahdollisuudet toteuttaa myös omistajaohjaustaan.

Elon tyyppiselle sijoittajalle keskeinen osa omien toimintatapojen vastuullisuutta on selkeä hallintomalli, joka takaa selvän vastuunjaon ja viestinnän eri organisaatiotasojen välille.

Elon osakesijoituksissa systemaattisten sijoitusstrategioiden osuutta on kasvatettu viime vuosien aikana. ESG-asiat on integroitu sijoituksiin poissulkulistojen ja Elon 2020–2025 ilmastostrategian hiili-intensiteetin

vähentämistavoitteen myötä. Tarkastelemme vuoden 2021 aikana, miten ESG-asioiden huomioimista systemaattisissa strategioissa voidaan kehittää.

Eloon perustettiin vuonna 2019 oma trading-toiminto, jonka resursseja kasvatettiin vuonna 2020. Oma trading-toiminto mahdollistaa suorien sijoitusten lisäämisen ja keskitetyn kaupankäynnin avulla kaupankäyntikustannusten alentamisen.

Vastuullisuuden merkitys on viime vuosina kasvanut ja sijoittajiin kohdistuva regulaatio lisääntyy. Vuonna 2020 Elon vastuullisen sijoittamisen kehittämiseen ja koordinoitiin kohdistuvia resursseja vahvistettiin. Vastuulliseen sijoittamisen keskittyvä tiimi toimii vahvassa yhteistyössä eri omaisuuslajien kanssa. Sijoitusorganisaatiossa tehtiin myös laaja sisäisten toimintatapojen kartoitus, joka osaltaan toimii kehityksen pohjana tulevana vuosina.

Yhteistyö ja selkeä viestintä ovat keskeinen osa omien toimintatapojen vastuullisuutta.

ELON VASTUULLISEN SIOITTAMISEN PERIAATTEET

Omien toimintatapojen vastuullisuus	Kansainvälisten normien huomioiminen
Sijoituskohdekoh-tainen ESG-analyysi	Omistajaohjaus ja muu vaikuttaminen

Hallitus ohjaa vastuullista sijoittamista

Hallitukselle raportoidaan vastuullisen sijoittamisen asioista säännöllisesti ja vastuullisen sijoittamisen kehittämisestä käydään hallituksen kanssa aktiivista vuoropuhelua.

Elon vastuullista sijoittamista ohjaavien periaatteiden laatimisesta ja päivittämisestä vastaa sijoitusjohtoryhmä, jonka puheenjohtajana toimii Elon toimitusjohtaja. Sijoitusjohtoryhmä käsittelee vastuullisen sijoittamisen asioita säännöllisesti kokouksissaan. (GRI 103-2) Sijoitustoiminnan johtoryhmän tukena toimivat vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen ohjausryhmät.

Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmän tehtävänä on kehittää vastuullista sijoittamista, jakaa tietoa ja parhaita käytäntöjä omaisuusluokkien välillä sekä varmistaa yhtenäiset toimintatavat. Ohjausryhmä seuraa myös vastuullisen sijoittamisen periaatteissa ja ilmastostrategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista.

Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmässä on edustaja jokaisesta omaisuusluokasta. Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä kokoontui seitsemän kertaa vuonna 2020.

Omistajaohjauksen ohjausryhmä antaa tarvittaessa linjauksia omistajaohjaukseen liittyvissä asioissa perustuen Elon omistajaohjauspolitiikkaan. Omistajaohjausryhmän jäsenenä on Elon johtoa sekä sijoitusjohtoryhmän ja -toiminnan johtohenkilöitä. Omistajaohjauksen ohjausryhmä kokoontui vuoden 2020 aikana neljä kertaa.

Vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen periaatteiden sekä ilmastostrategian käytännön soveltamisesta vastaa jokainen sijoitusorganisaation työntekijä päivittäisessä työssään. (GRI-103-2) Omaisuuslajeilla on selkeät ja koko organisaatiolle läpinäkyvät työohjeet.

Vastuullisen sijoittamisen perusta on kansainvälisten normien ja sopimusten noudattaminen

Sijoituskohteiden vastuullisuuden määrittelyssä lähtökohtana käytetään kansainvälisiä normeja, kuten YK:n Global Compact -yritysvastuunormia. Global Compact sisältää 10 ympäristöä, korruptiota, ihmisoikeuksia ja työvoimaa koskevaa periaatetta. Elossa on osake- ja yritysainasijoitusten osalta käytössä normirikkomusten seurantaprosessi. Ulkoisen palveluntarjoajan tietokannan avulla seurataan osake- ja yritysainasijoitusten mahdollisia Global Compact -rikkomuksia. Global Compact -riike voi olla este sijoittamiselle ja toisaalta se voi myös johtaa sijoituksesta luopumiseen.

Mikäli yritys ei täytä Elon vastuullisuusperiaatteita, Elon tavoitteena on saada yhtiö korjaamaan puutteet

toiminnassaan. Vaikuttamisprosessi voidaan aloittaa silloin, kun se todelliset vaikuttamismahdollisuudet huomioiden on järkevää. Elo voi luopua sijoituksesta vastuullisuudessa havaittujen puutteiden vuoksi, mikäli yritys ei esitä ja tee uskottavia toimenpiteitä puutteiden korjaamiseksi.

Raportointivuonna 98 prosentilla listatuista osakesijoituksista ja 90 prosentilla listatuista yritysainasijoituksista oli ESG-luokitus (FS 11).

VASTUULLISEN SIOJITTAMISEN STRATEGIAA TOTEUTETAAN ELOSSA VIIDEN OSA-ALUEEN KAUTTA.

✓ Vastuullinen sijoittaminen on integroitu sijoitusprosessiin

- Tuotto ja riski
- Mahdollisuudet ja vaikutus

✓ Poissulkeminen

- Hiili
- Tupakka
- Kiistanalaiset aseet

✓ Vaikuttaminen ja yhteistyö

Esimerkiksi:

- IIGCC
- Climate Action
- CLC

✓ Omistajaohjaus ja vuoropuhelu

- Yhtiökokoukset
- Nimitystoimikunnat
- Yritys- ja manageritapaamiset
- Rahoitusala

✓ Raportointi

- PRI-raportti
- TCFD-raportointi
- Vuosi- ja vastuuraportti
- Ei-taloudellisen tiedon raportointi

Poissulkemiset eettisin perustein ja ilmastonmuutoksen vuoksi

Vastuullisen sijoittamisen periaatteissa on määritelty mihin Elo ei sijoita joko eettisin perustein tai muista syistä. Poissuljemme suorista sijoituksista eettisin perustein tupakkatoimialan yhtiöt sekä kiistanalaisia aseita, kuten rypälepommeja, maamiinoja, biologisia tai kemiallisia aseita, ydinaseita ja köyhdytettyä uraania valmistavat yhtiöt.

Ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi olemme poissulkeet yhtiöt, joiden liikevaihdosta yli 25 prosenttia liittyy kivihiihen tuotantoon tai käyttöön energiantuotannossa ilman selkeää strategiaa kivihiihen käytön vähentämiseksi. Arvioimme jatkossa, pitäisikö edellä mainittuja rajoja laskea sijoituskohteiden kehitys huomioiden.

Vuonna 2020 sijoituksista poissulkukriteeriemme perusteella poissuljettuja yhtiöitä oli yhteensä 179 kappaletta.

Kannabikseen liittyvät yhtiöt lääketieteellisyydessä ja muilla toimialoilla ovat kriittisen seurannan kohteina.

Vastuullisuus on keskeinen osa omistajaohjausta

Elon omistajaohjauksen periaatteet linjaavat Elon toimintaa merkittävänä ja aktiivisena osakkeenomistajana. Omistajaohjauksen periaatteet kuvaavat asioita, joita Elo pitää tärkeinä omistamissaan yhtiöissä sekä uusien sijoituskohteiden valinnassa. Pitkäaikaisena omistajana Elo pyrkii edistämään sijoituskohteinaan olevien yhtiöiden vastuullista toimintaa ja valvomaan hyvän hallintotavan noudattamista. (GRI 103-3)

Elo pitää tärkeänä vastuullisuusnäkökulmien huomiointia taloudellisten vaikutusten lisäksi myös johdon palkitsemisessa. Suosittelemme ilmastoasioiden raportointia TCFD:n raportointisuositusten mukaisesti sisältäen arvioinnin ilmastonmuutoksen vaikutuksista liiketoimintaan. Yhtiöiden on myös suositeltavaa raportoida, miten ne liiketoiminnallaan edistävät YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamista.

Elo toteuttaa omistajavaltaansa pääosin kolmella tavalla; osallistamalla omistamiensa yhtiöiden yhtiöko-

kouksiin joko itse tai yhteistyötahon avulla, osallistamalla yhtiöiden nimitystoimikuntiin sekä käymällä säännöllisesti vuoropuhelua yhtiöiden johdon ja tarvittaessa hallituksen kanssa.

Elo osallistuu Suomessa pääsääntöisesti kaikkien omistamiensa yhtiöiden yhtiökokouksiin yhtiöissä, joissa sen omistus on merkittävä tai sen osallistuminen on muusta syystä tarkoituksenmukaista. Muilla maantieteellisillä alueilla ne yritykset, joiden yhtiökokouksiin osallistutaan, valitaan perustuen Global Compact -rikkeiden, ilmastostrategian toteuttamiseen tai hyvään hallintoon liittyvien asioiden arviointiin perustuvaan seulontaan. Osallistumisessa yhtiökokouksiin voidaan hyödyntää valtakirjaneuvonantajan palveluita.

Äänestämme tarpeen tullen yhtiökokouksissa kokouksen asialistalla olevasta ehdotuksesta poiketen tai sitä vastaan tärkeiksi katsomissamme esityslistan kohdissa, jos näkemyksemme eroaa hallituksen ehdotuksesta.

Vuonna 2020 yhtiökokouskausi poikkesi aiemmista vuosista koronan vuoksi. Yhtiökokoukset järjestettiin koronapandemian vuoksi etäyhteyksin ja äänestykset suoritettiin ennakkoon sähköisesti. Osakkeenomistajan oikeuksia koskevan direktiivin muutoksen myötä yhtiökokouksien asialistalle nousi ensimmäistä kertaa neuvoa antava äänestys yhtiön johdon palkitsemispolitiikasta. Suomalaisten yhtiöiden palkitsemispolitiikat olivat

Osallistuminen yhtiökokouksiin

	2020	2019	2018
Suorat osakesijoitukset			
Osallistuminen yhtiökokouksiin Suomessa ja ulkomailla (kpl)	230	151	111
Osallistuminen yhtiökokouksiin Suomessa (%)	97	95	95
Osallistuminen yhtiökokouksiin ulkomailla (kpl)	153	88	50
Listaamattomat sijoitukset			
Osallistuminen yhtiökokouksiin (%)	57	63	56
Kattaa sijoitusomaisuudesta (%)	98	98	98
Kiinteistösijoituksiin liittyvät osakkuusyhtiöt			
Osallistuminen yhtiökokouksiin (%)	73	97	96
Osallistuminen yhtiökokouksiin (kpl)	38	35	24
Infrasijoitukset			
Osallistuminen yhtiökokouksiin (%)	100	100	100
Kattaa sijoitusomaisuudesta (%)	100	100	100

Normirikkomusten seurantaprosessin kattavuus sijoitusomaisuudesta

%	2020	2019	2018
Osakesijoitukset	98	95	95
Yrityslainasijoitukset	90	87	87
Koko sijoitusomaisuus	46	45	41

vuonna 2020 valtaosin hallinnointikoodin rakenteen mukaisia. Vastuullisuuteen liittyvät asiakohdat yleistyvät myös yhtiökokousten asialistalla.

Vuonna 2020 Elo äänesti vähintään yhtä yhtiökokouksen esityslistalla ollutta esitystä vastaan 84 yhtiökokouksessa. Vastaan äänestettyjä asiakohtia oli yhteensä 229 mukaan lukien osakkeenomistajien ehdotukset. Suurimmassa osassa tapauksista kyseessä oli hallitukseen tai johtoon, pääomarakenteeseen tai palkitsemiseen liittyvä asiakohta.

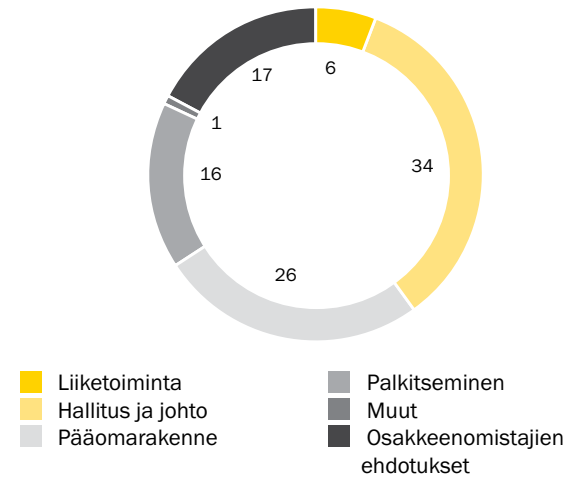
Vastuullisuuden merkityksen kasvu alkaa näkyä myös konkreettisesti yhtiökokousten asialistoilla. Yhdeksässä yhtiökokouksessa joko yhtiön vastuullisuusraportti tai ei-taloudellisen tiedon raportti oli tuotu yhtiökokouksen hyväksyttäväksi. Elo äänesti kaikissa asiakohdissa ehdotuksen puolesta.

Vaikuttamisen merkitys kasvussa

Vaikuttaminen vastuullisen ja aktiivisen omistajan työkaluna on yhä tärkeämpää ja panostamme siihen jatkuvasti enemmän. Pyrimme vaikuttamaan sijoituskohteisiimme joko yksin tai yhteistyössä muiden sijoittajien ja sidosryhmien kanssa. Suosimme vaikuttamisprojekteja, joissa on mukana merkittävä määrä muita sijoittajia, sillä vaikuttaminen sijoituskohteisiin on näin tehokkaampaa. Julkiset sitoumukset ja julkilausumat ovat yksi näkyvä keino, jolla herätämme huomion tärkeisiin asioihin. Tavoitteellisella yhteistyöllä voidaan merkittävästi lisätä vaikuttamisen painoarvoa ja käytännön onnistumisen mahdollisuuksia.

Elo on tehnyt aktiivisesti vaikuttamistyötä viime vuosien aikana erityisesti ilmastonmuutoksen hillintään liittyvien aloitteiden ja projektien parissa. Lisää tästä työstä voit lukea osiosta ”Ilmastonmuutokseen liittyvät riskit ja mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti”.

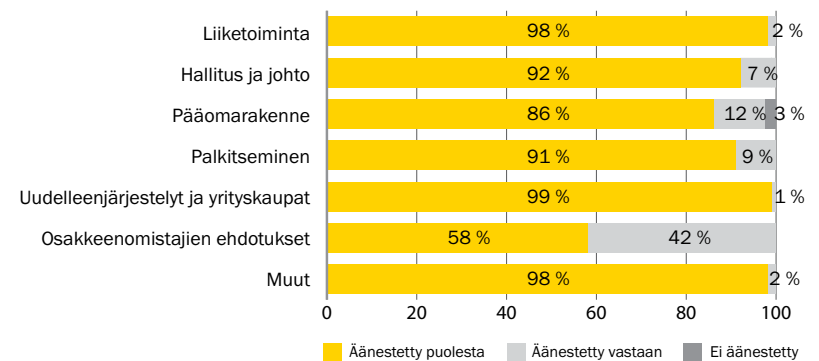
Äänestäminen yhtiökokouksissa esityslistan ehdotusta vastaan

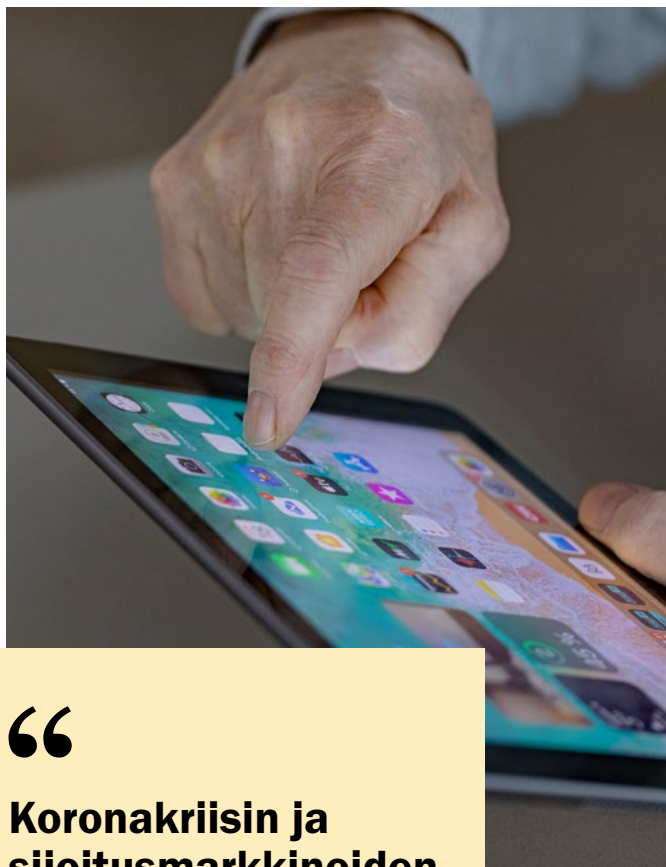


Vaikuttamisaloitteet ja yhteistyöhankkeet

	Sitoumus	Yhteistyö	Raportointi	Vaikuttaminen
Yleiset	PRI	✓	✓	✓
	Finsif	✓	✓	
Ympäristö	CDP		✓	✓
	TCFD	✓		
Ilmasto	IIGCC		✓	✓
	Climate Action 100+	✓	✓	✓
	PRI Montreal Pledge	✓		✓
	The Investor Agenda	✓	✓	✓
	CLC		✓	✓

Äänestyskäyttäytyminen listattujen yhtiökokouksissa vuonna 2020





“

Koronakriisin ja sijoitusmarkkinoiden heilunnan vuoksi vakavaraisuus laski alkuvuonna, mutta palautui lähelle 2019 tasoa vuoden lopussa.

Raportointi

Omassa raportoinnissaan Elo noudattaa sille työeläkeyhtiönä asetettuja säännöksiä sekä omia avoimuusperiaatteita ja muita antamia sitoumuksia. Elo raportoi vuosittain vastuullisen sijoittamisen tavoitteiden saavuttamisesta Elon vastuullisen sijoittamisen verkkosivuilla, Elon vuosi- ja vastuuraportissa ja hallituksen toimintakertomuksen ei-taloudellisen tiedon liitteessä.

Elokuussa 2020 julkaistiin YK:n tukeman PRI:n arvio Elon sijoitustoiminnan vastuullisuudesta vuonna 2019. Elon vastuullisen sijoittamisen strategian ja hallinnon arvioitiin olevan erinomaisella A+-tasolla. Elo saavutti A+-tason vuonna 2016 ja on pitänyt erinomaisen tason samalla, kun kansainvälinen taso on yleisesti parantunut

Vaikuttaminen aktiivisen omistajan keinona on yhä tärkeämpää ja panostamme siihen jatkuvasti enemmän.

viime vuosien aikana. Suorat osakesijoitukset saivat erinomaisen A+-arvosanan sekä vastuullisuuden integroimisessa sijoitusprosessiin (mediaani A) että aktiivisessa omistajuudessa (mediaani B). Elon luottoriskirahastosijoitusten arvosana nousi parhaaseen A+-kategoriaan (mediaani A) edelliseen PRI-arvioon verrattuna. Muiden omaisuusluokkien arvosana oli suoria infrasijoituksia lukuun ottamatta A. Suorien infrasijoitusten arvosana oli B.

Elo on allekirjoittanut PRI Montreal Pledgen ja kannattaa TCFD (Task Force of Climate Related Financial Disclosure) -raportointisuositusten mukaista raportointia ilmatoriskien ja -mahdollisuuksien taloudellisista vaikutuksista. Ilmastoliitännäiset asiat löytyvät Elon TCFD-raportista ”Ilmatoriskit ja -mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti”.

