2017

vuosi ja vastuu

Elo on asiakkaidensa omistama työeläkeyhtiö. Me huolehdimme asiakasyritystemme työntekijöiden ja yrittäjien lakisääteisestä työeläketurvasta. Vastaamme yli 500 000 työntekijän ja yrittäjän tulevista eläkkeistä, huolehdimme noin 227 000 nykyisen eläkkeensaajan eläkkeen maksusta sekä reilun 23 miljardin euron sijoitusomaisuudesta.

sisältö:

Elon vuosi ja vastuu 2017
Toimitusjohtajan katsaus 2
Vuosi 2017 lukuina 5
Vastuullisuus Elossa 8

Vastuullinen sijoittaminen
Vastuullisen sijoittamisen johtaminen 14
Omat toimintatavat 15
Vaikuttaminen tärkeässä roolissa 16
Arvioimme vastuullisuutta säännöllisesti 17
Ilmastonmuutos haastaa toimimaan 18
Vakavaraisuuden seuranta osa riskienhallintaa. 22

Vastuu asiakkaistamme
Luotettavaa työeläkevakuuttamista 25
Tukena työhyvinvoinnin kehittämisessä 28
Asiakkaidemme tarpeet huomioivaa rahoitusta. 31
Elo on merkittävä vuokranantaja 31
Eläkkeelle hyvissä käsissä 32
Kuntoutuksella ehkäisemme työkyvyttömyyttä. 35

Henkilöstö ja hallinto
Vastuu henkilöstöstä 37
Hallinto ja vastuulliset toimintaperiaatteet 43
Compliance-toiminta. 43
Eettiset liiketoimintaperiaatteet 44
Tietoturva ja tietosuoja 45
Hallitus, hallintoneuvosto, johtoryhmä,
asiantuntijalääkärit. 46

Vastuullisuusmittarit 51
Yhteystiedot 54

Elon vuosi ja vastuu 2017:
Tässä raportissa kerromme vuoden olennaisimmat tapahtumat sekä taloudelliset avainluvut. Lisäksi julkaisemme erillisinä raportteina hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen sekä selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Vuosi- ja vastuuraportin kuvissa esiintyvät elolaiset Jukka Jalkanen, Pekka Lehrbäck, Leena Lustig, Jukka Peltola ja Noora Pitkänen.

Elon toiminnan keskeisin tavoite on turvata asiakkaidemme eläketurva.

Kannamme vastuuta asiakkaidemme huomisesta

Vuosi 2017 oli Elossa voimakkaan uudistamisen aikaa. Hyödynsimme digitalisaation mahdollisuuksia sekä asiakaskokemuksen kehittämiseen että toimintamme tehostamiseen. Uudistimme myös organisaatiotamme tukemaan entistä paremmin asiakkaidemme sujuvaa asiointia ja varmistamaan eläketurvan tehokas toimeenpano. Taloudellinen toimintaympäristömme kehittyi suotuisasti niin Suomessa kuin globaalisti ja eläkevarat nousivat uuteen ennätykseen.

Elon toiminnan keskeisin tavoite on turvata asiakkaidemme eläketurva. Vastaamme kaikkiaan yli 500 000 työntekijän ja yrittäjän eläketurvasta ja maksamme työeläkettä noin 227 000 eläkeläiselle. Olemme asettaneet tavoitteeksemme tarjota alan parhaan asiakaskokemuksen yhteistyössä kumppaneidemme Fennian, LähiTapiolan ja Turvan kanssa.

Perustehtävämme hoitamiseen liittyy merkittävä vastuu: vastuu eläketurvan häiriöttömästä hoitamisesta ja eläkevarojen tuottavasta ja turvaavasta sijoittamisesta. Tässä tehtävässä menestyäksemme panostamme strategiamme mukaisesti kasvuun, vakavaraisuuteen ja suorituskykyyn. Strategisten tavoitteiden saavuttamista tuemme vuosittaisilla kärkiteemoilla. Vuoden 2017 kärkiteemoja olivat asiakaskokemus, digitalisaatio sekä vastuullisuus ja vaikuttaminen.

Talouskasvu oli sekä Suomessa että koko maailmassa vuonna 2017 odotuksia korkeampi, yli kolme prosenttia. Elon sijoitustuotto 7,4 prosenttia oli erinomainen ja sijoitusten markkina-arvo nousi yli 23 miljardiin euroon. Sijoitusstrategiat eri omaisuuslajeissa toimivat hyvin ja allokaatio oli onnistunut. Erittäin hyvään tuottoon yltäneiden osakesijoitusten osuutta kasvatettiin vuoden aikana.

Näkemyksemme mukaan vastuullisilla toimintatavoilla voidaan saavuttaa parempia sijoitustuottoja ja hallinnoida sijoituksiin liittyviä riskejä. Julkistimme keväällä 2017 Elon sijoitustoiminnan ilmastostrategian ja syvensimme sijoitusten ESG-analyysiä, jossa arvioidaan sijoituskohteiden vastuullisuutta ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan näkökulmasta. Hyödynsimme digitaalisuutta sijoitustiedon parempaan ja tehokkaampaan hallintaan ja hyödyntämiseen.

Asiakaspalvelun laatu on tärkeä osa Elon toiminnan vastuullisuutta. Tavoitteenamme on muun muassa se, että asiakkaamme saavat asiansa hoidettua kerralla kuntoon ja että eläkepäätökset valmistuvat niin nopeasti, ettei asiakkaan toimeentuloon tule katkosta vanhuuseläkkeelle siirtyessä. Kehitimme vuoden 2017 aikana asioinnin helppoutta ja nopeutta lisääviä palveluja. Otimme käyttöön muun muassa Chabla-sovelluksen, joka mahdollistaa kuuroille puhelinasioinnin Elon kanssa.

Palveluiden ja prosessien kehittämisessä kuuntelimme asiakkaitamme ja hyödynsimme kerättyä asiakaspalautetta. Aloitimme entistä systemaattisemman asiakaskokemuksen mittaamisen.

Mittausten tulokset ovat olleet hyvällä tasolla ja asiakaspalvelun nopeus on säilynyt erinomaisena. Jatkamme kehittämistä edelleen niillä alueilla, jotka asiakkaidemme antaman palautteen perusteella eivät vielä toimi odotusten mukaisesti.

Osa vastuullista tehtäväämme on tukea asiakasyrityksiämme työurien pidentämisessä ja työelämän laadun parantamisessa. Avasimme työnantajille Elon verkkopalveluun uusia työkaluja, jotka auttavat reaaliaikaisen datan avulla ennakoimaan, ehkäisemään ja hallitsemaan työkyvyttömyysriskejä ja niistä aiheutuvia kuluja.

Suomen tulevaisuuden ja eläkejärjestelmän kannalta on tärkeää, että nuoret löytävät työtä ja pystyvät tekemään ehjän työuran. Osallistuimme S-ryhmän kolmivuotiseen Nuori Mieli Työssä -hankkeeseen,

> *Kehitimme vuoden 2017 aikana asioinnin helppoutta ja nopeutta lisääviä palveluja.*

jossa etsitään konkreettisia työkaluja niin nuorten työelämätaitojen vahvistamiseksi kuin työyhteisöjen kehittämiseksi työhyvinvointia edistäviksi. Suomi 100 -juhlavuoden kunniaksi annoimme sadalle koululuokalle käyttöön Suomessa kehitetyn Mightifier-sovelluksen, jolla oppilaat opettelevat antamaan ja saamaan positiivista vertaispalautetta. Sovelluksen käyttö on parantanut luokkien ilmapiiriä, vähentänyt kiusaamista ja tukenut oppimista.

Vuosi 2018 on käynnistynyt suhteellisen positiivisissa tunnelmissa, vaikka talouden kehitykseen liittyy myös merkittäviä epävarmuustekijöitä. Euroalueen ja Suomen parhaan kasvupyrähdyksen odotetaan taittuvan, mutta talouskasvun ennakoidaan silti jatkuvan ja yritysten näkymien pysyvän suotuisina. Myös Elon eri toiminnoissa jatketaan työtä sen hyväksi, että suomalaisten yritysten ja yrittäjien toimintaedellytykset kehittyvät myönteisesti.

Jatkamme valmistautumista vuonna 2019 käyttöönotettavaan tulorekisteriin, jonka tavoitteena on tuoda yrityksille kaivattua helppoutta ansiotietojen ilmoittamiseen. Haluamme olla edelleen mukana kehittämässä yrittäjien eläke- ja sosiaaliturvaa niin, että se tarjoaa riittävän toimeentulon yrittäjille myös työnteon tapojen muuttuessa. Oikean suuntaista kehitystä oli vuoden 2018 alussa voimaan tullut yrittäjien sairauspäivärahan omavastuuajan lyheneminen neljästä vuorokaudesta yhteen.

Odotukset yritysten toiminnan vastuullisuudesta ja siitä viestimisestä ovat viime aikoina voimistuneet. Myös me Elossa haluamme tuoda toimintamme vastuulliset linjaukset ja käytännöt esille entistä paremmin. Osa vastuullisuuden näkyväksi tekemistä on tämä vuosi- ja vastuuraportti, jonka olemme toteuttaneet käyttäen soveltuvin osin GRI-standardeja.

Esitän lämpimät kiitokseni vuodesta 2017 asiakkaillemme, kumppaneillemme ja henkilöstöllemme. Jatketaan hyvää yhteistyötä myös vuonna 2018!

Satu Huber
toimitusjohtaja

Elo 2017

sijoitusten kokonaistuotto

7,4%

sijoitusomaisuus

23,1

mrd.€

maksetut eläkkeet

3 135

milj.€

Tiivistelmä tunnusluvuista		31.12.2017	31.12.2016
Yhtiön koko	Vakuutusmaksutulo, milj. e	3 510,8	3 321,5
	Eläkkeensaajille maksetut eläkkeet ja korvaukset, milj. e	3 135,0	2 982,0
	Maksetut eläkkeet ja muut korvaukset, milj. e *)	3 444,2	3 310,7
	Vastuuvelka, milj.e	20 134,5	18 527,4
	Eläkevarat, milj. e 1)	23 443,9	21 825,3
	Sijoitusomaisuus käyvin arvoin, milj. e	23 052,8	21 507,3
	TyEL-palkkasumma, milj. e	12 717,0	11 943,7
	YEL-työtulosumma, milj. e	1 824,2	1 861,6
	TyEL-vakuutuksia	45 100	45 100
	TyEL-vakuutettuja	424 500	407 600
	YEL-vakuutuksia	84 000	84 600
	Eläkkeensaajia	227 200	219 700
	Henkilöstö (keskimääräinen henkilötyöpanos)	462	451
Tulos	Hoitokustannustulos, milj. e	23,3	29,1
	Liikekulut % hoitokustannustulosta	80,9 %	76,7 %
	Siirto asiakashyvityksiin, milj. e	72,1	58,3
	Siirto asiakashyvityksiin (%) TyEL-palkkasummasta	0,57%	0,49%
	Vakavaraisuuspääoma, milj. e	4 815,5	4 270,9
	suhteessa vakavaraisuusrajaan	1,6	1,8
	Eläkevarat, % vastuuvelasta	125,9 %	124,3 %
	Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin, milj. e	1 607,6	1 147,4
	Sijoitustoiminnan nettotuotto sitoutuneelle pääomalle, %	7,4 %	5,6 %

*) Tuloslaskelman maksetut korvaukset ilman korvaustoiminnan ja työkyvyn ylläpitotoiminnon hoitokuluja.
1) Vastuuvelka + vakavaraisuuspääoma.

Asiakkaan eläkeasialla

Elo on asiakkaidensa omistama työeläkeyhtiö. Perustehtävänämme on huolehtia asiakasyrityksemme työntekijöiden ja yrittäjien lakisääteisestä työeläketurvasta. Työstä ansaittava eläke on tärkeä osa suomalaisten työntekijöiden ja yrittäjien sosiaaliturvaa. Työnantajat vakuuttavat työntekijänsä TyEL-vakuutuksella ja yrittäjät YEL-vakuutuksella.

Vastaamme yli 500 000 työntekijän ja yrittäjän tulevista eläkkeistä. Varat, jotka keräämme asiakkailtamme eläkemaksuina, sijoitamme tuottavasti ja turvaavasti ja niillä maksetaan niin nykyiset kuin tulevat eläkkeet. Sijoitusvarallisuuden määrä on yli 23 miljardia euroa. Huolehdimme muun muassa noin 227 000 nykyisen eläkkeensaajan eläkkeen maksusta.

Elo on mukana yritysten ja yksilön elämän monissa vaiheissa. Työkyvyttömyysriskinhallinnan ja kuntoutuksen avulla olemme mukana pidentämässä työuria, mikä on tärkeää niin yksilön, yritysten kuin yhteiskunnan näkökulmasta. Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolojen ehkäisy auttavat asiakasyrityksiämme ehkäisemään niistä aiheutuvia kustannuksia.

Meillä Elossa työskentelee noin 500 työeläkealan ammattilaista. Toimimme Fennian, LähiTapiolan ja Turvan työeläkevakuutuskumppanina. Toimipaikkamme on Espoon Tapiolassa.

Elo on mukana yritysten ja yksilön elämän monissa vaiheissa.

Kokonaiskuva Elon toiminnasta 2017

Vakuutamme Elosta työeläke-vakuutuksen ottaneiden asiakas-yritysten 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.

Vastuullisuus Elossa

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

Keskeisiä sidosryhmiämme ovat asiakasyrityksemme, omistajat, hallintoelimet ja neuvottelukunnat, vakuutetut ja eläkkeensaajat, myyntikumppanimme LähiTapiola, Fennia ja Turva, viranomaiset, vakuutusalan järjestöt, yrittäjäjärjestöt, media, koulut ja tiedeyhteisöt, palvelujen toimittajat sekä oma henkilöstömme. Käymme aktiivista vuoropuhelua ja kehitämme toimintaamme yhteistyössä sidosryhmiemme kanssa.

Elolaiset osallistuvat laajasti työeläkealan yhteistyöhön ja kehittämiseen. Olemme mukana erilaisissa alan työryhmissä sekä asiantuntijoina esimerkiksi lausuntojen antajina valmisteltavina olevista asioista. Keskeisiä työryhmiä ovat erityisesti Työeläkevakuuttajat Telan, Finanssialan (FA) ja Eläketurvakeskuksen (ETK) ryhmät.

> *Elolaiset osallistuvat laajasti työeläkealan yhteistyöhön ja kehittämiseen.*

Vastuullisuus sisältyy perustehtäväämme

Elon missiona on:
Asiakkaan eläkeasialla.

Visiomme on:
Elo kasvaa ja kehittyy asiakkaiden suosittelemana, kumppaneiden luottamana ja yhteiskunnan arvostamana.

Vastuullisuus on sisäänrakennettu Elon strategiaan ja liittyy kaikkiin strategisiin tavoitealueisiimme: vakavaraisuuteen, suorituskykyyn ja kasvuun.

Tässä vuosi- ja vastuuraportissa kerromme Elon toiminnasta ja vastuullisuuden kehittämisestä vuonna 2017.

Vastuullisuus kiteytyy strategiassamme

Asiakkaan eläkeasialla

Suomalaisen työeläkealan vaikuttaja

Olemme vastuullinen ja asiantunteva työeläkealan uudistaja vuorovaikutuksessa eri sidosryhmien kanssa.

Palvelumme tukevat asiakasyrityksiämme ja siten edistämme osaltamme Suomen talouskasvua, työllisyyttä ja työelämän hyvinvointia.

Kilpailukykyinen ja tehokas toimija

Toimimme tehokkaasti ja kilpailukykyisesti, jotta voimme tuottaa lisäarvoa asiakkaillemme.

Olemme kilpailukykyinen kaikissa asiakassegmenteissä: Elo on ykkösvaihtoehto yrittäjille ja pk-yrityksille ja houkutteleva vaihtoehto suuryritykselle.

Vakavarainen ja vastuullinen sijoittaja

Elon sijoitustoiminnan tavoitteena on saada eläkevaroille eläkerahoitusta tukeva hyvä tuotto pitkällä aikajänteellä riskitaso huomioonottaen.

Maksamme asiakkaillemme kilpailukykyiset asiakashyvitykset.

Asiantunteva eläkekumppani

Asiakas on kaiken tekemisemme lähtökohta.

Yhdessä kattavan ja vahvan kumppaniverkostomme kanssa olemme lähellä asiakkaitamme ja tarjoamme vaivatonta ja laadukasta palvelua.

Odotukset Elon vastuullisuudelle

Toteutimme syksyllä 2016 olennaisuusarvion, jolla selvitimme sidosryhmiemme edustajien odotuksia Elon vastuullisuudelle. Olennaisuusarviota varten haastateltiin muun muassa asiakkaidemme, henkilöstömme, viranomaisten, median ja tiedeyhteisön edustajia. Haastateltujen olennaisimpina pitämät vastuullisuuden osatekijät sekä niiden merkitys Elon liiketoiminnalle on kuvattu oheisessa kuvassa. Kaikkein tärkeimpinä vastuullisuuden osatekijöinä sidosryhmämme pitävät taloudellista vastuuta ja vakavaraisuutta sekä vastuullista sijoittamista.

Vuonna 2017 jatkoimme vastuullisuusraportointimme kehittämistä ja otimme raportointimme tueksi soveltuvin osin käytettävän Global Reporting Initiative (GRI) -viitekehyksen. Käytämme yritysvastuun osa-alueiden kehittymisestä kertoessamme Elon omia ja GRI-standardin mukaisia indikaattoreita olennaisimmiksi nousseilta alueilta. Elon vastuullisuusmittarit on koottu yhteen taulukkoon s.51.

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

Vastuullisuuden organisointi Elossa

Elossa yritysvastuu sisältyy päivittäiseen liiketoimintaan. Yritysvastuuraportointia koordinoivat talous- ja viestintäyksiköt. Raportoinnin tukena toimii Elon eri liiketoiminta-alueiden asiantuntijoista koostuva verkosto, jonka jäsenet ovat mukana yritysvastuuinformaation keräämisessä sekä ovat omalta osaltaan luomassa vastuullista kulttuuria Elossa. Yritysvastuunäkökulmat otetaan huomioon pitkäjänteisessä kehittämisessä.

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.

