

e|

vuosi ja vastuu

2018

SISÄLLYS

ELON VUOSI 2018

Toimitusjohtajan katsaus	1
Elo on asiakkaan eläkeasialla	3
Kokonaiskuva Elon toiminnasta 2018	4
Elon vuosi lukuina	5
Elo ja yhteiskunta	6
Vastuullisuus kiteytyy strategiassamme	8
Mitä Elon vastuullisuudelta odotetaan?	9
Elon verojalanjälki	10

VASTUULLINEN SIOITTAMINEN

Vastuullinen sijoittaminen on vastuun kantamista tulevista eläkkeensaajista	12
Ilmastonmuutos	14
Hallituksen ja ylimmän johdon rooli	15
Vastuullisen sijoittamisen strategia	16
Avoimuus oman raportoinnin lähtökohtana ...	21
Riskienhallinta osana vastuullista sijoittamista	21
Mittarit ja tavoitteet	24
Kiinteistösijoittaminen	28

VASTUU ASIAKKAISTA

Vastuullisuus asiakassuhteissa	31
Rahoitusratkaisulla vauhtia yritysten kasvuun	34
Elon on merkittävä kiinteistönomistaja ja vuokranantaja	34
Hyvä työkyky auttaa pidentämään työuria	35
Huolehdimme nykyisistä ja tulevista eläkkeistä	39
Kuntoutus on tie takaisin työelämään	41

VASTUU HENKILÖSTÖSTÄ

Vastuu henkilöstöstä	43
Vastuu henkilöstöstä lukuina	48
Hallinto ja vastuulliset toimintaperiaatteet	49
Compliance on osa vastuullista kulttuuria	50
Tietosuojan ja -turvan merkitys kasvussa	52
Vastuullisuusmittarit	53
Yhteystiedot	56

Vastuullisuus sisältyy perustehtäväämme. Huolehdimme työntekijöiden ja yrittäjien lakisääteisestä työeläketurvasta.

Elo on asiakkaan eläkeasialla – osana yhteiskuntaa, osana maailmaa.

Elon vuosi ja vastuu 2018 / Tässä raportissa kerromme vuoden olennaisimmat tapahtumat sekä taloudelliset avainluvut. Lisäksi julkaisemme erillisinä raportteina hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen sekä selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.



**Toimintamme
keskeisin tavoite
on turvata
asiakkaidemme
eläketurva.**

Kannamme vastuuta asiakkaidemme tästä päivästä ja huomiseista

Vuosi 2018 oli Elon viides toimintavuosi LähiTapiola Eläkeyhtiön ja Eläke-Fennian fuusion jälkeen. Kuluneiden viiden vuoden aikana olemme tehneet määrätietoisesti työtä alan parhaan asiakaskokemuksen tarjoamiseksi.

Työ on tuottanut tulosta, sillä markkinaosuutemme on kasvanut vuosittain koko Elon toiminnan ajan.

Toimintamme keskeisin tavoite on turvata asiakkaidemme eläketurva. Tässä tehtävässä menestyäksemme tähtäämme strategiamme mukaisesti kasvuun, vakavaraisuuteen ja suorituskykyyn.

Vastuullisuus liittyy olennaisesti kaikkeen Elon toimintaan. Haluamme kehittää toimintatapojemme vastuullisuutta edelleen ottaen huomioon muuttuvan toimintaympäristömme haasteet, kuten ilmastonmuutoksen, väestön ikääntymisen, syntyvyyden alenemisen ja huoltosuhteen heikkenemisen. Käynnistimme vuoden 2018 lopulla uuden vastuullisuusohjelman rakentamisen.

Keskeinen osa vastuullista tehtäväämme on tukea asiakasyrityksiämme työkykyjohtamisessa, jonka tavoitteena on työurien pidentäminen, työelämän laadun parantaminen ja työkyvyttömyyden ennaltaehkäisy. Vuoden 2018 aikana jatkoimme Elon verkkopalvelun kehittämistä tukemaan entistä paremmin asiakasyritystemme työkykyjohtamista. Verkkopalvelusta asiakkaamme saavat yhdellä silmäyksellä kokonaiskäsityksen yrityksen työkykyjohtamisen nykytilasta. Palvelu ohjaa strategisempaan työkykyjohtamiseen ja ennaltaehkäisevään työhön, mikä auttaa alentamaan työkyvyttömyydestä koituvia kustannuksia.

Teimme myös tiivistä yhteistyötä Työterveyslaitoksen kanssa tarjotaksemme työpaikoille tutkittuun tietoon perustuvia työkykyjohtamisen työkaluja. Panostimme erityisesti Työuran uurtaja® eli TUURA-valmennuksiin, joilla tuetaan työkyvyn haasteita kohdanneita työntekijöitä oivaltamaan itse keinoja, joilla he voisivat kehittää osaamistaan ja hahmottamaan, miten omaa työnkuvaa voisi muokata työkyvyllään sopivaksi.

Selvitimme yhdessä Suomen Yrittäjien kanssa suomalaisten yrittäjien työhyvinvoinnin tilaa. Hyödynämme

hoitoon. Käyttöönotto sujui hyvin ja saimme asiakkaitamme ja tilitoimistoilta kiitosta asiakaspalvelumme suvuudesta myös tulorekisterin käyttöönoton kiireisimpinä aikoina.

Asiakaskokemuksen eteen tekemämme työ tuotti tulosta myös asiakashankinnassa. Vuoden 2018 siirtoliike oli maksutulolla mitattuna menestys ja ylivoimaisesti Elon historian paras. Siirrot kasvattivat Elon maksutuloa yli 36 miljoonalla eurolla. Tämän tuloksen saavuttamisessa keskeistä oli hyvä yhteistyö kumppaneidemme Fennian,

tyessään asiakkaamme saavat päätöksen eläkkeestään nopeasti, jolloin toimeentuloon ei tule katkosta. Eläkepäättökset tehtiin Elossa vuoden 2018 aikana keskimäärin noin 8 päivää eli 20 prosenttia muiden työeläkeyhtiöiden keskiarvoa nopeammin. Hyvän palvelukokemuksen kehittämiseksi laajensimme sähköisten eläkepalvelujen kattavuutta ja otimme käyttöön tekstiviestit eläkekäsittelyn etenemisestä kertomiseen.

Maailmantalouden ja sijoitusmarkkinoiden kehitystä leimasi vuoden 2018 aikana voimistuva epävarmuus.

Talouskasvu jatkui sekä Suomessa että globaalisti suhteellisen vahvana. Elon sijoitukset tuottivat vuonna 2018 -1,4 prosenttia. Sijoitusmarkkinoiden heilahtelusta ja haastavasta tilanteesta huolimatta sijoitusstrategioiden ja -toiminnan määrätietoinen ja pitkäjänteinen kehittäminen jatkui.

Voimme onnistua tulevaisuuden haasteissa vain osaavan ja motivoituneen henkilöstön voimin. Tavoittemme on huolehtia henkilöstön työhyvinvoinnista ja työkyvystä siten, että eri-ikäiset työntekijämme kokevat tekevänsä mielekästä työtä ja säilyttävät työmotivaationsa ja -kykynsä koko työuransa ajan. Vuoden 2018 aikana käynnistimme Elossa 2030 -ohjelman, jonka tarkoituksena on valmistella henkilöstöä työelämän muutoksiin ja tulevaisuuden työelämätaitoihin. Järjestimme henkilöstön ja työnantajan edustajille koulutusta myös yhdenvertaisuudesta ja sen edistämisestä työyhteisössä.

Kiitän lämpimästi kaikkia asiakkaitamme, yhteistyökumppaneitamme ja elolaisia hyvästä yhteistyöstä tulevaisuutemme rakentamisessa!