Vakavaraisuuden seuranta osana riskienhallintaa

Elolla on käytössään yhtiössä kehitetty vakavaraisuuden hallinnan ohjausmalli, jolla kuvataan toimintatapaa erilaisissa vakavaraisuustilanteissa. Vakavaraisuutta tarkastellaan yhtiössä käytössä olevien sisäisten mallien sekä skenaario- ja stressitestien avulla. Ohjausmallissa sijoituksille asetetaan riskinottotasot, joissa huomioidaan vallitseva markkinatilanne, sijoituskäytännöt ja vakavaraisuus. Vuoden 2020 maaliskuussa Elon vakavaraisuuspääoma alitti yhtenä päivänä vakavaraisuusrajan. Vakavaraisuusaste oli tuolloinkin turvaavalla tasolla. Elon vakavaraisuus laski vuonna 2020 ollen kuitenkin vuoden lopussa jo hyvällä tasolla. Kokonaisriskitaso oli vakavaraisuusrajalta arvioituna jonkin verran

alhaisemmalla tasolla vuoden 2020 lopussa edelliseen tilinpäätökseen verrattuna. (GRI 103-1)

Koronakriisin ja sijoitusmarkkinoiden heilunnan vuoksi vakavaraisuusaste laski alkuvuonna poikkeuksellisen nopeasti, mutta palautui kuitenkin lähelle vuoden 2019 tasoa vuoden lopussa. Vuoden lopun vakavaraisuuspääoman määrä oli 5 055,4 (5 081,8) miljoonaa euroa. Vakavaraisuusaste oli 123,7 (124,4) prosenttia. Vakavaraisuuspääoma oli 1,6-kertainen (1,6) vakavaraisuusrajan nähden.¹⁾

¹⁾ Elon toimintakertomuksesta ja tilinpäätöksestä voi lukea lisää Elon sijoitustoiminnan tuloksesta ja vakavaraisuuden kehityksestä vuoden 2020 aikana. www.elo.fi/tietoa-elosta/tulostiedot-ja-vuosikertomukset/elon-vuosi-2020

Energiatehokkuus ja yhteistyö kiinteistösijoittamisen ytimessä

Vastuullinen kiinteistöliiketoiminta luo menestysedellytykset kiinteistösijoittamisen tuotto- ja kilpailukyvyille sekä hyvälle asiakastytyvyydelle. Vastuullisuus kattaa ympäristövastuun lisäksi taloudellisen ja sosiaalisen vastuun elementit koko hankintaketjussa.



Kiinteistösalkun rakenteen ja kiinteistöjen kehittämällä varmistetaan salkun pitkän aikavälin tuottopotentiaali kaikissa markkinasuhdanteissa. Asiakaskokemuksesta huolehtiminen aktiivisella vuoropuhelulla vuokralaisten kanssa ja säännöllinen asiakastytyvyyden mittaaminen on yksi vastuullisuuden keskeisistä ajureista. Se on myös vastuullisen kiinteistöjen ylläpidon ja käytön edellytys. Kehittyvien järjestelmien avulla varmistetaan kiinteistöjen käyttäjille ja asukkailla hyvät olosuhteet.

Kiinteistösijoittamisella vaikutetaan suoraan ilmastokuormituksen vähentämiseen. Ympäristövastuuseen kuuluu niin energiatehokkuuden parantaminen, uusiutuvien energialähteiden käytön lisääminen ja materiaalien kierrätys kuin ympäristövaikutukset huomioon ottava kiinteistö- ja kaupunkikehittäminen.

Vuonna 2020 jatkoimme kiinteistösijoituksissamme panostamista uusiutuvaan energiantuotantoon, kehitimme energianhallintajärjestelmäämme ja laajensimme vihreän kiinteistösähkön käyttöä. Lisäksi toteutimme yhä uusia energiatehokkuustoimenpiteitä suorissa kiinteistöomistuksissamme, kehitimme asiakaskokemuksen mittaamista ja panostimme kumppaniemme vastuullisen toiminnan ohjaamiseen kiinteistöissämme.

Koronapandemian aiheuttama poikkeustilanne korosti vastuullisuuden merkitystä. Elon kiinteistösijoituksissa on toteutettu pitkän aikavälin strategiaa ja sijoitussalkku on hyvin hajautettu eri tilatyyppeihin. Omistukset keskittyvät alueille ja kohteisiin, joilla arvioidaan olevan vakaata kysyntää pitkän aikavälin tarkastelussa niin kotimaassa kuin kansainvälisillä markkinoilla. Vuonna 2020 koronapandemia ja sen hillitsemiseksi annetut suositukset ja rajoitukset vaikuttivat erityisesti ravintoloiden ja kahviloiden, kauppa-

kuvuokralaisten sekä hotellien liiketoimintaan. Kiinteistösalkun käyttöaste säilyi hyvällä tasolla.

Koronakriisin kiinteistöjen vuokralaisille aiheuttamien talousvaikeuksien vuoksi käsitelimme kevään ja kesän 2020 aikana useita satoja vuokranjärjestelypyyntöjä. Analysoimme niihin liittyvät taloustiedot sekä sovimme järjestelyistä niissä tapauksissa, joissa muutokset olivat perusteltuja. Ratkaisuilla pyrittiin Elon kiinteistökannan pidemmän aikavälin kassavirran ja arvon säilyttämiseen sekä tarjoamaan vuokralaisille joustoa kriisin aiheuttamista liiketoiminta-asteista selviytymiseen.

Jatkuvilla kehitystoimenpiteillä energiansäästöä ja parannuksia olosuhteisiin

Asuintaloissa jatkettiin säätöjärjestelmien modernisointia ja tällä hetkellä yli 2 600 asuntoa on varustettu lämpötilan ja kosteuden antureilla. Järjestelmän avulla saadaan parannettua sekä energiatehokkuutta että asumisolosuhteita. Kohteissa parannettiin samalla myös rakennusautomaation etähallintamahdollisuuksia, jolloin olosuhdemuutoksiin voidaan reagoida nopeammin. Projektia jatketaan vuonna 2021, minkä jälkeen kaikki Elon täysin omistamien asuntokohteiden asunnot ovat etäseurannassa.

Toimitiloissa tehtiin rakennusautomaatioselvitys, jonka perusteella järjestelmiä kehitetään tulevaisuudessa. Tulevana vuonna painopiste on järjestelmien tarkemmissa säätö- ja muutostoimenpiteissä, joilla saavutetaan sekä energiansäästöä että parannuksia olosuhteisiin.

Toimitiloissa aiemmin tehdyn jätehuollon kartoituksen perusteella tehdyt muutokset alkoivat näkyä. Jätehuoltoa saatiin monessa kiinteistössä järjestyttävä ja keräyskertojen määrää vähennettyä merkittävästi.

Samalla myös kierrätystä kohteissa tehostettiin. Tämä näkyi myös jätehuoltokustannusten pienenemisenä. Yli 50 asuntokohteessa käytössä oleva muovinkeräys on vähentänyt sekajätteen määrää.

Edellisenä vuonna käyttöön otetun energianseuranta-

Vastuullisella kiinteistösijoittamisella parannetaan energiatehokkuutta ja olosuhteita asiakastyytyväisyyden lisäämiseksi.

järjestelmän kehittämistä jatkettiin. Järjestelmä mahdollistaa pidempiaikaisen kulutusdatan automaattisen analysoinnin, jolla voidaan löytää energiansäästämahdollisuuksia. Kohteiden energiamanageri kirjaa järjestelmään merkittävimmät kulutuspoikkeamat ja tehdyt toimenpiteet.

Elo on sitoutunut kiinteistöalan energiatehokkuussopimukseen kaikkien suoraomisteisten kiinteistöjensä osalta. Toimitilojen (TETS) kohdalla ollaan vielä hieman jäljessä välitavoitteesta, mutta asunnoissa (VAETS) välitavoite on ylitetty selkeästi²⁾. Näiden sitoumusten lisäksi Elo on asettanut vuodesta 2021 lähtien oman haastavamman tavoitteen, jossa tavoitteena on kaukolämmön ominaiskulutuksen vähentäminen 10 prosenttia ja sähkön 5 prosenttia vuoteen 2025 mennessä vuoteen 2019 verrattuna.

Kiinteistöjen vastuullisuutta kehitetään yhdessä asiakkaiden ja kumppanien kanssa

Kiinteistöjen vastuullisen ylläpidon ja käytön edellytyksenä on hyvä yhteistyö ja vuorovaikutus kiinteistöjen käyttäjäasiakkaiden kanssa. Sosiaalisena vastuuseen kuuluvat muun muassa asiakaskokemuksen säännöl-

linen mittaaminen ja palveluntuottajien toiminnan arviointi palvelun laadun jatkuvaksi parantamiseksi. Vuonna 2020 kehitimme toimitilojen asiakastyytyväisyyskyselyä muuttamalla kyselyn toteutustapaa ja sisältöä sekä laajentamalla kyselyn vastaajajoukkoa. Tavoitteemme on kehittää kiinteistöjä perustuen aktiiviseen vuoropuheiluun kiinteistöjemme käyttäjien kanssa.

Osallistuimme aiempien vuosien tapaan Motivan energiansäästöviikkoon toimitila- ja asuntokohteissa. Asukkaille ja toimitila-asiakkaille jaettiin kiinteistöjen energiankulutusta ja energiansäästämahdollisuuksia koskevaa tietoa porraskäytävien infotauluilla ja kiinteistöjen näytöillä. Toimitilakiinteistöissä asiakkaille järjestettiin sähkö- ja energialaiteromun keräystempaus sekä mahdollisuus osallistua Hope ry:n keräykseen. Asiakkaita kannustettiin osallistumaan Motivan Energiasyöpö-kilpailuun, jolla lisättiin tietoisuutta suomalaisten

energiankäytöstä ja keinoista tehostaa energiankulutusta ja saavuttaa säästöjä mm. työpaikoilla, liikenteessä ja kotona.

Suurimman managerikumppanin kanssa edellisenä raportointivuonna käyttöön otettuja toiminnan laadun mittareita kehitettiin ja laajennettiin. Mittareita käytetään muun muassa manageeraus- ja huollon toiminnan ohjauksessa. Seurattavia osa-alueita ovat esimerkiksi energiatehokkuuden ja ylläpidon palveluntuottajien laadun mittarit, kiinteistöjen käyttöasteiden mittarit sekä asiakastyytyväisyyttä koskevat mittarit. Kumppanimme sitoutuu noudattamaan Elon eettisiä liiketoimintaperiaatteita, mitä tuetaan muun muassa verkkokurssin avulla. Energiatehokkuudelle asetettu kolmen prosentin energiansäästö saavutettiin kuluneena vuonna.

Panostamme uusiutuvan energian käyttöön

Elo on sijoittanut aktiivisesti uusiutuvaan energiantuotantoon. Olemme yksi kolmesta sijoittajasta Exilion Tuuli Ky:ssä, josta tuli vuonna 2020 Suomen suurin tuulivoiman tuottaja merkittävän tuulivoimatuotantokapasiteetin lisäinvestoinnin myötä. Exilion Tuuli Ky on sijoittanut yhteensä 14 tuulivoimapuistoon Suomessa. Näiden toiminnassa oleva puhdas tuulivoimakapasiteetti on yhteensä 380 MW, joka vastaa kuudesosaa koko Suomen kapasiteetista. Määrä vastaa yli 55 000 omakotitalon vuotuista sähkönkulutusta.

²⁾ Kiinteistöalan energiatehokkuussopimus 2017-2025 jakautuu kahteen alueeseen: vuokra-asuinkiinteistöihin (VAETS) ja toimitilakiinteistöihin (TETS).

Elon sähköhankintasalkkuun kuuluvissa kohteissa käytetään 100-prosenttisesti tuulivoimaa. Alkuperäta-kuut on hankittu Exilion Tuuli Ky:ltä. Lisäksi kaikissa Espoon asuntokohteissamme käytetään jatkossa vihreää kaukolämpöä.

Vantaan Virtataloon vuonna 2019 valmistuneesta aurinkovoimalasta saatiin ensimmäisen kokonaisen vuoden tuotantotieto. Voimalan vuotuinen energiantuotto vastasi hyvin suunnitteluvaiheessa asetettua laskennal-ista tavoitetta. Lähes 600 aurinkopaneelin tuottama energia vastaa noin kolmen asuinkerrostalon vuotuista energiankulutusta. Vuoden aikana rakennettiin uusi aurinkovoimala Tampereelle KOY Dynamoon. Vuonna 2021 on tarkoitus lisätä aurinkosähköntuotantoamme kahdella uudella voimalalla, jotka rakennetaan Helsin-kiin ja Espooseen.

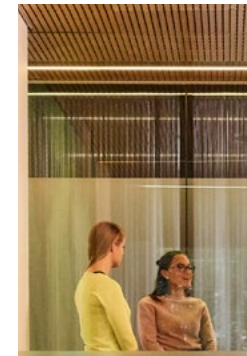
Elo on yhtenä omistajana useassa merkittävässä koti-maisessa kauppakeskuksessa, jotka panostavat ener-giatehokkuuteen ja vastuullisuuteen. Kauppakeskus Sellolle myönnettiin vuonna 2020 toistamiseen LEED EB

PLATINUM -tason ympäristöluokitus. Kyseistä aiempaa enemmän jatkuvaa seurantaa ja raportointia painot-tavan luokituksen saaneita kohteita on koko Euroopassa vain 28 ja Suomessa ainoastaan kolme. Sellossa on jo vuosien ajan tehty mittavia ja tehokkaita toimenpiteitä, jotka LEED-luokituksen korkea taso todentaa. Sellossa toimii myös Suomen ensimmäinen virtuaalivoimala, joka käsittää muun muassa mittavan aurinkovoimalan ja kiin-teistöissä sijaitsevan akuston.

Turussa sijaitseva kauppakeskus Hansa puoles-taan julkaisi ensimmäisen vastuullisuusraporttinsa ja asetti tavoitteekseen hiilineutraaliuden vuoteen 2025 mennessä. Hansakorttelissa hyödynnetään päästö-töntä vihreää sähköä ja lisäksi laajan remontin ansiosta Hansakortteli on aiempaa energiatehokkaampi.

Suorien kotimaisten kiinteistösjoitusten ympäristötunnusluvut	2020	2019	2018
Suorien kotimaisten kiinteistöjen energiankulutus (lämpö+sähkö), MWh	109 702	117 512	126 211
Kiinteistöjen hiilijalanjälki tCO ₂ e	13 128	15 498	26 224
Kiinteistösjoitusten sijoitusomaisuudella normalisoitu hiilijalanjälki tCO ₂ e/Meur	7,0	9,9	17,7
Päästöintensiteetti, kgCO ₂ e/m ²	21,8	26,0	42,9
Kiinteistöjen vedenkulutus, m ³	409 061	425 371	410 326
Jättemäärä toimitilat, tonnia	859	898	985
Kierrätysaste, %	60	61	51

“
**Uudistimme
toimitilojen asiakas-
tyytyväisyyskyselyn
lisätäksemme
vuoropuhelua.**



Ilmaston- muutokseen liittyvät riskit ja mahdollisuudet TCFD:n mukaisesti



Elo on sitoutunut tukemaan TCFD-raportointisuosituksia (Task Force on Climate-related Financial Disclosures). Suositukset on luotu yrityksille ja sijoittajille ilmastonmuutoksen aiheuttamien taloudellisten vaikutusten arviointia ja raportointia varten. Suosituksen mukaan yhtiön tulee kuvata, miten ilmastoasiat on huomioitu sen hallinnossa, strategiassa ja riskienhallinnassa sekä millaisia tavoitteita ja mittareita yhtiöllä on käytössä.

Elon merkittävimmät ja vaikutuksiltaan suurimmat ilmastoriskit ja -mahdollisuudet liittyvät sijoitusomaisuuteen. Elon oman toiminnan osalta vaikutukset ovat vähäisiä. Vuonna 2021 Elon tavoitteena on selvittää oman toiminnan hiilijalanjälki ja asettaa tavoitteet sen pienentämiseksi. Elon asiakkaiden liiketoiminnan kautta syntyy lisäksi epäsuoria riskejä. Tähän osioon, TCFD-raporttiin, on koottu tietoa Elon sijoitustoiminnan ilmastoriskeistä ja -mahdollisuuksista TCFD:n mukaisesti.

Loppuvuonna 2020 Elo päivitti ilmastostrategiansa. Tässä raportissa kommentoidaan rinnakkain sekä vuonna 2017 julkistetun strategian, että vuonna 2020 päivitetyn strategian mukaisia asioita.

Ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien hallinnointi

Vastuullisuus on yksi kolmesta Elon strategian painopisteestä. Ilmastonmuutosriskien ja -mahdollisuuksien tunnistaminen ja niiden huomioiminen sijoitusstrategiassa on yksi keskeisistä sijoitustoiminnan vastuullisuustavoitteista. Ilmastonmuutokseen hillintään liittyvissä asioissa sijoitustoimintaa ohjaa Elon ilmastostrategia, jossa sitoudutaan linjaamaan Elon sijoitussalkku

Pariisin ilmastopöytäkirjan mukaiseksi. Ilmastopöytäkirjan tavoitteena on ilmastonlämpenemisen rajoittaminen selvästi 1,5 asteeseen. Ilmastoasioihin liittyviä linjauksia, muun muassa poissulkuihin liittyen, on kirjattu myös Elon hallituksen hyväksymiin vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin.

Hallitukselle raportoidaan ilmastonäkökuulumista säännöllisesti. Hallitus hyväksyy Elon TCFD-raportin osana vuosi- ja vastuuraporttia. Vastuullisuusasioita käsitellään johtoryhmässä vähintään kerran vuodessa osana strategian päivittämistä.

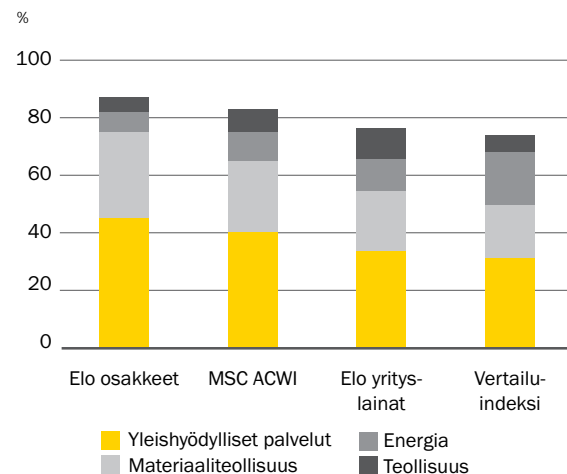
Sijoitusten ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien tunnistamisesta, ilmastostrategian laatimisesta ja sen toteuttamisesta vastaa sijoitusjohtoryhmä. Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmän tehtävänä on kehittää ja koordinoita vastuullista sijoittamista ja ilmastostrategian mukaista työtä eri omaisuuslajeissa. Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä myös vastaa parhaiden käytäntöjen ja informaation jakamisesta omaisuuslajien välillä.

Elon vastuullisen sijoittamisen resursseja lisättiin vuonna 2020. Vastuulliseen sijoittamiseen keskittyvän tiimin tehtävänä on kehittää Elon vastuullista sijoitta-

Hiili-intensiteetti on vakiintunut tapa mitata sijoitussalkun hiiliriskiä. Mittari on taaksepäin katsova ja pohjautuu raportoituun dataan. Ilmastostrategian jatkotyössä on tavoitteena asettaa osake- ja yrityslainasijoituksille lisäksi tulevaisuuteen katsovia mittareita.

Tällä hetkellä Elon osakesijoituksista 31 prosenttia on neljässä suurimmassa päästöt aiheuttavassa toimialassa. Ne tuottavat 87 % Elon painotetusta hiili-intensiteetistä. Vastaavat luvut yrityslainoissa ovat 22 ja 78 prosenttia.

Toimialojen kontribuutio Elon osake- ja yrityslainasijoitusten painotettuun hiili-intensiteettiin



Jatkuva kehittäminen ohjaa sijoitustoimintaa

Ilmastonmuutoksen sijoitustoiminnalle aiheuttaman kokonaisriskin arviointi sekä ilmastonmuutokseen liittyvän poliittisen, lainsäädännöllisen, teknologisen sekä yritysten muutoksen nopeuden arviointi on haastavaa. Etenkin taloudellisten vaikutusten sekä riskin ja tuoton kehityksen arviointi on haasteellista sekä yksittäisissä

riskien hallitsemiseksi. Tällä hetkellä käytössä olevilla työkaluilla ison institutionaalisen sijoittajan koko sijoitusomaisuuden hiilijalanjäljen ja muiden ilmatoriskien mittareiden laskeminen on haastavaa muiden kuin listattujen omaisuuslajien osalta. Yrityskohtaisessa datassa on puutteita datan kattavuudessa, laadussa ja yhdenmukaisuudessa.

Yritysten tulee huolehtia sosiaalisesti kestävästä siirtymästä kehittäessään toimintaansa kohti vähähiilistä yhteiskuntaa.

omaisuuslajeissa että koko sijoitussalkun tasolla. Ilmatoriskin arvioinnin työkalut ja menetelmät ovat epätarkkoja ja vielä kehitysasteella.

Elon sijoitusomaisuus on hajautettu laajasti eri omaisuusluokkiin eläkeyhtiön perustehtävän edellyttävän tuoton varmistamiseksi sekä sijoitusmarkkinoiden

Tutkimme jatkuvasti käytettävissä olevia työkaluja ja kehitämme menetelmiä ilmatoriskien ja -mahdollisuuksien tarkempaan mallintamiseen ja määrittämiseen. Tärkeässä roolissa ilmastostrategian toteuttamisessa on henkilöstön osaamisen jatkuva kehittäminen.