Elossa vastuullinen sijoittaminen on integroitu sijoitusprosessiin, jolloin jokainen sijoituskohteiden analysointiin, valintaan ja päätöksentekoon sekä seurantaan osallistuva henkilö huomioi vastuullisuusnäkökulmien sisällyttämisen sijoituspäätöksiin. Vastuullisen sijoittamisen käytännön työn edistämiseksi Elossa toimii vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä ja omistajaohjauksen ohjausryhmä. Elossa vastuullisen sijoittamisen koordinoinnista vastaa vastuullisen sijoittamisen päällikkö.

Elon verojalanjälki

Verojen maksu on keskeinen osa yrityksen yhteiskunnallista roolia ja se kuvaa osaltaan taloudellista vaikutusta yhteiskuntaan. Julkaisemalla verojalanjälkemme kerromme veroista, joita maksamme eri toiminnoistamme.

Verojalanjäljen raportointi on yrityksille vapaaehtoista ja vapaamuotoista, eikä sen laskemiseen ja esittämiseen ole olemassa vakiintunutta mallia. Elon verojalanjäljen raportointi perustuu yhtiön tilinpäätöstietoihin.

Keskeisin tehtävämme on eläkkeiden turvaaminen ja niiden maksaminen. Maksoimme vuonna 2017 eläkkeitä yhteensä 3 124,5 miljoonaa euroa, joista verottajalle tilitettiin yhteensä 619,4 miljoonaa euroa ennakonpidätystä.

Olemme merkittävä työllistäjä. Työnantajasuoritukset maksetuista palkoista ja palkkioista ovat osa Elon verojalanjälkeä. Vuonna 2017 Elon henkilöstön palkoista pidätettiin 9,9 miljoonaa euroa ennakonpidätystä.

Vakuutustoiminta on arvonlisäverotonta palvelua, minkä vuoksi liikekuluihin sisältyvät välilliset verot eivät ole Elolle vähennyskelpoisia. Maksoimme vuonna 2017 arvonlisäveroa omista hankinnoistamme 5,9 miljoonaa euroa.

Sijoitustoiminnasta maksetut verot koostuvat sijoitustuottojen maksajan kotivaltion perimistä lähdeveroista, suoraan omistettujen kiinteistöjen kiinteistöveroista sekä kiinteistösijoitusten omistajuuteen liittyvien kulujen ja sijoitustoiminnan liikekulujen vähennyskelvottomista välillisistä veroista.

MUUN LIIKETOIMINNAN VEROTUS

Milj. €	Veron perusta	Maksetut verot
Henkilöstön palkat	30,3	9,9
Muut liikekulut	78,8	5,9
Maksetut eläkkeet	3 124,5	619,4

SIJOITUSTOIMINNAN VEROTUS

Milj. €	Nettotuotto ennen veroja	Maksetut verot	Saadut palautukset	Nettotuotto verojen jälkeen	Verot yhteensä
Korkotuotot	134,2			134,2	
Osinkotuotot	352,0	10,3	3,3	345,0	7,0
Kiinteistöjen tuotot	63,2	1,8		61,3	1,8
Muut sijoitustuotot ja -kulut	581,2	1,5		579,7	1,5
Arvonmuutokset kirjanpidossa	519,8			519,8	
Arvostuserojen muutos	–32,5			–32,5	
Sijoitustuotot yhteensä	1 617,9	13,6	3,3	1 607,6 [1)]	10,3

[1)] Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin

Vastuullinen sijoittaminen

Vastuullisuus on kiinteä osa sijoitustoimintaamme. Me huolehdimme siitä, että eläkkeet on turvattu myös tuleville sukupolville.

Elon sijoitustoiminnan tehtävänä on sijoittaa työeläkevarat tuottavasti ja turvaavasti. Vastuullisen sijoittamisen periaatteidemme taustalla on myös yhtiön yhteiskunnallinen tehtävä – vastuu vakuutuksenottajille ja vakuutetuille. Toiminnan luonteesta johtuen sijoitustoiminta on pitkäjänteistä, itsenäistä ja riippumatonta. Vastuu eläkevaroista ulottuu vuosikymmenten päähän.

Vuonna 2017 talouskasvu oli vahvaa ja odotuksia parempaa kaikilla päätalousalueilla. Vuodesta muodostui erinomainen sijoitusvuosi. Sijoitustemme kokonaistuotto oli 7,4 prosenttia. Parhaiten omaisuusluokistamme tuottivat osakesijoitukset, joiden tuotto oli 16,6 prosenttia. Korkosijoitusten tuotto oli 1,4 prosenttia ja kiinteistösijoitusten tuotto oli 7,6 prosenttia.

Eläkesijoittajan aikahorisontti on pitkä ja keskeistä on tuottava ja turvaava pitkän aikavälin tuotto. Elon sijoitusten keskimääräinen nimellistuotto viideltä vuodelta oli 6,3 prosenttia ja kymmeneltä vuodelta 4,9 prosenttia. Reaalituotto viideltä vuodelta oli 5,5 prosenttia ja kymmeneltä vuodelta 3,4 prosenttia.

“Uskomme, että vastuullisilla toimintatavoilla voidaan saavuttaa parempia sijoitustuottoja ja hallinnoida samalla sijoituksiin liittyviä riskejä.

Sijoitusvuodesta 2017 on kerrottu tarkemmin hallituksen toimintakertomuksessa.

Työeläkevarat sijoitetaan yhtiön strategian ja toimintaperiaatteiden mukaisesti. Vastuullisuus näkyy sijoituskohteiden valinnassa ja seurannassa ja se on myös jatkuvan kehittämisen kohde. Huomioimme sijoitustoiminnassa niin ympäristöön, hyvään hallintoon kuin myös sosiaaliseen vastuuseen liittyviä tekijöitä. Perusajatuksena on toimia eri sijoitusmarkkinoilla niin, että rahastoiduille eläkevaroille saavutetaan kaikissa markkinaolosuhteissa mahdollisimman hyvä ja riittävä tuotto halutulla riskitasolla.

Näkemyksemme mukaan vastuullisilla toimintatavoilla voidaan saavuttaa parempia sijoitustuottoja ja hallinnoida samalla sijoituksiin liittyviä riskejä. Vastuullisen sijoittamisen periaatteemme koskevat kaikkia omaisuuslajeja niiden omat erityispiirteet ja sijoitusmuoto huomioiden.

Vastuullisen sijoittamisen johtaminen

Elon hallitus hyväksyy yhtiön vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Periaatteiden laatimisesta ja päivittämisestä vastaa sijoitustoiminnan johtoryhmä. Sen tukena toimii vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä, joka koostuu monipuolisesti Elon sijoitustoiminnan ammattilaisista. Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä kokoontui vuonna 2017 yhdeksän kertaa. Elossa vastuullisen sijoittamisen käytännön koordinoinnista vastaa vastuullisen sijoittamisen päällikkö. Ohjausryhmässä on edustaja jokaisesta eri omaisuusluokasta.

Sijoitusorganisaatiota koulutetaan säännöllisesti vastuullisen sijoittamisen periaatteista ja käytännöistä. Vuonna 2017 koulutuksiin kuului muun muassa kaksi sisäistä seminaaria, joiden aiheina olivat sijoitusten positiivinen ympäristövaikutus sekä hiiliriski. Vuoden 2017 aikana otettiin myös käyttöön koko sijoitushenkilöstölle tarkoitettu vastuullisen sijoittamisen verkkokurssi.

SIJOITUSJAKAUMA 31.12.2017
Riskijakauma %

SIJOITUSTUOTTOJEN KEHITYS 2008–2017

Vuosilta 2008–2013 luvut ovat pro forma -lukuja eli Eläke-Fennian ja LähiTapiola Eläkeyhtiön yhteenlaskettuja lukuja.

Vastuullinen sijoittaminen on vastuun kantamista tulevista eläkkeensaajista.

Olemme allekirjoittaneet ja sitoutuneet YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin (PRI, Principles for Responsible Investment). Vuonna 2017 tuli kuluneeksi 10 vuotta siitä, kun Elon edeltäjäyhtiöt allekirjoittivat periaatteet. Periaatteiden allekirjoittajana pyrimme noudattamaan ja edistämään ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyviä näkökohtia niin sijoitusanalyyseissä ja -päätöksissä kuin omistajapolitiikassa. Raportoimme PRI:lle vuosittain vastuullisen sijoittamisen käytäntöjemme kehittymisestä ja julkaisemme vuosittain PRI-raportit verkkosivuillamme.

Elon vastuullisen sijoittamisen periaatteet ja sijoitustoiminnan vastuullisuus muodostuvat seuraavista osa-alueista:

1. omien toimintatapojen vastuullisuus
2. kansainvälisten normien huomioiminen
3. sijoituskohteiden vastuullisuuden analysointi osana sijoitusten valmistelua, päätöksentekoa ja seurantaa sekä
4. omistajaohjaus ja muu vaikuttaminen.

Vastuullisen sijoittamisen periaatteissamme kerrotaan tarkemmin tavoistamme toimia. Periaatteet ovat luettavissa Elon verkkosivuilta.

Omien toimintatapojemme vastuullisuus

Näkemyksemme mukaan vastuullisilla toimintatavoilla voidaan saavuttaa parempia sijoitustuottoja ja hallinnoida sijoituksiin liittyviä riskejä. Noudattamalla huolellisesti sovittuja sijoitusprosesseja ja periaatteita minimoidaan virhearviointeja. Työvälineet kattavat sijoituskohteiden analyysin sekä taloudellisesta että vastuullisuuden näkökulmasta. Vuonna 2017 laajensimme ja syvensimme sijoitusten ESG-analyysiä suorien osakesijoitusten lisäksi epäsuorissa sijoituksissa sisältäen myös passiiviset indeksisijoitukset.

Kehitämme jatkuvasti sijoituskohteisiin sekä sijoitussalkkuihin liittyvää riskianalyysia.

Digitaalisuus on yhä merkittävämmässä osassa sijoitustoimintaamme. Käytännössä se tarkoittaa tiedon parempaa ja tehokkaampaa hallintaa ja hyödyntämistä. Teknologian hyödyntäminen mahdollistaa parempien sijoituspäätösten tekemisen ja vähentää inhimillisten virhearvioiden määrää.

Omien toimintatapojen vastuullisuus sisältää myös kulujen tarkan hallinnan. Esimerkiksi verotuksen osalta pyrimme välttämään sijoituskohteiden moninkertaisen verottamisen. Tulevien eläkkeensaajien kannalta on tärkeää, että eläkesijoittaja ei maksa veroja moninkertaisesti, vaan sijoitusten tuotto käytetään tulevien eläkkeiden turvaamiseen ja näin pystytään hillitsemään työeläkemaksuihin kohdistuvia korotuspaineita.

Vaikuttaminen tärkeä osa vastuullista sijoittamista

Tapaamme säännöllisesti omistamiemme yhtiöiden johtoa ja osallistumme yhtiökokouksiin joko itse tai yhteistyötahon avulla. Vuonna 2017 Elo osallistui yhteensä 85 pörssiyhtiön yhtiökokoukseen Suomessa ja ulkomailla. Suomessa osallistuimme lähes 100-prosenttisesti omistamiemme yhtiöiden yhtiökokouksiin. Suomen ulkopuolella osallistumme yhtiökokouksiin yhteistyökumppanimme avulla, jonka ohjeistamme ennen kokousta tavoitteidemme mukaisesti. Vuonna 2017 aloitimme yhtiökokous-osallistumisen myös kehittyvillä markkinoilla, missä osallistumisprosenttimme oli 75 prosenttia.

Aktiiviseen omistajuuteen kuuluu yhtiökokouksiin osallistuminen ja tarvittaessa myös vaikuttaminen äänestämisen kautta. Äänestämme tarpeen tullen yhtiökokouksissa hallituksen ehdotuksesta poiketen tärkeiksi katsomissamme esityslistan kohdissa, jos näkemyksemme eroaa hallituksen ehdotuksesta. Vuonna 2017 äänestimme hallituksen ehdotuksesta poiketen kysymyksissä, jotka liittyivät hallituksen jäsenten valintaan, palkitsemiseen ja hyvään hallintotapaan yhteensä 14:ssä esityslistan kohdassa 10 prosentissa yhtiökokouksista, joihin osallistuimme. Äänestimme hallituksen ehdotuksesta poiketen muun muassa tapauksessa, jossa yhtiön toimitusjohtajaa esitettiin myös hallituksen puheenjohtajaksi.

Listaamattomissa sijoituksissa yhtiökokouksiin osallistumisprosenttimme oli 65 prosenttia, joka kattaa kuitenkin 98 prosenttia sitoutuneesta sijoitusomaisuudesta. Infrasijoituksissa osallistumisprosenttimme oli 75 prosenttia, joka kattaa 90 prosenttia sitoutuneesta sijoitusomaisuudesta.

Elo vaikuttaa yhtiöihin myös osallistumalla niiden nimitystoimikuntiin. Vuonna 2017 Elon edustajia oli Suomessa seitsemän yhtiön nimitystoimikunnassa. Elon omistajaohjauksen periaatteet on julkaistu verkkosivuillamme ja ne päivitettiin vuoden 2017 alussa. Päivityksen yhteydessä periaatteisiin sisällytettiin uusia yritysvastuun osa-alueita verotuksen läpinäkyvyydestä ja yritysvastuun toteutumisen ja tavoitteiden raportoimisesta. Elon omistajaohjauksen ohjausryhmä valmistelee omistajaohjauksen linjauksia suomalaisten yhtiöiden osalta. Ohjausryhmän jäseninä ovat Elon toimitusjohtaja sekä johtoryhmän ja sijoitustoiminnan johtohenkilöitä. Ryhmä kokoontui vuoden 2017 aikana viisi kertaa.

Tapaamme säännöllisesti omistuskohteenamme olevien yritysten johtoa. Tapaamisissa yhtenä tavoitteena on varmistua siitä, että yhtiön liiketoiminta on kestävällä pohjalla ja täyttää vastuullisuusperiaatteemme. Jos yhtiö poikkeaa merkittävästi näistä, pyrimme vaikuttamisella saamaan yhtiön korjaamaan puutteet. Jos yhtiö ei vaikuttamisesta huolimatta korjaa toimintaansa, voimme viime kädessä luopua sijoituksesta, vaikka se muuten täyttäisikin sijoituskriteerit.

Vaikutamme myös ulkopuolisiin rahastomanagereihimme. Tapaamme managereita säännöllisesti ja keskustelun aiheina voi rahastosta ja sen

> Shellin yhtiökokouksessa äänestimme johdon palkkiojärjestelmää vastaan, koska tulospalkkiorakenne kannusti yhtiötä pidättäytymään vanhassa liiketoimintamallissa ja oli ristiriidassa Pariisin ilmastosopimuksen kahden asteen skenaarion kanssa.

ÄÄNESTÄMINEN POIKETEN HALLITUKSEN EHDOTUKSESTA, KPL

Hallituksen jäsenten valinta
Hyvä hallintotapa
Palkitseminen

sijoituksista riippuen olla tietyt yksittäiset yhtiöt, managerin omistajaohjauksen toteuttaminen tai muut vastuullisuusnäkökulmat. Usein parhaan kuvan ESG-asioiden huomioimisesta managereiden sijoitustoiminnassa saamme keskustelemalla suoraan rahastomanagereiden kanssa. 92 prosenttia käyttämistämme aktiivisista osake- ja yrityslainarahastoista on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet.

Tärkeä osa vastuullisuutta on myös vastuullisen sijoittamisen näkökulmien esillä pitäminen. Vuonna 2017 Elo on tuonut aktiivisesti esille vastuullisen sijoittamisen näkökulmia viestinnässään ja ollut mukana useissa alan seminaareissa niin Suomessa kuin ulkomailla. Lisäksi Elon edustajia on mukana erilaisissa vastuullista yritystoimintaa ja vastuullista sijoittamista edistävissä työryhmissä, kuten muun muassa Tokmannin Vastuullisuuden Advisory Boardissa, Finanssialan (FA) ilmastoraportoinnin työryhmässä, PRI:n Private Equity -työryhmässä ja Finsifin hallituksessa ja työryhmässä.

Arvioimme sijoituskohteidemme vastuullisuutta säännöllisesti

Arvioimme sijoituskohteiden vastuullisuutta niin sanottujen ESG-tekijöiden kautta: ympäristövastuu (Environment), sosiaalinen vastuu (Social) ja hyvä hallintotapa (Governance). Vastuullisella sijoittamisella tavoitellaan sijoitusten parempaa riskituottosuhdetta kahden näkökulman yhdistämisellä: riskien pienentämisellä ja mahdollisuuksien hyödyntämisellä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että arvioimme sijoituskohteiden kykyä hallinnoida ja pienentää ESG-riskejään sekä mahdollisuuksia hyödyntää kestävän kehityksen teemoja liiketoiminnassaan (YK:n kestävän kehityksen tavoitteet).

Vastuullinen sijoittaminen on integroitu sijoitusprosessiin perinteisten sijoitusanalyysin mittareiden rinnalle. ESG-arvosana ja luokittelu ovat kiinteä osa sijoituksen arviointia. Pyrimme tunnistamaan kullekin yritykselle olennaiset ESG-tekijät ja arvioimaan yhtiön kykyä hallita niitä. Näistä tekijöistä yhtiöille muodostuu ESG-arvosana. Kiinnitämme huomiota ESG-arvion tasoon, kehityssuuntaan sekä yhtiön sijoittumiseen toimialansa sisällä. Käytämme arvioinneissa apuna kansainvälisen palveluntarjoajan laajaa ESG-analyysiä, jota täydennämme tarvittaessa omalla analyysillämme.

Elossa on käytössä normirikkomusten seurantaprosessi, jonka tietolähteenä käytetään ulkopuolista, kansainvälistä palveluntarjoajaa. Seuranta kattaa 85 prosenttia osakesijoituksista ja 88 prosenttia yrityslainasijoituksista. Elon koko sijoitusomaisuudesta kattavuus on 40 prosenttia. Normirikkomusten osalta analyysi kattaa kaiken kaikkiaan 120 globaalia standardia ja normia, esimerkiksi YK:n tai sen alajärjestöjen vahvistamat kansainväliset normit, kuten ILO ja OECD Guidelines.