Satu Huber
Toimitusjohtaja

“ Kehitämme vastuullisuuttamme huomioiden haasteet, kuten esimerkiksi huoltosuhteen heikkenemisen ja ilmastonmuutoksen.

tutkimuksen tuloksia työkykyjohtamisen palveluiden kehittämisessä.

Panostimme vuoden 2018 aikana voimakkaasti sekä henkilökohtaiseen palveluun että digitalisaation mahdollisuuksien hyödyntämiseen asiakaskokemuksen kehittämisessä. Haluamme auttaa asiakkaitamme arjessa niin, että asiointi kanssamme hoituu vaivatta ja asiat saadaan kerralla kuntoon. Tästä tunnustuksena vakuutuspalveluidemme asiakaspalvelu saavutti ensimmäisen sijan Asiakkaan ääni -kilpailussa. Myös asiakkaiden suositteluhalukkuutta mittaavan NPS-mittauksen mukaan yhä suurempi osa asiakkaistamme on valmiita suosittelemaan Eloa.

Vuoden 2018 aikana valmistauduimme kansallisen tulorekisterin käyttöönottoon viestimällä aktiivisesti asiakkaillemme siitä, miten muutos vaikuttaa eläkevakuutuksen

LähiTapiolan ja Turvan kanssa. Onnistuimme samalla säilyttämään toimintamme kustannustehokkuuden tasolla, joka mahdollistaa kilpailukykyiset hyvitykset asiakkaillemme.

Haluamme olla tukena yrittäjien arjessa ja huolehtia siitä, että jokainen yrittäjä tuntee YEL-vakuutuksen merkityksen oman sosiaaliturvansa, kuten sairaus- ja äitiyspäivärahan sekä eläkkeen muodostumisessa. Kun yrittämisen ja työn teon muodot muuttuvat, tulee myös eläkejärjestelmän kehittyä. Selvitimme yhdessä Uusi työ ry:n kanssa itsensä työllistäjien tietotasoa ja näkemyksiä yrittäjän eläkevakuuttamisesta. Me Elossa pidämme tärkeänä sitä, että YEL-lainsäädäntö tukisi kaikkien yrittäjien eläketurvan karttumista oikeassa suhteessa tehtyyn työhön. Meille on tärkeää huolehtia siitä, että eläkkeelle siir-



Elo on asiakkaan eläkeasialla

Perustehtävänäimme on huolehtia asiakasyritystemme työntekijöiden ja yrittäjien lakisääteisestä työeläketurvasta.

Työeläke on tärkeä osa sosiaaliturvaa. Työnantajat vakuuttavat työntekijänsä TyEL-vakuutuksella ja yrittäjät YEL-vakuutuksella.

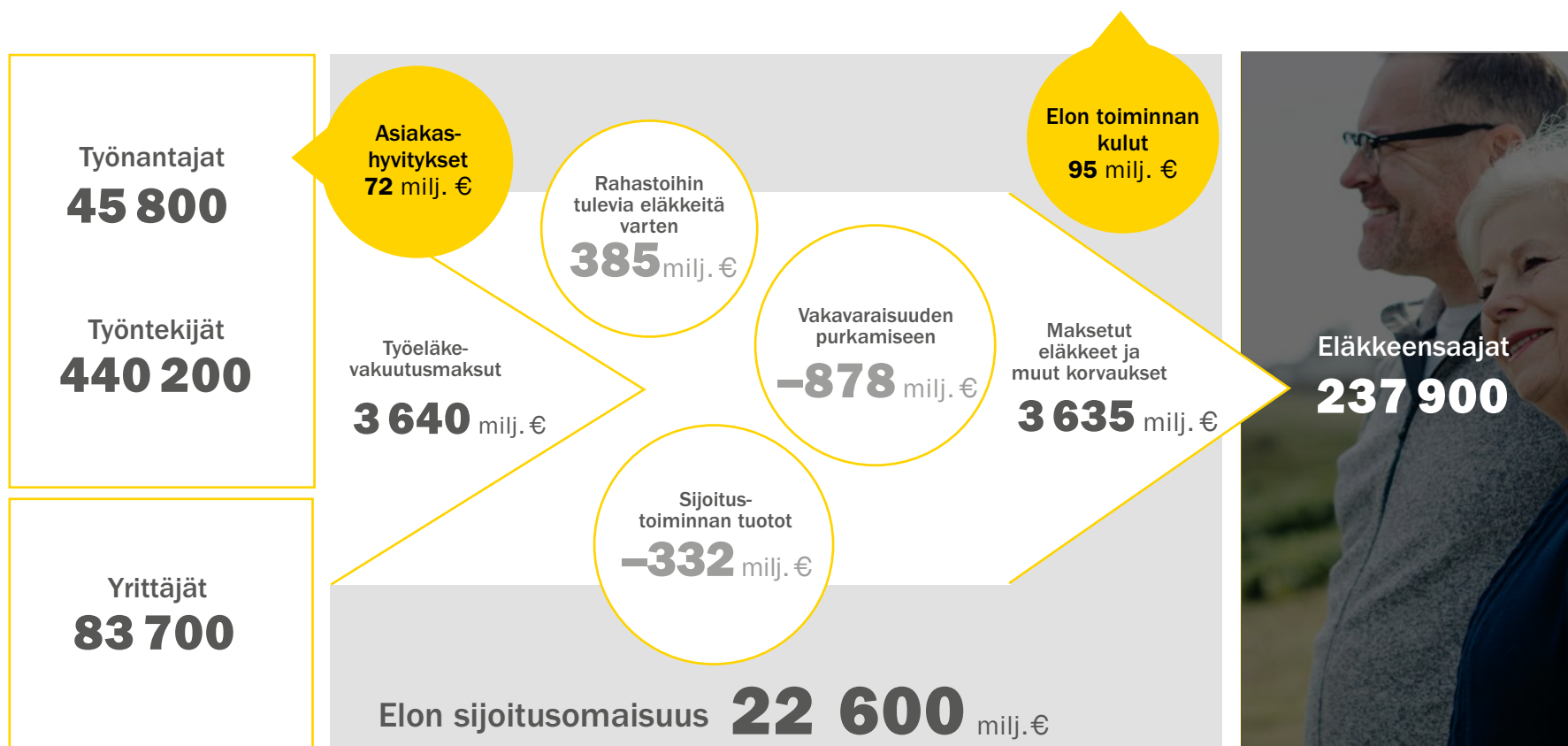
Vastaamme yli 520 000 työntekijän ja yrittäjän tulevista eläkkeistä. Varat, jotka keräämme asiakkailtamme eläkemaksuina, sijoitamme tuottavasti ja turvaavasti ja niillä maksetaan niin nykyiset kuin tulevat eläkkeet. Sijoitusvarallisuuden määrä on yli 22,5 miljardia euroa. Huolehdimme 237 900 nykyisen 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 työeläkevakuutus-kumppanina. Toimipaikkamme on Espoon Tapiolassa.

Elo on osana maailmaa, osana yhteiskuntaa.

Kokonaiskuva Elon toiminnasta 2018



Vakuutamme Elostä työeläkevakuutuksen ottaneiden asiakasyritysten työntekijät sekä yrittäjät.

Huolehdimme tulevien eläkkeiden maksusta sijoittamalla eläkevarat tuottavasti ja turvaavasti.