Elon ilmastostrategian tiekartta



Mahdollisuuksien löytäminen

Elo asetti pitkän aikavälin tavoitteeksi vuonna 2017, että merkittävä osa sijoituksista tukee YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista vuoteen 2025 mennessä. Tavoite koskee Elon suoria osake- ja yritys-lainasijoituksia sekä kaikkia infra- ja reaalijoinnituksia. Vuonna 2020 49 prosentilla osake- ja 60 prosentilla yritys-lainasijoituksista oli positiivinen vaikutus ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan. Infrajoinnituksissa vastaava luku oli 64 prosenttia.

Tavoitteena oli myös, että rahastomanagerit huomioivat ilmastonmuutoksen sijoitustoiminnassaan vuoteen 2020 mennessä.

Elo on sitoutunut asettamaan tavoitteen ilmasto-ratkaisuihin tehtäviin sijoituksiin vuoden 2021 aikana. Osana työtä selvitämme erilaisia tapoja määritellä mikä on ilmatoratkaisu. Tutkimme erilaisia kestävyysvaikutusten mittaamisen metodologioita yhdessä suomalaisen korkeakoulun kanssa vuonna 2020. Olemme myös mukana IIGCC:n Paris Alignment Investment

Initiative -aloitteen jatkotyössä Climate Solutions -työryhmässä. Hyödynämme yhteistöiden tuloksia tavoitteiden asetannassa.

Vaikuttamisen rooli ilmastonmuutoksen hillitsemisessä

Sijoituskohteisiin vaikuttaminen on yksi keino hallita ilmatoriskejä. Yritysten strategia ja toiminnan muutos ovat keskiössä ilmastonmuutoksen vaikutuksiin varautumisessa, riskien hallinnassa sekä mahdollisuuksien luomisessa.

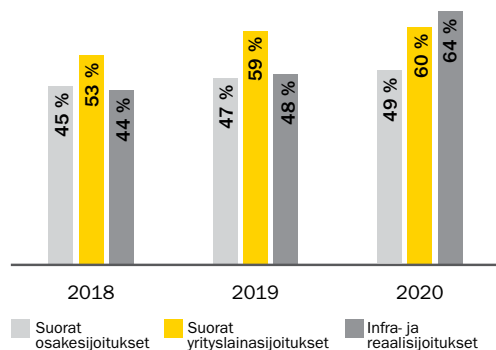
Elo vaikuttaa sijoituskohteissa osana yritysten kanssa käytävää jatkuvaa vuoropuhelua, osallistamalla nimitystoimikuntiin, äänestämällä yhtiökokouksissa sekä vaikuttamalla yhdessä muiden sijoittajien kanssa. Kaikissa yritystapaamisissa keskustelemme olennaisista vastuullisuuteen liittyvistä asioista, mukaan lukien ilmastonäkökulmat.

Elon päivitettyssä ilmastostrategiassa on täsmennetty vaikuttamisen tavoitteita ilmaston osalta. Elo edellyttää, että hiili-intensiiviset yhtiöt esittävät päästöjen vähen-

nyssuunnitelman ja raportoivat kehityksestä. Yritysten ja rahastomanagerien suositellaan raportoivan ilmatoriskeistään ja -mahdollisuuksistaan TCFD:n raportointisuositusten mukaisesti. Lisäksi suositellaan sitoutumista Science Based Targets -aloitteen mukaisiin tavoitteisiin. Elon osakesijoitusten painosta 5 prosenttia on yhtiöissä, jotka ovat asettaneet vahvan päästövähennystavoitteen, kuten Science Based Targets -aloitteen mukaisen tavoitteen vuonna 2020. Elon osakesijoitusten painosta 66 prosenttia on yrityksissä, jotka ovat asettaneet jonkin päästövähennystavoitteen tai ovat sitoutuneet tavoitteen asettamiseen.

Omistajaohjauksen periaatteissa on kuvattu Elon omistamisessa sijoituskohteissa ja uusien sijoituskohdeiden valinnassa tärkeinä pitämät asiat. Ilmastonmuutoksen näkökulmasta suosittelemme TCFD-viitekehityksen mukaisesta raportointia sisältäen arvioinnin ilmastonmuutoksen vaikutuksista liiketoimintaan. Lisäksi suosittelemme yhtiöiden raportoivan, miten ne liiketoiminnallaan edistävät YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamista.

Osuus sijoituskohteista, jotka tuottavat positiivisia ratkaisuja ympäristöön tai yhteiskuntaan (%)



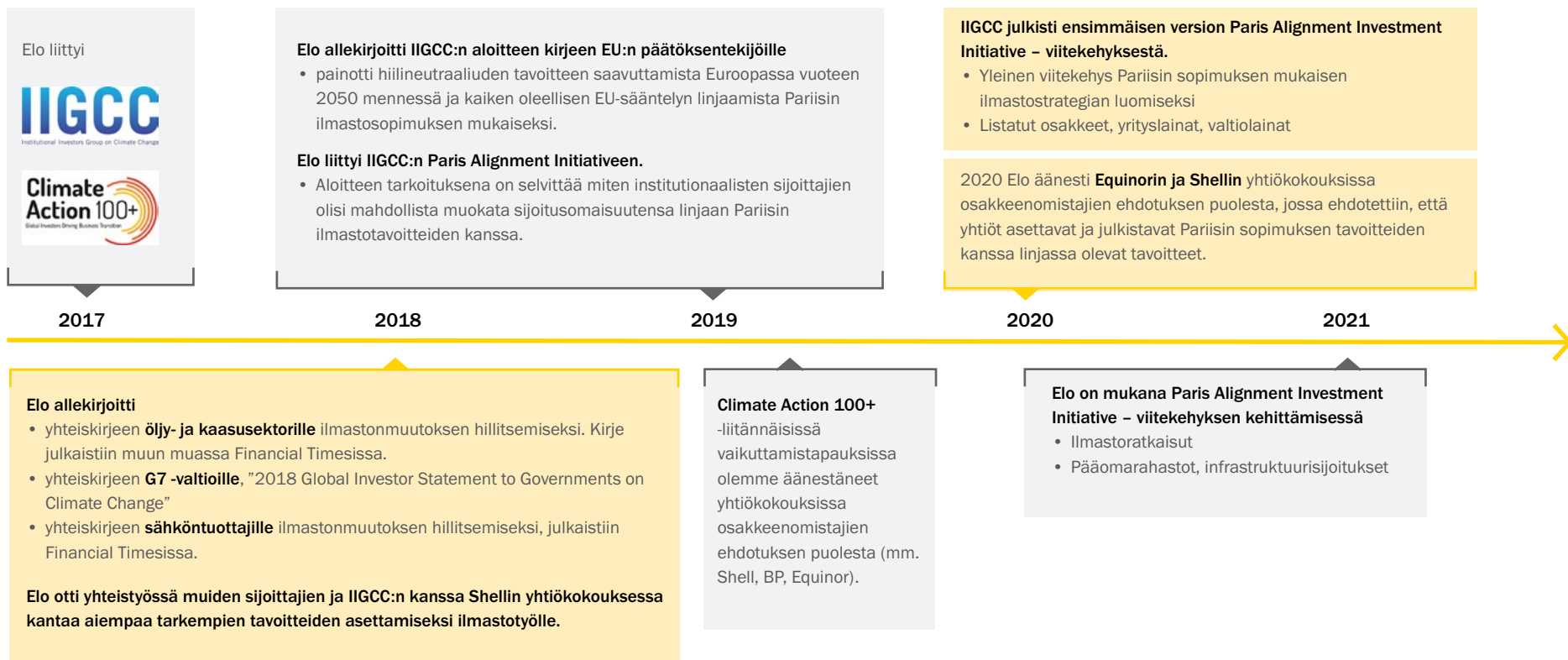
Vuonna 2020 Elon omistamien yhtiöiden yhtiökousten asialistalla oli ilmastoliitännäisiä asiakohtia seitsemässä yhtiökokouksessa, joista 40 prosentissa Elo äänesti ehdotuksen puolesta. Kaikki ehdotukset olivat osakkeenomistajien tekemiä.

Elo äänesti muun muassa Equinorin ja Shellin yhtiökokouksissa osakkeenomistajien ehdotuksien puolesta, joissa ehdotettiin, että yhtiöt asettaisivat ja julkistaisivat tavoitteet, jotka ovat linjassa Pariisin sopimuksen tavoitteiden kanssa. Kumpikaan ehdotuksista ei kuitenkaan saanut riittävästi kannatusta yhtiökokouksissa.

Vuonna 2019 Elo osallistui IIGCC:n Paris Alignment Initiative -aloitteeseen. Aloitteen tavoitteena on selvittää, miten institutionaalisten sijoittajien salkut saadaan parhaiten tukemaan Pariisin ilmastopimuksen tavoitteiden saavuttamista ja mitä vaikutuksia tällä on. Laaja kansainvälinen työryhmä julkisti ensimmäisen version viitekehystä konsultaatiokierrokselle elokuussa 2020. Työryhmän työ jatkuu vuonna 2021 ja Elo on aktiivisesti mukana useissa omaisuuslajikohtaisissa ja muissa alatyöryhmissä.

Liityimme myös Climate Leadership Coalitioniin, joka on Euroopan suurin voittoa tavoittelematon ilmasto-businessverkosto. Verkoston tavoitteena on saada yhdessä aikaan merkittäviä myönteisiä ilmastovaikutuksia liiketoimintaratkaisujen kautta. Elolle CLC:n jäsenyys toimii yhteistyön ja vaikuttamisen välineenä.

Kuva 2: Vaikuttaminen – yhteistyötä IIGCC:n ja Climate Action 100+ kanssa vuodesta 2017



Skenaarioanalyysit kehityskohteina

Skenaarioanalyysit ovat yksi käyttämämme työkalu ilmastonmuutosriskien ja -mahdollisuuksien arvioinnissa.

Olemme tehneet erilaisia skenaarioanalyseja osake- ja yritysainasijoituksistamme selvittääksemme millaisella lämpenemispolulla sijoituksemme ovat ja arvioidaksemme eri skenaarioiden taloudellisia vaikutuksia. Skenaarioanalyysien avulla saamme yhä kattavampia arvioita ilmastonmuutoksen aikaansaamista riskeistä ja mahdollisuuksista. Analyysiin liittyy vielä huomattavasti epävarmuustekijöitä ja skenaariot todennäköisesti aliarvoivat ilmastonmuutoksen vaikutuksen. Laadukkaampien skenaarioanalyysien tekeminen edellyttää yrityksiltä läpinäkyvämpää raportointia ilmastoriskeistä ja niiden vaikutuksesta liiketoimintaan.

Laadimme Elon koko sijoitusomaisuudesta skenaarioanalyysin vuonna 2019. Sen mukaan sijoituksiimme ei liity markkinasta poikkeavaa ilmastoriskiä tutkituissa skenaarioissa.

Riskienhallinta

Elossa ilmastoriskien hallinnoiminen on osa vastuullista sijoittamista. Käytämme riskien hallinnoimiseen oman analyysimme lisäksi ulkoisen palveluntarjoajan tietokantaa. Kehitämme uusia tapoja arvioida ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä yhä syvällisemmin eri omaisuusluokissa, toimialoilla ja yhtiöissä. Tavoitteenamme on pystyä arvioimaan, miten hiiliriski on huomioitu sijoituskohteen arvostuksessa.

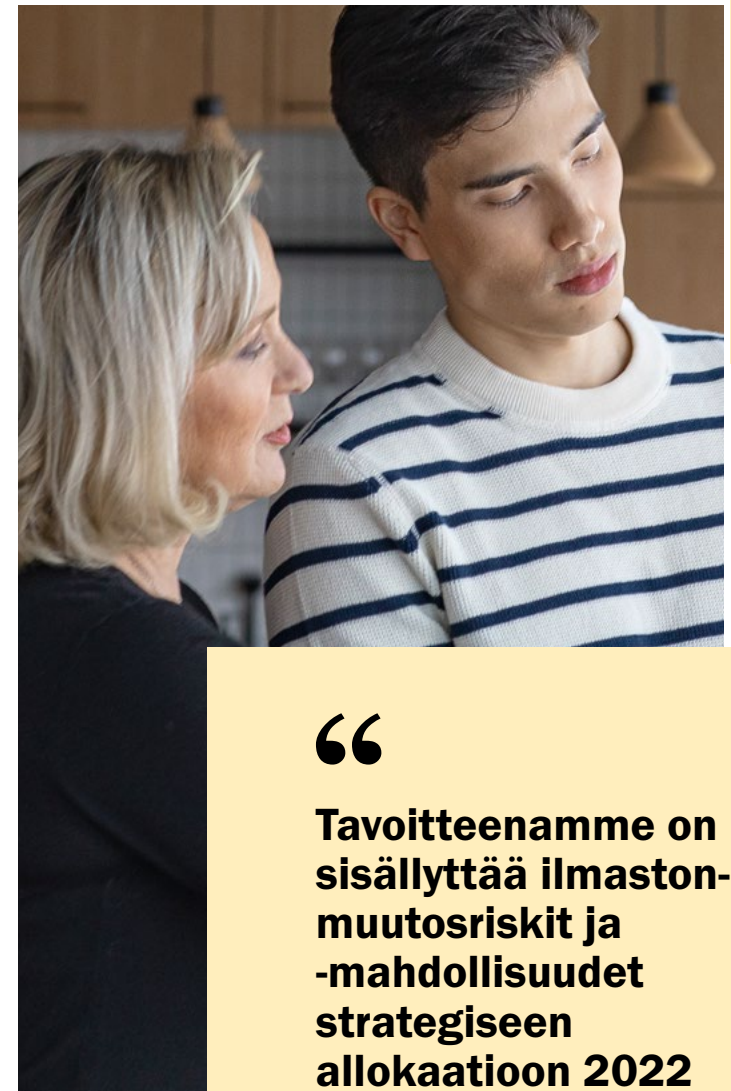
Keskitymme ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien tunnistamiseen ja hallintaan omaisuusluokka- ja salkkutasolla, erityisesti osake- ja yritysainasijoituksissa sekä kiinteistöissä. Tavoitteenamme on sisällyttää ilmaston-

muutosriskit ja -mahdollisuudet strategiseen allokaatioon vuoden 2022 loppuun mennessä. Riskienhallinta ja taloudellisen vaikuttavuuden mittaaminen helpottuu, kun yritysten raportoima tieto sekä tiedon analysointiin käytettävät työkalut kehittyvät.

Vuonna 2020 otettiin käyttöön uusi työkalu, jonka avulla voidaan tutkia osake- ja yritysainasalkkujen asemoitumista eri skenaarioissa ja arvioida ilmastonmuutoksen taloudellisia riskejä tarkemmin. Jatkamme työkalun haltuunottoa vuonna 2021.

Vuonna 2020 63 prosenttiin Elon osakesijoituksiin kohdistui keskimääräistä pienempi transitoriski, 9 prosenttiin kohdistui keskimääräistä suurempi transitoriski ja 21 prosenttiin keskimääräinen transitoriski.

41 prosenttia Elon osakesijoitusten painosta on kohdeyhtiöissä, jotka tuottavat jotain puhtaan teknologian ratkaisua. Vastaava luku yritysainasijoituksissa on 31 prosenttia. Puhtaan teknologian ratkaisuja ovat muun muassa ratkaisut, jotka kohdistuva energiatehokkuuteen, vaihtoehtoiseen energiaan, saastumisen vähentämiseen sekä kestäviin vesiratkaisuihin.



“

Tavoitteenamme on sisällyttää ilmastonmuutosriskit ja -mahdollisuudet strategiseen allokaatioon 2022 mennessä.

LITE

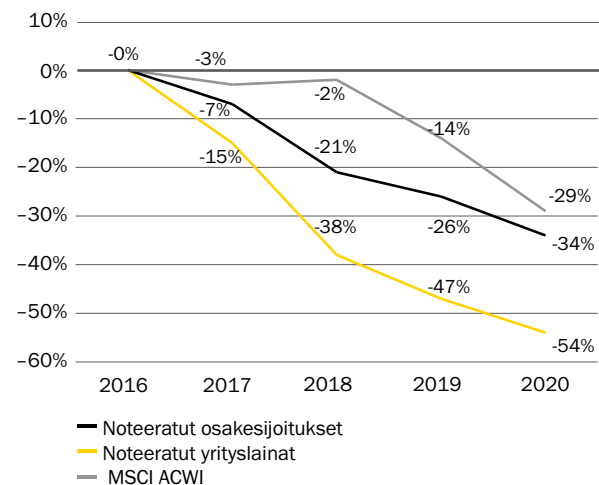
Ilmastotavoitteet ja mittarit

Poissulkeminen

Olemme poissulkeneet sijoituksistamme yhtiöt, joiden liikevaihdosta yli 25 prosenttia liittyy kivihiilen tuotantoon tai käyttöön energiantuotannossa ilman selkeää strategiaa kivihiilen käytön vähentämiseksi. Arvioimme jatkossa, pitäisikö edellä mainittuja rajoja laskea sijoituskohteiden kehitys huomioiden. (GRI 103-3) Kivihiilen poissulkukriteerin perusteella sijoituksista poissuljettuja yhtiöitä oli vuonna 2020 yhteensä 100 kappaletta.

Elon osake- ja yrityslainoissa on vertailuindeksejä pienemmät painot sellaisissa yhtiöissä, joilla on merkittäviä fossiilisten polttoaineiden varantoja kuten kivihiiltä, kaasua tai öljyä.

Elo on pienentänyt sijoitussalkkunsaa hiiliriskiä systemaattisesti jo vuodesta 2016



Hiiliriskin arviointi ja pienentäminen

Osake- ja yritysainasijoituksissa yksi keskeinen mittari ilmatoriskien hallintaan on hiilijalanjälki. Elo on julkaissut hiilijalanjälkensä vuodesta 2016 lähtien. Julkaisemme hiilijalanjälkemme noteerattujen osake- että korkosijoitustemme osalta (Scope 1 ja 2) ja lisäksi raportimme laajasti kiinteistösijoitustemme ilmastovaikutuksista. Osana hiiliriskin arviointia huomioimme myös metsäsijoitustemme hiilinielun.

Elo on jo vuodesta 2017 lähtien raportoinut osakesijoitusten osalta hiili-intensiteetin ja TCFD:n suosittelemman hiiliriskin mittarin, painotetun keskimääräisen hiili-intensiteetin. (GRI 103-3) Hiili-intensiteetti on

yrityksen liikevaihtoon suhteutettu hiilijalanjälkimittari, joka helpottaa eri kokoisten yhtiöiden vertaamista toisiinsa. Yrityslainasijoitusten osalta Elo on raportoinut vuodesta 2017 lähtien painotetun keskimääräisen hiili-intensiteetin. Vuosien 2016–2020 välillä Elo on vähentänyt osakesijoitustensa painotettua keskimääräistä hiili-intensiteettiä 34 prosenttia ja yritysainojensa 54 prosenttia.

Osana liiallisen hiiliriskin välttämistä Elo on myös liittynyt kiinteistöalan energiatehokkuussopimuksiin. Säästötavoite vuosille 2017–2025 on vähintään 7,5 prosenttia kiinteistöjen vuosittaisesta energiankulutuksesta. Päivitetyssä ilmastostrategiassa kiinteistöisijoituksille asetettiin uusi kiinteistöjen todelliseen käyttöön perustuva energiatehokkuustavoite, joka on 10 prosentin säästö kaukolämmölle ja 5 prosentin säästö sähkölle ajanjaksolla 2019–2025.

Osake- ja yritysainasijoituksissa käytämme ulkopuolista palveluntarjoajaa hiilijalanjäljen, hiili-intensiteetin ja painotetun keskimääräisen hiili-intensiteetin laskennassa. Mikäli julkista varmennettua tietoa ei ole ollut saatavilla, on laskennassa käytetty palveluntarjoajan mallin mukaista arviointia. Hiilijalanjälkilaskennan lisäksi käytämme palveluntarjoajan analyysiä muiden ilmastoriskien ja -mahdollisuuksien arvioinnissa ja skenaarioanalyyseissä. Tutkimme mahdollisuuksia uusien skenaarioanalyyysityökalujen hyödyntämiseen nykyisen työkalun lisäksi.

Elon päivitettyssä ilmastostrategiassa olemme asettaneet tavoitteen vähentää Elon osake- ja yritysainasijoitusten hiili-intensiteettiä 25 prosenttia vuosien 2019–2025 aikana. Ilmastostrategian tiekartassa olemme asettaneet tavoitteen, että vuonna 2021 asetamme ilmatoriskin vähentämistavoitteen pääomarahasto- ja valtiolainasijoituksille. Pidemmän aikavälin tavoitteena on, että sijoituksemme ovat linjassa Pariisin ilmastopöytäkirjan tavoitteiden kanssa.