Sijoituskohteiden vastuullisuutta arvioidaan jokaisessa omaisuusluokassa sijoituskohteelle soveltuvalla tavalla. Osake- ja yrityslainasijoituksissa odotamme, että sijoituskohteena olevat yritykset noudattavat Global Compactin periaatteita, jotka sisältävät 10 ihmisoikeuksia, ympäristöä ja korruption vastaista toimintaa käsittävää normia. Jos sijoituskohde ei täytä Elon vastuullisuusperiaatteita, voimme aloittaa vaikuttamisprosessin silloin, kun se todelliset vaikuttamismahdollisuudet huomioiden on järkevää. Valtiolainasijoituksissa vastuullisuuden arviointimalli perustuu Transparency Internationalin maailmanlaajuiseen Corruption Perceptions -indeksiin (CPI), missä sijoituksia huonoimpaan neljännekseen vältetään. Hedge fund -sijoituksissa korostetaan erityisesti sijoitusprosessin ja sijoitussalkun läpinäkyvyyttä sekä hyvää hallintotapaa. Kiinteistösijoituksissa noudatetaan kiinteistöalaa koskevia säännöksiä ja normeja kaikessa kiinteistösalkunhoitoon liittyvässä toiminnassa, kuten rakennuttamisessa ja kiinteistöarvioinnissa. Epäsuorissa sijoituksissa vastuullisuuden arviointi kohdistuu sekä sijoituskohteeseen ja –strategiaan että palveluntarjoajaan.

Poissuljemme suorista osake- ja yrityslainasijoituksistamme kiistanalaisia aseita valmistavat yhtiöt. Vuonna 2017 päätimme poissulkea näistä sijoituksista myös tupakkatoimialan yhtiöt.*)

*) *Tupakkayhtiöt: MSCI Tobacco-toimialan yhtiöt*
Kiistanalaiset aseet: rypälepommit, maamiinat, biologiset ja kemialliset aseet, ydinaseet ja köyhdytetty uraani. Poissulkukriteerit perustuvat MSCI ESG Researchin tekemään analyysiin.

Ilmastonmuutos haastaa sijoittajan toimimaan

Julkistimme keväällä 2017 Elon sijoitustoiminnan ilmastostrategian. Ilmastonmuutos on yksi merkittävimmistä ihmiskunnan kohtaamista haasteista ja ilmastonmuutoksen hidastaminen on osa YK:n kestävän kehityksen tavoitteita. World Economic Forum on arvioinut talouksien epäonnistumisen ilmastonmuutokseen sopeutumisessa viiden suurimman riskin joukkoon globaalisti. Eläkesijoittajana Elon vastuut eläkkeiden maksamisesta ulottuvat vuosikymmenten päähän, ja sen vuoksi sijoitustoiminnassa täytyy huomioida ilmastonmuutos osana sijoitusten riskiarviointia. Tavoitteenamme on varmistaa, että sijoitustemme tuotot ovat kestävällä pohjalla huomioiden myös ilmastonmuutoksen mukanaan tuomat haasteet rahoitusmarkkinoille ja sijoituskohteillemme.

Elossa tiedostamme, että ilmastonmuutos voi vaikuttaa sijoitusympäristöömme ja sijoitustoimintaamme. Uskomme, että on tärkeää toimia proaktiivisesti ilmastonmuutoksen suhteen arvioiden aktiivisesti ilmastonmuutoksen riskejä sekä etsien ja hyödyntäen kestävän kehityksen ratkaisuja osana sujuvaa muutosta kohti kahden asteen maailmaa eli tilannetta, jossa ilmaston lämpeneminen pystytään rajoittamaan kahteen asteeseen. Tavoitteenamme on huomioida ilmastoriskit monipuolisesti ja hyödyntää ilmastonmuutoksen tarjoamia sijoitusmahdollisuuksia.

Ilmastostrategiamme tavoitteet

Ilmastostrategiamme sisältää kaksi päätavoitetta ja näiden toteutumista tukevia alatavoitteita. Pitkän aikavälin tavoitteenamme on, että vuoteen 2025 mennessä merkittävä osa sijoituksistamme tukee YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista. Tavoite koskee suoria osake- ja yrityslainasijoituksia sekä kaikkia infra- ja reaalisijoituksia. Jatkuvana tavoitteena pyrimme varmistamaan, ettei sijoituksiimme liity liiallista ilmastoriskiä. Laskemme ja raportoimme vuosittain sijoitustemme hiilijalanjäljen ja käytämme tuloksia osana hiiliriskin arviointia.

Elo on liittynyt kiinteistöalan energiatehokkuussopimuksiin ja sitoutuu toimitila- ja asuinkiinteistöjä koskeviin toimenpideohjelmiin. Sopimuksiin liitetään Elon kaikki suorat enemmistöomisteiset kohteet, noin 80 prosenttia suorasta kiinteistökannasta.

> *Elon ilmastostrategia tukee YK:n kestävän kehityksen tavoitteita.*

Säästötavoite vuosille 2017–2025 on vähintään 7,5 prosenttia kiinteistöjen vuosittaisesta energiankulutuksesta. Energiatehokkuussopimuksen mukaisesti laadittava energiankäytön tehostamissuunnitelma tarkistetaan vuosittain ja päivitetään tarvittaessa.

Pyrimme pienentämään hiiliriskiä

Sijoituskohteidemme hiiliriskin osalta arvioimme riskin tasoa, suuntaa ja kohteen sijoittumista toimialansa sisällä. Kehitämme jatkuvasti tapoja arvioida ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä yhä syvällisemmin eri omaisuusluokissa, toimialoissa ja yhtiöissä. Tavoitteenamme on myös pystyä arvioimaan, onko hiiliriski huomioitu sijoituskohteen arvostuksessa riittävällä tasolla.

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet.
Lähde: YK

Pyrimme pienentämään sijoitustemme hiiliriskiä siten kuin se muut sijoitukselliset näkökulmat huomioon ottaen on järkevää. Olemme sitoutuneet huomioimaan hiiliriskin sijoituksissamme mittaamalla sijoitustemme hiilijalanjäljen vuosittain PRI Montréal Pledgen allekirjoittajana. Pyrimme lisäämään laskennan kattavuutta. Osana hiiliriskin arviointia huomioimme myös metsäsijoitustemme hiilinielun.

AAA
AODP GLOBAL CLIMATE INDEX 2017

ASSET OWNERS DISCLOSURE PROJECT

2017 GLOBAL CLIMATE INDEX
THIS FUND RANKS AMONG THE TOP 3% OF ASSET OWNERS IN THE WORLD WHEN IT COMES TO MANAGING CLIMATE RISK.

Elo sijoittui vuonna 2017 kansainvälisen ilmastojärjestön AODP:n arvioinnissa parhaaseen AAA-kategoriaan ja oli sijalla 10 maailmanlaajuisesti 500 sijoittajasta ilmastonmuutoksen huomioimisessa sijoitustoiminnassaan. Sijoituksemme parani merkittävästi edellisestä vuodesta, jolloin Elo oli suomalaisista sijoittajista paras ollen sijalla 78. Elon sijoitusta edeltävään vuoteen verrattuna paransi ilmastonmuutoksen kokonaisvaltainen huomioiminen ja ilmastostrategiassa asetetut tavoitteet. Arvioitavina osa-alueina ovat ilmastonmuutosstrategia, ilmastoriskien hallinta sekä asetetut mittarit ja tavoitteet. Elo pärjäsi kaikilla osa-alueilla hyvin. Erityisen hyvin Elo sijoittui tavoitteiden ja mittareiden asettamisessa, missä olimme sijalla 6 maailmanlaajuisessa vertailussa.

Hiilijalanjälki pieneni

Elon noteerattujen osakesijoitusten hiilijalanjälki oli 154 (tCO_2e/MUSD) ja se laski edeltävään vuoteen verrattuna 25 prosenttia. Osakesijoitusten hiili-intensiteetti oli 230 (tCO_2e/MUSD) ja se oli 15 prosenttia pienempi kuin vertailuindeksillä. Hiili-intensiteetti pieneni 4 prosenttia vuodesta 2016. Elon yrityslainasalkun hiili-intensiteetti oli 308 (tCO_2e/MUSD) ja se pieneni edelliseen vuoteen verrattuna 15 prosenttia. Yrityslainasalkun hiilijalanjäljen laskennan kattavuutta lisättiin vuonna 2017 sisältämään suorien sijoitusten lisäksi myös rahastosijoitukset. Elon suorien kiinteistösijoitusten sijoitusomaisuudella normalisoitu hiilijalanjälki oli 16 (tCO_2e/MEUR) ja se pieneni kuusi prosenttia edeltävästä vuodesta. Hiilijalanjäljen laskenta kattaa 47 prosenttia Elon sijoitusomaisuudesta.

Vaikuttamassa ilmastonmuutoksen torjumiseen

Tavoitteenamme on vaikuttaa yhtiöihin, jotta ne raportoivat ilmastovaikutuksistaan ja pienentävät ilmastoriskejään. Kannustamme yhtiöitä myös löytämään ilmastonmuutoksen hillinnästä liiketoimintamahdollisuuksia. Elo on jäsenenä CDP:n ilmastonmuutos-, vesi- ja metsä-ohjelmissa. CDP on maailman suurin ympäristöön liittyvien tietojen välittäjä ja se pyytää sijoittajien puolesta yrityksiltä vuosittain tietoja niiden ympäristövaikutuksista ja tavoitteista.

Pyrimme myös vaikuttamaan ulkopuolisiin rahastomanagereihimme, jotta he huomioivat ilmastonäkökulmat sijoituksissaan. Pyrimme näin vaikuttamaan rahoitustoimialan kehitykseen kestävämpään suuntaan. Tavoitteenamme on, että jokainen ulkopuolinen rahastomanagerimme sitoutuu huomioimaan ilmastonmuutoksen sijoitustoiminnassaan vuoteen 2020 mennessä.

Pyrimme vaikuttamaan päättäjiin yhdessä muiden sijoittajien kanssa, jotta he toimillaan edistäisivät yritysten muutosta vähähiiliseen yhteiskuntaan. Tätä tavoitetta edistääkseen Elo liittyi vuonna 2017 ensimmäisenä suomalaisena sijoittajana ilmastonmuutosta torjuvan IIGCC:n (The Institutional Investor Group on Climate Change) jäseneksi. IIGCC on institutionaalisten sijoittajien yhteistyöverkosto, jonka tavoitteena on kannustaa poliittisia päättäjiä, sijoittajia ja yrityksiä huomioimaan ilmastonmuutoksen aiheuttamat riskit ja mahdollisuudet. IIGCC:hen kuuluu 150 sijoittajaa 12 maasta ja jäsenien yhteenlaskettu sijoitusomaisuus on yli 2 100 miljardia euroa. IIGCC:n jäsenyys mahdollistaa Elolle mukanaolon vaikuttamisprosesseissa, joissa on mukana merkittävä määrä muitakin sijoittajia. Tavoitteellisella yhteistyöllä voidaan lisätä merkittävästi vaikuttamisen painoarvoa ja käytännön onnistumisen mahdollisuuksia.

Vuonna 2017 panostimme erityisen paljon vaikuttamiseen ilmastonmuutoksen osalta. Vaikuttaminen yhtiöihin on yleisesti sitä tehokkaampaa, mitä enemmän sijoitusvarallisuutta on sen takana. Tämän vuoksi suosimme vaikuttamisprojekteja, joissa on mukana merkittävä määrä muita sijoittajia.

Päätimme olla mukana vaikuttamassa maailman suurimpiin saastuttajiin Climate Action 100+ -projektin myötä yli 250:n muun sijoittajan kanssa. Projektin tavoitteena on vaikuttaa viiden vuoden ajan maailman yli 100 suurimpaan saastuttajaan, jotta ne pienentävät päästöjään, kehittävät ilmastoasioiden raportointia ja ilmastonmuutoksen riskien hallintaa. Vaikuttamisessa mukana olevien sijoittajien sijoitusvarallisuus on yli 30 000 miljardia dollaria.

Annoimme myös julkisen tukemme TCFD:n (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) raportointisuosituksille ennen Pariisissa pidettyä One Planet Summit -kokousta. TCFD:n suosituksilla pyritään vaikuttamaan siihen, että ilmastoriskit tiedostetaan yrityksissä yhä paremmin ja että markkinoilla on saatavilla yhä parempaa tietoa ilmastonmuutokseen liittyvistä riskeistä.

SIJOITUSTEN HIILIJALANJÄLKI

Milj. €	Noteeratut osakesijoitukset	Noteeratut yrityslainat	Suorat kiinteistöt
Markkina-arvo (mEUR)	7 208	3 200	2 065
Datan kattavuus	89 %	89 %	76 %
Hiilijalanjälki (tonnia CO_2e)	1 263 704	n/a	22 456
Normalisoitu hiilijalanjälki (tonnia CO_2e/sijoitettu mUSD)	154	n/a	16[1)]
Hiili-intensiteetti (tonnia CO_2e/liikevaihto mUSD)	230	n/a	n/a
Salkkupainolla painotettu hiili-intensiteetti (tonnia CO_2e/liikevaihto mUSD)	256	308	n/a

[1)] tonnia CO_2e/MEUR

Laskelmat perustuvat Elon käytettävissä oleviin tietoihin.

RAHASTOMANAGERIEN ILMASTOSTRATEGIAT

Ulkopuoliset rahastomanagerit, joilla on ilmastostrategia tai muu ympäristöohjelma

	Prosenttia omaisuuslajin rahastomanagereista
Osakerahastot	10 %
Yrityslainarahastot	18 %
Infrastruktuurirahastot	36 %
Kiinteistösijoitusrahastot	33 %
Pääomasijoitusrahastot	7 %

Sijoitusportfolion hiilijalanjälki (Scope 1 & 2) ja hiili-intensiteetti (CO2e /milj.USD/EUR) ©2017 MSCI ESG Research Inc. Reproduced by permission.

Although Elo's information providers, including without limitation, MSCI ESG Research Inc. and its affiliates (the "ESG Parties"), obtain information from sources they consider reliable, none of the ESG Parties warrants or guarantees the originality, accuracy and/or completeness of any data herein. None of the ESG Parties makes any express or implied warranties of any kind, and the ESG Parties hereby expressly disclaim all warranties of merchantability and fitness for a particular purpose, with respect to any data herein. None of the ESG Parties shall have any liability for any errors or omissions in connection with any data herein. Further, without limiting any of the foregoing, in no event shall any of the ESG Parties have any liability for any direct, indirect, special, punitive, consequential or any other damages (including lost profits) even if notified of the possibility of such damages.

Olimme myös mukana vaikuttamassa yli sadan muun sijoittajan kanssa 59 kansainväliseen pankkiin, jotta ne tiedostaisivat ilmastonmuutoksen aiheuttamat riskit ja mahdollisuudet toiminnassaan ja kehittäisivät ilmastoasioiden raportointia. Vaikuttamisessa mukana olevien sijoittajien sijoitusvarallisuus on lähes 2 000 miljardia dollaria.

Sijoituksia kestävän kehityksen ratkaisuihin

Pyrimme lisäämään sijoituksia kestävän kehityksen ratkaisuihin. Tarkoituksena on yhteiskunnallisen, positiivisen vaikutuksen mittaaminen taloudellisen tuloksen lisäksi. Pyrimme arvioimaan sijoitustemme positiivisia vaikutuksia kussakin omaisuusluokassa erikseen ja tavoitteenamme on kasvattaa näiden sijoitusten osuutta salkuissa systemaattisesti. Kestävän kehityksen ratkaisuja tarvitaan maailmaan suurimpien sosiaalisten ja ympäristöön liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi.

Elon suorien osake- ja yrityslainasijoitusten yhtiöistä 34 prosenttia tuottaa ratkaisuja ympäristöön tai yhteiskuntaan. Vuonna 2016 vastaava luku oli osakesijoituksissa 24 prosenttia ja yrityslainasijoituksissa 22 prosenttia. Infra- ja reaalisijoituksissa positiivisen vaikutuksen ratkaisuja tuottaa jo 44 (40) prosenttia salkun sijoituskohteista.

Elon metsäsijoitusten metsän vuotuisesta kasvusta tuleva positiivinen ympäristövaikutus eli hiilinielu kasvoi vuonna 2017 lähes 50 prosenttia ja oli arvioltaa noin 175 000 (117 000) tCO_2. Metsien hiilinielu kompensoi noin 14 prosenttia kaikkien osakesijoitustemme hiilijalanjäljestä. Elon omistamien metsien hiilivarasto on kokonaisuudessaan noin 4 400 000 (2 500 000) tCO_2 ja se kasvoi vuoden aikana 76 prosenttia.

SIJOITUSKOHTEIDEN POSITIIVINEN VAIKUTUS,YHTEISKUNTA (%-osuus suorien osakesijoitusten yhtiöistä, joilla on positiivinen vaikutus yhteiskuntaan)

SIJOITUSKOHTEIDEN POSITIIVINEN VAIKUTUS, YMPÄRISTÖ (%-osuus suorien osakesijoitusten yhtiöistä, joilla on positiivinen vaikutus ympäristöön)

©2017 MSCI ESG Research Inc. Reproduced by permission.

Vakavaraisuuden seuranta on osa riskienhallintaa

Elon sijoitustoiminnan riskienhallinnan tavoitteena on vakavaraisuuden turvaaminen kaikissa olosuhteissa. Nopeasti muuttuvassa sijoitusympäristössä on tärkeää kyetä ennakoimaan ja varautumaan yllättäviinkin muutoksiin.

Työeläkealan yhteisellä vakavaraisuusmallilla varaudutaan sijoitustoiminnan tappioihin ja pyritään välttämään maksutason äkillisiä muutoksia. Varaudumme sijoitustoiminnan riskeihin kokonaisriskiaseman seurannalla. Seuraamme jatkuvasti vakavaraisuuden mittareita, kuten vakavaraisuuspääoman määrää sekä eri omaisuuslajien riskien tunnuslukuja. Elon vakavaraisuus vahvistui ja oli hyvällä tasolla vuonna 2017. Vakavaraisuuspääoman määrä oli vuoden lopussa 4 815,5 miljoonaa euroa. Vakavaraisuusaste oli 125,9 prosenttia. Vakavaraisuuspääoma oli 1,6-kertainen vakavaraisuusrajaan nähden.