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

Elo 2018

Tiivistelmä tunnusluvuista

	31.12.2018	31.12.2017
Yhtiön koko		
Vakuutusmaksutulo, milj. e	3 639,8	3 510,8
Maksetut eläkkeet ja muut korvaukset, milj. e ¹⁾	3 634,6	3 444,2
Vastuuvelka, milj. e	20 431,7	20 134,5
Eläkevarat, milj. e ²⁾	23 017,9	23 443,9
TyEL-palkkasumma, milj. e	13 312,7	12 717,0
YEL-työtulosumma, milj. e	1 783,7	1 824,2
TyEL-vakuutuksia	45 800	45 100
TyEL-vakuutettuja	440 200	424 500
YEL-vakuutuksia	83 700	84 000
Eläkkeensaajia	237 900	227 200
Henkilöstö (keskimääräinen henkilötyöpanos)	466	462
Tulos		
Hoitokustannustulos, milj. e	31,8	23,3
Liikekulut % hoitokustannustulosta	74,9 %	80,9 %
Siirto asiakashyvityksiin, milj. e	71,9	72,1
Siirto asiakashyvityksiin (%) TyEL-palkkasummasta	0,54 %	0,57 %
Vakavaraisuuspääoma, milj. e	3 935,1	4 815,5
suhteessa vakavaraisuusrajaan	1,6	1,6
Eläkevarat, % vastuuvelasta	120,6 %	125,9 %
Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin, milj. e	-331,9	1 607,6
Sijoitustoiminnan nettotuotto sitoutuneelle pääomalle, %	-1,4 %	7,4 %

¹⁾ Tuloslaskelman maksetut korvaukset ilman korvaustoiminnan ja työkyvyn ylläpitotoiminnan hoitokuluja

²⁾ Vastuuvelka + vakavaraisuuspääoma


-1,4%

sijoitusten kokonaistuotto



22,6

sijoitusomaisuus, mrd.€



3 635

maksetut eläkkeet ja muut korvaukset, milj. €

Elo ja yhteiskunta

Työeläkeyhtiönä Elolla on keskeinen rooli yhteiskunnassa. Olemme luottamustehtävässä hoitaessamme lakisääteistä eläkevakuuttamista osana sosiaaliturvaa.

Elossa kannamme suurta vastuuta suomalaisessa yhteiskunnassa huolehtimalla eläkevarallisuudesta, vakuuttamalla työntekijöitä ja yrittäjiä sekä huolehtimalla eläkkeistä. Palvelumme tukevat asiakasyrityksiämme ja siten edistämme osaltamme Suomen talouskasvua, työllisyyttä ja työelämän hyvinvointia. Elon missiona on olla asiakkaan eläkeasialla.

Elossa on yhteiskunnallisesti merkittävää osaamista ja tietoa. Osaamista hyödynnetään ja kehitetään jatkuvasti

tiivissä vuorovaikutuksessa sidosryhmiemme kanssa. Keskeisiä sidosryhmiämme ovat asiakkaat, työmarkkinajärjestöt, yrittäjä- ja toimialajärjestöt, viranomaiset sekä työeläkealan yhteistyö- ja edunvalvontajärjestöt. Vuonna 2018 sidosryhmäyhteistyössä korostuneita teemoja olivat työeläkejärjestelmän kestävyys, yrittäjien eläkevakuuttaminen sekä eläkejärjestelmän yksinkertaistaminen yhdistämällä kunnallinen ja yksityinen eläkejärjestelmä.

Kehitämme yhdessä sidosryhmiemme kanssa.

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



Kuuntelemme asiakkaitamme jatkuvasti; toiminnan tukena ovat mm. yrittäjien, työnantajien, vakuutettujen sekä eläkeasiain neuvottelukunnat.

Elolaiset osallistuvat laajasti työeläkealan yhteistyöhön ja kehittämiseen

Olemme mukana vaikuttamassa erilaisissa alan työryhmissä sekä asiantuntijoina esimerkiksi lausuntojen antajina viranomaisille valmisteltavina olevista asioista. Keskeisiä ovat erityisesti Työeläkevakuuttajat Telan, Finanssialan (FA) ja Eläketurvakeskuksen (ETK) hallinnot ja ryhmät.

Työeläkealan työryhmät ovat osin pysyviä ja osin vaihtuvia. Niitä muodostetaan myös uusien, tärkeimmiksi todettujen ajankohtaisten asioiden, kuten yrittäjien eläkevakuuttamisen ja eläkejärjestelmän yhdistämisen ympä-

rille. FA:n yritys vastuujasto toimi ensimmäisen täyden vuoden vuonna 2018.

Elo kantaa vastuuta finanssialan muutoksesta ja on aktiivisesti mukana toimialan hyvinvoinnin, tuottavuuden ja kilpailukyvyyn varmistamisessa muun muassa Hyvinvoiva Finanssiala -hankkeen kautta. Elon henkilöstöjohtaja toimi alan työnantajat ja oppilaitokset yhdistävän verkoston

Finanssiakatemian puheenjohtajana.

Sidosryhmiämme ovat myös kumppanimme, koulut ja oppilaitokset sekä media. Osa työtämme on median palvelu ja selkeä viestintä. Vuonna 2018 Elo näkyi mediassa muun muassa yrittäjien ja työntekijöiden eläkevakuuttamisen ja työhyvinvoinnin asiantuntijana.

Yhteistyötä yhteiskunnan hyväksi

Osana yhteiskunnallista rooliamme teemme yhteistyötä yleishyödyllisten toimijoiden kanssa. Toimenpiteillä edistetään muun muassa suomalaista yrittäjyyttä, yritystoiminnan jatkuvuutta ja innovaatioiden käyttöä liiketoiminnan

edistämisessä sekä nuorten syrjäytymisen ehkäisyä ja kiinnittymistä työelämään.

Elokuussa 2018 olimme neljättä kertaa Taloudenpuolustuskurssin yhteistyökumppanina. Helsingin Sanomien ja Aalto EE:n järjestämän tapahtuman tavoitteena oli herätellä keskustelua ja jakaa näkemyksiä uudistuksista, joita tarvitaan Suomen tulevaisuuden rakentamiseksi.

Vuonna 2018 olimme mukana muun muassa Entrepreneur of the Year -kilpailussa sekä Nuori Yrittäjyys -ohjelmassa. Tarjosimme mahdollisuuden neljälle nuorelle osallistua Elon johtajien työn seurantaan Job shadow -tapahtumassa.

Lahjoitimme yleishyödyllisiin tarkoituksiin varattuja varoja yhteensä 20 500 euroa Maanpuolustuksen tuelle, Suomen Aivosäätiölle, Psykiatrian Tutkimussäätiölle, Rajamme Vartijain Säätiölle, Sotiemme Veteraaneille, HelsinkiMissiolle, Helsingin Diakonissalaitokselle ja SOS-lapsikyläsäätiölle. Elolaiset päättivät lahjoittaa osan henkilöstön joulumuistamiseen varatuista rahoista Pääkaupunkiseudun Omaishoitajat ry:lle.

Vastuullisuus kiteytyy strategiassamme

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 lähtökohhta.

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

Asiakkaan eläkeasialla

ELON VASTUULLISUUDEN PAINOPISTEET

Eläketurvasta huolehtiminen

Asiakassuhteiden vastuullinen hoito ja työelämän kehittäminen

Eläkevarojen vastuullinen hoito ja sijoittaminen

Henkilöstön työhyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen

Ympäristö- ja ilmastovaikutusten huomioiminen

Aktiivinen viestintä ja vaikuttaminen

Hyvä ja läpinäkyvä hallinto

Mitä Elon vastuullisuudelta odotetaan?

Teimme vuonna 2016 syksyllä olennaisuusarvion, jossa selvitettiin Elon sidosryhmien näkemyksiä vastuullisuuden osa-alueiden tärkeydestä liiketoiminnassamme. Arviomme mukaan olennaisuusarvion painopisteet eivät ole kahdessa vuodessa merkittävästi muuttuneet, joten keskitymme raportoinnissa arvion mukaisiin painotuksiin. Kaikkein tärkeimpinä vastuullisuuden osatekijöinä sidosryhmämme pitävät *taloudellista vastuuta ja vakavaraisuutta sekä vastuullista sijoittamista*. Tärkeinä pidetään myös *henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista, asiakassuhteiden vastuullista hoitamista sekä ympäristö- ja ilmastovaikutuksia*. Ympäristö- ja ilmastovaikutuksissa kerronta keskittyy sijoitustoimintaan.