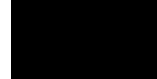
Vuonna 2020 hiilijalanjäljen laskenta kattoi 53 prosenttia sijoitusomaisuudestamme.

Vanhassa ilmastostrategiassa oli tavoitteena, että ulkopuoliset rahastomanagerit sitoutuvat huomioimaan ilmastonmuutoksen sijoitustoiminnassaan. Tavoite saavutettiin täysin osake-, yritysainas- ja infrastruktuurirahastomanagereiden suhteen. Pääoma- ja kiinteistö-sijoitusrahastoissa selvästi yli puolet rahastomanagereista on sitoutunut huomioimaan ilmastonmuutoksen sijoitustoiminnassaan.

Sijoitusten hiilijalanjälki (GRI 305-1 & 305-2)

Noteeratut osakesijoitukset	2020	2019	2018
Hiilijalanjälki (tCO ₂ e/miljoonaa sijoitettua dollaria)	112	147	180
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa dollaria liikevaihtoa)	193	208	215
Painotettu hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa dollaria liikevaihtoa)(TCFD)	181	203	219
Hiilijalanjäljen datan kattavuus	100 %	97 %	95 %
Noteeratut yritysainat	2020	2019	2018
Painotettu hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa dollaria liikevaihtoa)(TCFD)	169	192	225
Hiilijalanjäljen datan kattavuus	93 %	88 %	88 %
Suorat kiinteistö-sijoitukset	2020	2019	2018
Hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	13 128	15 498	26 224
Normalisoitu hiilijalanjälki (tCO ₂ e/meur)	7	9	17
Hiilijalanjäljen datan kattavuus	78 %	67 %	70 %
Metsäsijoitusten hiilinieluvaihtus	2020	2019	2018
Metsäsijoitusten hiilinielu (tCO ₂)	260 000	250 000	220 000
Metsäsijoitusten hiilivarasto (tCO ₂)	6 650 000	6 500 000	5 800 000

Notices: "Certain information ©2020 MSCI ESG Research LLC. Reproduced by permission".



VASTUU ASIAKKAISTA

Tukena asiakkaidemme arjessa – kaikissa tilanteissa



Tukena asiakkaidemme arjessa – kaikissa tilanteissa

Työntekijän eläkevakuutus (TyEL) takaa työntekijälle ja yrittäjän eläkevakuutus (YEL) yrittäjälle eläketurvan. Me haluamme tehdä asioinnin vaivattomaksi ja palvella vastuullisesti, jotta asiakkaamme voivat keskittyä rauhassa omaan liiketoimintaansa.

Asiakaspalvelumme keskeiset elementit ovat ammatitaito, vastuunotto ja välittäminen. Nämä konkretisoituvat asiakkaillemme vahvalla työeläkevakuuttamisen osaamisella, lupauksen pitämisellä ja asiakkaidemme erilaisten tilanteiden joustavalla huomioimisella ja auttamisella. Tämä korostui entisestään poikkeuksellisenä vuonna 2020, kun koronakriisi koetteli koko yhteiskuntaa ja asiakkaitamme.

Asiakkaiden luottamuksesta kertoo se, että yrityksistä noin joka kolmas ja yrittäjistä noin 40 prosenttia on valinnut työeläkevakuuttajakseen Elon. Hoidossamme oli vuoden 2020 lopussa noin 83 600 yrittäjän eläkevakuutusta sekä yli 48 300 työnantajan ottamaa TyEL-vakuutusta, joissa on vakuutettuna kaikkiaan noin 393 100 työntekijää.

Elon omaa palvelua täydentää pitkäaikainen, tiivis ja toimiva yhteistyö kumppaneidemme Fennian, Lähi-Tapiolan ja Turvan kanssa. Kumppaneidemme kattava palveluverkosto takaa sen, että työeläkevakuuttamisen palvelut ovat saatavilla eri puolilla Suomea. Elon vakuutuksia voi hankkia lisäksi muiden yhteistyökumppaneidemme, kuten laskutuspalveluyritys Eezy Kevytyrittäjien, yrittäjille suunnatun Polku-palvelun sekä ilona.works-verkkokaupan kautta.

Koronakriisin vaikutukset asiakkaisiimme

Keväällä 2020 puhjennut koronakriisi vaikutti moniin asiakkaistamme. Vakuutusehtoihin tehty tilapäinen poikkeussäätö mahdollisti kolme kuukautta normaalia pidemmän maksuajan antamisen työeläkevakuutusmaksuille. Teimme nopealla aikataululla verkkopalveluumme muutoksen, jonka myötä asiakkaamme pystyivät tekemään eräpäivän siirron vaivattomasti verkkopalvelun kautta. TyEL-vakuutusmaksujen eräpäivän siirtoja tehtiinkin moninkertainen

määrä normaaliin verrattuna. Eniten siirtoja tehtiin huhtikuussa. Myös yli 10 prosenttia yrittäjäasiakkaitamme siirsi YEL-vakuutusmaksunsa eräpäivää.

Korona heijastui TyEL-palkkasummaan, joka jäi vuonna 2020 noin 1,5 prosenttia vuotta 2019 pienemmäksi. Toimialoista palkkasumma laski eniten majoitus- ja ravitsemusalalla. Yrittäjät tekivät työu-lomuutoksia sekä alas- että ylöspäin moninkertaisesti maaliskuussa aiempiin vuosiin verrattuna. Maalis- ja huhtikuussa YEL-vakuutuksia myös päätettiin huomattavasti normaalia enemmän.

Asiakaspalvelun kehittäminen jatkui

Asiakaspalveluumme tuli kevään aikana huomattavasti normaalia enemmän yhteydenottoja yrittäjäasiakkailtamme, kun he tarvitsivat esimerkiksi maksuaikaa tai halusivat tehdä muutoksia vakuutuksiinsa. Pystyimme kuitenkin pitämään palvelutasomme erinomaisena koko ajan, eikä ruuhkia syntynyt. Vuoden 2020 aikana vakuutuspalveluihin tuli yhteensä noin 75 000 asiakaspuhelua ja vastausprosenttimme oli erittäin korkea, noin 98 prosenttia. Keskimääräinen jonotusaika oli 28 sekuntia.

Asiakaskokemuksen eteen on jo vuosia tehty systemaattisesti töitä ja se näkyy myös asiakkaidemme saamassa ja kokemassa palvelussa. Mittaamme puhelinpalvelumme asiakastytyväisyyttä suositte-luarvosanalla (NPS). Vuonna 2020 asiakaspalvelumme taso joutui todelliseen testiin. Tästäkin huolimatta saavutimme vuonna 2020 asiakaskokemuksen mittauksessa uuden huipputuloksen, kun NPS oli 90,7. NPS-kyselyn yhteydessä asiakkaillamme on mahdollisuus antaa myös vapaata palautetta palvelustamme. Palautteissa korostuvat toistuvasti positiivisina asioina nopea puheluun vastaaminen, asiantun-

temus, joustavuus ja ystävällisyys. Vuonna 2020 asiakkaamme antoivat meille vielä erityisesti kiitosta myös ymmärryksestä vaikeissa tilanteissa.

Meille on todella tärkeää, että asiakkaamme saavat yhdellä puhelulla hoidettua niin TyEL- kuin YEL-vakuutusasiansa. Yli 94 prosenttia asiakkaistamme saikin asiansa hoidettua yhdellä puhelinsoitolla. Jatkuva panostaminen henkilöstömme osaamiseen sekä palveluprosessiemme ja taustalla toimivien tietojärjestelmien kehittämiseen mahdollistavat tulevaisuudessakin sen, että mahdollisimman moni asia hoituu alusta loppuun yhden keskustelun aikana. Asiakkailtamme saamamme ja keräämämme palaute on tärkeä osa jatkuvaa kehittämistämme, jossa hyödynnämme myös analytiikkaa ja robotiikkaa.

Verkkopalvelumme on käytössä noin 83 prosentilla TyEL-asiakkaistamme ja noin 80 prosentilla YEL-asiak-

kaistamme. Sieltä löytyy monia hyödyllisiä palveluita erikokoisille ja eri tilanteissa oleville työnantaja-asiakkaillemme ja yrittäjille. Olemme edelleen kehittäneet verkkopalveluamme saamamme palautteen perusteella vahvasti yhteistyössä asiakkaidemme kanssa. Yhteistyön muotoja ovat olleet esimerkiksi haastattelut ja muutosten testaus asiakkaiden kanssa.

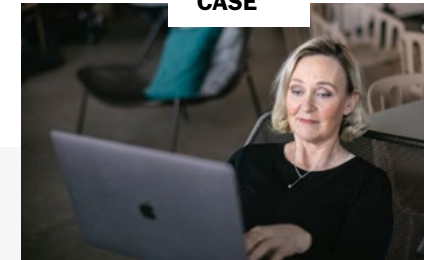
Verkkopalveluun on lisätty muun muassa mahdollisuus vaihtaa maksutapaa. Tulorekisteriin tehtyjen ansioilmoitusten sekä niiden perusteella muodostuneiden TyEL-maksujen seuranta on parannettu ja raportointiin on lisätty osio, jossa pystyy seuraamaan maksuluokkaan vaikuttavan eläkemenon kehitystä. YEL-vakuutukseen on myös entistä helpompi tehdä muutoksia. Palvelut auttavat asiakkaitamme liiketoimintansa suunnittelussa ja johtamisessa.

Olemme myös päivittäneet verkkopalveluamme selkeämmäksi ja saavutettavuusdirektiivin vaatimusten mukaan saavutettavammaksi, jotta kaikki asiakkaamme voisivat käyttää palveluamme. Verkkopalvelun NPS oli vuonna 2020 mittaushistorian korkein, 51,6.

Asiakkaidemme antama suositteluarvosana (NPS) palveluistamme asteikolla -100 (huonoin) ja 100 (paras) (GRI 103-3)

	Vakuutuksen puhelinpalvelu	Yritysasiakkaiden verkkopalvelu
2020	90,7	51,6
2019	86,1	33,4
2018	84,0	29,1
2017	82,9	17,2

CASE



”ONHAN KAIKKI KUNNOSSA?” - Aktiivinen yhteydenpitoimme asiakkaisiimme on muutakin kuin lasku

Panostimme vuonna 2020 entistäkin enemmän proaktiiviseen yhteydenpitoon asiakkaidemme kanssa. Olemme esimerkiksi henkilökohtaisesti yhteydessä tietyissä asiakkuuden vaiheissa. Huolehdimme, että asiakkaillamme on ajantasaiset tiedot vakuuttamiseen, eläkkeisiin ja Elon palveluihin liittyen. Lisäksi keskustelemme, kuinka voisimme auttaa asiakastamme entistä paremmin.

Asiantuntijamme myös tietävät, että kaikki ihmiset eivät ole yhtä kiinnostuneita työeläkevakuutusasioista kuin me. Siksi puhumme niistä selkokielellä ja teemme niistä mahdollisimman helppoja, jotta asiakkaamme voivat keskittyä täysillä omaan liiketoimintaansa. Asiakkaamme ovat ottaneet yhteydenottomme erittäin positiivisesti vastaan. Jatkamme ja kehitämme aktiivista huolenpitoamme edelleen ja tarjoamme asiakkaillemme entistäkin parempaa asiakaskokemusta.

CASE



KANNAMME VASTUUMME YRITTÄJÄN OIKEASTA YEL-TYÖ- TULON TASOSTA

Yrittäjän sosiaaliturva perustuu YEL-vakuutuksessa vahvistettuun työtuloon. Työeläkkeen lisäksi se antaa turvaa monenlaisissa elämäntilanteissa, kuten sairastuessa, perheen kasvaessa ja työttömyydessä. Suomen suurimpana yrittäjien eläkevakuuttajana koemme erityisen tärkeäksi, että yrittäjäasiakkaamme pitävät työtulonsa mahdollisimman oikealla tasolla läpi koko työuran.

Viestimme aktiivisesti ja ymmärrettävästi yrittäjäasiakkaillemme yrittäjyyden elinkaaren eri vaiheissa, mikä merkitys työtulolla on yrittäjän eläke- ja sosiaaliturvaan. Otamme asian puheeksi esimerkiksi asiakaspalvelusamme ja ohjaamme asiakkaitamme verkkopalvelussamme.

Sähköinen laskutus on askel ympäristövaikutusten pienentämiseen

Yhä useampi vakuutusasiakkaamme on siirtynyt viime vuosina sähköiseen laskutukseen.

TyEL-asiakkaista 46,6 prosenttia ja YEL-asiakkaista 38,4 prosenttia on valinnut sähköisen laskutuksen. Haluamme tarjota erilaisia sähköisiä laskutusvaihtoehtoja mahdollisimman monipuolisesti ja olemme kehittäneet palveluitamme vastaamaan asiakkaidemme tarpeita. (GRI 103-3)

Jo aiemmin tarjolla olleiden verkkolaskutuksen ja e-laskun rinnalle toimme vuonna 2020 mahdollisuuden ottaa käyttöön sähköpostilaskutuksen. Lisäksi laskumme voi nyt vastaanottaa myös Postin OmaPosti-palveluun. Sähköinen laskutus on osa vastuullista toimintaamme, sillä se hyödyttää asiakkaitamme toimintamme tehostumisena ja vähentää myös paperipostituksesta johtuvia ympäristövaikutuksia. Paperilaskujen osalta siirryimme vuoden 2020 aikana Postin hiilineutraaliin palveluun. (GRI 103-3)

Asiakkaamme hyötyvät toimintamme tehokkuudesta

Työeläkeyhtiöissä sekä toiminnan tehokkuus että yhtiön vakavaraisuus vaikuttavat asiakkaille maksettaviin asiakashyvityksiin, jotka alentavat työnantajan lopullista vakuutusmaksua.

Tehokkuutta kuvataan hoitokustannustehokkuudella eli sillä, kuinka paljon hoitokustannustulosta yhtiö käyttää liikekuluihinsa. Vuonna 2020 Elon liikekulut olivat 72,0 prosenttia vakuutusmaksun

hoitokustannustulosta. Vuodelta 2020 Elo siirtää asiakashyvityksiin 27,7 miljoonaa euroa, mikä on 0,20 prosenttia TyEL-palkkasummasta.

Työnantajan TyEL-vakuutusmaksuihin tehtiin tilapäinen 2,6 prosenttiyksikön alennus, joka koski 1.5.–31.12.2020 välisenä aikana maksettujen palkkojen vakuutusmaksuja. Alennuksen taustalla oli koronan vuoksi tehty lakimuutos, joka koski kaikkia työnantajia. Alennuksen vuoksi kaikki työeläkeyhtiöt maksavat asiakashyvityksiä vuonna 2021 vain yhden kolmasosan normaalista.

BLOGI 4.12.2020:

Yrittäjä, onko työtulosi oikealla tasolla? – neljä vinkkiä työtulon arvioimiseen

YEL-työtulon pitäisi lain mukaan vastata yrittäjän arviota omasta työpanoksestaan. Työtulon ei ole tarkoitus olla tuulesta temmattu summa, vaan sen tulisi perustua jokaisen yrittäjän omaan tilanteeseen. [Lue lisää >](#)

Rahoitus- ratkaisuja asiakas- yrityksillemme

Elon monipuolisilla rahoitustuotteilla tuemme kannattavaa kasvua, työllistämistä ja kilpailukykyä. Yksilöllisillä rahoitusratkaisuilla täydennämme kumppaneidemme, kuten pankkien, Finnveran ja vahinkovakuutusyhtiöiden tarjontaa.

Perehdymme hankkeisiin huolellisesti asiakasta kuunnellen, minkä pohjalta pystymme tarjoamaan parhaan mahdollisen rahoitusvaihtoehdon. Asiantuntijamme tuntevat verkostomme rahoitustarjontaa myös niissä tapauksissa, joissa emme voi itse tarjota rahoitusta.

Vuosi 2020 toi haasteita monille rahoitusasiakkaillemme ja esimerkiksi takaisinlainojen kysyntä nousi monikymmenkertaiseksi verrattuna edellisiin vuosiin. Eri rahoitusratkaisuun pyrimme tukemaan asiakasyrityksiämme, jotta niillä olisi paremmat mahdollisuudet selvitä koronavuoden haasteista ja kehittää liiketoimintaansa pidemmällä aikavälillä.

Rahoitustuotteemme ovat takaisinlaina ja kasvulaina sekä PK-laina pienten ja keskiuurten yritysten rahoitustarpeisiin. Valikoimaamme kuuluvat myös välirahoitus sekä sijoitukset noteeraamattomiin kannattaviin keskiuuriin kasvuyrityksiin. Yritykset voivat hakea Elolta rahoitusta investointeihin, yrityskauppoihin, omistuksen ja rahoituksen uudelleenjärjestelyyn, kansainvälistymiseen sekä käyttöpääomatarpeisiin. Noudatamme rahoituspäätöksissä vastuullisen sijoittamisen periaatteitamme.



“

Rahoitusratkaisuilla mahdollistetaan suomalaisten yritysten kehittyminen ja kilpailukyvyn koheneminen.

Vastuulliset työnantajat panostavat työkykyjohtamiseen

Työelämän muuttuessa, väestön ikääntyessä ja uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvaessa pitkät ja mahdollisimman eheät työurat ovat tärkeämpiä kuin koskaan. Olemme tiiviisti mukana asiakkaidemme arjessa vaalimassa vahvaa työkykyjohtamisen osaamista.



Työkyvyttömyysriskin hallinta auttaa yrityksen johtoa ehkäisemään ennenaikaisia työuran keskeytymisiä, pienentämään työkyvyttömyyseläkkeistä ja sairauspoissaoloista aiheutuvia kustannuksia sekä johtamaan työkykyä strategisesti pitkin työntekijöiden työuraa. Järjestelmällisellä ja tavoitteellisella työkykyjohtamisella varmistetaan henkilöstön kyky, osaaminen ja motivaatio toimia yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Elon työkykyjohtamisen palveluiden tarkoitus on auttaa turvaamaan asiakkaidemme osaaminen ja vastuullisuus työkykyjohtamisessa.

Finanssivalvonnan antamat työeläkeyhtiöiden työkyvyttömyysriskin hallintaa koskevat ohjeet ja raportointimääräykset ohjaavat työkykyjohtamisen palveluidemme kehitystä ja tarjontaa. Ohjeiden mukaan työkyvyttömyysriskin hallintaan tähtäävän toiminnan kustannukset voidaan kattaa ainoastaan TyEL-vakuutusmaksun työkyvyttömyysriskin hallintaosalla.

Ohjeet edellyttävät myös, että asiakkaat osallistuvat työkykyhankkeiden kustannuksiin vähintään samalla rahasummalla kuin työeläkeyhtiö. Vuonna 2020 Elo käytti yhteensä 3,2 miljoonaa euroa työkyvyttömyysriskin hallintaosalla katettaviin kuluihin.

Kevään 2020 aikana teimme Elossa laajan sisäisen selvitystyön. Kehitimme entisestään työkyvyttömyys-

riskinhallinnan riskiperusteisuutta, prosessien sujuvuutta ja vahvistimme compliance-toiminnan roolia osana sisäistä valvontaa. Lisäksi kehitimme työkyvyttömyysriskinhallinnan vaikuttavuuden mittaamista systemaattisemmaksi.

Elon työkykyjohtamisen palveluiden periaatteet ovat:

- neuvonta työkyvyttömyysriskinhallinnasta on tarkoitettu kaikille Elon asiakasyrityksille
- työkyvyttömyysriskien arviointi luo lähtökohdan palveluille
- palvelut ja taloudellinen tuki kohdennetaan todettuihin riskeihin
- Elo seuraa aktiivisesti asiakkaidensa tehtyjen toimenpiteiden vaikutuksia ja arvioi niiden vaikuttavuutta pitkällä tähtäimellä.

Tavoitteenamme on huolehtia, että asiakkaidemme työkykyjohtamisen hankkeet, joiden rahoitukseen osallistumme, tukevat työurien pidentämistä ja pitkällä tähtäimellä vähentävät asiakasyritysten työkyvyttömyysriskiä. Finanssivalvonnan ohjeiden mukaisesti olemme kehittäneet riskien kartoittamiseen ja vaikuttavuuden seurantaan liittyviä työkaluja.



Työkyky kehittyy ja muuttuu pitkin työuraa

Työelämän murros ja eläkeiän nouseminen ovat olennaisia haasteita työkyvyille ja työurien pidentämiselle kaikilla toimialoilla ympäri Suomen. Vanhojen työtehtävien poistuessa syntyy uusia työnkuvia, jotka edellyttävät uutta osaamista ja jatkuvaa oppimista pitkin työuraa. Työnantajilla, esimiehillä ja työntekijöillä itsellään on paljon vastuuta osaamisen ylläpitämisestä.