VAKAVARAISUUDEN KEHITYS 2013–2017

Vuoden 2013 luvut ovat pro forma -lukuja eli Eläke-Fennian ja LähiTapiola Eläkeyhtiön yhteenlaskettuja lukuja.

Kiinteistöjen ympäristökuormitusta pienennetään yhdessä vuokralaisasiakkaiden kanssa uusia teknologioita hyödyntäen

Vastuullisuus on keskeinen osa Elon päivittäistä kiinteistösijoitustoimintaa. Ekologisella, sosiaalisella ja hyvällä hallintotavalla on myös merkittävä rooli kiinteistösijoitusten riskienhallinnassa. Vastuullisuuden näkökulmat huomioidaankin koko kiinteistöliiketoiminnan arvoketjussa aina uusien sijoituskohteiden tutkimisesta ja sijoituskriteereiden määrittämisestä olemassa olevien omistusten ja niiden hallinnoinnin jatkuvaan kehittämiseen.

VUODEN 2017 TEEMANA SIJOITUSTEN POSITIIVINEN YMPÄRISTÖVAIKUTUS

Vuoden 2017 sijoitustoiminnan vastuullisuusteemana oli sijoitusten positiivinen ympäristövaikutus. Tavoitteenamme on, että merkittävä osa sijoituksistamme tukee YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista vuoteen 2025 mennessä. Käytännössä se tarkoittaa mitattavissa olevaa positiivista vaikutusta ympäristöön tai yhteiskuntaan. Pyrimme arvioimaan sijoitustemme positiivisia vaikutuksia kussakin omaisuusluokassa erikseen ja tavoitteenamme on kasvattaa näiden sijoitusten osuutta salkuissa systemaattisesti.

Tavoitteenamme on, että vuoteen 2025 mennessä suorista osake- ja yrityslainasijoituksista sekä kaikista infra- ja reaalisijoituksista yli puolella olisi positiivinen vaikutus ympäristöön tai yhteiskuntaan. Tavoitteen saavuttamiseksi tulemme lisäämään sijoituksia muun muassa uusiutuvaan energiaan, kuten tuuli- ja aurinkovoimaan, metsään sekä yhtiöihin, jotka tuotteillaan edistävät kestävän kehityksen toteutumista.

L&C TIMBERLANDS, OREGON, USA

Elo osti vuonna 2017 osuuden 66 tuhannen hehtaarin metsästä Tyynenmeren rannikkoalueelta. Tällä alueella vallitsevat erinomaiset kasvuolosuhteet ja sieltä on hyvät yhteydet sekä Yhdysvaltain että Aasian isoille markkinoille. Metsäsijoituksilla tavoitellaan pitkäaikaista, vakaata ja ennustettavaa tuottoa sekä hajautushyötyjä muihin omaisuuslajeihin nähden. Metsät ovat SFI-sertifioituja ja hyvä metsänhoito turvaa metsän uudistumista ja kasvun jatkumista. Jatkuva ja jopa nopeutuva kasvu ylläpitää ja kasvattaa myös varastoidun hiilidioksidin määrää. Kaikkiin Elon omistamiin metsiin on yhteensä sitoutunut arviolta 4,4 miljoonaa tCO_2 ja metsien vuosittainen kasvu sitoo hiilidioksidia arviolta 175 000 tCO_2, joka kompensoi 14 prosenttia Elon osakesijoitusten hiilidioksidipäästöistä.

Vastuullisen kiinteistöliiketoiminnan kriteerit huomioidaan myös osaomistuskohteissa ja välillisissä kiinteistösijoituksissa. Yhtenä Suomen suurimmista kiinteistösijoittajista Elolla on hyvät vaikutusmahdollisuudet vastuullisuuden konkreettiseen toteuttamiseen ja vastuullisen kiinteistöliiketoiminnan kehittämiseen. Vuonna 2017 muun muassa osallistuimme kotimaisen kiinteistöalan yhteisen vastuullisuusraportoinnin mittariston ja raportointityökalun luomiseen.

Vuonna 2017 Elo liittyi kiinteistöalan energiatehokkuussopimukseen sekä toimitila- että asunto-omistustensa osalta. Olemme sitoutuneet vähentämään omistamiemme kiinteistöjen energiankulutusta energiatehokkuussopimuskaudella 2017–2025 vähintään 7,5 prosenttia.

Vuoden 2017 aikana vuokralaisasiakkaille järjestettiin tapahtumia energian säästämiseksi ja kiinteistöjen kestävän ja vastuullisen käytön edistämiseksi sekä tarjottiin tietoa kunkin kiinteistön toteutuneista kulutuslukemista. Lisäksi tutkittiin aktiivisesti mahdollisuuksia minimoida kiinteistöjen ympäristökuormitusta uusia teknologioita hyödyntäen. Esimerkiksi Kauppakeskus Sellossa käynnistettiin aurinkoenergian varastointia hyödyntävän älykkään energiajärjestelmän rakentaminen.

Kansainvälisestikin merkittävä hanke tuo säästöjä kauppakeskuksen yrittäjille sekä parantaa energiatehokkuutta ja kauppakeskuksen olosuhteita.

Ylläpidossa tavoitteena ympäristökuormituksen minimointi

Kiinteistöjen ylläpitotoiminnan keskeisenä näkökulmana on sijoitusten ympäristökuormituksen minimointi. Elo panostaa omistamiensa kiinteistöjen energian ja veden kulutuksen vähentämiseen ja hiilijalanjäljen pienentämiseen sekä jätehuollon ja kierrätyksen kehittämiseen. Näitä kulutuslukuja mitataan ja seurataan kiinteistökohtaisesti. Suorien kotimaisten kiinteistösijoitusten normeerattu energiankulutus vuonna 2017 oli 121 224 MWh ja kiinteistöjen hiilijalanjälki 2017 yhteensä 22 456 tCO_2e ja sijoitusomaisuudella normalisoitu hiilijalanjälki tCO_2e/milj. e oli 15,67. Kiinteistösijoitusten vedenkulutus oli 421 959 m^3. Raportoitavien kohteiden osuus suorista kiinteistösijoituksista oli 76 prosenttia.

Vastuullisuusraportoinnin ja mittareiden kehittämistä jatketaan vuoden 2018 aikana. Myös yhteistyötä vuokralaisasiakkaiden ja kumppaniverkoston kanssa kehitetään edelleen.

Huolellisesti valittu ja hyvin johdettu kumppaniverkosto on tärkeässä roolissa vastuullisuuden konkreettisessa toteuttamisessa. Vuonna 2017 teimme merkittäviä muutoksia asuinkiinteistöjemme vuokraus- ja ylläpitotoiminnassa ja uudistimme kumppaniverkostoamme. Elo ymmärtää asunnon ja toimitilojen merkityksen asiakkailleen ja arvostaa hyvän asiakaskokemuksen tarjoamista. Vuonna 2017 kehitimme suorien kiinteistösijoitusten hallinnointiprosesseja entistä asiakaskeskeisemmiksi.

Vastuullisella kiinteistöjen vuokraustoiminnalla ja ylläpidolla pyritään varmistamaan asukkaille ja vuokralaisyrityksille terveelliset, turvalliset ja viihtyisät toimitilat ja asunnot sekä minimoimaan toimitilojen ja asuntojen ympäristökuormitus. Pyrimme myös aktiivisesti minimoimaan oman toimintamme ympäristövaikutuksia. Oman toimitalomme energiankulutusta seurataan osana suoria kiinteistösijoituksiamme.

Elo on mukana vastuullista sijoittamista tukevissa aloitteissa.

Vastuu asiakkaistamme

Me elolaiset olemme olemassa asiakkaitamme varten, luotettavana työeläkevakuutuskumppanina.

Työntekijän eläkevakuutus (TyEL) takaa työntekijälle ja yrittäjän eläkevakuutus (YEL) yrittäjälle eläketurvan. Luottamuksesta kertoo se, että yrityksistä noin joka kolmas ja yrittäjistä noin 40 prosenttia on valinnut työeläkevakuuttajakseen Elon. Tiivis ja toimiva yhteistyö Fennian, LähiTapiolan ja Turvan kanssa takaa työeläkevakuuttamisen palveluiden saatavuuden kumppaneidemme palveluverkoston kautta ympäri Suomen.

Elon hoidossa oli vuoden 2017 lopussa noin 84 000 yrittäjän eläkevakuutusta sekä 45 100 työnantajan ottamaa TyEL-vakuutusta, joissa on vakuutettuna kaikkiaan lähes 424 500 työntekijää.

Tavoitteena erinomainen asiakaskokemus

Tavoitteenamme on tarjota jokaisessa asiakaskohtaamisessa erinomainen asiakaskokemus, on sitten kysymyksessä verkkoasiointi, puhelinpalvelu tai henkilökohtainen tapaaminen. Verkkopalvelumme on käytössä jo lähes 74 prosentilla TyEL-asiakkaistamme ja 54 prosentilla YEL-asiakkaistamme. Vuoden

2017 aikana vakuutuspalveluihin tuli noin 100 000 asiakaspuhelua, joista vastasimme noin 97 000:een, eli vastausprosenttimme oli erittäin korkea 97. Vastausaikamme oli keskimäärin noin 30 sekuntia.

Palveluiden toimivuus, tavoitettavuus ja nopeus ovat vasta perusedellytys, jonka pohjalle asiakaskokemus rakentuu. Asiakaspalvelumme rakentuu ammattitaidosta, vastuunotosta ja välittämisestä. Elossa on tehty paljon töitä asiakaskokemuksen eteen jo vuosien ajan, mutta nostimme asian vielä entistäkin voimakkaammin esille viime vuoden aikana. Käynnistimme syksyllä 2017 Elon vakuutuspalveluissa osaamiskeskuksen, jonka tavoitteena on varmistaa erinomainen asiakaskokemus kaikissa palvelukanavissa.

Asiakkaamme hyötyvät toimintamme tehokkuudesta

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

KEHITTÄMISTÄ ASIAKKAITA KUUNNELLEN

Aloitimme vakuutuspalveluissa syyskuussa 2017 palautteen keräämisen puheluista tekstiviestillä asiakaskokemuksen arvioimiseksi ja kehittämiseksi. Kysyimme asiakkailtamme arvosanaa palvelustamme skaalalla 0–10 (Net Promoter Score) sekä sitä, onnistuiko asian hoitaminen yhdellä puhelinsoitolla. Lisäksi asiakkaillamme on mahdollisuus antaa vapaata palautetta. Syys–joulukuun aikana noin 2 200 asiakastamme vastasi kyselyymme.

Neljän kuukauden ajalta saamamme palautteen perusteella asiakkaamme arvostavat palvelumme todella korkealle ja suurin osa sai asiansa hoidettua kerralla kuntoon. Tulokset ovat meille erittäin arvokkaita, kun kehitämme asiakaspalveluamme entistäkin paremmaksi. Tavoitteenamme on, että vakuutusasioiden hoito kanssamme olisi jatkossa entistäkin sujuvampaa ja että asiakkaidemme odotukset ylitetään jokaisessa puhelussa.

VAKUUTUS VOIMAAN HELPOSTI JA NOPEASTI

Sujuvan työeläkevakuuttamisen ensimmäinen askel on saada vakuutus voimaan mahdollisimman mutkattomasti. Uudistimme vuonna 2017 sähköiset TyEL- ja YEL-vakuutushakemuksemme yhteistyössä asiakkaidemme kanssa. TyEL-vakuutushakemuksista noin 80 prosenttia ja YEL-vakuutushakemuksista yli 70 prosenttia tulee välittömästi ja automaattisesti voimaan.

Tehokkuutta kuvataan hoitokustannustehokkuudella eli sillä, kuinka paljon hoitokustannustulosta yhtiö käyttää liikekuluihinsa. Vuonna 2017 Elon liikekulut olivat 80,9 prosenttia vakuutusmaksun hoitokustannustulosta. Vuodelta 2017 Elo siirtää asiakashyvityksiin 72,1 miljoonaa euroa, mikä on 0,57 prosenttia TyEL-palkkasummasta.

Valmistauduimme tulorekisterin käyttöönottoon

Kansallinen tulorekisteri otetaan käyttöön 1.1.2019. Tulorekisteri on valtiovarainministeriön ja Verohallinnon yhteishanke, jossa on mukana työeläkeala ja monia muita sidosryhmiä.

Tulorekisterin tavoitteena on helpottaa työnantajien lakisääteisten velvollisuuksien hoitamista. Jatkossa työntekijöiden ansiotiedot ilmoitetaan vain yhteen paikkaan, tulorekisteriin. Tulorekisteri korvaa nykyiset muun muassa Verohallinnolle, työeläkeyhtiölle ja työttömyysvakuutusrahastolle toimitettavat ilmoitukset.

TyEL-vakuuttamisessa tämä tarkoittaa sitä, että vuosi- ja kuukausi-ilmoitustavat poistuvat 1.1.2019 alkaen. Työntekijän vuoden 2019 ansioita ja työsuhteita ei ilmoiteta enää suoraan Eloon esimerkiksi Elon verkkopalvelussa, vaan tulorekisteriin, josta Elo saa tarvittavat tiedot. Tulorekisterin ilmoitusaikataulu on viisi kalenteripäivää palkanmaksupäivästä.

Työnantajan kannattaa valmistautua tulorekisterin tuloon varmistamalla, että nykyinen palkanlaskentajärjestelmä päivitetään vastaamaan tulorekisterin vaatimuksia. Lisäksi on suositeltavaa ottaa käyttöön sähköinen laskutus, koska palkanmaksukohtaisen ilmoittamisen myötä laskujen määrä voi kasvaa. Vuoden 2017 aikana lisäsimmekin verkkopalveluumme ominaisuuden, jolla asiakkaamme voivat helposti ottaa käyttöönsä verkkolaskun, jos verkkolaskuosoite on jo olemassa.

Tulorekisteri ei vaikuta yrittäjän YEL-työtulon käsitteeseen. Työtuloa ei ilmoiteta tulorekisteriin, vaan yrittäjä määrittelee edelleen oman työtulonsa työpanoksensa perusteella ja eläkettä karttuu työtulon perusteella.

Myöhemmin vuoden 2019 aikana tulorekisteri on tarkoitus avata tulonsaajille, eli jokainen pääsee katsomaan omia ansiotietojaan. Vuodesta 2020 alkaen tulorekisteriin ilmoitetaan myös eläke- ja etuustiedot, jolloin tulorekisteri antaa ensimmäistä kertaa tulonsaajalle reaaliaikaisen kokonaiskuvan hänen palkka- ja etuustiedoistaan.

Tukena työhyvinvoinnin kehittämisessä

Autamme asiakasyrityksiämme parantamaan työhyvinvointia ja pidentämään työuria tarjoamalla tukea suunnitelmalliseen työkykyjohtamiseen.

Järjestelmällisellä työkykyjohtamisella varmistetaan, että työntekijät voivat onnistua työssään.

Työkyvyttömyysriskinhallinta auttaa yrityksen johtoa pienentämään sairauksista aiheutuvia kustannuksia ja johtamaan työkykyä strategisesti. Työkyvyn strategisella johtamisella varmistetaan henkilöstön kyky toimia yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Finanssivalvonnan antamat työeläkevakuutusyhtiöiden työkyvyttömyysriskin hallintaan tähtäävää toimintaa koskevat ohjeet ja raportointimääräykset ohjaavat osaltaan työhyvinvointipalvelujemme 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.

Huolehdimme, että asiakkaidemme työhyvinvointiohjelmat, joiden rahoitukseen osallistumme, tukevat työurien pidentämistä ja näin vähentävät työkyvyttömyyseläkkeitä.

Päivittäinen työkykyjohtaminen tukee vakaata tulevaisuutta

Työkykyjohtaminen on ennakoivaa, tavoitteellista ja pitkäjänteistä toimintaa, jolla edistetään työntekijöiden työkykyä ja esimiesten valmiuksia johtaa työtä. Työhyvinvointi on työkykyjohtamisen tulos. Konkreettisesti sen vaikutukset näkyvät sairauspoissaolo- ja työkyvyttömyyskustannuksissa sekä yrityksen tuottavuudessa. Onnistuneella työkykyjohtamisella varmistetaan, että työntekijät voivat onnistua työssään, ja yritys voi saavuttaa tavoitteensa.

Työhyvinvointipalveluidemme asiantuntijat ovat yritysjohdon kumppaneita henkilöriskien hallinnassa. Tarjoamme eri kokoisille ja eri kasvuvaiheissa oleville yrityksille räätälöityjä toiminnan vahvuuksia ja henkilöriskejä kartoittavia työkaluja, koulutuksia ja asiantuntijatukea. Verkostomme ansiosta tavoitamme asiakkaamme ympäri Suomea. Paikalliset asiantuntijamme saavat erinomaista palautetta sekä asiakkailtamme että yhteistyökumppaneiltamme.

Vuoden 2017 aikana toteutimme jälleen useita työhyvinvointihankkeita asiakkaidemme kanssa. On tärkeää, että toimenpiteet kohdistetaan yrityksissä tunnistettuihin työkykyriskeihin, toteutetaan järjestelmällisesti ja niiden tuloksia seurataan. Siksi olemme vuoden aikana kehittäneet ennen kaikkea verkkopalveluamme, joka sisältää eläke- ja

kuntoutustiedon lisäksi työkykyjohtamisen työkaluja asiakasyrityksillemme. Olemme myös kehittäneet uuden työyhteisömittarin vastaamaan asiakkaittemme tarpeita.

Konkreettisia työkaluja asiakkaidemme arkeen

Kehitämme palveluitamme parantaaksemme asiakaskokemusta sekä helpottaaksemme asiakkaidemme arkea. Haluamme tarjota työkykyjohtamisen palveluita mahdollisimman laajalle asiakasjoukolle kustannustehokkaasti.

Uudistimme vuoden aikana verkkopalveluamme, joka on keskeinen osa palvelukokonaisuuttamme. Se tarjoaa päivittäiseen esimiestyöhön ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tietoa ja työkaluja, kuten kehityskeskustelulomakkeita.