Vuonna 2018 jatkoimme vastuullisuutemme kehittämistä ja käynnistimme Elon vastuullisuusohjelman valmistelun.

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 yritysvastuulinformaation keräämisessä sekä ovat omalta osaltaan luomassa vastuul-

lista 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. **(GRI 102-32)**

Vastuullisen sijoittamisen käytännön koordinoinnista vastaa vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä. Vastuullista sijoittamista ja raportointia kehittävät yhdessä vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmän jäsenet sekä muu sijoitusorganisaatio. Vastuullisen sijoittamisen periaatteiden ja käytäntöjen soveltamisesta vastaa kunkin omaisuusluokan johtaja, kukin salkunhoitaja ja analyytikko päivittäisessä työssään.

Raportoinnin periaatteet

Vastuullisuusraportoinnissa käytetään soveltuvin osin Global Reporting Initiative (GRI) -viitekehystä nyt toista kertaa. Elo tukee julkisesti TCFD:n (Task Force on Climate related Financial Disclosures) ilmastoraportointisuosituksia. Elon sijoitustoiminnan osalta vuoden 2018

vastuuraportti noudattelee TCFD:n raportointikehikkoa. Elo on jakanut vastuullisen sijoittamisen osionsa TCFD:n raportointisuositusten mukaisesti neljään pääteemaan: hallinto, strategia, riskienhallinta ja mittarit. Raportoinnissa huomioidaan myös Finanssialan sijoitustoiminnan ilmastoindikaattorit.

Käytämme yritys vastuun osa-alueiden kehittämisestä kertoessamme Elon omia ja GRI-standardin mukaisia indikaattoreita kuvaamaan vastuullisuuden kehittymistä olennaisimmiksi nousseilta alueilta. Mittarit on koottu yhteen taulukkoon.

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

Vastuullisuus sisältyy perustehtäväämme

Elon missiona on "Asiakkaan eläkeasialla". Visiomme on "Elo kasvaa ja kehittyy asiakkaiden suosittamana, 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 2018.



Elon verojalanjälki

Veronmaksu on keskeinen osa yrityksen yhteiskunnallista roolia ja yrityksen verojalanjälki kuvaa osaltaan sen toiminnan 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.

Elon verojalanjälki muodostuu oman toimintamme, vakuutus- ja sijoitustoimintamme sekä sijoituskohteitamme olevien yritysten veronmaksusta. Elo vaatii sijoituskohteiltaan paikallisen lainsäädännön sekä kansainvä-

nissa ja arvioinnissa selvittäämme huolellisesti veroseuraukset osana vastuullista veronmaksua. Tämä on tärkeää myös sijoitusten nettotuottojen ennakoimisessa. Työeläkevarat tulee sijoittaa tuottavasti ja turvaavasti.

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

Eläkevakuutusmaksut ovat vähennyskelpoisia työntekijäiden, palkansaajien ja yrittäjien tuloverotuksessa. Eläkeetuudet taas ovat saajalleen veronalaista tuloa, kun niitä

“ Suurimmalla osalla tuloista maksetaan nykyisten eläkeläisten työeläkkeitä ja loput rahastoidaan tulevia vuosikymmeniä varten.

listen verosopimusten noudattamista. Lisäksi korostamme omistajaohjauksessamme läpinäkyvyyttä ja avoimuutta sekä kannustamme yrityksiä raportoimaan veropolitiikkaan ja verojalanjäljestään. Sijoituskohteidemme analysoin-

aikanaan maksetaan. Keskeisin tehtävämme on eläkkeiden turvaaminen ja niiden maksaminen. Maksoimme vuonna 2018 veronalaisia eläkkeitä ja etuuksia yhteensä 3 255,7 miljoonaa euroa, joista tilitettiin yhteensä 648,4

miljoonaa euroa ennakonpidätyksiä eläkkeensaajien veroja varten.

Työeläkevakuutusyhtiöt ovat tuloverovelvollisia ja niiden verotettava elinkeinotoiminnan tulo lasketaan elinkeinoverolain mukaisesti. Elo saa tuloja asiakkaidensa maksamista työeläkevakuutusmaksuista ja sijoitustoiminnastaan. Suurimmalla osalla tuloista maksetaan nykyisten eläkeläisten työeläkkeitä ja loput rahastoidaan tulevia eläkkeitä varten. Varauksen tulevia eläkevastuita varten työeläkevakuutusyhtiö voi verolainsäädännön mukaan vähentää omassa verotuksessaan.

Sijoitustoiminnastamme maksetut verot koostuvat muun muassa sijoitustuottojen maksajan kotivaltion perimistä lähdeveroista. Maksamme ulkomaille lähdeveroja esimerkiksi saamistamme osingoista Suomen solmimien verosopimusten määräysten mukaisesti. Lisäksi sijoitustoimintamme veroja ovat suoraan omistettujen kiinteistöjemme kiinteistöverot sekä kiinteistösijoitusten omistajuuteen liittyvien kulujen ja sijoitustoiminnan liikekulujen vähennyskeltottomat välilliset verot.

Olemme merkittävä työllistäjä. Työnantajasuoritukset maksetuista palkoista ja palkkioista ovat osa Elon veroja-

lanjälkeä. Vuonna 2018 Elon henkilöstön palkoista pidettiin 10,1 miljoonaa euroa ennakonpidätyksiä.

Vakuutustoiminta on arvonlisäverotonta palvelua, eivätkä työeläkevakuutusyhtiöt näin ollen ole arvonlisäverovelvollisia. Tämä tarkoittaa, että liikekuluihin ja hankintoihimme sisältyvät arvonlisäverot eivät ole Elolle vähennyskelpoisia. Maksoimme vuonna 2018 arvonlisäveroa omista hankinnoistamme 6,2 miljoonaa euroa.

Muun liiketoiminnan verotus

Milj. €	Veron perusta	Maksetut verot
Henkilöstön palkat	32,8	10,1
Muut liikekulut	78,7	6,2
Maksetut eläkkeet	3 255,7	648,4

(GRI 201-1)

Sijoitustoiminnan verotus

Milj. €	Nettotuotto ennen veroja	Maksetut verot	Saadut palautukset	Nettotuotto verojen jälkeen	Verot yhteensä
Korkotuotot	132,1			132,1	
Osinkotuotot	461,8	-15,8	6,5	452,5	-9,3
Kiinteistöjen tuotot	60,1	-1,3		58,9	-1,3
Muut sijoitustuotot ja -kulut	-344,7	-2,1		-346,8	-2,1
Arvonmuutokset kirjanpidossa	99,8			99,8	
Arvostuserojen muutos	-728,3			-728,3	
Sijoitustuotot yhteensä	-319,2	-19,2	6,5	-331,9 ¹⁾	-12,7

¹⁾ Sijoitustoiminnan nettotuotto käyvin arvoin

Vastuullinen sijoittaminen

Vaikuttaminen oli vastuullisen sijoittamisen fokuksessa vuonna 2018. Olimme mukana useissa sijoittajien yhteenliittymien aloitteissa ilmastonmuutoksen torjumiseksi ja kävimme aktiivista vuoropuhelua sijoituskohteidemme ja muiden sidosryhmiemme kanssa. Uudistimme myös omistajaohjauksen periaatteemme.