Työuran loppupuolella osaamisesta on pidettävä erityistä huolta, jotta työntekijät pysyvät työkykyisinä ja motivoituneina.

Edellytykset mahdollisimman eheälle työuralle luodaan jo ensimmäisellä työpaikalla. Siksi on tärkeää, että nuoret kiinnittyvät työelämään mahdollisimman varhain ja kestävällä tavalla. Myös myöhemmin työuran varrella tulee vastaan elämäntilanteita, jotka vaikuttavat työkykyyn eri tavoin ja voivat edellyttää esimerkiksi työaikajoustoja tai uudelleen kouluttautumista. Työuran loppupuolella osaamisesta on pidettävä erityisen hyvää huolta, jotta työntekijät pysyvät työkykyisinä ja motivoituneina.

Tuemme asiakasyrityksiämme työkykyjohtamistyössä, joka antaa työkaluja ja keinoja tukea työntekijöiden työkykyä uran alkupäässä, matkan varrella sen muutoshetkissä sekä sen jatkamisessa eläkeikään asti. Lisäksi pyrimme auttamaan yrityksiä kehittämään jo olemassa olevia ja uusia prosesseja työkyvyn tukemiseksi työuran eri vaiheissa.

Työkykyjohtaminen on yritysten menestyksen mahdollistaja

Työkykyjohtaminen on monen tahon yhteistyönä toteutettavaa ennakoivaa, tavoitteellista ja pitkäjänteistä toimintaa, jolla edistetään työntekijöiden työkykyä ja esimiesten valmiuksia johtaa työtä. Työhyvinvointi on laadukkaan työkykyjohtamisen tulos. Konkreettisesti sen vaikutukset näkyvät sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyys-

kustannuksissa sekä yrityksen tuottavuudessa pitkällä aikajänteellä.

Onnistuneella työkykyjohtamisella varmistetaan, että työntekijät säilyttävät työkykynsä ja voivat onnistua työssään, ja yrityksen toiminta on henkilöstön osalta kestävällä pohjalla, mikä auttaa yritystä saavuttamaan liiketoiminnalliset tavoitteensa.

Tarjoamme eri kokoisille ja eri vaiheissa oleville yrityksille henkilöstö- ja työkykyriskejä kartoittavia työkaluja, koulutuksia ja asiantuntijatukea sekä hankkeiden vaikutavuuden seurannan mittareita. Työkykyjohtamisen palveluiden asiantuntijamme ovat yritysjohton kumppaneita työkykyriskien havainnoimisessa, hallinnassa ja ehkäisemisessä. Laajan verkostomme ansiosta tavoitamme asiakkaamme ympäri Suomea. Paikalliset asiantuntijamme saavat erinomaista palautetta sekä asiakailtamme että yhteistyökumppaneiltamme.

Seuraamme työmme vaikuttavuutta jatkuvasti hankkeiden vaikuttavuuteen kehitetyillä mittareilla. Elon verkopalvelun työkalujen avulla seuraamme ja arvioimme yhdessä asiakkaidemme kanssa toteutuneiden hankkeiden vaikuttavuutta ja niistä saatuja kokemuksia. Työkalun avulla käymme läpi, mitkä toimenpiteet onnistuivat hyvin, mitä kannattaa jatkossa kehittää ja mitä ei kannata tehdä uudestaan.

Koulutukset kehittävät ja ylläpitävät asiakkaidemme työkykyjohtamisen osaamista

Koronapandemian myötä etätöiden sekä digitaalisten kohtaamisten ja työvälineiden trendi voimistui ennennäkemättömällä nopeudella niin asiakasyrityksillemme kuin asiakastyössämme. Kun virus alkoi levitä Suomessa, siirsimme välittömästi kaikki suunnitellut asiakastapaamiset ja -koulutukset verkkoon välttääksemme fyysisiä kohtaamisia ja hillitksemme epidemian leviämistä.

Järjestimme vuonna 2020 yhteensä 14 kaikille asiakkaillemme avointa työkykyjohtamisen live-webinaaria. Tilaisuuksiin osallistui noin 2 457 asiakasyritystemme edustajaa. Ennen koronaviruskriisin alkua Suomessa järjestimme 4 tilaisuutta asiakkaille. Koulutusten sisältö rakentuu asiakkaidemme tarpeista sekä tunnisteituista työkykyriskeistä ja työkykyjohtamisen haasteista, joiden Elon asiantuntijat ja asiakkaamme havaitsevat vaikeuttavan asiakasyritystemme arjen toimintaa ja onnistumista.



“

On tärkeää, että nuoret kiinnostuvat työelämään mahdollisimman varhain ja kestävällä tavalla.

Koulutukset tarjoavat apua ja näkökulmia muun muassa työkykyriskien tunnistamiseen, työkykyjohtamiseen osana esimiestyötä, mielenterveyden tukemiseen työpaikalla, aivoergonomiaan ja työpaikan muutostilanteiden hallintaan. Asiakkaamme kokivat koulutukset laadukkaiksi ja hyödyllisiksi. Erityisesti he arvostivat ajankohtaisia aiheita, asiantuntevia valmentajia ja valmennuksista saatavia työkaluja omaan työhön.

Elo järjesti vuonna 2020 kaksi Työkykyjohtamisen superosaaja -koulutusta, joihin osallistui 53 työkykyjohtamisesta vastaavaa henkilöä 37 eri asiakasyrityksestä. Kyseessä on noin vuoden kestävä valmennuskokonaisuus, joka auttaa ottamaan haltuun yrityksen työkykyriskejä ja niistä aiheutuvia kuluja. Valmennuksen tavoitteena on, että osallistujat edistävät suunnitelmallista työkykyjohtamista omassa organisaatiossaan hyödyntäen kumppaneita sekä Elon työkykyjohtamisen työkaluja.

Lisäksi valmennus antaa eväitä selvittää yrityksen kehittämistarpeita ja kohdentaa toimenpiteitä siten, että niillä voi vaikuttaa työkyvyttömyysriskeihin. Valmennus rakentuu neljästä päivästä ja osallistujien työkykyjohtamisen kehittämistehtävästä.

Osallistujat ovat antaneet valmennuksesta erittäin myönteistä palautetta. Asiakkaamme ovat kokeneet koulutuskokonaisuuden hyväksi ja he ovat saaneet oman työnsä tueksi konkreettisia ideoita ja vertais-tukea sekä työkykyjohtamisen työkaluja yrityksen käytänteisiin.

Vuonna 2020 Työkykyjohtamisen taitaja -verkkokoulutus otettiin osaksi pk-asiakkaiden palveluvalikoimaa. Koulutuksen tavoitteena on, että pk-yritykset saavat

toimialaansa, kokoonsa ja työkykyriskeihinsä soveltuvaa valistusta työkykyasioissa. Vuonna 2020 alkoi kaksi Taitaja-koulutusryhmää, joissa oli yhteensä 98 osallistujaa.

Työkyvyttömyysriskeistä valistavat koulutukset ja koulutusohjelmat saavuttivat ennätyslaajan yleisön vuonna 2020 ja pystyimme näin tarjoamaan tukea yhä useammalle asiakasyritykselle työkyvyttömyysriskien torjunnassa.

Palvelukehitys ja paikallinen osaaminen asiakkaidemme tarpeisiin

Työkykyjohtamisen verkkopalvelumme tarjoaa päivittäiseen esimiestyöhön ja työkykyjohtamisen kehittämiseen tietoa ja työkaluja, kuten työkykyjohtamisen käsikirjat ja opas masennusta sairastavan työntekijän tukemiseen työpaikalla.

Verkkopalveluamme käyttämällä asiakkaamme saavat yhdellä nopealla silmäyksellä kokonaiskäsityksen yrityksen työkykyjohtamisen nykytilasta. Yritykset voivat seurata työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttamia kustannuksia ja ennakoita niitä paremmin. Kokonaisuudessaan palvelu ohjaa strategisempaan työkykyjohtamiseen ja ennaltaehkäisevään työhön, jotka puolestaan tuovat ennustettavuutta ja kustannussäästöjä.

Pk-yritykset ovat Suomessa merkittäviä työllistäjiä. Pk-asiakkaiden aktivoituminen työkykyjohtamisen palveluiden käyttäjinä on ollut huomattavaa. Elon tavoitteena on valistaa kaiken kokoisia yrityksiä työkykyjohtamisen hyödyistä.



Elon Työkykypakki tarjoaa kattavan paketin työkykyjohtamisen työkaluja

Julkaisimme vuoden 2020 alussa verkkosivuillamme Työkykyypakin. Elon Työkykypakki on käytännönläheinen digitaalisten työkalujen ja sisältöjen kokonaisuus, johon olemme koonneet hyödyllisiä työkaluja työkykyjohtamiseen ja arjen esimiestyön tueksi. Sen sisältö on jaettu neljään pääluokkaan, joita ovat riskien kartoittaminen,

Työkykypakki on kaikille avoin työkalupaketti, jonka hyödyntäminen ei edellytä Elon asiakkaaksi tulemistä. Työelämän, työurien ja työkyvyn asiantuntijaorganisaatioina työeläkeyhtiöt kantavat yhteiskunnallista vastuuta koko Suomen työkyvyn ja työelämävalmiuksien tilasta ja kehityksestä. Tästä syystä sen sisältö on vapaasti työntekijöistään vastuuta kantavien työnantajien hyödynnettävissä.

Hyvä työkykyjohtaminen näkyy sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyskustannuksissa sekä yrityksen tuottavuudessa pitkällä aikajänteellä.

työntekijöiden suorituksen johtaminen, työkyvyn haasteisiin puuttuminen ja osatyökykyisyys.

Työkykyypakissa asiakkaat voivat esimerkiksi kartoittaa henkilöstönsä työkyvyttömyysriskit Työkykyjohtamisen riskimittarilla. Mittari myös antaa suosituksia riskeihin puuttumiseen. Esimiehet ja tiiminvetäjät voivat harjoitella esimerkiksi palautetaitojaan ja kehittää osaamistaan työkuormituksen tunnistamisessa. Työkykyypakista asiakkaamme saavat tukea myös varhaiseen välittämiseen, joka on erityisen tärkeä taito näinä poikkeuksellisia aikoina.

Työkykyypakin lisäksi Elon asiakkaat saavat työkykyjohtamisen asiantuntijan tukemaan esimerkiksi sen sisältämien työkalujen hyödyntämisessä sekä työkykyriskien kartoittamisessa ja kartoituksen tulosten tulkitsemisessä.

Päivitämme Työkykyypakkia jatkuvasti uusilla sisällöillä. Se on vapaasti saatavilla Elon verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

BLOGI 10.12.2020:

Miten vastuullisuus toteutuu osatyökykyisten tukemisessa?

Mitä vastuullisuus tarkoittaa henkilöstön työkyvyn ja työkykyjohtamisen näkökulmasta?

Asiaa voi tarkastella konkreettisesti pohtimalla, kuinka osatyökykyisten työhön osallistuminen varmistetaan ja työhön paluuta sairauspoissaololta tuetaan. Näin punnitaan työpaikan vastuullinen henkilöstöpolitiikka. [Lue lisää >](#)



Eläketurvaa nyt ja tulevaisuudessa

Kannamme vastuuta 243 600 nykyisen eläkeläisen sekä 476 700 tulevan eläkkeensaajan eläketurvasta. Vuonna 2020 maksoimme eläkkeitä yhteensä 3 552,9 miljoonaa euroa.

Eläkkeelle jäämisestä alkaa uusi arki ilman tuttua työelämää. Työuran päättyminen muuttaa asiakkaidemme arjen pilareita, kuten sosiaalisia suhteita, jokapäiväistä rytmiä ja toimeentuloa. Muutokset koskettavat myös asiakkaidemme läheisiä.

Asiakkaidemme elämäntilanteet ovat aina yksilöllisiä. Siksi heidän on tärkeää saada tietoa siitä, millaisia vaihtoehtoja eläkkeelle jäämiseen on.

Vaivaton palvelu ja nopeat eläkepäätökset turvaavat toimeentulon jatkuvuuden

Elämän suurissa muutoksissa vaivaton ja virheetön palvelu sekä tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu helpottavat asioiden hoitamista. Eläkkeelle jäämisen ajankohta tai vaihtoehdot eivät aina ole yksinkertaisia. Siksi olemme säännöllisesti yhteydessä eri-ikäisiin asiakkaisiimme, jotta he tuntevat eläkkeelle jäämisen eri mahdollisuudet.

Vuonna 2020 annoimme eläkepäätöksiä hakemuksesta 25 800 (26 000). Koska asiakkaidemme toimeentulon jatkuvuus on ensiarvoisen tärkeää turvata siirryttäessä eläkkeelle, pyrimme pitämään eläkehakemusten käsittelyajat nopeina sekä päätökset laadukkaina ja selkeinä. Teemme jatkuvasti eläkepäätösten laadunseurantaa varmistaaksemme, että asiakkaamme saavat eläkepäätöksensä oikein ja oikea-aikaisesti. (GRI 103-2)

Systemaattisella kehittämisellä Elon eläkekäsittelyprosessi on saatu kirittyä asiakkaille sujuvaksi ja nopeaksi.

Elon asiakkaat ovat saaneet eläkepäätökset alan keskiarvoa nopeammin koko Elon olemassaolon ajan. Vuonna 2020 annoimme eläkepäätökset keskimäärin noin 4 (9) päivää eli 18 (25) prosenttia muiden työeläkeyhtiöiden keskiarvoa nopeammin. Meillä vakuutetut yrittäjät saivat eläkepäätöksensä

keskimäärin 26 (33) prosenttia nopeammin kuin muiden työeläkeyhtiöiden yrittäjäasiakkaat. Elost sai vuonna 2020 esimerkiksi vanhuuseläkepäätöksen 3 päivässä, kun alan keskiarvo oli 11 päivää. Osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen päätöksen saa yleensä yhden päivän kuluessa, parhaimmillaan saman päivän aikana, kun taas alalla keskiarvo oli 4 päivää. Perhe-eläkepäätöksen sai Elost noin viikon nopeammin kuin alalla keskimäärin. (GRI 103-3)

Asiakkaamme voivat odottaa nopeita päätöksiä myös silloin, kun eläke tulee osittain ulkomailta. Jos eläkkeenhakija on työskennellyt Suomen lisäksi toisessa EU-maassa, hän saa eläkepäätöksen Elost keskimäärin yli puolet nopeammin kuin alalla keskimäärin. Loppuvuonna 2020 otettiin käyttöön uusi EU-maiden välinen sähköinen sosiaaliturvatietojen välitysjärjestelmä. Käyttönoton odotetaan nopeuttavan ulkomailta tulevien eläkkeiden käsittelyä entisestään.

Koronavirus vaikutti asiakkaidemme eläkesuunnitelmiin

Vuonna 2020 koronavirus muutti useiden asiakkaidemme vanhuuseläkesuunnitelmia. Saimme lokakuussa 2020 odotettua selvästi vähemmän vanhuuseläkehakemuksia. Ilmiö näkyi koko eläkealalla. Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan vanhuuseläkepäätöksiä annettiin lokakuussa 2020 noin 35 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna.

Selvitimme syitä muutokseen. Osalle asiakkaista koronavirus toi niin paljon lisätöitä, että eläkkeelle jääminen ei tuntunut ajankohtaiselta. Myös vapaaajan aktiviteettien, kuten matkustamisen ja harrastusten rajoitukset siirsivät usean vanhuuseläkekään yltäneen eläkesuunnitelmia.



Koronaviruksen aiheuttama epävarmuus näkyi vuonna 2020 myös asiakaspalvelussamme. Puntaroidessaan eri vaihtoehtoja eläkkeelle jäämiseen asiakkaat kaipa- sivat meiltä aiempaa enemmän tukea henkilökohtaiseen päätöksentekoon. Puhelut asiakkaiden kanssa olivat pidempiä kuin aiemmin, ja niissä käytiin pitkästi läpi yksilöllisiä elämäntilanteita ja eri eläkemuotoja.

Koronavirus vaikutti myös Elon asiakaspalvelijoiden

Laadukas asiakaspalvelu on jokapäiväinen tavoitteemme

Asiakkaamme ansaitsevat mutkatonta ja asiantun- tevaa palvelua kaikissa kanavissamme. Vuonna 2020 jatkoimme pitkäaikaista panostamista monikanavai- suuteen ja entistä helpompaan asiointiin erityisesti verkossa. Sähköisen asioinnin määrä on vuosi vuodelta kasvanut ja esimerkiksi yli 70 prosenttia vanhuuselä-

Asiakkaamme ovat hyvin tyytyväisiä Elostä saamaansa palveluun. Eläkeasioissa vastaamme asiakkaiden puhe- luihin keskimäärin 20 (11) sekunnissa ja vastauspro- senttimme palvelunumeroissa on 99 (99). Puhelin- palvelumme suosittelevuutena (NPS) oli 73,3 (69,9). Eläkepalveluiden asiakastytyväisyyskyselyyn vastan- neista 92,5 (88,3) prosenttia antoi Elolle kiitettävän arvosanan. Asiakkaamme ovat kiittäneet meitä erityi- sesti osaamisestamme, palveluasenteestamme ja tavoitettavuudestamme.

Vuonna 2020 jatkoimme verkkopalvelun kehittämistä ja laajentamista entistä kattavamaksi. Otimme käyt- töömme uusia palveluja, kuten sähköisen kuntoutus- suunnitelman ja lapseneläkkeen hakemisen. Lisäksi paransimme monia olemassa olevia palveluja asiakas- palautteen perusteella. Osallistamme asiakkaitamme verkkopalvelun kehittämiseen muun muassa keräämällä asiakaspalautetta verkkopalvelussa sekä testaamalla verkkopalvelun käytettävyyttä asiakkailtamme. Asiakkai- demme keskimääräinen suosittelevuutena (NPS) verk- kopalvelulle oli 66,3 (58,9).

Pidämme vahvasti huolta, että työntekijöidemme eläkkeisiin ja niiden hakemiseen liittyvä osaaminen on mahdollisimman korkeatasoista. Lisäksi jatkoimme panostuksia asiakaspalvelukulttuurimme kehittämi- seen. Uudet teknologiset ratkaisut, kuten robotiikka ja data-analytiikka, tehostavat työtämme sekä auttavat kehittämään asiakaspalveluamme. Otimme käyttöömme chatbotin tukemaan asiakkaitamme verkkoasioinnissa. Lisäksi chat-palvelumme tukee asiakaspalveluajan asiakkaitamme verkkoasioinnissa.

Vaivaton palvelu ja nopeat eläkepäätökset takaavat toimeentulon jatkuvuuden.

työhön. Valtaosa Elon työntekijöistä siirtyi maaliskuussa nopeasti lähes kokonaan etätöihin kohtaamisten vähen- tämiseksi ja koronaepidemian hillitsemiseksi. Ripeästä siirtymästä ja kokousrutiinien uudistamisesta huolimatta asiakaspalvelu säilytti korkean tasonsa.

kehakemuksista tulee verkkopalvelumme kautta. Eläkettä hakevat asiakkaamme voivat hoitaa kattavasti lähes kaikki eläkeasiansa verkkopalvelussa eläkeai- keiden suunnittelusta aina eläkkeen hakemiseen sekä maksussa olevien eläkkeiden hoitamiseen.

Asiakkaidemme antama suosittelevuutena (NPS) palveluistamme asteikolla -100 (huonoin) ja 100 (paras). (GRI 103-3)

	2020	2019	2018
Eläkeasioiden puhelinpalvelu, NPS	73,3	69,9	72,5
Verkkopalvelu vakuutetuille ja eläkkeensaajille, NPS	66,3	58,9	55,2
Eläke- ja kuntoutuspäätöksen jälkeinen asiakastytyväisyys- kysely, kiitettävien osuus %	92,5 %	88,3 %	86,2 %

Uusia tuulia: tulorekisteri ja uudistuva perhe-eläke

Vuonna 2019 käyttöönotettu tulorekisteri on tuonut muutoksia sekä asiakkaidemme että Elon arkeen. Tulorekisteri on myös sujuvoittanut työeläkeyhtiöiden ja verottajan yhteistyötä. Vuoden 2021 alusta tulorekisteri laajeni koskemaan myös etuustietoja, mikä tarkoittaa, että myös Elo ilmoittaa maksetut eläkkeet järjestelmään.

Ilmoitamme eläke- ja etuustiedot suoraan tulorekisteriin ja tilitämme verot verottajalle tulorekisteriin ilmoitettujen tietojen mukaan. Verottaja saa kaikki tiedot maksetuista eläkkeistä ja etuuksista tulorekisteristä esitetyttä veroilmoituksia sekä verokortteja varten. Myös asiakkaat pystyvät nyt tarkistamaan kaikki omat tulotietonsa tulorekisteristä.

Hyödynnämme myös muiden etuuksien maksajien, kuten Kelan, ilmoittamia tietoja, mikä nopeuttaa eläkekäsittelyä ja parantaa osaltaan päätösten oikeellisuutta.