Uudistuksen myötä asiakkaamme saavat yhdellä silmäyksellä kokonaiskäsityksen yrityksen työkykyjohtamisen nykytilasta. Yritykset voivat seurata aikaisempaa tarkemmin työkyvyttömyyseläkkeiden aiheuttamia kustannuksia ja ennakoida niitä paremmin. Palvelun yleisnäkymää voi räätälöidä niin yritys- kuin käyttäjätasolla. Kokonaisuudessaan palvelu ohjaa strategisempaan työkykyjohtamiseen ja ennaltaehkäisevään työhön, jotka puolestaan tuovat ennustettavuutta ja kustannussäästöjä.

Koulutuksilla opit ja taidot jakoon

Järjestimme vuonna 2017 yhteensä 28 kaikille asiakkaillemme avointa työhyvinvointikoulutusta ja -webinaaria. Tilaisuuksiin osallistui yhteensä noin 700 asiakasyritystemme edustajaa 11 paikkakunnalla ympäri Suomea.

Työhyvinvointikoulutusten sisältö rakentuu asiakasyritystemme tarpeiden perusteella. Koulutukset tarjoavat eväitä muun muassa esimiestyön haastaviin tilanteisiin, työntekijän varhaiseen tukeen ja valmentavaan johtamiseen. Asiakkaamme kokivat työhyvinvointikoulutukset laadukkaiksi ja innostaviksi sekä arvostivat erityisesti asiantuntevia kouluttajia ja koulutuksista saatavia työkaluja omaan työhön. Osallistujat antoivat koulutuksille arvosanan

TYÖKYKYJOHTAMISEN KÄYTÄNNÖN OHJEET YKSISSÄ KANSISSA

Laadimme vuonna 2017 Elon Työkykyjohtamisen käsikirjan, joka kokoaa yhteen pakettiin tietoa ja neuvoja strategiseen työkykyjohtamiseen sekä valmiita pohjia esimerkiksi varhaisen tuen keskusteluihin työnantajan ja työntekijän välillä. Laadimme oppaan asiakkaidemme käyttöön tarjotaksemme heille helppolukuista ja käytännön henkilöstötyötä tukevaa materiaalia. Opasta kehitetään jatkossa asiakkaiden toiveiden mukaan. Opas on vapaasti ladattavissa Elon työhyvinvoinnin verkkosivuilta suomen-, ruotsin- ja englanninkielisenä.

4,3 asteikolla 1–5 ja 95 prosenttia suosittelisi koulutuksia.

Järjestimme syyskuussa 2017 kolmatta kertaa Hulluna hyvinvointiin -seminaarin, jonka aiheena oli yrityskulttuurin kehittäminen. Seminaarissa vierailleet omien alojensa ammattilaiset keskustelivat muun muassa intohimosta työtä kohtaan, johtamisesta ja yrityskulttuurin muovautumisesta.

Ensi vuonna vahvistamme webinaaritarjontaamme tiivistämällä laajoja sisältöjä helposti sisäistettäviksi kokonaisuuksiksi. Lisäksi keväällä 2018 käynnistämme työkykyjohtamisen koulutuskokonaisuuden, jota olemme rakentaneet yhdessä asiakkaamme kanssa syksyn 2017 aikana.
Suomalaisten yrittäjien suosimana työeläkevakuuttajana kannamme huolta yrittäjien jaksamisesta ja hyvinvoinnista. Vuonna 2017 toteutimme yrittäjien paikallisjärjestöille viisi kohdennettua yrittäjäkyselyä. Lisäksi yrittäjillä on ollut mahdollisuus oman työhyvinvointinsa tarkasteluun Elon verkkosivuilla toimivalla kyselyllä.

Yhteistyöllä tutkimukseen perustuvia palveluja

Haluamme varmistaa, että hankkeiden ja toimenpiteiden vaikuttavuus korostuu vahvasti työkykyjohtamisen palveluissamme. Siksi vuonna 2017 allekirjoitimme yhteistyösopimuksen Työterveyslaitoksen kanssa.

Yhteistyön tarkoitus on tarjota asiakkaillemme joustavia mahdollisuuksia hyödyntää Työterveyslaitoksen korkeatasoiseen työelämätutkimukseen ja kehittämistyöhön perustuvia palveluja, joilla voidaan pienentää työkyvyttömyysriskiä. Yhteistyö mahdollistaa suomalaisen tutkimuksen paremman hyödyntämisen työpaikoilla.

Yhteistyön tuloksena olemme kehittäneet asiakasyrityksille koulutuksia, jotka on suunnattu asiakasyritysten HR-toiminnalle. Ensimmäinen ”Tuunaa työtäsi – johda itseäsi” -valmentajavalmennus alkoi syksyllä 2017 ja jatkuu keväällä 2018.

Arvostettu ja turvallinen olo lapsille ja nuorille

Valitettavan usein vastaanotamme työkyvyttömyyseläkehakemuksia, joiden taustalla on mielenterveyden ongelmat. Koulukiusaaminen voi pahimmillaan johtaa huomattaviinkin mielenterveyden ongelmiin. Haluamme, että jokainen suomalainen lapsi ja nuori tuntee itsensä arvostetuksi ja olonsa turvalliseksi. Hyvä alku koulutiellä antaa hyvät mahdollisuudet jatko-opintoihin ja sen myötä antoisaan työuraan.

Vuonna 2017 moni suomalainen yritys antoi 100-vuotiaalle Suomelle lahjan. Me Elossa päätimme tukea lasten ja nuorten hyvinvointia yhdessä Mighty United -startupin kanssa. Tarjosimme vuodeksi sadalle suomalaiselle luokalle ilmaiseksi käyttöön kiusaamista ehkäisevän Mightifier-sovelluksen. Sovellus perustuu luokkakavereiden toisilleen antamaan positiiviseen vertaispalautteeseen luonteenvahvuuksista. Samalla oppilaat oppivat tuntemaan toisensa paremmin ja löytävät uusia kavereita.

Työkykyä ja asiakkaiden arjen helpottamista.

22 prosenttia oppilaista luokissa, joiden käyttöön Elo lahjoitti sovelluksen, oli kokenut kiusaamista aiemmin. Kun kysymys uusittiin Mightifierin käytön jälkeen, kiusaamista ilmoitti hiljattain kokeneensa 10 prosenttia oppilaista. Vuoden lopulla 96 prosenttia luokkien oppilaista kertoi, että heillä on useampi kuin yksi kaveri luokalla.

Otamme osaa myös S-ryhmän laajaan kolmivuotiseen Nuori Mieli Työssä -hankkeeseen. Keväällä 2018 Työterveyslaitos toteuttaa S-ryhmässä työskenteleville alle 25-vuotiaille työntekijöille kyselyn yhteistyössä Elon ja S-ryhmän kanssa. Tavoitteena on saada tietoa kaupan alan nuorten työntekijöiden työelämään liittyvistä odotuksista ja valmiuksista sekä työhyvinvoinnista. Kyselyn tulosten perusteella voidaan työstää välineitä esimiestoiminnan, työhyvinvoinnin ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Kyselyn tulokset raportoidaan seminaarissa elo-syyskuussa 2018.

Asiakkaidemme tarpeet huomioivaa rahoitusta

Elo tukee suomalaisten yritysten kasvua ja kilpailukykyä ratkaisukeskeisesti. Tarjoamme monipuolisia asiakkaidemme tarpeet huomioivia rahoitusvaihtoehtoja.

Vuonna 2017 jatkoimme yhteistyötä kumppaneidemme LähiTapiolan ja Fennian kanssa rahoituspalveluiden tarjoamiseksi lähellä asiakkaita eri puolilla Suomea. Pääasiallisesti tarjottavat rahoitusvaihtoehdot ovat sijoituslaina ja takaisinlaina. Rahoitusvalikoimaan kuuluvat lisäksi välirahoitus sekä suorat pääomasijoitukset.

Teimme aktiivista yhteistyötä muiden rahoittajien ja pääomasijoittajien kanssa. Tarjoamme usein rahoitusta yhdessä muiden rahoituskumppaneiden, kuten pankin, vahinkovakuutusyhtiön, Finnveran tai Garantian kanssa. Tyypillisimpiä rahoitustilanteita ovat investoinnit, yrityskaupat sekä omistuksen ja rahoituksen uudelleenjärjestelyt. Kokonaisrahoitusratkaisu suunnitellaan aina yksilöllisesti, yhteistyössä asiakkaan kanssa.

Rahoitusvalikoimassamme on myös PK-laina, joka on varteenotettava vaihtoehto pienten ja keskisuurten yritysten rahoitustarpeisiin. Lainan voi saada vakiintunut ja kannattava yritys, jonka liikevaihto on vähintään miljoona euroa ja jonka kolmen viimeisen tilikauden kumulatiivinen tulos on positiivinen. Asiantuntijamme auttavat asiakkaitamme rahoitusratkaisun rakentamisessa verkostomme kanssa myös niissä tapauksissa, joissa emme voi itse tarjota rahoitusta.

Elo on merkittävä kiinteistönomistaja ja vuokranantaja

Elo on yksi Suomen suurimmista kiinteistönomistajista ja vuokranantajista. Omistuksessamme on yhteensä yli 7 000 vuokra-asuntoa ja toimitilaa noin 600 000 m^2.

Kiinteistösijoituksissa suosimme kohteita, jotka sijaitsevat toimivien julkisen ja kevyen liikenteen yhteyksien varrella, tiiviisti yhdyskuntarakenteeseen liittyvissä kaupunkikeskustoissa sekä liikenteellisissä solmukohdissa.

Noin 800 suomalaista yritystä toimii Elon omistamissa toimitiloissa. Toimitilatarjontaamme kuuluu nykyaikaisia ja muunneltavia vaihtoehtoja niin pienille kuin suurillekin yrityksille. Pyrimme luomaan asiakkaillemme optimaaliset toimintaedellytykset toimitiloissamme. Vuokrattavana on muun muassa erilaisia toimistotiloja, kauppakeskus- ja muuta liiketilaa sekä logistiikka- ja varastotiloja.

Rakenteilla olleita uudisasuntoja valmistui vuoden 2017 aikana kolmeen kohteeseen Vantaalle, Järvenpäähän ja Tampereelle, yhteensä 270 asuntoa. Rakenteilla on lisäksi noin 200 vuokra-asuntoa kasvukeskuksiin hyvien liikenneyhteyksien varrelle.

Elo toimii myös aktiivisena kiinteistökehittäjänä ja rakennuttajana. Kehitys- ja saneeraushankkeissa keskitymme energiatehokkaisiin ja kestäviin ratkaisuihin. Vastuullisella toimintatavallamme pyrimme minimoimaan kiinteistöjen ympäristökuormituksen sekä varmistamaan korkean asiakastyytyväisyyden.

Eläkkeelle hyvissä käsissä

Elo huolehtii kaikkiaan 227 000 nykyisen eläkeläisen eläketurvasta ja yli 500 000 tulevan eläkkeensaajan eläketurvasta. Vuonna 2017 maksoimme eläkkeitä yhteensä 3 135 miljoonaa euroa.

Eläkkeelle jääminen on suuri elämänmuutos, joka vaikuttaa elämänrytmin lisäksi henkilökohtaiseen toimeentuloon sekä tätä kautta asiakkaidemme perheisiin. Siksi asiakkaillemme on erityisen tärkeää, että selvitämme heidän kanssaan eri vaihtoehtoja ja asiointi Elon kanssa sujuu mahdollisimman vaivattomasti, virheettömästi ja että kaikkia asiakkaitamme kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Vuoden 2017 aikana annoimme eläkepäätöksiä hakemuksesta noin 26 100 (23 600) eli noin 10,6 prosenttia enemmän kuin edellisvuonna. Jotta asiakkaidemme toimeentulon jatkuvuus turvataan siirryttäessä työelämästä eläkkeelle, pyrimme pitämään eläkehakemusten käsittelyajat nopeina sekä päätökset laadukkaina ja asiakkaalle selkeinä.

> Eläkkeelle jääminen on suuri elämänmuutos – asiakkaillemme on tärkeää, että asiointi kanssamme on vaivatonta ja nopeaa.

Annoimme eläkepäätökset keskimäärin noin 11 (16) päivää eli 25 (30) prosenttia muiden työeläkeyhtiöiden keskiarvoa nopeammin vuonna 2017. Suomen suurimpana yrittäjien työeläkevakuuttajana palvelimme yrittäjiä 24 (18) päivää eli 33 (40) prosenttia muiden työeläkeyhtiöiden keskiarvoa nopeammin.

Vuonna 2017 annoimme hakemuksesta 10 767 (10 400) työkyvyttömyyseläkepäätöstä. Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta muutti vain 11,8 prosenttia niistä Elon työkyvyttömyyseläkepäätöksistä, joista Elon asiakkaat olivat valittaneet. Vuoden 2017 aikana Elo hylkäsi 32,3 prosenttia uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista. Yhteensä työeläkeyhtiöt hylkäsivät 33,7 prosenttia uusista työkyvyttömyyseläkepäätöksistä.

Entistä parempaa ja joustavampaa palvelua

Haluamme tarjota asiakkaillemme asiantuntevaa ja mutkatonta palvelua kaikissa kanavissamme. Siksi kehitämme jatkuvasti sekä yritys- että henkilöasiakkaiden palveluita. Vuonna 2017 jatkoimme panostamista monikanavaisuuteen ja helppoon asiointiin. Henkilöasiakkaille otimme käyttöön uusia sähköisiä palveluja, kuten uudistetun sähköisen työeläkeotteen sekä kuntoutuksen, kuntoutuksen kulukorvausten ja kuntoutustuen jatkon hakemisen sähköisesti. Etuuksista riippuen otamme vastaan sähköisissä kanavissa 40–70 prosenttia hakemuksista.

Eläkeasioissa vastaamme asiakkaiden puheluihin keskimäärin 9,6 sekunnissa ja vastausprosenttimme palvelunumeroissa on 99,6. Eläkepalveluiden asiakastyytyväisyyskyselyyn vastanneista 86,2 prosenttia antoi Elolle kiitettävän arvosanan. Erityistä kiitosta olemme saaneet henkilökuntamme osaamisesta, palveluasenteesta ja tavoitettavuudesta.

Kehitimme asiakaspalveluamme muun muassa kouluttamalla henkilöstöämme sekä uudelleenorganisoimalla puhelinpalveluamme.

> *Asiakkaamme saavat eläkepäätökset muiden työeläkeyhtiöiden keskiarvoa nopeammin.*

ELÄKEHAKEMUSTEN KÄSITTELYAJAT, VRK

Lähde: Eläketurvakeskus

ELÄKEPÄÄTÖSTEN MÄÄRÄ ELÄKELAJEITTAIN, KPL

Muutoksissa asiakkaiden tukena

Asiakkaidemme sujuvan palvelun kannalta vuoden 2017 alusta voimaan tullut eläkeuudistus oli meille tärkeä ponnistus. Kerroimme asiakkaillemme aktiivisesti uudistuksen tuomista uusista eläkemuodoista ja muista muutoksista, kuten eläkeiän asteittaisesta nousemisesta vuoden 2018 alusta alkaen.

Vuoden 2017 alussa voimaan tullut osittainen varhennettu vanhuuseläke osoittautui suosituksi eläkemuodoksi. Ymmärtääksemme paremmin, miten hyvin asiakkaamme olivat saaneet tietoa eläkeuudistuksesta, teimme vuoden 2017 alussa osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle jääneille asiakkaillemme puhelinkyselyn, jossa selvitimme syitä eläkemuodon valitsemiseen. Puheluissa kysyttiin myös, oliko asiakas selvittänyt ennen osittaisen vanhuuseläkkeen hakemista sen pienentävän vaikutuksen tulevaan vanhuuseläkkeeseen. 90 prosenttia haastatelluista oli selvittänyt osittaisen vanhuuseläkkeen vaikutuksen lopulliseen eläkkeeseensä.

Eläkeuudistuksen vaikutukset jatkuvat vuonna 2018. Eläkeuudistuksen mukaisesti vanhuuseläkeikä nousi ensimmäisen kerran vuoden alussa, ja huolehdimme aktiivisesti, että asiakkaamme saavat tarvittavan tiedon muutoksen vaikutuksesta heidän omaan eläkeikäänsä. Myönsimme vuoden alussa myös Elon ensimmäisen työuraeläkkeen.

86 % antoi kiitettävän arvion palvelusta.

Vuosi 2018 tuo mukanaan useita muutoksia, jotka otamme huomioon jokapäiväisessä asiakaspalvelussa ja sen jatkuvassa kehittämisessä. Siksi aloitimme jo vuonna 2017 valmistautumisen tuleviin isoihin muutoksiin, kuten tulorekisteriin ja siitä kertomiseen asiakkaillemme sekä toukokuussa voimaantulevaan EU:n tietosuoja-asetukseen.

PALVELUA VIITTOMAKIELELLÄ

Syksyllä 2017 lanseerasimme viittomakielisille asiakkaille tarkoitetun puhelinpalvelun, joka toimii Chabla-sovelluksen avulla. Palvelu yhdistää kuurot, kuulevat ja viittomakielen tulkit, mikä mahdollistaa kuuroille puhelinasioinnin Elon kanssa. Palvelu on tarkoitettu työeläkkeisiin ja työeläkevakuuttamiseen liittyvien asioiden hoitoon työnantajille, yrittäjille, vakuutetuille ja Elon eläkkeensaajille.

Kuntoutuksella ehkäisemme työkyvyttömyyttä

Heikentyneen työkyvyn ei tarvitse johtaa työkyvyttömyyseläkkeelle. Työeläkekuntoutus on uuden alku ja mahdollisuus lisätä työvuosia.

Työeläkekuntoutuksen tavoitteena on työkyvyttömyyden torjuminen löytämällä kullekin soveltuva työ, jossa työuraa voi jatkaa terveysrajoitteista huolimatta. Ammatillinen kuntoutus voi olla työkokeilua, työhönvalmennusta tai opiskelun tukemista. Vuonna 2017 Elon työeläkekuntoutuksen piirissä oli noin 2 900 kuntoutujaa. Yleisin syy työeläkekuntoutukseen olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Käytetyimmät kuntoutuskeinot vuonna 2017 olivat työkokeilu ja työhönvalmennus.

74 prosenttia vuoden 2017 aikana kuntoutuksen piirissä olleista palasi takaisin työmarkkinoille. Oikea ajoitus ja tarkoituksenmukainen kuntoutussuunnitelma ovat ratkaisevia tekijöitä kuntoutuksen onnistumisessa. Elon keskimääräinen käsittelyaika ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksissä oli 16 päivää.