Lähestymistapamme vastuulliseen sijoittamiseen

Perusajatuksemme on toimia eri sijoitusmarkkinoilla niin, että rahastoiduille eläkevaroille saavutetaan kaikissa markkinaolosuhteissa mahdollisimman hyvä ja riittävä tuotto halutulla riskitasolla. Pitkäaikaisena eläkesijoittajana uskomme, että vahva ja sijoitusprosessiin integroitu lähestymistapa sijoituskohteidemme

vastuullisuuteen on oleellisessa roolissa halutesamme saavuttaa hyviä sijoitustuottoja ja hallitesamme sijoituksiin liittyviä riskejä. Vaikutamme sijoituskohteisiimme yksin tai yhdessä muiden sijoittajien tai sidosryhmien kanssa. Omistajaohjaus on myös keskeinen osa sijoitustoimintamme vastuullisuutta.

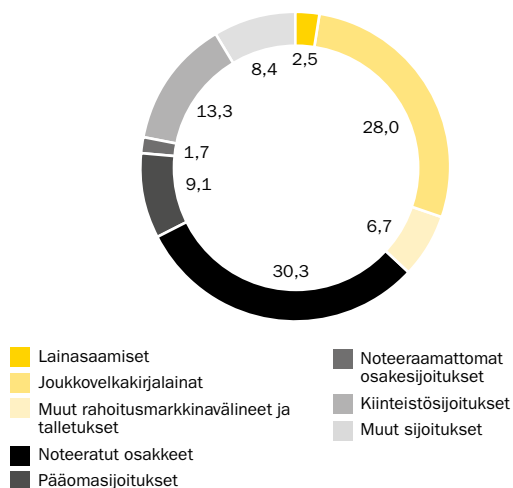
Vaikutamme sijoituskohteisiimme yksin ja yhdessä muiden sijoittajien kanssa.

Sijoituskohteiden vastuullisuutta arvioidaan ESG-tekijöiden kautta eli ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan näkökulmasta. Uskomme, että vain kestäväällä liiketoiminnalla yhtiöt voivat saavuttaa pitkällä aikavälillä kestäviä tuloksia.

Vastuullinen sijoittaminen on vastuun kantamista tulevista eläkkeensaajista

Elon sijoitustoiminnan tehtävänä on sijoittaa työeläkevarat tuottavasti ja turvaavasti. Työeläkevarat sijoitetaan yhtiön strategian ja toimintaperiaatteiden mukaisesti. Vastuu eläkevaroista ulottuu vuosikymmenten päähän. Vastuullisen sijoittamisen periaatteidemme taustalla on myös yhtiön yhteiskunnallinen tehtävä: vastuu vakuutusosastajille ja vakuutetuille. Sijoitustoiminta on pitkäjänteistä, itsestä ja riippumatonta.

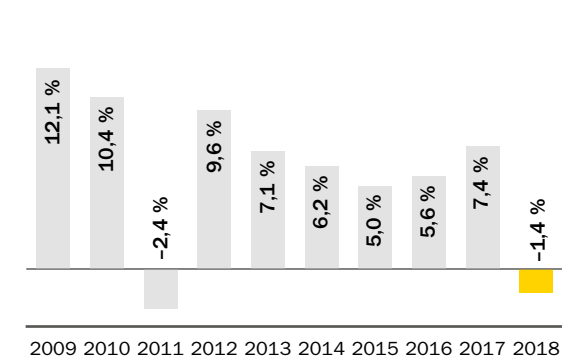
Sijoitusjakauma (%)



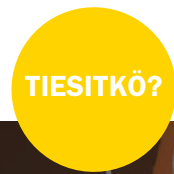
Vastuullinen sijoittaminen on kiinteä osa Elon sijoitustoimintaa mukaan lukien omat toimintatavat. Elon vastuullisen sijoittamisen periaatteet koskevat kaikkia omaisuuslajeja niiden omat erityistarpeet ja sijoitusmuoto huomioiden. Vastuullisuus näkyy sijoituskohteiden valinnassa ja seurannassa ja on jatkuvan kehittämisen kohde. Tämän lisäksi näkemyksemme mukaan vastuullisilla toimintatavoilla voidaan saavuttaa parempia sijoitustuottoja ja hallinnoida samalla sijoitukseen liittyviä riskejä.

Elon sijoitusten keskimääräinen nimellistuotto viideltä vuodelta oli 4,5 prosenttia ja 5,9 prosenttia kymmeneltä vuodelta. Reaalituotto viideltä vuodelta oli 3,9 prosenttia ja kymmeneltä vuodelta 4,6 prosenttia. Sijoitusvuodesta 2018 on kerrottu tarkemmin hallituksen toimintakertomuksessa.

Sijoitustuottojen pitkän aikavälin kehitys 2009–2018



Pro forma -luvut vuosilta 2009–2013 ovat Eläke-Fennian ja LähiTapiola Eläkeyhtiön yhteenlaskettuja lukuja.



NOUDATAMME YK:N VASTUULLISEN SIOJITTAMISEN PERIAATTEITA

Olemme allekirjoittaneet ja sitoutuneet YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin vuonna 2007 (PRI, Principles for Responsible Investment). Periaatteiden allekirjoittajana pyrimme noudattamaan ja edistämään ympäristöön, sosiaalisiin näkökulmiin ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyviä näkökohtia niin sijoitusanalyysissä ja -päätöksissä kuin omistajapolitiikassa. Raportoimme PRI:lle vuosittain vastuullisen sijoittamisen käytäntöjemme kehittymisestä ja julkaisemme PRI-raportit verkkosivuillamme.

Ilmastonmuutos

Ilmastonmuutos on yksi merkittävimmistä ihmiskunnan kohtaamista haasteista ja uhka kestäväille kehitykselle. Hallitsemattomana ilmastonmuutoksella on suuria vaikutuksia maailmantalouteen ja yhteiskuntaan.

Eläkesijoittajana Elon vastuut eläkkeiden maksamisesta ulottuvat vuosikymmenten päähän ja sijoitustoiminnassa täytyy näin huomioida ilmastonmuutos osana päivittäistä sijoitusten riskiarviointia. Uskomme, että on tärkeää toimia proaktiivisesti ilmastonmuutoksen suhteen, arvioiden aktiivisesti ilmastonmuutoksen riskejä ja myös aktiivisesti etsiä ja hyödyntää kestäväen kehityksen ratkaisuja.

Tavoitteenamme on varmistaa, että sijoitustemme tuotot ovat kestäväällä pohjalla huomioiden myös ilmastonmuu-

toksen mukanaan tuomat haasteet rahoitusmarkkinoille ja sijoituskohteillemme. Lyhyellä aikavälillä käynnissä oleva siirtyminen vähähiiliseen yhteiskuntaan tarjoaa sijoitusmahdollisuuksia. Samanaikaisesti yhtiöt, jotka ovat jäämässä vähähiiliseen yhteiskuntaan siirtymisessä taka-alalle muuttuvat vähemmän houkutteleviksi sijoituskohteiksi.

Ilmastonmuutoksen systeemiriskiä ei pysty hajauttamaan

Ilmatoriskillä tarkoitetaan ilmastonmuutoksen vaikutuksista aiheutuvia riskejä yritysten liiketoiminnalle sekä yhteiskunnalle laajemmin. Sijoittajan kannalta nämä riskit voidaan jakaa ainakin kolmeen osaan, joita ovat ilmastonmuutoksen fyysiset vaikutukset, transitoririski eli siirty-

minen vähähiiliseen yhteiskuntaan sekä rahoitusmarkkinoiden systeemiriski.

Financial Stability Board (FSB) on määritellyt ilmastonmuutoksen rahoitusmarkkinoita koskevaksi systeemiriskiksi, joka on uhkana koko rahoitusmarkkinoiden kestävyydelle. Ilmastonmuutoksen hidastaminen on osa YK:n kestäväen kehityksen tavoitteita.