Vuonna 2020 käsiteltiin perhe-eläkkeen lain uudis-

tamista. Leskeneläkkeen kestoja rajataan kymmeneen vuoteen tai kunnes yhteinen, lapseneläkettä saava lapsi täyttää 18 vuotta. Lisäksi avopuolisoille tulee mahdollisuus leskeneläkkeeseen ja huoltajansa menettänyt lapsi tulee saamaan lapseneläkettä 20-vuotiaaksi asti. Muutokset tulevat voimaan 1.1.2022.

Uudistuksen tarkoitus on vahvistaa perhe-eläkkeiden asemaa lapsiperheiden toimeentulon varmentajana, parantaa eläkejärjestelmän rahoituksellista kestävyyttä ja ottaa paremmin huomioon muutokset perheiden rakenteissa. Muutokset eivät vaikuta jo myönnettyihin leskeneläkkeisiin, mutta jo myönnetty lapseneläkkeet pidentyvät.

Vuonna 2020 Elo viesti asiakkailleen tulevasta muutoksesta, ja vuonna 2021 Elo tekee muutoksen vaatimia järjestelmämuutoksia. Lisäksi perehdytämme asiakaspalvelijamme vastaamaan asiakkaiden kysymyksiin perhe-eläkkeen muuttumisesta.

BLOGI 13.11.2020:

Kauhistuttava asiakaspuhelu – onneksi verkkopalvelu neuvoa sekä työnantajia että työntekijöitä ja vältty juomasta eläkekahvit kahdesti

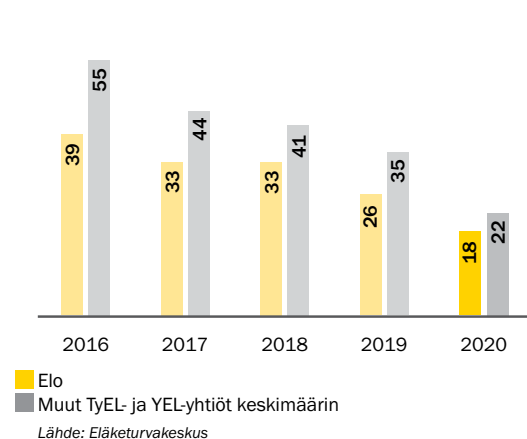
Eläkesuunnitelmista on hyvä puhua avoimesti esimerkiksi kehityskeskusteluiden yhteydessä. Näin työnantaja voi suunnitella hyvissä ajoin henkilöstöresursointiaan. Työntekijä voi puolestaan suunnitella rauhassa eläkkeelle jäämistä. [Lue lisää >](#)

HAASTATTELU, julkaistu 15.1.2021:

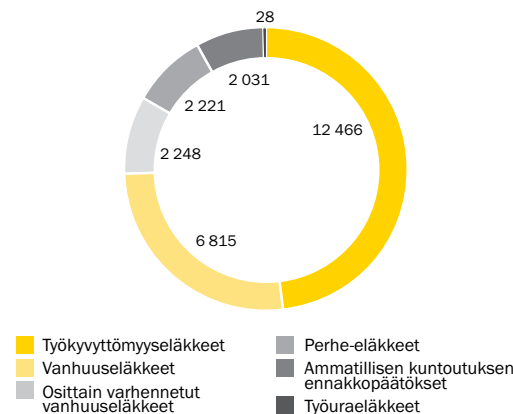
Alan parasta palvelua elämän käännekohdissa

Eläkkeelle siirtyminen on yksi elämän isoimmista käännekohdista. Haluamme tehdä sen asiakkaillemme mahdollisimman helpoksi ja jouhevaksi. Nopea eläkekäsittely ja saavutettava asiakaspalvelu ovat asioita, jotka Elossa priorisoidaan joka päivä. [Lue lisää >](#)

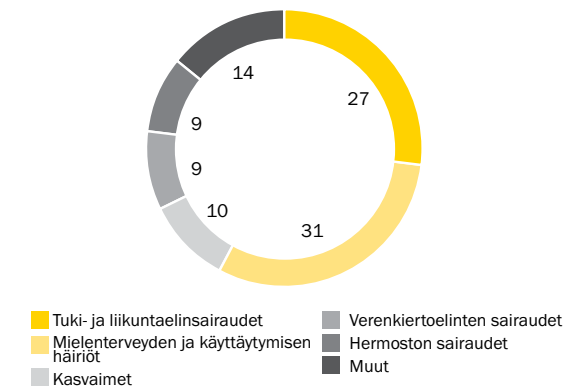
Eläkehakemusten käsittelyajat



Eläkepäästösten määrä eläkelajeittain, kpl



Myönnettyjen uusien työkyvyttömyyseläkkeiden lääketieteelliset syyt, %



Kuntoutus on tie takaisin työelämään

Työuran ei tarvitse päättyä ennenaikaisesti, vaikka työkyky on heikentynyt. Ammatillinen kuntoutus antaa mahdollisuuden jatkaa työllä esimerkiksi muokatussa työtehtävässä tai jopa kouluttautumalla uudelleen.

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on pysyvän työkyvyyttömyyden torjuminen löytämällä soveltuvaa työtä, jossa työtä voi jatkaa työkyvyn ja terveyden rajoitteista huolimatta. Ammatillinen kuntoutus voi olla työkokeilua, työhönvalmennusta tai opiskelun tukemista. Ensisijaisesti työntekijöitä pyritään kuntouttamaan omalla työpaikalla muokatussa tehtävässä tai kokonaan uudessa tehtäväkuvassa. Vuonna 2020 Elon ammatillisen kuntoutuksen piirissä oli noin 3 550 kuntoutujaa.

Vuonna 2020 saimme kuntoutushakemuksia 3,6 (3,7) prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019 ja annoimme hakemuksesta 2 031 (2 070) kuntoutuksen ennakkopäätöstä. Lisäksi annoimme noin 1 250 (1 100) ennakkopäätöstä työkyvyyttömyyseläkepäättöksen yhteydessä, kun kuntoutuksen edellytykset täytyivät. Elon keskimääräinen käsittelyaika ammatillisen kuntoutuksen hakemuksissa oli 16 (17) päivää.

Kuntoutusta hakeneista 43 (45) prosenttia kärsi tuki- ja liikuntaelinsairauksista, ja ne olivat yleisin syy hakea kuntoutusta vuonna 2020. Mielen-terveyden sairaudet olivat syy kuntoutuksen hakemisessa 28 (27) prosentilla. Mielen-terveyssyistä hyväksytyjen ammatillisen kuntoutuksen hakemusten määrä laski 6 (7) prosenttia.

Elon ammatillisen kuntoutuksen piirissä vuoden 2020 aikana olleista 70 (73) prosenttia löysi tien takaisin työmarkkinoille. (GRI 103-3) Oikea ajoitus, asiakkaan tarpeita vastaava ja työmarkkinoiden tilanteen huomioiva kuntoutussuunnitelma sekä motivoitunut kuntoutuja ovat ratkaisevia tekijöitä kuntoutuksen onnistumisessa.

Asiakkaidemme tukena kuntoutuspolulla

Pyrimme tukemaan asiakkaitamme työelämään paluussa monin keinoin. Asiantunteva ja ihmisläheinen palvelu on hyvin tärkeää kuntoutujan tukemisessa kuntoutusmatkan alusta aina sen loppuun.

Kysyimme keväällä 2020 Elon kuntoutujilta heidän kokemuksistaan ja ajatuksistaan sekä mitä voisimme kehittää. Saimme 133 vastausta, joissa toistui toive saada kuntoutuksen eri vaiheista lisää tietoa. Vastataksemme tiedon tarpeeseen kehitämme sähköisiä palveluja ja verkkosivuja ohjaavammiksi sekä parannamme proaktiivista asiakkaan tukemista kuntoutusprosessissa yhteistyössä käyttämämme kumppaneiden kanssa. Lisäksi vuonna 2020 keskityimme erityisesti analytiikan hyödyntämiseen asiakaspalvelun ja kuntoutuksen vaikutavuuden kehittämisessä.

Koronavirus on vaikuttanut myös Elon kuntoutujiin. Esimerkiksi kuntoutussuunnitelmien työstäminen vie enemmän aikaa. Työkokeilupaikkoja on kuitenkin löytynyt poikkeusajasta huolimatta ja kuntoutujien koulutussuunnitelmia on pystytty edistämään normaaliin tapaan. Elo joustaa tilanteen mukaan kuntoutussuunnitelman toimenpiteiden aikataulun osalta. Työvalmentajat ja kuntoutujat siirtyivät etätapaamisiin.



“
Varhainen reagointi työkyvyn haasteisiin ja oikein ajoitettu tuki voivat estää työelämästä putoamisen.

Joillekin asiakkaillemme korona-aika on erityisen kuormittavaa, koska huoli viruksesta voi viedä riskiryhmään kuuluvan haaveet työelämään palaamisesta kauemmas tulevaisuuteen. Siksi on tärkeää, että kuntoutuja saa tukea työvalmentajaltaan, työeläkeyhtiöltään ja työterveyshuollolta, jotta toivoa työelämässä jatkamisesta pidetään yllä.

Uusien työkyvyttömyyseläkkeiden määrän kasvu taittui

Jos ammatillisen kuntoutuksen keinot eivät riitä työkyvyn kohentamiseen, osatyökyvyttömyyseläke tai täysi työkyvyttömyyseläke voi olla oikea ratkaisu. Vuonna 2020 annoimme hakemuksesta 12 466 (12 105) työkyvyttömyyseläkepäätöstä, mikä on 3,2 prosenttia enemmän kuin vuonna 2019, jolloin kasvua oli yli 5 prosenttia.

Useimmiten työkyvyttömyyden taustalla on mielenterveyden sairaus tai tuki- ja liikuntaelinsairaus. Vuonna 2020 mielenterveyden sairaudet olivat jo toista vuotta peräkkäin yleisin syy hakea työkyvyttömyyseläkettä. Mielenterveyssyiden osuus työkyvyttömyyseläkehakemuksissa kasvoi 7 prosenttia verrattuna vuoteen 2019. Kasvun tahti kuitenkin taittui, sillä edellisenä vuonna kasvua oli 18 prosenttia.

Vuoden 2020 aikana Elo hylkäsi 36,1 (32,1) prosenttia uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista, mikä on enemmän kuin edellisvuonna. Työkyvyttömyyseläkkeen hakemisen hylkäämisen syynä oli se, että myöntämisen edellytykset eivät ole täyttyneet. Työkyvyttömyyseläkeratkaisut perustuvat työeläkelainsäädäntöön. Lisäksi työkyvyttömyyseläkeratkaisuja ohjaa vakiintunut ratkaisukäytäntö sekä muutoksenhakuasteiden ratkaisut.

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta muutti 8 (10) prosenttia Elon päätöksistä, joista Elon asiakkaat olivat valittaneet. Kaikkien eläkelaitosten osalta

vastaava luku oli 11 (13) prosenttia.

Työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentti nousi hieman koko työeläkealalla jo toista vuotta peräkkäin. Yhteensä työeläkeyhtiöt hylkäsivät 36,8 (33,7) prosenttia uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista.

Sujuvampaa yhteistyötä työkyvyn tueksi

Varhainen reagointi työkyvyn haasteisiin ja oikein ajoitettu tuki voivat estää työelämästä putoamisen. Elo tutkii jokaisen työkyvyttömyyseläkehakemuksen kohdalla hakijan mahdollisuudet saada ammatillista kuntoutusta ja löytää terveydentilalle sopivaa työtä. Myös yrittäjien on mahdollista saada kuntoutusta ja elinkeinotukea.

Meillä on merkittävä tehtävä huolehtia, että työnantaja ymmärtää työkyvyttömyysriskien kartoittamisen ja niiden ehkäisemisen merkityksen. Osana työtämme pyrimme varmistamaan, että työnantajat ovat tietoisia työkyvyttömyyseläkeriskien säännöllisen seurannan tärkeydestä.

Lisäksi tuemme työnantajia työkyvyttömyysriskien tunnistamisessa ja pienentämisessä ja annamme heille valmiita, käytännönläheisiä työkaluja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi.

Työkyvyttömyyseläkkeissä panostettiin laadukkaana ratkaisutoiminnan varmistamiseen ja kehitettiin eläkekäsittelyprosessia entistä sujuvammaksi.

Lisäksi kehitämme jatkuvasti työnantajille tarjoamaamme palvelumallia. Verkko- ja palvelumme tarjoaa esimiehille ja HR:lle työkalut, jotka auttavat ennakoimaan, ehkäisemään ja hallitsemaan yrityksen työkyvyttömyysriskejä ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Verkko- ja palvelun avulla yritys saa käyttöönsä ajankohtaista tietoa työkyvyttömyyseläkkeistä ja etuuksista sekä ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuudesta. Tavoitteenamme on tarjota asiakkaillemme mahdollisimman sujuva käyttökokemus.

Eloille on tärkeää, että yhteistyö työterveystoimijoiden, työnantajien ja Elon kesken toimii saumattomasti. Kehitämme palvelumallia, joka helpottaa tiedonkulkua ja nopeuttaa työkykyä tukevien ja parantavien toimenpiteiden suunnittelua ja toteutusta.

BLOGI 1.6.2020:

Uutta suuntaa työelämään – työvalmentajat apuna ammatillisessa kuntoutuksessa myös poikkeusaikana

Voimme auttaa työelämään palaavaa kuntoutujaa tarjoamalla työvalmentajan apua työhön paluun suunnitteluun. Myös työtön kuntoutuja voi saada työvalmentajan apua. Työnantaja säästää mahdollisissa eläkemaksukustannuksissa, jos kuntoutuja palaa työelämään.

[Lue lisää >](#)

BLOGI 8.12.2020:

Työkykyä tukeva yhteistyö alkaa työnantajan havaitsemista pienistä signaaleista

Työn murros ja koronapandemia ovat muuttaneet työelämää. Kriisi on synnyttänyt työelämässä epävarmuuden tilan, jossa tulevaisuuden kehityssuunnat ovat tavallista enemmän auki. [Lue lisää >](#)



VASTUU HENKILÖSTÖSTÄ

**Olemme mukana
luomassa kestäväää
työelämää**

Vastuu henkilöstöstä

Henkilöstövisiomme on ”Haluamme olla arvostettu ja kehittyvä työyhteisö, jossa jokainen voi oppia ja kokea onnistumista”. Hyvinvoiva, kehittämiseen sitoutunut ja muutokseen valmis henkilöstö on Elon kilpailuetu. Yksi strategiamme keskeisistä teemoista on uudistuva osaaminen.



Elossa työskentelee noin 530 työeläkevakuuttamisen ammattilaista. Osaajajoukkomme koostuu muun muassa eläkevakuuttamisen, riskienhallinnan, talouden, työkykyjohtamisen ja sijoittamisen asiantuntijoista.

Suunnitelmat ohjaavat toimintaa

Elossa laaditaan vuosittain yhteistoiminnan periaatteiden mukaisesti liiketoimintastrategiaan pohjautuva henkilöstösuunnitelma. (GRI 103-2) Suunnitelma huomioi osaamisen kehittämiseen liittyvät tarpeet sekä ennakoii työn organisointia, tarvittavia resursseja ja henkilöstön työkyvyn tukemista.

Henkilöstötyön tavoitteita ja periaatteita linjataan lisäksi kahden vuoden välein tehtävässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sekä vuosittain tehtävissä koulutussuunnitelmassa ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelmassa.

Elon yhteistyöfoorumi, joka vastaa yhteistoimintalaissa ja yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettua neuvottelukuntaa, käsittelee koko henkilöstöä tai valtaosaa henkilöstöstä koskettavia henkilöstöasioita. Yhteistyöfoorumeissa myös seurataan edellä esitettyjen suunnitelmien toteutumista. (GRI 103-2) (GRI 403-1)

Yhteistyöfoorumi kokoontui vuoden 2020 aikana neljä kertaa. Elon henkilöstöjohto ja luottamusmiehet tapaavat säännöllisesti noin kuukauden välein ja keskustelevat ajankohtaisista asioista sekä ennakoivat tulevia. Henkilöstötyön tuloksia seurataan säännöllisesti johtoryhmässä ja vuosittain myös hallituksessa.

Elo kuului toistamiseen Suomen innostavimpien työpaikkojen joukkoon.

Henkilöstötutkimuksen tuloksissa jatkuvaa kehitystä

Teemme Elossa vuosittain henkilöstötutkimuksen. Vuonna 2020 kyselyyn vastasi 89 prosenttia elolaisista. Koko tutkimusta kuvaava PeoplePower-indeksi oli 73,1, jonka myötä kuulumme toistamiseen Suomen innostavimpien työpaikkojen joukkoon. Hyvä kehitys jatkui seitsemättä kertaa peräkkäin; vuoden 2019 indeksi oli 72,8. Elon ensimmäisessä kyselyssä alkuvuonna 2014 indeksi oli 61,6. (GRI 103-3)

Elon vahvuuksiksi nousivat muun muassa palautteen saanti, tunne työntekijöiden reilusta ja tasapuolisesta kohtelusta sekä lähiesimiehen antama tunnustus hyvistä työsuorituksista.

Kehityskohteiksi tutkimuksesta nousivat luottamus yhtiön tulevaisuuteen ja oikeansuuntaiseen kehitykseen sekä ylimmän johdon kykyyn luotsata yhtiötä oikeilla päätöksillä.

Vuoden 2020 yhtiötason tuloksissa suurimpia positiivisia muutoksia olivat tunne siitä, että saa työllään aikaan hyödyllisiä asioita, työntekijöiden reilu ja tasapuolinen kohtelu sekä tunne lähityöyhteisön toiminnan tehokkuudesta. Yksiköissä ja toiminnoissa käydään oman lähityöyhteisön tulokset läpi ja päätetään yhdessä seuraavan vuoden kehitystoimenpiteistä. Tavoitteena on, että panostukset ja valitut kehityskohteet näkyisivät seuraavan vuoden tuloksissa positiivisina muutoksina.

Työkykyisenä koko työuran

Elossa on tavoitteena huolehtia henkilöstön työkyvystä siten, että eri-ikäiset työntekijät kokevat tekevänsä mielekästä työtä ja säilyttävät sekä työmotivaationsa että toimintakykynsä korkeana koko työuransa.

Elon työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kokonaisuuden muodostavat fyysinen ja henkinen hyvinvointi, osaaminen sekä työ ja työyhteisö. Keskiössä on oma vastuunotto. Näitä kaikkia kehitetään ja seurataan yhteistoiminnassa, johon osallistuvat työsuojelutoimikunta, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto ja muut

Tavoitteenamme on huolehtia henkilöstön työkyvystä siten, että eri-ikäiset säilyttävät motivaationsa ja toimintakykynsä korkeana koko työuransa ajan.

yhteistyöryhmät. Työhyvinvointia ja työsuojelua ohjaa vuosittain laadittava työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämistä koordinoi työsuojelutoimikunta, joka kokoontui vuoden 2020 aikana neljä kertaa. Työsuojelutoimikunnan toimintaan osallistuu työnantajan ja henkilöstön edustajien lisäksi työterveyshuollon asiantuntijoita. (GRI 403-1)

Vuosittain työsuojelutoimikunnassa määritellään 2-3 keskeisintä työsuojelun osa-alueita, joihin työsuojelussa ja -hyvinvoinnissa erityisesti panostetaan. Painopistevaluoiden avulla pyritään ennakoimaan eli määritellyn, työn sujumuuden kannalta merkityksellisen osa-alueen hallin-

taan siten, että työsuojelullista ongelmaa ei muodostuisi. Vuonna 2020 työsuojelun painopistevaluoina olivat psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen, tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisy sekä esimiesten tukeminen työkykyjohtamisessa.

Osatyökykyisille mahdollisuus työhön

Kaikille työkykyriskissä oleville ja osatyökykyisille elolaisille tehdään yksilöllinen, moniammatillinen hoitosuunnitelma ja arvio jatkosta. Hoito keskitetään nimetyille työterveyslääkäreille. Keskimäärin Elossa työskentelee

vuosittain 10–15 osatyökykyistä henkilöä.

Vuonna 2020 panostimme erityisesti etätöiden tukemiseen sekä esimiesten kykyyn havainnoida mahdolliset ongelmat ajoissa. Seuraamme aktiivisesti sairauspoissaoloja sekä teimme vuoden aikana kaksi etätökykyselyä ja Yhteiselo Pulssi -kyselyn henkilöstölle.

Joustoa eri elämäntilanteisiin

Elossa pyritään huomioimaan työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja perhesuhteet, kuten pienten lasten vanhemmuus tai ikääntyvien vanhempien hoitovastuu, ja luomaan mahdollisimman joustavia ratkaisuja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi mm. työaikajous-

toilla ja etätömahdollisuudella. Eri-ikäisten tarpeiden ja odotusten selvittäminen on osa Elon tavoite- ja kehityskeskusteluja.