Annoimme vuonna 2017 hakemuksesta 1 800 kuntoutuksen ennakkopäätöstä eli lupausta kuntoutustoimenpiteiden aloittamisesta. Lisäksi annoimme noin 980 ennakkopäätöstä työkyvyttömyyseläkepäätöksen yhteydessä silloin, kun kuntoutuksen edellytykset täyttyivät. Ennakkopäätösten kokonaislukumäärä pysyi viime vuoden tasolla. Jos ammatillisen kuntoutuksen keinot eivät riitä työkyvyn kohentamiseen, osatyökyvyttömyyseläke tai täysi työkyvyttömyyseläke voi olla oikea ratkaisu. Vuonna 2017 annoimme hakemuksesta 10 767 työkyvyttömyyseläkepäätöstä. Useimmiten työkyvyttömyyden taustalla on tuki- ja liikuntaelinsairaus tai mielenterveyden sairaus.

Meillä on merkittävä tehtävä huolehtia, että työnantaja ymmärtää työkyvyttömyysriskien kartoittamisen ja niiden ehkäisemisen merkityksen.

MYÖNNETTYJEN UUSIEN TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKEIDEN LÄÄKETIETEELLISET SYYT 2017

Siksi varmistamme, että työnantajat ovat tietoisia työkyvyttömyyseläkeriskien säännöllisen seurannan tärkeydestä. Lisäksi tuemme työnantajia työkyvyttömyysriskien ehkäisemisessä ja annamme heille valmiita, käytännönläheisiä palvelumalleja työkyvyttömyyden ehkäisemiseksi.

Uudistimme verkkopalvelumme asiakaslähtöisesti

Vuoden 2017 uudistimme kattavasti Elon verkkopalvelua. Sen kautta asiakkaamme löytävät työeläkevakuutus- ja eläkeasiat sekä työkykyjohtamisen työkalut samasta paikasta. Verkkopalvelun työkalut auttavat asiakasyritystemme henkilöstöhallintoa ennakoimaan, ehkäisemään ja hallitsemaan työkyvyttömyysriskejä ja niistä aiheutuvia kuluja.

Palvelu sisältää esimerkiksi ajantasaiset työeläketiedot, tavoitteiden ja toimenpiteiden suunnittelua helpottavan työkykyjohtamisen itsearvioinnin, kustannusten seurannan ja ennusteet, työkyvyttömyyttä ehkäisevän työn suunnittelutyökaluja sekä työn vaikuttavuutta seuraavia mittareita.

Kattavan verkkopalvelun ansiosta asiakkaidemme aikaa vapautuu muihin tehtäviin. Lisäksi työkyvyttömyyttä ennaltaehkäisevä työ auttaa hallitsemaan sairauspoissaoloja, mikä tuo kustannussäästöjä ja vapauttaa resursseja liiketoiminnan kehittämistä tukevaan työhön.

Ammatillisen kuntoutuksen suosio on viime vuosina kasvanut. Silti yrittäjät eivät aina osaa hyödyntää mahdollisuutta. Me Elossa haluamme päästä ajoissa kiinni yrittäjien työkykyriskeihin ja tarjota ammatillisen kuntoutuksen keinoja työkyvyn tukemiseen. Työkokeilun, työhönvalmennuksen ja kouluttautumisen lisäksi yrittäjät voivat saada elinkeinotukea.

Vuonna 2017 jatkoimme kuntoutuksen mahdollisuuksista kertomista aktiivisesti yrittäjäasiakkaillemme. Yrittäjien ammatillisen kuntoutuksen hakemusten määrä kasvoi 16 prosenttia edellisestä vuodesta.

74 % kuntoutuksen piirissä olleista palasi takaisin työmarkkinoille.

Vastuu henkilöstöstä

Elon henkilöstötyötä ohjaa henkilöstövisiomme. Haluamme olla arvostettu ja kehittyvä työyhteisö, jossa jokainen voi kokea onnistumista.

Henkilöstövision toteuttamiseksi olemme valinneet neljä painopistealuetta. Uudistuvalla osaamisella luomme tuloksellisuutta ja arvoa asiakkaalle. Vastuullisella ja innostavalla johtamisella motivoimme henkilöstöämme. Kehittämiseen sitoutunut ja muutokseen valmis henkilöstö tuo meille kilpailukykyä. Joustavalla resursoinnilla kohdistamme voimavaramme oikeaan aikaan ja oikeaan paikkaan asiakkaidemme eduksi.

Uudistuvaa osaamista

Elossa emme näe osaamista vain omaan tehtävään liittyvänä ammattitaitona. Meillä osaaminen on jaettu kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat koko yhtiön strategiaan linkittyvät ydinosaamiset, tehtävään liittyvä substanssiosaaminen ja toimintatapaosaamiset.

Toimintatapaosaamiset kumpuavat Elon kolmesta yrityskulttuurin kulmakivestä. ”Elon asia on minun asiani” kuvaa vastuunkantoa, ”Avoimuus ja luottamus” toistemme arvostamista ja keskinäistä luottamusta sekä ”Asiakkaat ja kumppanit keskiössä” asiakasnäkökulman ja kumppanien tukemisen tärkeyttä. Kun jokainen elolainen ohjaa toimintaansa toimintatapaosaamisten mukaiseksi, yrityskulttuurin kulmakivet toteutuvat koko Elon tasolla.

Vuonna 2017 koulutusten painopisteitä olivat tietojärjestelmäosaaminen ja digitalisaation vaikutukset liiketoimintaamme, Elon ydinosaamisten vahvistaminen sekä johtamisen ja esimiestyön kehittäminen. Digitalisaatio ja robotiikka ovat osin jo nyt arkipäivää ja erilaiset ekosysteemit osa työelä-keyhtiöiden toimintakenttää jo lähitulevaisuudessa. Tätä osaamistarvetta pyrimme Elossa ennakoimaan ja varautumaan siihen hyvissä ajoin.

Vuoden 2017 aikana Elossa käynnistettiin Talent-ohjelma, jonka tarkoituksena on tarjota omille osaajillemme uusia haasteita, verkostoitumista ja mahdollisuuksia kehittää Elon liiketoimintaa yli yksik-körajojen. Kaksivuotiseen Talent-ohjelmaan valittiin 15 eri ikäistä elolaista eri puolilta organisaatiota.

Omaa verkkokurssitarjontaa lisättiin ja kaikkia elolaisia tehtävästä riippumatta kannustettiin tutus-tumaan kursseihin. Elon eettisten liiketoimintaperi-aatteiden, tietoturvan, turvallisuuden, jatkuvuuden hallinnan ja palkkausjärjestelmien kurssit on kaikkien elolaisten suoritettava. Kokonaisuudessaan yhtä elolaista kohti vuonna 2017 oli 2,8 koulutuspäivää.

Jokainen esimies käy alaistensa kanssa tavoite- ja kehityskeskustelun vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelujen piiriin kuuluvat kaikki elolaiset. Keskustelujen yhteydessä tarkastellaan työntekijän suoriutumista sekä kartoitetaan hänen osaamis-tarpeensa ja asetetaan tavoitteet. HR-palvelut seuraa tavoite- ja kehityskeskustelujen toteutumista ja järjestää tarvittaessa koulutusta kulloinkin havaittujen koulutustarpeiden mukaan. Työntekijöitä kannustetaan oma-aloitteisuuteen kouluttautumisen osalta ja kehitysehdotuksia koulutuksista toivotaan.

Elossa on prosessi uusien työntekijöiden perehdy-tykseen. Kun perehdytysprosessi on suunniteltu ja organisoitu hyvin, sekä työnantaja että työntekijä ovat tyytyväisiä, ja lopputuloksena on motivoitunut ja työhönsä sitoutunut tekijä.

Perehdyttämisen tavoitteena on tukea uuden elolaisen sitoutumista ja auttaa häntä hahmotta-maan oma roolinsa osana Eloa sekä antaa koko-naiskuva Elon kulttuurin kulmakivistä, strategiasta ja käytännöistä. Perehdytyksen aikana uudelle elolaiselle tarjotaan riittävät valmiudet työskennellä tulevissa työtehtävissä ja näin nopeutetaan työteh-tävien omaksumista ja uuden oppimista. Perehdyttä-misen tavoitteena on myös parantaa työn laatua ja työturvallisuutta sekä sopeutumista työyhteisöön. Uusilta elolaisilta pyydetään palautetta perehdytyk-sestä kolmen kuukauden ja puolen vuoden jälkeen Elossa aloittamisesta. Kyselyn vastauksia käsitellään asianomaisten esimiesten kanssa. Vuoden 2017 tuloksissa Elon rekrytointiprosessi on koettu sujuvaksi, vastaanotto erinomaiseksi ja työyhteisö on toivottanut tervetulleeksi.

77 prosentille vastaajista on ollut nimetty pereh-dyttäjä ja laadittu perehdyttämissuunnitelma ja suunnitelma on käyty läpi sekä sitä on seurattu.

77 prosenttia vastaajista arvioi perehdytyksen riittävyyden erinomaiseksi ja 33 prosenttia kiitettäväksi. Puolet vastaajista antoi perehdytykselle yleisarvosanaksi erinomainen, 38 prosenttia kiitettävä ja 12 prosenttia hyvä.

Nollatoleranssi häirinnälle ja syrjinnälle

Tasa-arvoista ja yhdenvertaista työyhteisöä koskevat periaatteet ovat olennainen osa henkilöstöpolitiikkaamme. Elossa laaditaan joka toinen vuosi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka seurantaan ja toteuttamiseen pyritään sitouttamaan kaikki elolaiset. Suunnitelma päivitettiin vuoden 2017 aikana. Elon johto ja esimiehet vastaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta, mutta se laaditaan yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Lokakuussa 2017 toteutetussa henkilöstötutkimuksessa kysyttiin, edistetäänkö Elossa aktiivisesti sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista. Asteikolla yhdestä viiteen henkilöstö antoi arvosanan 3,05. Arvosana oli sama vuonna 2015 toteutetussa tutkimuksessa. Toinen tasa-arvoa koskeva kysymys tutkimuksessa selvitti, onko kaikilla iästä tai sukupuolesta riippumatta samat mahdollisuudet kehittää ammatillista osaamistaan. Arvosana oli 3,03, kun se vuoden 2015 tutkimuksessa oli 3,07. Tavoitteena on kehittää molempia mitattuja tasa-arvon osa-alueita pitkäjänteisesti.

Elossa on kaikilla organisaatiotasoilla, kaikissa ammattiryhmissä ja tiimeissä sekä naisia että miehiä. Sukupuolten tasapainoinen edustus on organisaation voimavara. Tuemme naisten ja miesten yhtäläisiä urakehitysmahdollisuuksia ja huomioimme yhtäläiset urakehitysmahdollisuudet sijaisuusnimityksissä, työtehtävien jaossa tai rekrytoinnissa. Tasa-arvoasiat ovat mukana esimiesten koulutuksessa ja kaikessa viestinnässä huomioidaan tasa-arvomyönteisyys.

Elossa on nollatoleranssi häirinnän ja kaikenlaisen syrjinnän suhteen. Kaikilta Elon työntekijöiltä edellytetään työpaikalla normaalia, hyvää ja asianmukaista käytöstä. Minkäänlaista huonoa kohtelua, kiusaamista, syrjintää, sukupuolista häirintää tai ahdistelua ei hyväksytä. Mikäli häirintää tai syrjintää millään perusteella ilmenee, asiaan puututaan mahdollisimman pian.

Elossa on laadittu ohje kiusaamistapausten selvittämisestä ja se on koko henkilöstön saatavilla intranetissä. Ohje on myös 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.

Elon yhteistyöfoorumi seuraa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista. HR-palvelut kokoaa vuosittain koosteen suunnitelman toteutumisesta ja se esitellään yhteistyöfoorumille, joka vastaa yhteistoimintalaissa ja yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettua neuvottelukuntaa. Sen tärkeimpänä tehtäväalueena on erilaiset henkilöstökysymykset silloin, kun ne koskevat koko henkilöstöä tai valtaosaa siitä. Yhteistyöfoorumi kokoontui vuoden 2017 aikana neljä kertaa. Lisäksi henkilöstöjohto ja luottamusmiehet tapaavat säännöllisesti noin kuukauden välein ja keskustelevat ajankohtaisista asioista.

Tukea eri elämäntilanteisiin

Elossa pyritään huomioimaan työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet ja perhesuhteet, kuten esimerkiksi pienten lasten vanhemmuus tai ikääntyvien vanhempien hoitovastuu, ja luomaan mahdollisimman joustavia ratkaisuja työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi mm. työaikajoustoin, kuten osittainen hoitovapaa, osa-aikatyö ja etätyömahdollisuus.

Suurin osa elolaisista voi tehdä halutessaan etätyötä. Etätyön tekeminen on yleistynyt voimakkaasti. Vuonna 2014 etäpäiviä oli yhteensä 5 500. Vuonna 2017 määrä oli lähes tuplaantunut ja oli yli 10 000. Elossa on painotettu etätyöntekijöille työergonomian tärkeyttä ja pidetty aiheesta mm. tietoiskuja. Monet yksiköt ovat myös luoneet etätyöhön omat pelisääntönsä.

Osittaisella hoitovapaalla vuonna 2017 työskenteli 27 elolaista.

Elo tukee henkilöstöä omaishoitotilanteissa esimerkiksi mahdollisuudella henkilökohtaiseen työaikaan osa-aikaprosenttien mukaisesti, vuosiloman pitämiseen osa-aikaisesti, palkattomiin vapaisiin suunnitelman mukaisesti, etätyöhön ja työtehtävien järjestelyyn. Elossa on ollut myös omaishoitajien vertaistukiryhmä ja esimiehet ovat saaneet ohjeistuksen omaishoitajana toimivien alaistensa tukemiseen.

Tavoitteenamme on, että eläkkeelle jäämisen ikä on vähintään lain mukainen vanhuuseläkeikä ja mahdollisesti vielä korkeampi. Vuonna 2017 keskimääräinen eläköitymisikä oli 63,5 vuotta. Esimiehet koulutetaan huomioimaan eri ikäkausiin liittyvät erilaiset tarpeet ja odotukset ja arvostamaan ihmisiä yksilöinä. Eri-ikäisten tarpeiden ja odotusten selvittäminen on osana tavoite- ja kehityskeskusteluja ja asiaa selvitetään myös henkilöstötutkimuksessa.

Elossa viihdytään pitkään. Työsuhteen keston keskiarvo on 13,4 vuotta. Vaihtuvuusprosentti vuonna 2017 oli 4,21 prosenttia.

Henkilöstötutkimuksen tulokset nousujohteisia

Teemme Elossa vuosittain henkilöstötyytyväisyystutkimuksen. Vuonna 2017 kyselyyn vastasi 90 prosenttia elolaisista. Koko tutkimusta kuvaava PeoplePower-indeksi oli 69,8. Tämä on täsmälleen sama kuin tutkimuksessa käytettävän vertailuaineiston normitaso suomalaisissa asiantuntijayrityksissä. Pientä kehitystä edellisvuodesta on tapahtunut; vuoden 2016 indeksi oli 69,1. Elon ensimmäisessä kyselyssä alkuvuonna 2014 indeksi oli 61,6. Tavoitteeksi asettamamme AA- eli hyväluokan olisimme saavuttaneet, jos tuloksemme olisi ollut 71,4.

Elossa työhyvinvointiin panostetaan ja henkilöstömme on sen huomannut. Työhyvinvointi nähdään laajana kokonaisuutena ja panostamme sen kaikkiin osa-alueisiin. Elolaiset kokevat työnantajan tukevan ammatillista kehittymistä. Elon henkilöstötutkimuksessa käytettävään vertailuaineistoon peilaten elolaiset eivät koe työtään yhtä stressaavana kuin monessa muussa suomalaisessa asiantuntijayrityksessä koetaan. Tämän kysymyksen tulos on kehittynyt parempaan suuntaan kaikissa tutkimuksissa. Eniten kehitettävää tutkimuksen mukaan oli palkitsemiseen ja yrityskulttuuriin liittyvissä asioissa.

Työkykyä kaikille

Henkilöstötutkimuksen mukaan elolaiset kokevat Elon tukevan osaamisen kehittymistä.

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

Elon työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen kokonaisuuden muodostavat fyysinen ja henkinen hyvinvointi, osaaminen sekä työ ja työyhteisö. Näitä kaikkia työhyvinvoinnin osa-alueita kehitetään ja seurataan yhteistoiminnassa, johon osallistuvat työsuojelutoimikunta, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto ja muut yhteistyöryhmät.

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja työsuojelu ovat ennen kaikkea yhteistyötä työnantajan, henkilöstön, esimiesten ja yksittäisten elolaisten kesken ja perustuvat keskinäiseen vuorovaikutukseen ja yhdessä onnistumiseen. Työsuojelu koskee kaikkia työpaikallemme työskenteleviä. Tarpeettomien riskien välttäminen sekä omasta ja muiden työturvallisuudesta ja työympäristöstä huolehtiminen kuuluvat jokaiselle.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämistä Elossa koordinoi työsuojelutoimikunta, joka kokoontui vuoden 2017 aikana viisi kertaa. Työsuojelutoimikunnan toimintaan osallistuu työnantajan ja henkilöstön edustajien lisäksi työterveyshuollon asiantuntijoita.

Vuonna 2017 keskityttiin erityisesti tuki- ja liikuntaelinvaivojen ehkäisyyn sekä oman työn hallintaan liittyviin taitoihin. Tuki- ja liikuntaelinoireiset työntekijät ohjattiin työfysioterapeutille ja tarvittaessa lihaskunto- tai kehonhallintatestiin (FMS). Etätyöntekijöiden ergonomiaa tuettiin muun muassa tietoiskuin. Valituille ryhmille järjestettiin kehonhallintaharjoituksia.

Oman työn hallintaa tuettiin erilaisilla stressinhallintakeinoilla ja järjestämällä mindfullness-harjoituksia stressioireisille työterveyspsykologin johdolla.

Kaikille osatyökykyisille työntekijöille tehtiin työkykyarvio ja terveyssuunnitelma. Elossa on vuosittain noin 10-15 osatyökykyistä henkilöä.