Systeemiriskiä sijoittaja ei voi hajauttaa salkustaan pois, vaan ainoa tapa pienentää sitä on pyrkiä vaikuttamaan sijoituskohteisiin sekä valtioihin ja poliittisiin päätäjiin ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Vaikuttamisen lisäksi tavoitteenamme on huomioida ilmatoriskit monipuolisesti ja hyödyntää ilmastonmuutoksen tarjoamia sijoitusmahdollisuuksia.

Ilmastonmuutoksen aiheuttamat epäsuorat ja suorat vaikutukset Eloon

	Välillisesti Eloon sijoituskohteiden ja palveluntarjoajien kautta vaikuttavat riskit		Suoraan Eloon vaikuttava riski
	Fyysiset riskit	Transitoririski (siirtyminen vähähiiliseen yhteiskuntaan)	Rahoitusmarkkinoiden systeemiriski
Ilmenemismuodot	Luonnonkatastrofit	Politiittinen Lainsäädäntö Teknologia	
Hallintakeinot	Hajauttaminen	Hajauttaminen	Vaikuttaminen
Merkitys vaihtoehtoisissa ilmastonlämpenemisen skenaarioissa	4-6 asteen skenaario	> 2 asteen skenaario	Kaikki skenaariot, merkitys kasvaa korkeammassa ilmastonlämpenemisen skenaarioissa



YK:n kestävän kehityksen tavoitteet toimivat Elon vastuullisen sijoittamisen viitekehyksenä positiivisten vaikutusten mittaamisessa.

Elon ilmastostrategian päätavoitteet

- Pitkän aikavälin tavoitteemme on, että **vuoteen 2025 mennessä merkittävä osa sijoituskohteistamme tukee YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden toteutumista**. Tavoite koskee suoria osake- ja yritysainasijoituksia sekä kaikkia infra- ja reaalijoituksia.
- Jatkuvana tavoitteena pyrimme varmistamaan, **ettei sijoituksiimme liity liiallista ilmatoriskä**. Laskemme ja raportoimme vuosittain sijoitustemme hiilijalanjäljen ja käytämme tuloksia osana hiiliriskin arviointia.
- Elo liittyi **kiinteistöalan energiategohkuussopimuksiin**. Säästötavoite vuosille 2017–2025 on vähintään 7,5 prosenttia kiinteistöjen vuosittaisesta energiankulutuksesta.

Keskeisenä tavoitteena positiivisten vaikutusten lisääminen

Riskien lisäksi ilmastonmuutos luo yrityksille uusia liiketoimintamahdollisuuksia. Kannustamme yrityksiä luomaan ratkaisuja kestäväan kehitykseen joko ilmastonmuutoksen vaikutusten pienentämiseen tai sen vaikutuksiin sopeutumiseen. Kestävän kehityksen ratkaisuja tarvitaan maailman suurimpien sosiaalisten ja ympäristöön liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi.

Ilmastostrategiamme pyrkii huomioimaan ilmatoriskit monipuolisesti sekä hyödyntämään ilmastonmuutoksen tarjoamia sijoitusmahdollisuuksia. Strategian keskeisenä tavoitteena on, että pyrimme lisäämään sijoituksia kestävan kehityksen ratkaisuihin. Taloudellisen

tuloksen lisäksi tavoitteenamme on mitata positiivista vaikutusta yhteiskuntaan tai ympäristöön. Pyrimme arvioimaan sijoitustemme positiivisia vaikutuksia ja tavoitteenamme on kasvattaa näiden sijoitusten osuutta salkuissa systemaattisesti.

Hallituksen ja ylimmän johdon rooli

Elossa vastuullista sijoittamista ohjaavat hallituksen hyväksymät Elon strategia ja sijoitussuunnitelma sekä vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen periaatteet. Periaatteissa kerrotaan tarkemmin tavoittemme toimia. Vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen periaatteet ovat luettavissa [Elon verkkosivuilta](#). Periaatteiden laatimisesta ja päivittämisestä vastaa sijoitusjohtoryhmä, jonka puheenjohtajana toimii Elon toimitusjohtaja.

Elon vastuullisen sijoittamisen periaatteet koskevat kaikkia omaisuuslajeja niiden omat erityispiirteet ja sijoitusmuoto huomioiden. Elossa vastuullinen sijoittaminen on integroitu sijoitusprosesseihin.

Elon tavoitteena on tukea ja kannustaa yhtiöitä menestymään ja kasvattamaan omistaja-arvoa pitkällä aikavälillä. Omistajaohjaus on keskeinen osa sijoitustoimintamme vastuullisuutta. Elon omistajaohjauksen periaatteet linjaavat Elon toimintaa merkittävänä ja aktiivisena osakkeenomistajana ja niissä on huomioitu voimassa oleva hallinnointikoodi.

Elon tavoitteena on lisäksi varmistaa, että sijoitustuotot ovat kestäväällä pohjalla huomioiden myös ilmastonmuutoksen mukanaan tuomat haasteet rahoitusmarkkinoille ja sijoituskohteille. Tämän vuoksi vuonna 2017 laadittiin vastuullista sijoittamista täydentävä ja hallituksen hyväksymä ilmastostrategia, jossa kerromme Elon päävoitteet ilmastonmuutoksen huomioimiseksi sijoitus-toiminnassamme. Ilmastostrategia on luettavissa Elon verkkosivuilta.

Hallitusta päivitetään ajankohtaisista vastuullisen sijoittamiseen liittyvistä asioista säännöllisesti vuoden aikana. Lisäksi hallitus hyväksyy Elon vuosi- ja vastuuraportin sekä hallituksen toimintakertomuksen ei-taloudellisen tiedon liitteen osana yhtiön muuta taloudellista raportointia. Hallituksen kanssa käydään aktiivista vuoropuhelua vastuullisen sijoittamisen kehittämistä.

Ohjausryhmät kehittävät ja koordinoivat vastuullista sijoittamista

Sijoitustoiminnan johtoryhmän tukena toimii vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen ohjausryhmät. Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä vie vastuullisen sijoittamisen periaatteita käytäntöön ja huolehtii siitä, että tieto ja parhaat käytännöt välittyvät omaisuusluokkien välillä. Sen tehtävänä on lisäksi vastuullisen sijoittamisen kehittäminen ja koordinointi. Ohjausryhmä vastaa myös vastuulliseen sijoittamiseen liittyvän informaation jakamisesta omaisuusluokkien välillä ja yhtenäisten toimintatapojen varmistamisesta.

Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmässä on edustaja jokaisesta omaisuusluokasta. Ohjausryhmä seuraa myös säännöllisesti vastuullisen sijoittamisen ja ilmastostrate-

giassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Vastuullisen sijoittamisen periaatteiden ja käytäntöjen soveltamisesta vastaa jokainen sijoitusorganisaation työntekijä päivittäisessä työssään. Vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä kokoontui 8 kertaa vuonna 2018.

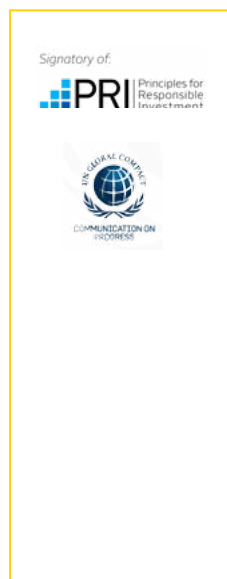
Omistajaohjauksen ohjausryhmä antaa tarvittaessa linjauksia omistajaohjaukseen liittyvissä asioissa perustuen Elon omistajaohjauspolitiikkaan. Omistajaohjausryhmän jäseninä ovat Elon toimitusjohtaja sekä sijoitusjohtoryhmän ja -toiminnan johtohenkilöitä. Ryhmä kokoontui vuoden 2018 aikana 4 kertaa.