Vuonna 2020 etätöiden määrä lisääntyi räjähdysmäisesti koronapandemiasta johtuvan etätösuosituksen vuoksi, eikä vertailu aiempien vuosien etätömääriin ole relevanttia. Lähes kaikki elolaiset tekivät etätöitä maaliskuun puolivälistä vuoden loppuun. Kaikkia Elon tehtäviä ei pystytä hoitamaan etänä, joten muutamat toiminnot työskentelivät toimistolla läpi koronavuoden. Elo-talon siivoukseen ja työntekijöiden turvaväleihin kiinnitettiin erityistä huomiota. Muillakin elolaisilla oli mahdollisuus työskennellä toimistolla, jos se ergonomian, muun työhyvinvoinnin tai työn sujumisen kannalta oli etätöitä parempi vaihtoehto. Toimistolla työskentelystä sovittiin erikseen esimiehen kanssa.

Normaalitilanteessa Elon etätöiden muotoja ovat säännöllinen kokoaikainen etätö, säännöllinen osa-aikainen etätö ja satunnainen etätö.

Osittaisella hoitovapaalla vuonna 2020 työskenteli 18 (23) elolaista. Elo tukee henkilöstöä omaishoitotilanteissa esimerkiksi mahdollisuudella henkilökohtaiseen työaikaan osa-aikaprosenttien mukaisesti, vuosiloman pitämiseen osa-aikaisesti, palkattomiin vapaisiin suunnitelman mukaisesti, etätöihin ja työtehtävien järjestelyyn.

Tavoitteenamme on, että henkilöstömme eläkkeelle jäämisen ikä on vähintään lain mukainen vanhuuseläkeikä tai sitä korkeampi. Vuonna 2020 keskimääräinen eläköitymisikä oli 63,1 vuotta.

Elossa viihdytään pitkään. Työsuhteen keston keskiarvo on 13,4 vuotta. Vaihtuvuusprosentti vuonna 2020 oli 4,13 prosenttia. (GRI 401-1)

Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistäminen

Elossa yhdenvertaisuus on edellytys henkilöstömme ja hallintomme monimuotoisuudelle. Voidaksemme aidosti hyödyntää monimuotoisuutta pitää ensin hyväksyä työyhteisön jäsenet yhdenvertaisina ja nähdä erilaisuuden tuoma lisäarvo.

Tasa-arvoista ja yhdenvertaista työyhteisöä koskevat periaatteet ovat olennainen osa henkilöstöpolitiikkaamme ja niiden toteutuminen edellyttää kaikkien sitoutumista periaatteisiin. Kahden vuoden välein tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka toteutumista seurataan yhteistyöfoorumissa.

Elossa yhdenvertaisuus on edellytys henkilöstömme ja hallintomme monimuotoisuudelle.

(GRI 103-2) Vuosittain kootaan tilastotiedot sukupuoli-, palkka-, koulutus- ja ikäjakaumasta ja tulokset näistä painopistealueista käydään läpi yhteistyöfoorumissa ja ne julkaistaan myös Elon intranetissä.

Eri-ikäisten yhdenvertaisuus luo kestävää työelämää

Elossa toteutettiin yhdenvertaisuustutkimus syksyllä 2018 ja sen tuloksia on hyödynnetty yhdenvertaisuustyössä vuosina 2019 ja 2020. Tutkimuksessa heikoimpia arvosanoja annettiin kokemukseen palkkauksesta ja eri-ikäisten yhdenvertaisuudesta. Eri-ikäisten tasavertaisen kohtelun tueksi on luotu Elonkaari-työkalu, joka kerää eri ikävaiheisiin liittyvät Elossa käytössä olevat toimintamallit yhden sateenvarjon alle.

Vuonna 2019 käynnistettyä Elon monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuusprojektia jatkettiin vuonna 2020. Projektin osa-alueina ovat rekrytointiprosessin esteettömyys, monikulttuurinen työyhteisö, erityisnuorten rekrytointi, työttömien työnhakijoiden työllistäminen ja osatyökykyisten työllistäminen sekä työkokeilut. Koronapandemian aiheuttama etätyösuositus vaikeutti osa-alueiden eteenpäin viemistä. Muun muassa vaikeasti työllistyvien, erityistä tukea tarvitsevien kesätyöntekijöiden rekrytointi ei onnistunut. Vuoden 2020 aikana tehtiin esteettömyyskartoitus, jota hyödynnetään työympäristön muutoshankkeen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Elo oli mukana vuonna 2020 käynnistetyssä Vastuul-

linen työnantaja -kampanjassa. Kampanja käynnistyi tutkimuksella siitä, miten suomalaiset työntekijät näkevät työnantajiensa vastuullisuuden. Kyselyyn vastasi reilut 4 000 työntekijää eri kokoisista ja eri toimialaa edustavista työpaikoista. Elosta kyselyyn vastasi 116 henkilöä. Eloisten vastauksien mukaan vastuullisuus toteutui parhaiten työn merkityksellisyydessä, työnhaun hakijakokemuksessa ja työelämän joustoissa.

Nollatoleranssi häirinnälle ja syrjinnälle

Kaikilta Elon työntekijöiltä edellytetään työpaikalla normaalia, hyvää ja asianmukaista käytöstä. Minkäänlaisista huonoa kohtelua, kiusaamista, syrjintää, sukupuolista häirintää tai ahdistelua ei hyväksytä. Mikäli häirintää tai syrjintää millään perusteella ilmenee,

asiaan puututaan mahdollisimman pian.

Elossa on ohje kiusaamistapausten selvittämisestä ja se on koko henkilöstön saatavilla intranetissä. Ohje on käyty läpi esimiesten ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Kaikkien osapuolten etu on, että asiaan puututaan mahdollisimman pian. Kenenkään ei tarvitse sietää henkistä väkivaltaa tai huonoa kohtelua. Myös häirinnästä syytetyllä on oikeus tulla kuulluksi ja saada oikeudenmukaista kohtelua.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan ryhtymään toimenpiteisiin saatuaan tiedon terveydelle haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä. Kiusaamisen selvittelypolku on kuvattu niin kiusatun, hänen esimiehensä kuin työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta. (GRI 406-1)

Palkitsemispolitiikka osana yhdenvertaisuutta

Elossa on käytössä palkitsemispolitiikka, jonka tarkoituksena on edistää Elon strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta palkitsemisessa. Elo ei hyväksy iästä, sukupuolesta tai muusta syrjivästä perusteesta johtuvia palkkaeroja. Palkkaus perustuu kaikilla organisaatiosasoilla tehtävän vaativuuteen, työntekijän pätevyyteen ja suoriutumiseen työtehtävissä. Elon asiantuntija- ja esimiestehtävien osalta on käytössä tehtävien vaativuusarviointijärjestelmä (HAY). Koko Elon henkilöstö on saman palkkausjärjestelmän piirissä.

Elon johdossa (pois lukien toimitusjohtaja) naisten keskiarvopalkka vuonna 2020 oli 99,4 prosenttia miesten keskiarvopalkasta. Muun henkilöstön osalta naisten keskiarvopalkka miesten keskiarvopalkasta oli 74,8 prosenttia. (GRI 405-2)



“

Haluamme olla arvostettu ja kehittyvä työyhteisö, jossa jokainen voi oppia ja kokea onnistumista.

Työelämän murros ja uudistuva osaaminen

Elon henkilöstön osaamisen kehittäminen on merkittävässä roolissa tulevina vuosina. Työelämän muutosnopeus ja digitalisaatio muuttavat väistämättä asiantuntijatyötä, jolloin työntekijöiltämme vaaditaan uudenlaisia taitoja ja osaamista.

Elossa osaaminen ei ole vain omaan tehtävään liittyvää ammattitaitoa. Osaaminen on jaettu kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat yhtiön strategiaan linkittyvät ydinosaamiset, omaan tehtävään liittyvä substanssi-osaaminen sekä yleiset toimintatapaosaamiset.

Vuoden 2020 aikana uudistuvan osaamisen painopisteenä oli saada oppiminen entistä enemmän osaksi arkea lisäämällä yhdessä tekemistä, sisäistä liikkuvuutta ja laajentamalla käytössä olevia oppimismuotoja. Työeläkealan osaamisen rinnalla jatkoimme teknologia- ja analytiikkaosaamisen kasvattamista läpi organisaation. Asiantuntijatyössä itse- ja yhteisohjautuvuus korostuvat, jolloin myös esimiestyötä ja johtamista kehitettiin valmentavampaan suuntaan. Loppuvuodesta 2019 ja alkuvuonna 2020 kymmenen tiimiä eri puolilta Eloa osallistui itse- ja yhteisohjautuvuuden pilottihankkeeseen. Hanke laajenee koko Eloon vuoden 2021 aikana.

Ennakoimalla osaamistarpeita ja tukemalla henkilöstöä muutoksessa varmistamme Elon kilpailukyvyyn tulevaisuudessa. Koko Eloa koskeva koulutussuunnitelma käsitellään ja sitä seurataan yhteistyöfoorumissa vuositasolla. (GRI 103-2) Jokainen elolainen käy vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelun, jonka osana arvioidaan yksilön osaamisen nykytila suhteessa tehtävän tavoitetilaan ja laaditaan henkilökohtainen kehittämissuunnitelma. Kehityskeskustelujen piiriin kuuluvat kaikki elolaiset (GRI 404-3).

HR-palvelut käy vuosittain esimiesten ja johdon kanssa henkilöstösuunnittelukeskustelut, joissa keskeisinä teemoina ovat Elon henkilöstön osaamisen kehittäminen ja henkilöstöresurssitarpeet pitkällä aikavälillä.

Vuonna 2018 käynnistettyä Elossa 2030 -ohjelmaa on jatkettu. Ohjelman tarkoituksena on herättää yksilöitä ja toimintoja pohtimaan, millaisia muutoksia työelämän murros tuo työtehtäviimme ja osaamisvaateisiimme sekä miten voisimme valmistautua muutoksiin. (GRI 404-2)

Osana Elossa 2030 -ohjelmaa on tarjolla Uravalmennus-paketti niille elolaisille, jotka kaipaavat selkeyttä omaan tulevaisuuden suuntaan ulkopuolisen valmentajan avulla. Uravalmennukseen on osallistunut tähän mennessä 23 elolaista. Kokemukset uravalmennuksesta ovat olleet hyviä ja osallistujat ovat suositelleet valmennusta muille elolaisille.

Omaa verkkokurssitarjontaa lisättiin useilla kursseilla. Kaikkien elolaisten on suoritettava seuraavia aiheita käsittelevät verkkokurssit: Elon strategia, tietoturva, turvallisuus, jatkuvuudenhallinta, henkilötiedot, Elon eettiset liiketoimintaperiaatteet, Hay-palkkausjärjestelmä, operatiiviset riskit, vastuullisuus, lahjonnan ja korruption vastainen toiminta sekä rahanpesun estäminen. Verkkokoulutusten ja webinaarien lisäksi yhtä elolaista kohti oli noin 1,0 koulutuspäivä vuonna 2020. Koronasta johtuen koulutuksia järjestettiin aiempia vuosia vähemmän ja lähes kaikki koulutukset siirtyivät verkkoon.

Poikkeusaika haastoi työhyvinvointia

Valtaosa elolaisista työskenteli maaliskuusta vuoden loppuun etänä. Siirtyminen etätöihin oli koronapandemian vuoksi nopeaa ja osalle henkilöstöstä täysin uutta. Eloon perustettiin eri yksiköiden esimiehistä sekä työsuojeluvaltuutetusta ja luottamusmiehestä koostuva tilanneryhmä, joka kokoontui virtuaalisesti aluksi päivittäin ja myöhemmin tarpeen mukaan. Ryhmän edustajien kautta kulki tieto henkilöstöä askarruttavista asioista tilanneryhmään, ja linjauksista ja päätöksistä takaisin henkilöstölle.

Sekä henkilöstö että esimiehet saivat etenkin kevään aikana tukea etätyöhön ja etäjohtamiseen. Koko henkilöstölle järjestettiin useampi webinaari siitä, miten tukea jaksamista ja oman työn johtamista poikkeusaikana. Elon intranettiin perustettiin Etänä Elossa -sivusto, johon kerättiin etätyötä käsitteleviä linkkejä webinaareihin, blogeihin ja artikkeleihin. Myös etätyön ergonomiaan annettiin vinkkejä ja loppuvuodesta 2020 Elossa otettiin käyttöön uusi taukoliikuntasovellus.

Esimiehille järjestettiin vuoden aikana useita tilaisuuksia, joissa pureuduttiin etäjohtamiseen, henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseen ja varhaisen tuen tarpeen huomaamiseen. Suurin osa Elon tiimeistä kokoontui virtuaalisesti yhteen muutamia kertoja viikossa keskustellakseen ajankohtaisista asioista ja pitääkseen yllä tiimin yhteishenkeä.

Toteutimme poikkeusvuoden aikana kaksi kyselyä etätyön sujumisesta, ensimmäisen huhtikuussa ja toisen syyskuussa. Tutkimusten mukaan etätyö on sujunut elolaisilta pääosin hyvin. Yleisfiilis etätyöskentelystä oli syksyn kyselyssä 4,29 (asteikolla 1-5), kun vastaava luku keväällä oli 4,08. Myös etätyöpäivän sujuvuus koettiin syksyllä hieman kevättä paremmaksi, arvosana oli 4,39 (4,31). Tuloksista löytyi luonnollisesti hajontaa eli kaikki eivät koe etätyöskentelyä positiivisena.

Vastaajat kokivat saaneensa työnantajalta tukea etätyöskentelyyn ja arvosana oli syksyllä 4,35 (4,28). Myös etätyöjohtaminen koettiin onnistuneeksi arvosanan ollessa 4,20 (4,16). Elolaisten kokemus omasta työkyvystä oli noussut ja oli 4,40 (4,26). Syksyllä 84 prosenttia vastanneista halusi jatkaa etätyötä aiempaa

enemmän, kun tilanne normalisoituu. Keväällä vastaava luku oli 71 prosenttia.

Vakituisen henkilöstön ohella etätyö haastoi kesätyöntekijöiden rekrytoinnin ja perehdytyksen. Elo palkkasi 25 kesätyöntekijää ja myös he työskentelivät pääosin etänä. Jokaiselle kesätyöntekijällemme nimettiin perehdyttävä, joka oli kesätyöntekijän tukena koko kesän ajan. Perehdyttävä kävi läpi kesätyöntekijän tehtävät, työvälineet, tiimin pelisäännöt, työturvallisuuteen liittyvät asiat ja antoi tai välitti palautetta läpi kesän.

Koronakesä osoitti, että sama paikka ei ole edellytys hyvällä perehdytykselle, vaan myös etänä tehty perehdytys voi olla tuloksellista.

Vastuullinen Kesäduuni -tutkimuksessa Elo saavutti historian parhaan tuloksen ja nosti sijoitustaan suurten yritysten sarjassa sijalta 46 sijalle 4. Kesätyökokeuksen yleiseksi keskiarvoksi kesätyöntekijämme arvioivat 3,76 (asteikolla 1-4). Arviot tutkimuksen eri kategorioissa olivat myös vähintään tai jopa yli kilpailun keskiarvon. Erityistä kiitosta keräsivät Elon rekrytointiprosessi (3,72) ja perehdytyksen onnistuminen (3,75).

13.7.2020 BLOGI:

Kaikki voittavat, kun työelämässä joustetaan puolin ja toisin

Työnantajan vastuullisuus nousee entistä selvemmin kriteeriksi, kun työntekijät pohtivat tyytyväisyyttään työnantajaansa tai työnhakija punnitsee uutta työpaikkaa. Vastuullisuuden osa-alueita, kuten syrjimättömyyttä, joustoja, esimiestyötä, työn merkityksellisyyttä, palkkatasarvoa ja kestäväää kehitystä eri yksilöt painottavat eri tavoin, mutta yhtä kaikki niiden pitää olla perustasoltaan kunnossa, jotta työnantajaan halutaan sitoutua.

Lue lisää >

8.10.2020 BLOGI:

Mitä etätyökesä opetti?

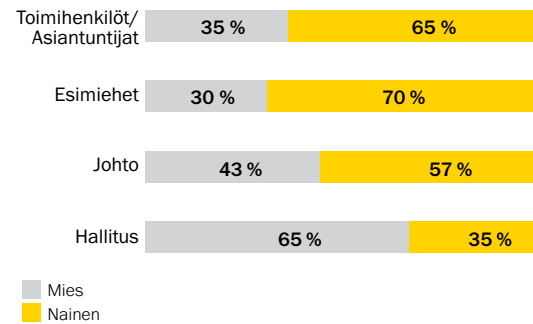
No ihan varmasti ne peruu! Näin yhden kesätyöntekijämme kaverit arvailivat maaliskuussa, kun korona ja sen mukanaan tuomat rajoitukset enemmän tai vähemmän sulkivat koko Suomen. Me Elossa päätimme, että emme peru! Emme tuota pettymystä niille 25 nuorelle, joille olimme luvanneet tarjota kesätyötä ja sen myötä toimeentuloa, kokemusta ja mahdollisuuden kasvattaa osaamista. **Lue lisää >**

Vastuu henkilöstöstä lukuina

Henkilöstön tunnusluvut	2020
Keskimääräinen henkilötyöpanos	490,4
Naisten osuus, %	64,8
Miesten osuus, %	35,2
Kokoaikaisia työntekijöitä, vakituisista työntekijöistä, %	90,3
Osa-aikaisia työntekijöitä, vakituisista työntekijöistä, %	9,7
Määräaikaisia työntekijöitä, %	9,4
Työntekijöiden lähtövaihtuvuus, vakituisista työntekijöistä, %	4,6
Sairauspoissaolojen määrä, pvä/hlö	4,9
Keskimääräinen eläköitymisikä	63,1

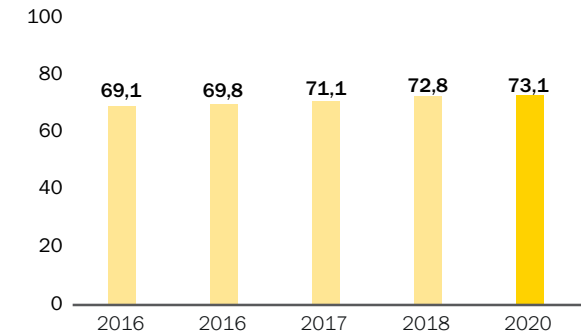
(GRI 403-2) (GRI 401-1b) (GRI 401-1)

Sukupuolijakauma eri tehtävissä

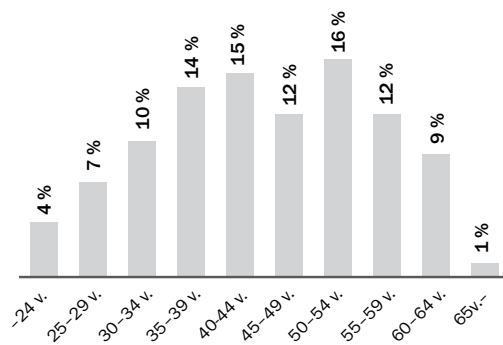


(GRI 405-1a)

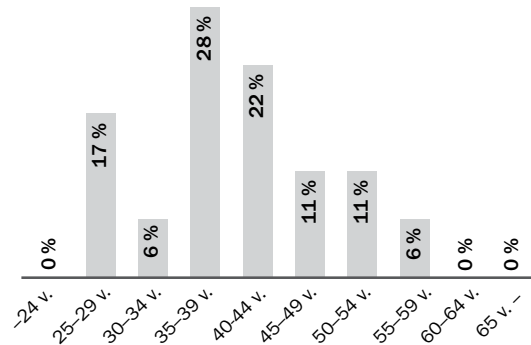
Työhyvinvointi, PeoplePower-indeksin kehitys, asteikko 0–100 (GRI 103-3)



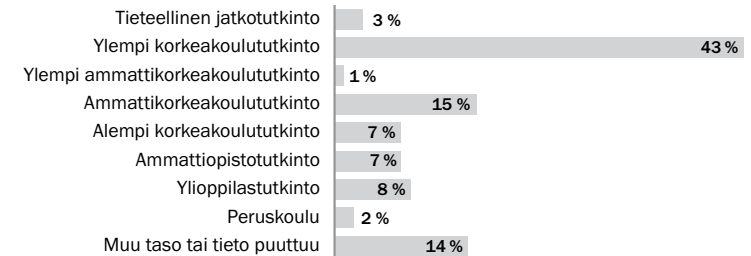
Koko henkilöstön ikäjakauma



2020 rekrytoitujen ikäjakauma (vakituiset)



Koulutusjakauma



A hand holding a pair of glasses against a blurred background of papers. The glasses have a dark frame with orange and yellow accents. The background is a soft-focus view of a desk with papers and a pen.