Vuonna 2017 tehtiin suunnitellusti neljä yksikkökohtaista työpaikkaselvitystä. Yksiköiden henkilöstölle tehtiin terveystarkastukset työpaikkaselvityksen yhteydessä.

Koko henkilöstö samaan palkkausjärjestelmään

Palkitsemisen tavoitteena on edistää Elon strategisten tavoitteiden saavuttamista. Parhaimmillaan tämä toteutuu, kun henkilöstö kokee palkitsemisen kannustavana ja tasapuolisena.

Vuoden 2017 aikana koko henkilöstö siirtyi yhden palkkausjärjestelmän piiriin ja otimme käyttöön Hay-järjestelmän tehtävien vaativuuden arvioinnin koko henkilöstölle. Yhteiseen palkkausjärjestelmään siirtyminen edellytti paikallista sopimusta, joka neuvoteltiin syksyllä 2016 yhdessä Toimihenkilöt Eloisa ry:n ja työnantajan kesken. Sopimus oli vakuutusalalla historiallinen, sillä missään muussa alan yhtiössä koko henkilöstö ei ole kuulunut yhteen palkkausjärjestelmään.

Elo ei hyväksy iästä, sukupuolesta tai muusta syrjivästä perusteesta johtuvia palkkaeroja. Palkkaus perustuu kaikilla organisaatiotasoilla tehtävän vaativuuteen, työntekijän pätevyyteen ja suoriutumiseen työtehtävissä.

Elon toimihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä toimivien naisten keskiarvopalkka vuonna 2017 oli 82,9 prosenttia miesten keskiarvopalkasta. Elon johdossa naisten keskiarvopalkka oli 104,3 prosenttia miesten keskiarvopalkasta.

Panostus nuoriin kannattaa

Pitkät ja ehjät työurat ovat niin yksilöiden kuin yhteiskunnan etu. Nuorten työllistäminen on yksi keino pidentää suomalaisten työuria niiden alkupäästä. Haluamme kantaa vastuuta siitä, että yhteiskunnassa on työtä, työhalua ja työkykyä. Osallistuimmekin jo kolmannen kerran Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan ja palkkasimme edellisvuoden tapaan 30 nuorta kesätyöntekijää. Haluamme tarjota kesätyöntekijöillemme positiivisen työkokemuksen ja toisaalta oppia ja saada nuorilta ideoita toimintamme kehittämiseen.

Teemme yhteistyötä usean oppilaitoksen kanssa ja tarjoamme näin opiskelijoille yhteyden yritysmaailmaan sekä opinnäytetyö- ja harjoittelumahdollisuuksia. Pienillä teoilla nuoret saavat positiivisen nosteen työelämään ja me olemme tätä nostetta tukemassa.

Olimme vuonna 2017 mukana Universumin työnantajakuvatutkimuksessa, ensimmäisenä eläkeyhtiönä koko kyselyn historiassa. Tutkimuksen perusteella voi sanoa, että olemme saavuttaneet paikkamme yhtenä kiinnostavista työnantajista finanssialalla. 71 prosenttia kauppatieteen opiskelijoista (N = 4 316) vastasi tunnistavansa Elon työnantajana ja olimme toisella sijalla kahdella työn ominaispiirteitä mittaavalla osa-alueella: joustavat työolosuhteet sekä työnantajan sitoutuminen monimuotoisuuteen ja osallistamiseen.

Vastuu henkilöstöstä lukuina

HENKILÖSTÖN TUNNUSLUVUT

Keskimääräinen henkilötyöpanos	462,3
Naisten osuus, %	67,0
Miesten osuus, %	33,0
Kokoaikaisia työntekijöitä, vakituisista työntekijöistä, %	91
Osa-aikaisia työntekijöitä, vakituisista työntekijöistä, %	9
Määräaikaisia työntekijöitä, %	10,9
Työntekijöiden lähtövaihtuvuus, vakituisista työntekijöistä, %	4,88
Sairauspoissaolojen määrä, pvä/hlö	6,3
Keskimääräinen eläköitymisikä, vuotta	63,5

SUKUPUOLIJAKAUMA ERI TEHTÄVISSÄ

KOKO HENKILÖSTÖN IKÄJAKAUMA

REKRYTOITUJEN IKÄJAKAUMA (VAKITUISET)

KOULUTUSJAKAUMA

Hallinto ja toimintaperiaatteet

Elon hallinto- ja ohjausjärjestelmä perustuu lainsäädäntöön. Elon hyvää hallintotapaa koskevan ohjeistuksen pohjana ovat listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 suositukset, joita Elossa noudatetaan työeläkeyhtiölle soveltuvin osin. Elon hallinto- ja ohjausjärjestelmän sekä hyvää hallintotapaa koskevan ohjeistuksen hyväksyy Elon hallitus.

Selvitys Elon hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (CG-selvitys) on julkaistu Elon verkkosivuilla.

Oheisessa kuvassa on esitetty Elon hallinnon kokonaisuus, toimintaamme valvovat viranomaiset sekä lait, asetukset ja määräykset.

Compliance edistää vastuullista kulttuuria

Compliance tarkoittaa lakien, asetusten, viranomaismääräysten, alan käytännesääntöjen, hyvän vakuutustavan, yhtiön sisäisten ohjeiden ja periaatteiden sekä eettisten toimintatapojen noudattamista. Compliance-toiminta auttaa Eloa noudattamaan velvoitteitaan sekä edistää ja varmistaa compliancen huomioimista kaikessa toiminnassa. Compliance edistää omalta osaltaan vastuullista yrityskulttuuria.

Compliance-toiminta on osa Elon sisäistä valvontaa, jonka järjestämisen lähtökohtana on noudattaa viranomaisten antamia säännöksiä sekä yleisiä sisäisen valvonnan parhaita käytäntöjä. Se 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.

Elossa toimii compliance officer, jolla on ohjausvastuu Elon compliance-organisaatiosta. Elon compliance-organisaation muodostaa compliance officerin lisäksi Elon eri yksiköissä toimivat viisitoista oman toimen ohella toimivaa compliance-vastaavaa. Tämän lisäksi compliance koskee kaikkia Elossa työskenteleviä, ei ainoastaan compliance-toiminnasta vastaavaa henkilöstöä. Compliance-toiminta alkaa ylimmästä johdosta eli toimitusjohtajasta ja hallituksesta, jotka vastaavat yhtiön toiminnan laillisuudesta.

Elossa on vahvistettu prosessi havaittujen compliance-riskien käsittelystä niiden vakavuusaste huomioiden. Kaikkien riskien käsittelystä vastaa ensi sijaisesti compliance officer, joka raportoi tilanteista hallitukselle ja toimitusjohtajalle. Kriittisten riskien osalta raportointi toteutetaan välittömästi. Elossa toimii compliance board, jossa on toimitusjohtajan lisäksi kolme jäsentä. Boardin tehtävänä on käsitellä vakavampia compliance-tilanteita ja tehdä niiden osalta päätökset. Kriittisiä compliance-riskejä ei ollut vuonna 2017.

Sääntöjen noudattamisen valvonnan lisäksi Elon compliance officer vastaa muun muassa Elon sisäpiiri- ja lähipiiriasioista.

Vuoden 2017 aikana Eloon avattiin whistleblow-kanava, jonka tavoitteena on mahdollistaa huolenaiheista ja väärinkäytösepäilyistä ilmoittaminen myös anonyymisti. Tehdyt ilmoitukset käsittelee compliance officer, joka esittelee asian tarvittaessa compliance boardille päätettäväksi. Elossa on vahvistettu myös säännöt suojaamaan ilmoituksentekijää seuraamuksilta ilmoituksen tekemisestä. Kanavasta kerrottiin henkilöstölle koko talon kattavissa koulutuksissa. Vuonna 2017 ei tullut whistleblow-ilmoituksia.

Elon eettiset liiketoimintaperiaatteet

Elon eettiset liiketoimintaperiaatteet (Code of Conduct) määrittävät, miten Elo toimii erilaisissa tilanteissa. Ne perustuvat Elon yrityskulttuurin kulmakiviin ja toimintamalleihin ja niissä kuvataan, minkälaiseen toimintaan Elo ja elolaiset sitoutuvat, sekä miten toimimme päivittäin. Tavoitteena on, että periaatteet ovat lyhyt kokoelma kaikesta siitä sisäisestä ja ulkoisesta sääntelystä, joka toimintaamme kohdistuu. Tarkemmat säännöt löytyvät Elon eri asioita koskevasta omasta ohjeistuksesta.

Eettisissä liiketoimintaperiaatteissa otetaan kantaa muun muassa hyvään hallintoon, tietosuoja-asioihin, lahjonnan vastaisuuteen, työelämään ja ihmisoikeuksiin. Lisäksi osana toimintaperiaatteita jokaisella elolaisella on vastuu noudattaa periaatteita ja ilmoittaa epäillyistä menettelyohjeiden rikkomuksista. Eettisten liiketoimintaperiaatteiden osalta Elossa on käytössä myös verkkokurssi jokaisen elolaisen suoritettavaksi.

Sisäpiiriohjeistus

Elossa noudatetaan työeläkevakuutusyhtiöitä koskevan lain mukaista sisäpiiriohjetta, jonka tarkoituksena on edistää sijoitustoiminnan julkista luotettavuutta ja varmistaa henkilöstön tietämys sisäpiirisäännöksistä niin, ettei niitä tahattomastikaan rikota. Sisäpiiriohjetta sovelletaan Elon sijoitustoimintaan sekä sisäpiiriin kuuluvien henkilöiden omiin arvopaperikauppoihin. Pysyvään sisäpiiriin kuuluu henkilöitä joko asemansa tai tehtävänsä perusteella. Sisäpiiriohjetta sovelletaan myös tilapäisiin sisäpiiriläisiin, jotka saattavat saada hankekohtaisesti sisäpiiritietoa.

Pysyvä sisäpiiriläinen on velvollinen pyytämään lupaa kaupankäyntiin sekä tekemään omistusilmoituksen, jossa kerrotaan hankittujen tai luovutettujen osakkeiden ja/tai rahoitusvälineiden määrä. Elossa työskenteleviä pysyviä sisäpiiriläisiä koskee myös ns. lyhyen kaupan kielto.

Laki työeläkevakuutusyhtiöistä antaa jokaiselle oikeuden saada kulujen korvaamista vastaan otteita ja jäljennöksiä rekisterin tiedoista. Elon sisäpiiriläisten julkiset tiedot ovat saatavilla Euroclearin NetSire-järjestelmästä eikä näistä peritä kuluja. Luonnollisen henkilön henkilötunnus ja osoite sekä muun luonnollisen henkilön kuin sisäpiiriläisen nimi eivät kuitenkaan ole julkisia. (TVYL 12 i § 3 mom) Elon sisäpiirirekisteriä ylläpitää compliance officer.

Lahjonnan ja korruption vastaiset ohjeet

Elossa on vuoden 2017 valmisteltu uudet lahjonnan ja korruption vastaiset periaatteet, jotka tulevat voimaan alkuvuonna 2018. Kaikki Elon liiketoiminnat ja niihin korruptioon liittyvät riskit arvioidaan kevään 2018 aikana uusiin ohjeistuksiin perustuen. Uudet lahjonnan ja korruption vastaiset periaatteet koulutetaan kaikille elolaisille vuoden 2018 aikana. Elossa ei ole tullut tietoon lahjontatapauksia vuonna 2017.

Tietosuoja

Me Elossa vastaamme 700 000 vakuutetun eläketurvasta. Käsittelemme suurta määrää henkilötietoja sekä eläkevastuiden hoitamiseen tarvittavaa varallisuutta. Meille tietosuoja merkitsee niin henkilö- ja yritysasiakkaidemme kuin henkilöstömme yksityisyyden turvaamista eli tietojen salassapitoa ja huolellista käsittelyä. Työeläkevakuuttajana henkilötietojen käsittelyn keskeisimmät määräykset tulevat työeläkelainsäädännöstä.

Kun teknologia, digitalisaatio ja uudet palvelumallit kehittyvät yhä nopeammin, on henkilötietojen tehokas ja turvallinen hallinta erityisen tärkeää Elolle työeläkevakuuttajana. Keskeisimmät tehtävämme edellyttävät laajamittaista arkaluontoistenkin henkilötietojen käsittelyä.

EU:n tietosuoja-asetukseen valmistautuminen

EU:n tietosuoja-asetus astuu voimaan toukokuussa 2018. EU:n tietosuoja-asetuksessa on kyse Euroopan laajuisesta tietosuojasääntelyn kokonaisuudistuksesta, jossa nykyisen henkilötietolain taustalla oleva henkilötietodirektiivi korvataan tietosuoja-asetuksella. Asetus tulee voimaan sellaisenaan jokaisessa jäsenmaassa, eikä sen voimaantulo edellytä kansallista voimaansaattamista. Asetus jättää kuitenkin joiltain osin kansallista liikkumavaraa ja edellyttää useita lakimuutoksia. Kyseessä on mittava uudistus, sillä kaikki lait, joissa säädetään henkilötietojen käsittelystä, tarkistetaan. Muutoksia tulee muun muassa julkisuuslakiin, henkilötietolakiin ja työeläkelakeihin.

EU:n tietosuoja-asetuksen keskeisimpiin tavoitteisiin kuuluu varmistaa yksityishenkilöille laajemmat oikeudet omien henkilötietojensa hallitsemiseksi. Lisäksi pyritään varmistamaan yhtäläiset pelisäännöt koko Euroopan alueella myös tilanteessa, jossa palveluja tarjotaan EU:ssa Euroopan ulkopuolelle sijoittautuneiden yritysten toimesta.

Valmistautuminen EU:n tietosuoja-asetuksen soveltamisen voimaantuloon eteni Elossa hyvin vuoden 2017 aikana. Toteutimme keväällä asetuksen vaikutusanalyysin ja sen toimenpidesuositusten pohjalta päätettiin perustaa hanke, jonka kautta koordinoidaan keskeiset linjaukset ja valmistelutyöt uudistukseen. Osana valmistautumista Elolle nimettiin tietosuojavastaava ja henkilöstöä koulutettiin asiasta.

Tietosuojan merkitys jatkaa kasvamistaan ja se ulottuu huomattavasti pidemmälle kuin yhteen sääntelyn uudistushankkeeseen, vaikkakin laajaan sellaiseen. Digitalisaation lisääntyessä tietosuojasta tulee yhä merkittävämpi osa yritysten toimintaa, ja henkilötietojen tehokas hyödyntäminen edellyttää niiden tehokasta suojaamista ja rekisteröidyn oikeuksien huomioonottamista jokapäiväisessä työssä.

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 vääriin käsiin.

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

Tietoturvatyömme periaatteet on kirjattu tietoturvakäsikirjaan. Tietoturvatyötä koordinoi tietohallinnossa toimiva tietoturvapäällikkö. 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-palvelutoimittajiemme ja tietoturvakumppaneidemme kanssa. Elo tekee huoltovarmuuskriittisenä yhtiönä yhteistyötä myös eri viranomaisten kanssa. Vuonna 2017 olemme panostaneet erityisesti tietoturvavalvomon käyttöönottoon.

Hallitus

puheenjohtaja
EEVA-LIISA INKEROINEN
s. 1963, OTK
varatoimitusjohtaja, työmarkkinajohtaja, Teknologiateollisuus ry

Elinkeinoelämän Keskusarkiston Säätiön hallituksen jäsen, Eläketurvakeskuksen hallituksen jäsen, Työttömyysvakuutusrahaston hallituksen jäsen, Työsuhdejuristit Oy:n hallituksen jäsen

1. varapuheenjohtaja
ANN SELIN
s. 1960, eMBA
puheenjohtaja, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Kojamo Oyj:n hallituksen jäsen, SAK:n edustajiston puheenjohtaja ja työvaliokunnan jäsen, Työttömyysvakuutusrahaston hallintoneuvoston jäsen, Koulutusrahaston hallintoneuvoston jäsen, UNI Global Unionin hallituksen ja työvaliokunnan puheenjohtaja

2. varapuheenjohtaja
ANTTI AHO
s. 1969, KTM
toimitusjohtaja, Aava Terveyspalvelut Oy

Lääkärikeskus Aava Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Yhtyneet Laboratoriot Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Kiinteistö Oy Lunan hallituksen varapuheenjohtaja, Kliinisen Kemian Tutkimussäätiön hallituksen jäsen, Lääkäripalveluyritykset ry:n hallituksen jäsen, Aho Group Oy:n hallituksen jäsen, Lasten ja nuorten lääkäriasema Pikkujätti Oy:n hallituksen varapuheenjohtaja, Docrates Syöpäsairaala Oy:n hallituksen jäsen

JARI KARLSON
s. 1961, KTM
talous- ja hallintojohtaja, Orion Oyj

Polttimo Oy:n hallituksen jäsen, Suomen eläinlääketieteen säätiön hallituksen jäsen

ANTTI KULJUKKA
s. 1961, VTM, eMBA
konsernijohtaja, Fennia-konserni

Vakuutusosakeyhtiö Henki-Fennian hallituksen puheenjohtaja, Fennia Varainhoito Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Finanssialan Keskusliiton hallituksen jäsen, Helsingin seudun kauppakamarin valtuuskunnan jäsen, HelsinkiMission valtuuskunnan jäsen, Jääkärisäätiön hallituksen jäsen, Suunnistussäätiön valtuuskunnan varapuheenjohtaja, Suomen Luisteluliiton hallituksen jäsen

JANNE MAKKULA
s. 1977, OTK, VT
työmarkkinajohtaja, Suomen Yrittäjät ry

Eläketurvakeskuksen hallituksen jäsen

OUTI LÄHTEENMÄKI-LINDMAN
22.11.2017 asti

JORMA MALINEN
s. 1959, automaatiosuunnittelija
puheenjohtaja, Ammattiliitto Pro ry

Ammattiliitto Pro ry:n hallituksen puheenjohtaja, STTK:n hallituksen varapuheenjohtaja ja työvaliokunnan jäsen, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvan hallintoneuvoston puheenjohtaja, Työttömyysvakuutusrahaston hallintoneuvoston jäsen, Levin Matkailukeskus Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Majvik Oy:n hallituksen jäsen, STTK-Lomat Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Kustavin Matkailu Oy:n hallituksen jäsen, Kojamo Oyj:n hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsen, Teollisuuden palkansaajat TP ry:n hallituksen varapuheenjohtaja