Vastuullisen sijoittamisen strategia

Elon vastuullisen sijoittamisen strategia koostuu seuraavista osa-alueista:

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

Elon vastuullisen sijoittamisen hallintomalli



Elon strategia
Sijoitussuunnitelma
Vastuullisen sijoittamisen ja omistajaohjauksen periaatteet sekä ilmastostrategia
Vastuullisen sijoittamisen kehittäminen, informaation jakaminen omaisuusluokkien välillä ja yhteisten toimintatapojen varmistaminen
Vastuullisuuden eri ulottuvuuksien huomioiminen sijoitustoiminnassa sekä sijoitusstrategioiden kehittäminen

Omien toimintatapojen vastuullisuus

Elon näkemyksen mukaan vastuullisilla toimintatavoilla voidaan saavuttaa parempia sijoitustuottoja ja hallinnoida sijoituksiin liittyviä riskejä. Noudatamme huolellisesti sovit-
tuja sijoitusprosesseja ja -periaatteita.

Sijoituskohteet analysoidaan syvällisesti sekä taloudel-
lisesta että vastuullisuuden näkökulmasta ja sijoituspää-
tökset ovat harkittuja. Riskienhallinnan ja riskienvalvonnan
jatkuvaan kehittämiseen panostetaan. Myös sisäinen
valvonta, mukaan lukien ulkoisten ja sisäisten säännösten
noudattamisen valvonta (compliance), on tärkeä osa

**“ Vastuullisella sijoittamisella tavoitellaan sijoitusten parempaa
riski-tuotto-suhdetta kahden näkökulman yhdistämisellä – riskien
pienentämisellä ja mahdollisuuksien hyödyntämisellä.**

Elon omaa vastuullisuutta. Elo on myös avoin sen oman
toiminnan läpinäkyvyyden ja raportoinnin suhteen. Omassa
raportoinnissaan Elo noudattaa sille työeläkeyhtiönä
asetettuja säännöksiä sekä omia avoimuusperiaatteita.

Vastuullinen sijoittaminen käytännössä

Elon vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä koordinoi
ja kehittää vastuullista sijoittamista, joka käytännössä
koostuu sijoitustoiminnasta ja salkunhoidosta, vaikuttami-
sesta, vuoropuhelusta ja raportoinnista.

Sijoitustoiminta ja salkunhoito

Elon vastuullisen sijoittamisen taustalla on näkemys, että
vain kestävällä liiketoiminnalla voidaan luoda pitkällä aika-
välillä kestävää tulosta. Olemme sisällyttäneet vastuul-
lisen sijoittamisen osaksi sijoitusprosessia perinteisten
sijoitusanalyysin mittareiden rinnalle. Arvioimme sijoitus-
kohteiden vastuullisuutta niin sanottujen ESG-tekijöiden
eli ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallin-
totavan kautta. Perusteellisella ja laajalla ESG-tekijöiden
integroimisella pyritään riski-tuotto-suhteen parantamiseen
erityisesti pitkällä aikavälillä. Jokainen sijoituskohteiden

analysointiin, valintaan ja päätöksentekoon sekä seurannan
osallistuva henkilö huomioi vastuullisuusnäkökulmat
sijoituspäätöksissä.

Sijoituskohteiden vastuullisuusarviointi pohjautuu yhti-
öiden ja palveluntarjoajien julkaisemiin yritysvaluuttie-
toihin, yritysjohtajan tapaamisiin sekä kansainvälisen palve-
luntarjoajan ESG-tietokantaan ja laajaan ESG-analyysiin.
Nämä toimivat tukena omalle analyysille. Vastuullisuuden
huomioiminen sijoituspäätöksissä ja -kohteissa vaihtelee
hieman eri omaisuuslajien ja sijoitusmuodon mukaan.

Pyrimme tunnistamaan kullekin sijoituskohteelle olen-
naiset ESG-tekijät ja arvioimaan sijoituskohteen kykyä
hallita ja pienentää ESG-riskejään sekä mahdollisuuksia
hyödyntää kestävä kehityksen teemoja liiketoiminnas-
saan.

Global Compact -yritysvastuunormin noudattaminen lähtökohta vastuullisuuden määrittelylle

Sijoituskohteiden vastuullisuuden määrittelyssä lähtö-
kohtana käytetään kansainvälisiä normeja kullekin omai-
suuslajille soveltuvin osin, kuten YK:n Global Compact
-yritysvastuunormia. Global Compact sisältää
10 ympäristöä, korruptiota, ihmisoikeuksia
ja työvoimaa koskevaa periaatetta. Tämän
perustan päälle rakentuu Elon oma analyysitoi-
minta osana sijoitusprosessia.

Elossa on käytössä normirikkomusten seurannan
taprosessi, jonka tietolähteenä käytetään ulko-
puolista kansainvälistä palveluntarjoajaa. Mikäli
yritys ei täytä Elon vastuullisuusperiaatteita,
Elon tavoitteena on saada yhtiö korjaamaan
puutteet toiminnassaan. Elo voi luopua sijoituksesta
vastuullisuudessa havaittujen puutteiden vuoksi, mikäli
yritys ei esitä ja tee uskottavia toimenpiteitä puutteiden
korjaamiseksi.

Poissuljemme suorista osake- ja yritysainasijoituksis-
tamme kiistanalaisia aseita valmistavat ja tupakkatoimi-
alan yhtiöt.*)

Valtiolainasijoituksissa vastuullisuuden arviointimalli
perustuu Transparency Internationalin maailmanlaajuiseen
Corruption Perceptions -indeksiin (CPI), missä sijoituksia
huonoimpaan neljännekseen vältetään.

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

Vaikuttamisen merkitys kasvaa

Vaikuttamisen merkitys vastuullisen ja aktiivisen omistajan työkaluna on kasvussa ja siihen panostamme jatkuvasti enemmän. Vaikuttaminen on lisäksi ainoa tapa vaikuttaa ilmastonmuutoksesta aiheutuvan systeemiriskin pienentämiseen. Kannustamme yrityksiä vastuullisuusasioiden parempaan huomioimiseen liiketoiminnassa ja raportoinnissa sekä oleellisten vastuullisuusnäkökohtien huomioimiseen myös johdon palkitsemisessa.

Pyrimme vaikuttamaan sijoituskohteisiimme joko yksin tai yhteistyössä muiden sijoittajien ja sidosryhmien kanssa. Tämän lisäksi käymme säännöllistä vuoropuhelua sijoituskohteiden kanssa. Suosimme vaikuttamisprojekteja, joissa on mukana merkittävä määrä muita sijoittajia, sillä vaikuttaminen sijoituskohteisiin on näin tehokkaampaa.

Vastuullinen sijoittaminen on integroitu Elossa kaikkiin omaisuusluokkiin

Omaisuusluokka	Vastuullisuustekijöiden analyysi ja ESG-arvosana (sijoituskohte ja/tai palveluntarjoaja)	Global compact -periaatteiden seuraaminen ja vaikuttaminen	Positiivinen vaikutus ympäristöön ja yhteiskuntaan	Kiistanalaisten aseiden ja tupakan poissulkeminen	Hiihijalanjäljen raportointi
Suorat osake- ja yrityslainasijoitukset	X	X	X	X	X
Valtiolainat ¹	X				
Korko- ja osakerahastot	X			X	X
Hedge-rahastot	X				
Pääomarahastot	X				
Kiinteistösijoitukset	X				X
Infrastruktuuri- ja reaalisijoitukset	X		X		

¹ Transparency Internationalin Corruption Perceptions -indeksin seuraaminen (CPI)

Vaikuttamisella pienennetään ilmastonmuutoksen aiheuttamaa systeemiriskiä

Tavoitteenamme on vaikuttaa yhtiöihin, jotta ne raportoivat ilmastovaikutuksistaan ja pienentävät ilmastoriskejään. Julkiset sitoumukset ja julkilausumat ovat yksi näkyvä keino, jolla herätämme huomion tärkeisiin asioihin. Olemme mukana monessa aloitteessa, joissa globaalisti yhdessä muiden sijoittajien kanssa kannustamme yhtiötä huomioimaan ilmastonmuutoksen liiketoiminnassaan ja kehittämään ratkaisuja ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi.