VASTUULLISET TOIMINTATAVAT

Compliance- toiminta on hyvien toimintatapojen takana

Compliance-toiminta edistää hyviä toimintatapoja

Compliance-toiminta on osa Elon sisäistä valvontaa, jonka järjestämisen lähtökohdanna on noudattaa viranomaisten antamia säännöksiä sekä yleisiä sisäisen valvonnan parhaita käytäntöjä. Compliance-toiminta on myös osa Elon riskienhallintaa, jossa sen tavoitteena on tukea liiketoimintaa erityisesti juridisten ja compliance-riskien tunnistamisessa ja hallinnassa sekä valvoa ja raportoida näistä tarkastusvaliokunnalle ja johdolle.

Elon compliance officerilla on ohjausvastuu compliance-organisaatiosta. Compliance-organisaation muodostavat compliance officerin lisäksi Elon eri yksiköissä toimivat compliance-vastaavat. Compliance-toiminta alkaa ylimmästä johdosta eli toimitusjohtajasta ja hallituksesta, jotka vastaavat yhtiön toiminnan laillisuudesta. (GRI 103-2)

Elossa on vahvistettu havaittujen compliance-riskien käsittelyprosessi, jossa on huomioitu niiden vakavuusaste. Riskien käsittelystä vastaa ensisijaisesti compliance officer, joka raportoi tilanteista hallitukselle ja toimitusjohtajalle. Kriittisten riskien osalta raportointi toteutetaan välittömästi. (GRI 102-33)

Elossa toimii compliance board, jossa on toimitusjohtajan lisäksi kolme jäsentä. Boardin tehtävänä on käsi-

tellä kriittisiä tai muuten Elon toiminnalle merkittäviä havaintoja ja vakavampia compliance-tilanteita sekä tehdä niiden osalta päätökset. Kriittisiä compliance-riskkejä oli vuonna 2020 yksi. (GRI102-34) Kevään 2020 poikkeuksellisen talouskriisin johdosta Elon vakavaraisuus alitti yhden päivän ajan vakavaraisuusrajan. Finanssivalvonta asetti joulukuussa kevään tapahtumien seurauksena Elolle asiamiehen. Asiamiehen asettaminen liittyy talouskriisiin ja Elon vakavaraisuus-aseman kehitykseen sen aikana. Kevään jälkeen Elon vakavaraisuus niin vakavaraisuusasteen kuin vakavaraisuusaseman suhteen on parantunut merkittävästi ja Elo täyttää selvästi työeläkevakuutusyhtiöille asetetut vakavaraisuusvaatimukset.

Elossa on käytössä whistleblower-kanava, jonka tavoitteena on mahdollistaa eettisiin liiketoimintaperiaatteisiin liittyvistä huolenaiheista ja rikkeistä ilmoittaminen anonyymisti. Tehdyt ilmoitukset käsittelee compliance officer, joka vie asian tarvittaessa compliance boardille päätettäväksi. Whistleblow-kanavan kautta ei tullut ilmoituksia vuonna 2020. Suoraan compliance officerille tuli viikoittain kysymyksiä ja selvennyspyyntöjä sekä kymmenen ilmoitusta pienemmistä asioista.

Lahjonnan ja korruption vastaiset periaatteet ja sisäpiiriohjeistus

Elo päivitti lahjonnan ja korruption vastaiset periaatteet viimeksi vuonna 2018. Lahjonnan ja korruption vastaiset periaatteet on julkaistu Elon kotisivuilla. Elossa tehtiin periaatteista kaikille pakollinen verkkokurssi, joka otettiin käyttöön alkuvuonna 2020. (GRI 205-2) Periaatteiden mukaisesti Elossa on käytössä lahjarekisteri, johon kaikki annetut ja saadut lahjat kirjataan. Elossa ei tullut tietoon yhtään lahjontatapausta vuonna 2020. (GRI 205-3)

Sponsorointi- ja yhteistyöhankkeista on olemassa omat ohjeet lahjonnan ja korruption vastaisissa periaat-

teissa. Elon vuoden 2020 yhteistyökumppanuudet ja hyväntekeväisyyskohteet on julkaistu Elon verkkosivuilla.

Elossa noudatetaan työeläkevakuutusyhtiötä koskevan lain mukaista sisäpiiriohjetta. Sisäpiiriohjetta sovelletaan Elon sijoitustoimintaan sekä sisäpiiriin kuuluvan henkilöstön omiin arvopaperikauppoihin. Pysyvään sisäpiiriin kuuluu henkilöitä joko asemansa tai tehtävänsä perusteella. Sisäpiiriohjetta sovelletaan myös tilapäisiin sisäpiiriläisiin, jotka saattavat saada hankekohtaisesti sisäpiiritietoa.

Elon eettiset liiketoimintaperiaatteet

Elon eettiset liiketoimintaperiaatteet (Code of Conduct) määrittävät, miten Elo toimii erilaisissa tilanteissa. Ne perustuvat Elon yrityskulttuurin kulmakiviin eli arvoihin ja toimintamalleihin. Eettisissä liiketoimintaperiaateissa otetaan kantaa muun muassa hyvään hallintoon, tietosuoja-asioihin, lahjonnan vastaisuuteen, työelämään ja ihmisoikeuksiin. Elossa on käytössä eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokurssi, joka jokaisen elolaisen on suoritettava. (GRI 412-2) Jokaisella elolaisella on vastuu noudattaa periaatteita ja ilmoittaa epäilyistä menettelyohjeiden rikkomuksista. Elon vuoden 2020 lopussa hyväksytty vastuullisuusohjelma huomioi myös ihmisoikeusnäkökohdat.

Elossa on arvioitu ihmisoikeusriskit osana riskikartoituksia kaikissa toiminnoissa ja riskeistä on tehty yhtiötasoinen kooste. Elon oma liiketoiminta ja toimitusketjut ovat pääosin Suomessa ja Elossa ei ole ilmoitettu toteutuneita ihmisoikeuksien rikkomiseen liittyviä riskejä. Lisäksi vuonna 2020 kartoitettiin pandemian aiheuttamia riskejä Elon toiminnalle.



Tietoturva ja tietosuoja jatkuvassa kehityksessä

Me Elossa vastaamme satojen tuhansien vakuutettujen eläketurvasta. Meille tietosuoja merkitsee henkilö- ja yritysasiakkaidemme sekä henkilöstömme yksityisyyden turvaamista eli tietojen salassapitoa ja huolellista käsittelyä.

Elo hoitaa työeläkelakien mukaista lakisääteistä tehtävää suomalaisessa sosiaaliturvassa. Meille on ensiarvoisen tärkeää suojata asiakkaidemme, työntekijöidemme ja muiden sidosryhmiemme tiedot, sillä keskeisimmät tehtävämme edellyttävät laajamittaista henkilötietojen käsittelyä. Tietoturvallisuudella on merkittävä rooli tietosuojan toteutumisessa. Lainsäädäntö ja valvovat viranomaiset asettavat omat velvoitteensa tietoturvallisuudesta huolehtimiselle, keskeisimpinä tietosuojalainsäädäntö, työeläkelainsäädäntö sekä Finanssivalvonnan määräykset ja ohjeet.

Tietosuojan kehittäminen on jatkuvaa

Elossa tietosuojaan kuuluu tietojen oikeellisuuden ja eheyden säilyttäminen, suojaaminen oikeudettomalta käytöltä sekä tietojen luottamuksellisuuden turvaaminen.

Elossa käsiteltävät salassa pidettävät tiedot voidaan jakaa henkilötietoihin ja liikesalaisuuksiin. Niin henkilötietojen kuin asiakkaan liikesalaisuuksien suojaamisesta on säädetty kattavasti eri laeissa sekä viranomaisten ohjeissa ja määräyksissä. Tietosuojan ja henkilötietojen suojan perustana on Suomen perustuslain yksityiselämän suojaa turvaava säännös, jonka mukaan jokaisen yksityiselämä on suojattu ja henkilötietojen suojasta säädetään tarkemmin lailla.

Kehitämme tietosuojaan liittyvää toimintaamme jatkuvasti pystyäksemme arvioimaan tietosuojariskejä etukäteen ja välttämään niitä. Elon koko henkilöstö saa koulutusta tietosuoja-asioista. Edellytämme tietosuojan korkeaa tasoa myös palvelutoimittajiltamme ja tietosuoja on osa vakioituja sopimusvaatimuksiamme. Elon tietosuojan kokonaiskuvan ylläpitoa varten olemme perustaneet erillisen tietosuojakomitean, joka toimii Elon tietosuojavastaavan ohjaamana. Tietosuojakomitea valmistelee yhtiötasoiset tietosuojalinjaukset, ohjeistukset ja käytännöt sekä käsittelee eri toiminoissa esiintyneitä tietosuojaan liittyviä tilanteita.

Vuoden 2020 kehitystöihin kuului myös tietotilinpäätöksen luominen, joka Elossa tehtiin nyt ensimmäistä kertaa. Se on ainakin toistaiseksi tarkoitettu sisäiseen käyttöön tietosuojatyön tueksi, mutta saatujen kokemusten perusteella kehitämme sitä voidaksemme jatkossa kertoa enemmän tietosuojamme ja tietoturvamme tasosta sidosryhmillemme. Tietotilinpäätös auttaa arvioimaan tietosuoja-asetuksen ja muun tietosuojalainsäädännön velvoitteiden toteutumista henkilötietojen käsittelyn elinkaaren aikana. Kokonaisuudessaan tietotilinpäätös toimii apuvälineenä tietosuojan kokonaiskuvan seuraamisessa sekä kehityskohteiden valinnassa ja niiden seurannassa.

Tietoturva on keskeinen osa toimintaa

Elon tietoturvan tärkein periaate on vastuullinen toiminta. Tietoturvallisuuden tavoitteena on turvata Elossa käsiteltävien tietojen luotettavuus, käyttökelpoisuus ja saatavuus sekä estää luottamuksellisten tietojen joutuminen väärin käsiin.

Tietoturvallisuuden hyvä hallinta edellyttää toiminnan jatkuvaa seurantaa, pitkäjänteistä suunnittelua ja resursointia, varautumista erilaisiin uhkatilanteisiin, sovitujen toimintatapojen noudattamista, ohjeita, koulutusta ja viestintää. Tietoturvallisuus on oleellinen osa Elon toiminnan ja palveluiden laatua, kokonaisturvallisuutta sekä jokaisen elolaisen päivittäistä tietojen käsittelyä.

Elon tietoturvaa ohjaa vuonna 2019 hallituksen hyväksymä tietoturvapoliittikka. Olemme sen myötä päivittäneet tietoturvaperiaatteemme ja niistä johdetut ohjeet uudistetun politiikan mukaisiksi.

Tietoturvaa koordinoi tietohallinnossa toimiva tietoturvapääällikkö, jonka toimintaa tukee tietoturvaryhmä ja eri

toimintoihin nimetyt tietoturvalähettiläät. Varmistumme tietoturvan korkeasta tasosta jatkuvalla kouluttamisella ja eri järjestelmien tietoturva-auditoinneilla. Tietoturva on osa jokaisen uuden elolaisen perehdyttämistä ja tietoturvan verkkokurssi on pakollinen kaikille elolaisille. Lisäksi tarjoamme työtehtävien perusteella räätälöityä koulutusta eri toiminnoille.

Teemme tiivistä yhteistyötä eri IT-palvelu toimittajiemme ja tietoturvakumppaneidemme kanssa. Elo tekee huoltovarmuuskriittisenä yhtiönä yhteistyötä myös eri viranomaisten kanssa. Vuonna 2020 on panostettu erityisesti etätyön tietoturvakäytäntöihin. Koronapandemiasta johtuen elolaiset siirtyivät samanaikaisesti työskentelemään pääosin etänä. Turvallisen etätyön käytänteistä viestittiin läpi vuoden Elon intranetissä ja esimiesten välityksellä. Muutamissa toiminnoissa prosesseja myös muutettiin etätyöstä johtuvien riskien vähentämiseksi.



**“
Tietoturvallisuus on
osa toiminnan ja
palveluiden laatua,
kokonaisturvalli-
suutta sekä jokaisen
elolaisen päivittäistä
tietojen käsittelyä.**

Oman toiminnan ympäristönäkökohdat

Elo haluaa ottaa ympäristöasiat huomion toimitiloissaan, päätöksenteossa ja toiminnassaan aiempaa laajemmin ja järjestelmällisemmin.



Allekirjoitimme keväällä 2020 WWF:n kanssa Green Office -sopimuksen, joka opastaa ja tukee meitä toimimaan ympäristövastuullisemmin. Green Office -toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen sekä raportointi ovat jatkossa osa vuosittaista ympäristötyötämme. Olemme sitoutuneet noudattamaan Green Office -kriteereitä. Vaikka olemme Green Officen osalta alkutaipaleella, on ympäristönäkökulmat otettu huomioon jo aiemminkin esimerkiksi toimistoympäristön valinnoissa.

Nimesimme kevään aikana Elon Green Office -ryhmän, jossa on edustajia eri puolilta Eloa. Vuoden aikana toteutettiin Elon itsearviointi sekä ympäristöjärjestelmän rakentaminen ja asetettiin tavoitteet. Jatkossa mittaamme ja raportoimme edistymisestämme vuosittain. Green Officen avulla pyrimme pienentämään toimitilamme hiilijalanjälkeä, käyttämään luonnonvaroja resurssiviisaasti ja suojelemaan luonnon monimuotoisuutta. Green Office on myös yksi rakennuspalikka toteuttaessamme vuoden 2020 lopussa päivitettyä Elon vastuullisuusohjelmaa, jonka yksi osa-alue on kestävä ympäristö. (GRI 103-2)

Työympäristömuutoksessa huomioitiin ympäristönäkökulmat

Vuoden 2020 aikana jatkui edellisenä vuonna aloitettu työympäristöhanke, jonka suunnittelussa otettiin huomioon kiertotalous ja vähähiilisyys. Hankkeessa olemassa olevia elementtejä ja rakenteita hyödynnetään mahdollisimman pitkälle, suositaan kierrätysmateriaalien käyttämistä ja lähellä tuotettuja tuotteita. Energiankulutusta minimoidaan ja hyvinvointia maksimoidaan tiloissa muun muassa valaistuksen ohjauksen ja ilmanvaihdon kautta.

Työympäristömuutoksen yhteydessä teetimme Well-sertifiointi-selvityksen. Emme vieneet eteenpäin korona-aikana sertifiointiprosessia, mutta totesimme täyttävämmemme jo useita sertifiointiin kuuluvia seikkoja ja veimme suunnitteluun ja toteutukseen useita toimenpiteitä työympäristöhankkeessa.

Toimitilan energiatehokkuus

Elon toimitila on vuonna 1975 rakennettu peruskorjattu toimistokiinteistö. Kiinteistössä käytetään uusiutuvaa tuulienergiaa, jonka piiriin talo tuli vuoden 2020 aikana.

Elon toimitalossa tehtiin laaja energiaselvitys edellisvuoden aikana, jonka toimenpiteitä toteutettiin kuluneena vuonna. Energiatehokkuuteen tehtävät toimenpiteet jatkuvat myös vuonna 2021 ja tavoitteena on muun muassa asentaa kiinteistöön aurinkopaneelit. Toimitilan ympäristövaikutuksia seurataan osana Elon suorien kotimaisten kiinteistösijoitusten ympäristötunnuslukuja.

Elon vastuullisuusmittarit

Elon vuosi- ja vastuuraportissa on käytetty soveltuvin osin Global Reporting Initiative -viitekehystä. Vastuullisuusmittareina on käytetty sekä Elon omia tunnuslukuja että pääosin GRI-standardin mukaisia tunnuslukuja. Vastuullisessa sijoittamisessa on käytetty osittain GRI G4 Financial Services Sector Disclosures -mittareita. Seurattavasta aiheesta on ilmoitettu viitteellinen GRI-tunnus, jos sellainen on olemassa. Taulukossa esitetään mittarit ja sivunumerot, josta tiedot löytyvät.

Seurattava aihe/mittari		sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
Elon oma toiminta			
Taloudelliset luvut	Vakavaraisuus	5	
	Verojalanjälki	15	201-1, osittain
	Kokonaistuotto/vuosi	5	
	Sijoitustuottojen kehitys: keskimääräinen 10 vuoden reaaliuotto	17	
	Hoitokustannussuhde	5	
	Asiakashyvitykset	5	
Olellaiset aiheet ja johtamistapa			
	Olellaiset aiheet ja niiden laskentarajat	8, 9, 18, 24	103-1
	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	10, 20, 21, 29, 46, 52, 54, 55, 59,62	103-2
	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	39, 40, 46, 47, 49, 52, 57	103-3
Hallinto ja vastuulliset toimintaperiaatteet			
	Hallituksen rooli kestävän kehityksen raportoinnissa	11, 28	102-32
Compliance	Kriittisten compliance-riskien käsittelyprosessi (kriittisten huolenaiheiden käsittelyprosessi)	59	102-33
	Kriittisten, toteutuneiden compliance-riskien kokonaismäärä sekä niiden käsittely	59	102-34
Anti-korruptio ja lahjonta	Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	59	205-1, osittain
	Lahjonnan ja korruption vastaisiin menettelytapoihin liittyvät koulutukset, korruption vastaista koulutusta saaneiden työntekijöiden kokonaismäärä ja prosenttiosuus	59	205-2, osittain
	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	59	205-3
Ihmisoikeudet	Ihmisoikeuksiin liittyvät koulutukset	59	412-2, osittain
Tietosuoja	Tietosuojaan ja yksityisyyteen liittyvät koulutukset	60	

Seurattava aihe/mittari		sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
Vastuu henkilöstöstä			
Henkilöstö	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	57	102-8, 405-1 b)
	Uuden palkatun henkilöstön määrä, työsuhteiden keskimääräinen pituus ja henkilöstön keski-ikä	47, 55	401-1
Monimuotoisuus	Hallinnon monimuotoisuus	57	405-1 a)
	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	54	405-2
	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	54	406-1
Osaamisen kehittäminen	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	55	404-1
	Osaamisen kehittämiseen ja muutoksen tukeen liittyvät ohjelmat	55	404-2
	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	55	404-3
Työterveys ja -turvallisuus	Työntekijöiden edustus virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveys- ja turvallisuustoimikunnissa	52, 53	403-1
	Sairauspoissaolot	57	403-2
Henkilöstötutkimus	PeoplePower-indeksi	57	
Vastuullinen sijoittaminen			
Oma toiminta	Sijoituskohteiden verotus	15	
Normien seuranta	Normirikkomusten seulonta, % sijoituksista	22	FS11
Sijoituskohteiden vastuullisuus	Rahastomanagerien ilmastostrategiat – ulkopuoliset rahastomanagerit, jotka ovat sitoutuneet huomioimaan ilmastomuutoksen sijoitustoiminnassaan	36	
	Osuus sijoituskohteista, joilla on positiivinen vaikutus ympäristöön ja yhteiskuntaan	32	FS7, FS8, osittain
	ESG-luokitusten laajuus	21	FS11
	Sijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 & 2)	27, 36	305-1, 305-2, osittain
	Hiili-intensiteetti (CO ₂ e/milj.USD/EUR)	35,36	305-4, osittain
	Painotettu keskimääräinen hiili-intensiteetti” tCO ₂ /milj.USD	35	305-5 osittain
	Kiinteistösijoitusten energian ja vedenkulutus sekä CO ₂ -päästöt	27	302-2, osittain
Aktiivinen omistajuus	Yhtiökokouksiin osallistuminen (%)	22	FS10
	ESG-vaikuttaminen yhtiöihin	21	FS10
	Äänestäminen sijoituskohteiden yhtiökokouksissa	23	

	Seurattava aihe/mittari	sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
Vastuu asiakkaista			
Vastuulliset tuotteet ja palvelut	Eläkepäästösten käsittelyajat	46	
	Käsittelyaika ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäästöissä	49	
	Kuntoutuksen vaikuttavuus, %-osuus työmarkkinoiden käytettävissä olevista henkilöistä kuntoutuksen päätyttyä	49	
	Puhelinpalvelun vastausaika	47	
	Verkkoasioinnin osuus	39, 47	
	Eläkkeiden muutoksenhakulautakunnan käsittelemät hakemukset, jotka pysyneet muuttumattomina eli Elon ratkaisun mukaisina	50	
Asiakastyytyväisyys	Asiakastyytyväisyyskyselyt, mm. NPS-mittaukset	38, 39, 40, 47	102-44, osittain



Keskinäinen Työeläkevakuutusyhtiö Elo
Käyntiosoite: Revontulentie 7, 02100 Espoo
Postiosoite: Työeläkeyhtiö Elo, 00041 ELO
Puhelin: 020 703 50
Faksi: 020 703 5100
www.elo.fi