MARJO MATIKAINEN-KALLSTRÖM
s. 1965, DI, eMBA
puheenjohtaja, Tekniikan Akateemiset TEK ry

Havu&Per Oy:n toimitusjohtaja ja hallituksen puheenjohtaja, Neo Industrial Oyj:n hallituksen jäsen, Karjalan Liitto ry:n valtuuston varapuheenjohtaja, Karjalan säätiön hallituksen jäsen, Karjalanlehden hallituksen jäsen, Tekniikan Akatemia TAFin hallituksen jäsen, Teknisten Tieteiden Akatemia TTY:n jäsen, WAU ry:n hallituksen jäsen, Kansainvälisen hiihtokoulun hallituksen puheenjohtaja, Hiihtourheilun kannatussäätiön hallituksen jäsen

ERKKI MOISANDER
s. 1953, ekonomi
pääjohtaja, LähiTapiola-ryhmä

Finanssialan Keskusliiton hallituksen varapuheenjohtaja, Osuustoiminnan neuvottelukunnan jäsen, Helsingin seudun kauppakamarin valtuuskunnan jäsen, Eurapcon hallituksen jäsen, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvan hallintoneuvoston varapuheenjohtaja

OLAVI NIEMINEN
s. 1952, optikko, hakanomi
hallituksen puheenjohtaja,
Piiloset by Finnsusp Oy

Ocuspecto Oy:n hallituksen varapuheenjohtaja, Vs-Ely-keskuksen neuvottelukunnan jäsen, Turun Oppisopimustoiminnan neuvottelukunnan puheenjohtaja

SUSA NIKULA
s. 1970, kasvatustieteiden maisteri
henkilöstöjohtaja, Suomen Osuuskauppojen Keskuskunta SOK

Kiipula Säätiön hallituksen jäsen, Jollas Säätiön hallituksen puheenjohtaja, Jollas Opisto Oy:n hallituksen puheenjohtaja

NIKLAS SONKIN
s. 1967, DI
COO ja Deputy CEO, Accountor Holding Oy

Varajäsenet

JOUKO LIIMATAINEN
s. 1954, KTM ja fil. yo
varatoimitusjohtaja, Scandic Hotels Oy

Scandic Hotels Oy:n hallituksen jäsen, Restel Hotellit Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Matkailu- ja ravintolapalvelut MaRa ry:n hallituksen varajäsen

SINIKKA NÄÄTSAARI
s. 1961, YTM
johtaja, SAK ry

Eläketurvakeskuksen hallituksen jäsen, Tapaturmavakuutuskeskuksen hallituksen jäsen

PENNA URRILA
s. 1976, valtiotieteiden maisteri
johtava ekonomisti, Elinkeinoelämän keskusliitto

Työttömyysvakuutusrahaston hallituksen jäsen, Tehokkaan Tuotannon Tutkimussäätiön asiamies, Tilastokeskuksen neuvottelukunnan jäsen, Touko Voutilaisen koulusäätiön hallituksen puheenjohtaja, Eteläsuomalaisten ylioppilaiden säätiön hallituksen puheenjohtaja

DANIELA YRJÖ-KOSKINEN
s. 1971, KTM
toimitusjohtaja, Novita Oy

Novita Oy:n hallituksen jäsen, Tekstiili ja Muotialat TMA ry:n hallituksen jäsen, Suomen Tekstiili & Muoti ry:n hallituksen jäsen, EK:n Yrittäjävaltuuskunnan jäsen, Perheyritysten liiton valtuuskunnan jäsen

Hallintoneuvosto

PUHEENJOHTAJA:

Klaus Saarikallio, s. 1955
hallituksen puheenjohtaja, Normek Oy

1. varapuheenjohtaja
Håkan Nystrand, s. 1955
puheenjohtaja, METO – Metsäalan Asiantuntijat ry

2. varapuheenjohtaja
Ilkka Brotherus, s. 1951
toimitusjohtaja, Sinituote Oy

JÄSENET:

Vesa Aallosvirta, s. 1961
järjestöpäällikkö, Teollisuusliitto ry

Antti Hakala, s. 1967
johtaja, Ammattiliitto Pro ry

Maria Hanho, s. 1982
toimitusjohtaja, Vaissi Oy

Johanna Heikkilä, s. 1962
henkilöstöjohtaja, Apetit Oyj

Maija Hjelt, s.1970
talousjohtaja, Veikkaus Oy

Sauli Huikuri, s. 1958
toimitusjohtaja, Joutsen Media Oy

Tero Jussila, s. 1958
talousjohtaja, Maintpartner Group Oy

Esko Jääskeläinen, s. 1956
toimitusjohtaja, Suur-Seudun Osuuskauppa

Pekka Kampman, s. 1962
rakennuttamisjohtaja, Y-säätiö

Olavi Kaukonen, s.1956
toimitusjohtaja, A-klinikkasäätiö

Jaakko Kiiski, s. 1956
toiminnanjohtaja, Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY ry

Kalle Kujanpää, s. 1969
talousjohtaja, Finn-Power Oy

Veli-Matti Kuntonen, s. 1965
puheenjohtaja, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

Heikki Kyntäjä, s. 1952
talousjohtaja, Atria Oyj

Ville Laine, s. 1970
toimitusjohtaja, Lojer Oy

Timo Lehtinen, s. 1964 eronnut 6.2.2017
talousjohtaja, YIT Oyj

Timo Lepistö, s. 1959 eronnut 19.4.2017
toimitusjohtaja, Nordic Morning Oyj

Mikko Leppälä, s. 1963

Pekka Metsi, s. 1961
toimitusjohtaja, Granlund Oy

Harri Miettinen, s. 1962
toimitusjohtaja, Kymen Seudun Osuuskauppa

Timo Mäki-Ullakko, s. 1963
toimitusjohtaja, Pirkanmaan Osuuskauppa

Heikki Nikku, s. 1956 eronnut 22.3.2017
president, CGI Nordic

Mikael Pentikäinen, s. 1964
toimitusjohtaja, Suomen Yrittäjät

Terhi Penttilä, s. 1972
toimitusjohtaja, Länsilinjat Oy

Heikki Pesu, s. 1967
toimitusjohtaja, Are Oy

Marko Piirainen, s. 1975
puheenjohtaja, Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Katariina Poskiparta, s. 1961
toimitusjohtaja, Ylioppilaiden terveydenhoitosäätiö

Kyösti Pöyry, s. 1952
toimitusjohtaja, Paperinkeräys Oy

Merja Rinne, s. 1963
järjestöpäällikkö, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Ansu Saarela, s. 1978
talousjohtaja, Bauhaus & Co Ky

Hannu Saarikangas, s.1952
johtaja, Insinööriliitto

Antti Sahi, s. 1956
toiminnanjohtaja, Maa- ja metsätaloustuottajain Keskusliitto MTK ry

Paula Salastie, s. 1978
konsernijohtaja, Teknos Group Oy

Kimmo Simberg, s. 1959
toimitusjohtaja, Etelä-Pohjanmaan Osuuskauppa

Jukka Tikka, s. 1953
hallituksen puheenjohtaja, Länsi-Savo Oy

Mika Varjonen, s. 1974
toiminnanjohtaja, Tradenomiliitto TRAL ry

Jouko Vehmas, s. 1956 eronnut 7.2.2017
kauppaneuvos, Kymen Seudun Osuuskauppa

Pentti Virtanen, s. 1964
toimitusjohtaja, FSP Finnish Steel Painting Oy

Tapio Volanen, s. 1961
toimitusjohtaja, CGI Suomi Oy

Olli Vormisto, s. 1967
toimitusjohtaja, Osuuskauppa Hämeenmaa

Janne Ylinen, s. 1975
toimitusjohtaja, Kokkolan Halpa-Halli Oy

Jaana Ylitalo, s. 1969
edunvalvontajohtaja, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry

Satu Yrjänen, s. 1967
toimitusjohtaja, Kantar TNS Oy
24.4.2017 asti: Markku Holm

Johtoryhmä

SATU HUBER
toimitusjohtaja
s. 1958, kauppatieteiden maisteri

YIT Oyj:n hallituksen jäsen, Ahlsell AB:n hallituksen ja tarkastusvaliokunnan jäsen, Työeläkevakuuttajat TELA ry:n hallituksen jäsen, Finanssiala ry:n hallituksen jäsen, Helsingin seudun kauppakamarin ja Keskuskauppakamarin valtuuskuntien jäsen, EVAn ja Etlan hallitusten jäsen, Suomen Kulttuurirahaston hallintoneuvoston jäsen, Trilateral Commissionin jäsen, Strategic Committee of Agence France Tresorin jäsen, Hanken Centre for Corporate Governance Advisory Boardin jäsen, Eläketurvakeskuksen hallituksen jäsen

MIKA AHONEN
johtaja, lakiasiat, viestintä ja vaikuttaminen, compliance
s. 1967, oikeustieteen kandidaatti

Eläketurvakeskuksen edustajiston jäsen

MATTI CARPÉN
johtaja, asiakkuudet ja kanavat, vakuutukset, ICT
s. 1960, diplomi-insinööri

Tieto Esy Oy:n hallituksen jäsen, Arek Oy:n hallituksen jäsen, LTC-Otso Oy:n hallituksen jäsen, Eläketurvakeskuksen edustajiston varajäsen

HANNA HIIDENPALO
johtaja, sijoitustoiminta
s. 1966, kauppatieteiden maisteri

Lindström Invest Oy:n hallituksen jäsen, Suomen Kulttuurirahaston hallituksen varapuheenjohtaja ja raha-asiain toimikunnan puheenjohtaja, Kirkon eläkerahaston johtokunnan jäsen, Suomen Lääketieteen Säätiön hallituksen jäsen, Aalto-korkeakoulusäätiön sijoituskomitean puheenjohtaja, Aalto yliopiston ylioppilaskunnan taloustoimikunnan jäsen, Diabetestutkimussäätiön varainsijoitusvaliokunnan jäsen

MIKKO KARPOJA
johtaja, aktuaaritoimi, vastuullinen vakuutusmatemaatikko
s. 1962, valtiotieteiden maisteri, SHV

ERJA KETKO
johtaja, riippumaton riskienvalvonta ja business control
s. 1967, kauppatieteiden maisteri, metsänhoitaja

Huoltovarmuuskeskuksen vakuutuspoolin jäsen

SARIANNE KIRVESMÄKI
johtaja, talous ja sijoitusriskien valvonta
s. 1966, luonnontieteiden kandidaatti, MBA

KEIJO KOUVONEN, 31.8. asti

HILKKA MALINEN
johtaja, henkilöstöpalvelut
s. 1963, kasvatustieteen maisteri

Finanssialan Keskusliiton Finanssityö ja osaaminen -toimikunnan puheenjohtaja ja työmarkkinatoimikunnan jäsen, Helsingin seudun kauppakamarin koulutus- ja työvoima-asiain valiokunnan jäsen, Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turvan hallintoneuvoston jäsen

JONNA RYHÄNEN, 1.9. alkaen
johtaja, arvopaperisijoitukset
s. 1975, valtiotieteiden maisteri

Suomen Aivosäätiön hallituksen jäsen, Sydänsäätiön hallituksen jäsen, Kansanvalistusseuran taloustyöryhmän asiantuntijajäsen

JOUNI SEPPÄNEN, 1.9. alkaen
johtaja, eläkkeet
s. 1969, yhteiskuntatieteiden maisteri

TIMO STENIUS, 1.9. alkaen
johtaja, listaamattomat sijoitukset
s. 1956, diplomi-insinööri

Sato Oyj:n hallituksen jäsen, KTI Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Tyvene Oy:n hallituksen puheenjohtaja, Amplus Holding Oy:n hallituksen varapuheenjohtaja, Probus Holding Oy:n hallituksen varapuheenjohtaja

Asiantuntijalääkärit

MAARIT GOCKEL, lääketieteellinen johtaja
LT, fysiatrian erikoislääkäri, kivunhoidon, kuntoutuksen ja vakuutuslääketieteen erityispätevyys

JYRKI VARJONEN, ylilääkäri
LL, psykiatrian erikoislääkäri, vakuutuslääketieteen erityispätevyys

LOTTA AUTIO, asiantuntijalääkäri
LL, työterveyshuollon erikoislääkäri

HANNELE HEILÄ, asiantuntijalääkäri
LT, psykiatrian erikoislääkäri, psykoterapian ja vakuutuslääketieteen erityispätevyys, psykoterapeutti (ylempi erityistaso)

TIMO HONKANEN, asiantuntijalääkäri
LL, sisätautien erikoislääkäri, vakuutuslääketieteen erityispätevyys

KIMMO KUOPPASALMI, asiantuntijalääkäri
LKT, psykiatrian erikoislääkäri, dosentti, liikuntalääketieteen erikoislääkäri, psykiatrian professorin pätevyys

KARI-PEKKA MARTIMO, asiantuntijalääkäri
LT, työterveyshuollon ja työlääketieteen erikoislääkäri

MIKKO NYKÄNEN, asiantuntijalääkäri
LL, työterveyshuollon erikoislääkäri, vakuutuslääketieteen erityispätevyys

RAUNI PIETILÄ, asiantuntijalääkäri
LL, työterveyshuollon erikoislääkäri, vakuutuslääketieteen erityispätevyys

TAPIO ROPPONEN, asiantuntijalääkäri
LL, YTM, vakuutuslääketieteen erityispätevyys

JUHANI RÄMÖ, asiantuntijalääkäri
LT, kirurgian dosentti, kirurgian ja thorax- ja verisuonikirurgian erikoislääkäri, vakuutuslääketieteen erityispätevyys

TUULA RÖNKKÖ-KUIVALAINEN, asiantuntijalääkäri
LL, psykiatrian erikoislääkäri, psykoterapeutti (vaativa erityistaso), psykoterapian kouluttajan ja psykoterapian erityispätevyys

HANNU VANHANEN, asiantuntijalääkäri
LT, sisätautien dosentti, vakuutuslääketieteen erityispätevyys

Elon vastuullisuusmittarit 2017

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.

	Seurattava aihe/mittari	sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
ELON OMA TOIMINTA			
Taloudelliset luvut	Vakavaraisuus	22	
	Verojalanjälki	12	201-1, osittain
	Kokonaistuotto/vuosi	mm. 13,14	
	Sijoitustuottojen kehitys: keskimääräinen 10 vuoden reaalituotto	13	
	Hoitokustannussuhde	27	
	Asiakashyvitykset	27	
HALLINTO JA VASTUULLISET TOIMINTAPERIAATTEET			
Compliance	Hallituksen rooli kestävän kehityksen raportoinnissa	11	102-32
	Kriittisten compliance-riskien käsittelyprosessi (kriittisten huolenaiheiden käsittelyprosessi)	44	102-33
	Kriittisten, toteutuneiden compliance-riskien kokonaismäärä sekä niiden käsittely	44	102-34
Anti-korruptio ja lahjonta	Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	45	205-1, osittain
	Lahjonnan ja korruption vastaisiin menettelytapoihin liittyvät koulutukset, korruption vastaista koulutusta saaneiden työntekijöiden kokonaismäärä ja prosenttiosuus	45	205-2, osittain
	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	45	205-3
Ihmisoikeudet	Ihmisoikeuksiin liittyvät koulutukset	Hallituksen toimintakertomus 11	412-2, osittain
Tietosuoja	Tietosuojaan ja yksityisyyteen liittyvät koulutukset	45	

	Seurattava aihe/mittari	sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
VASTUU HENKILÖSTÖSTÄ			
Henkilöstö	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	42	102-8, 405-1 b)
	Uuden palkatun henkilöstön määrä, työsuhteiden keskimääräinen pituus ja henkilöstön keski-ikä	40,42	401-1
Monimuotoisuus	Hallinnon monimuotoisuus	42	405-1 a)
	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	41	405-2
	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	38	406-1
Osaamisen kehittäminen	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	38	404-1
	Osaamisen kehittämiseen ja muutoksen tukeen liittyvät ohjelmat	38	404-2
	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	38	404-3
Työterveys ja -turvallisuus	Työntekijöiden edustus virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveys- ja turvallisuustoimikunnissa	41	403-1
	Sairauspoissaolot	42	403-2
VASTUULLINEN SIJOITTAMINEN			
Oma toiminta	Sijoituskohteiden verotus	12	
Normien seuranta	Normirikkomusten seulonta, % sijoituksista	17	FS11
Sijoituskohteiden vastuullisuus	Rahastomanagerien ilmastostrategiat - kuinka moni ulkopuolisista rahastomanagereista huomioi ilmastonmuutoksen sijoituksissaan	20	
	Osuus sijoituskohteista, joilla on positiivinen vaikutus ympäristöön ja yhteiskuntaan	21	FS7, FS8
	ESG-luokitusten laajuus	17	FS11
	Sijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 & 2)	20	305-1, 305-2, osittain
	Hiili-intensiteetti (CO_2e/milj.USD/EUR)	20	305-4, osittain
	Kiinteistösijoitusten energian ja vedenkulutus sekä CO_2 -päästöt	23,24	302-2, osittain
Aktiivinen omistajuus	Yhtiökokouksiin osallistuminen (%)	16	FS10
	ESG-vaikuttaminen yhtiöihin	17	FS10
	Äänestäminen sijoituskohteiden yhtiökokouksissa	16	

	Seurattava aihe/mittari	sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
Vastuu asiakkaista			
Vastuulliset tuotteet ja palvelut	Eläkepäätösten käsittelyajat	33	
	Käsittelyaika ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksissä	35	
	Kuntoutuksen vaikuttavuus, %-osuus työmarkkinoiden käytettävissä olevista henkilöistä kuntoutuksen päätyttyä	36	
	Puhelinpalvelun vastausaika	26,33	
	Vakuutushakemusten käsittelyaika	26	
	Verkkoasioinnin osuus	25,26	
	Eläkkeiden muutoksenhakulautakunnan käsittelemät hakemukset, jotka pysyneet muuttumattomina eli Elon ratkaisun mukaisina	33	
Asiakastyytyväisyys	Asiakastyytyväisyyskyselyt, mm. NPS	34,26	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