Tavoitteellisella yhteistyöllä voidaan merkittävästi lisätä vaikuttamisen painoarvoa ja käytännön onnistumisen mahdollisuuksia. Lisäksi globaalit aloitteet antavat kaikupohjaa ja vaikuttavuutta.

CASE

SHELL – HIIHJALANJÄLKI-TAVOITTEIDEN SITOMINEN YRITYKSEN JOHDON PALKITSEMISEEN:

Vuonna 2017 Shell julkisti hiihijalanjälkitavoitteensa ja sen saavuttamisen aikataulun. Globaali sijoittajayhteisö piti toimenpiteitä riittämättömänä ja äänesti Shellin yhtiökokouksessa johdon tulospalkkiorakennetta vastaan, joka kannusti yhtiötä pidättäytymään vanhassa liiketoimintamallissa ja oli ristiriidassa Pariisin ilmastopimuksen kanssa.

Toukokuussa 2018 julkaistiin Elon yhdessä 60 institutionaalisen sijoittajan kanssa allekirjoittama avoin kirje, jossa kannustettiin öljy- ja kaasuyhtiötä kehittämään ratkaisuja, jotka ovat linjassa Pariisin ilmastopimuksen kahden asteen tavoitteen kanssa.

Joulukuussa 2018 Shell ja Climate Action 100+ julkistivat yhteistiedotteen, jossa Shell julkisti muun muassa uuden tarkennetun lyhyen aikavälin hiihijalanjälkitavoitteen sekä sen, että johdon palkitseminen tullaan sitomaan hiihijalanjälkitavoitteiden saavuttamiseen.

Elo on mukana seuraavissa ulkoisissa sitoumuksissa ja yhteistyöhankkeissa:

(Elon sitoutumisvuosi suluissa)

 <p>Signatory of PRI Principles for Responsible Investment</p>	PRI, YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (2008)
 <p>Signatory of PRI Montreal PLEDGE Principles for Responsible Investment</p>	PRI Montréal Pledge, sijoitusten hiilijalanjäljen julkistaminen (2015)
 <p>CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION</p>	CDP (2015), ilmastonmuutos, vesi- ja metsäohjelmat sekä Investor Action Request -aloite (2018)
 <p>IIGCC Institutional Investors Group on Climate Change</p>	IIGCC, Institutional Investors Group on Climate Change (2017)
 <p>TCFD Task Force on Climate-Related Financial Disclosures</p>	TCFD, Task Force of Climate Related Financial Disclosures (2017)
 <p>Climate Action 100+ Global Investors Driving Business Transition</p>	Climate Action 100+ (2017)
 <p>THE INVESTOR AGENDA ACCELERATING ACTION FOR A LOW-CARBON WORLD</p>	Investor Agenda (2018)

Toimenpiteet vuonna 2018:

- 8/2018: Elo allekirjoitti CDP:n Investor Action Request -aloitteen. Aloitteen avulla sijoittajien näkyvyys salkkuyhtiöiden tapaan hallita hiilipäästöjään ja energiatehokkuuttaan paranee.
- 5/2018: Elo allekirjoitti yhteiskirjeen öljy- ja kaasusektorille ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi. Kirje julkaistiin muun muassa Financial Timesissa.
- 6/2018: Elo allekirjoitti yhteiskirjeen G7 -valtioille, "2018 Global Investor Statement to Governments on Climate Change".
- 12/2018: Elo allekirjoitti yhteiskirjeen sähköntuottajille ilmastonmuutoksen hillitsemiseksi, julkaistiin Financial Timesissa.
- 5/2018: Elo otti yhteistyössä muiden sijoittajien ja IIGCC:n kanssa Shellin yhtiökokouksessa kantaa aiempaa tarkempien tavoitteiden asettamiseksi ilmastotyölle.
- 12/18: Shell tiedotti uuden julkisen lyhyen aikavälin hiilijalanjälkitavoitteen sekä sen, että palkitseminen sidotaan tavoitteiden saavuttamiseen.
- Elo osallistui Investor Agendaan, joka on kehitetty globaalille sijoitusyhteisölle nopeuttamaan ja laajentamaan toimia, jotka ovat kriittisiä ilmastonmuutoksen torjumisessa.
- Elo teki lupauksen linjauksesta kivihiilen osalta.

TIESITKÖ?

ELO ESIMERKKINÄ

*Suomen ilmastohuippukokouksen yhteydessä kesällä 2018 julkaistiin ilmastoluokituksia tekevän järjestön Asset Owner Disclosure Projectin (AODP) **Winning Climate Strategies -raportti**, jossa Elo oli yhtenä 22:sta maailmanlaajuisesti parhaasta esimerkksijoittajasta. Raportin kautta jaetaan parhaita käytäntöjä ilmatoriskien huomioimiseen sijoittamisessa. Raportti perustui 2017 julkaistuun ilmastoraporttiin, jossa Elo sijoittui globaalissa vertailussa kolmen prosentin parhaimmiston joukkoon saaden parhaan AAA-luokituksen ilmastonmuutoksen huomioimisesta sijoitustoiminnassaan.*

Omistajaohjaus keskeinen vaikuttamiskeino

Vastuullinen sijoittaminen näkyy myös Elon omistajaohjauksen periaatteissa, jotka linjaavat Elon toimintaa merkittävänä ja aktiivisena osakkeenomistajana. Omistajaohjauksen periaatteet kuvaavat asioita, joita pidämme tärkeinä omistamissamme yhtiöissä sekä uusien sijoituskohteiden valinnassa. Pitkäaikaisena omistajana Elo haluaa edistää sijoituskohteinaan olevien yhtiöiden vastuullista toimintaa ja valvoa hyvän hallintotavan noudattamista.

Omistajaohjauksen periaatteet kertovat odotuksistamme omistajana

Elo uudisti omistajaohjauksen periaatteet vuoden 2018 aikana ja ne julkistetaan vuoden 2019 ensimmäisellä puoliskolla Elon verkkosivuilla. Elon omistajaohjauksen tärkeitä piirteitä ovat läpinäkyvyys, vastuullisuus, luotettavuus ja osakkeenomistajien tasavertainen kohtelu. Omistajaohjausta käytetään erityisesti suorissa listatuissa osake-



Pitkäaikaisena omistajana haluamme edistää sijoituskohteidemme vastuullista toimintaa ja valvoa hyvän hallintotavan noudattamista.

sijoituksissa. Omistajaohjauksen periaatteet koskevat osakeomistuksia Suomessa ja ulkomailla. Keskitämme omistajaohjaukseen liittyvät toimet suomalaisiin yhtiöihin ja sellaisiin ulkomaalaisiin yhtiöihin, joissa Elo on merkittävä omistaja tai joissa vaikuttaminen muusta syystä on tarkoituksenmukaista.

Elo toteuttaa omistajavaltaansa pääosin kolmella tavalla: osallistumalla omistamiensa yhtiöiden yhtiöko-

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

Yhtiökokouksiin osallistuminen ja hallituksen valinta keskeiset omistajaohjauksen keinot

Äänestämme tarpeen tullen yhtiökokouksissa hallituksen ehdotuksesta poiketen tärkeiksi katsomissamme esityslistan kohdissa, jos näkemyksemme eroaa hallituksen ehdotuksesta. Mikäli yhtiökokouksessa hallituksen esitys suomalaisissa yhtiöissä poikkeaa Elon periaatteista, Elo kommunikoi tämän etukäteen yhtiölle ja pyrkii keskustelemaan asiasta yhtiön kanssa.

Elo osallistuu Suomessa pääsääntöisesti kaikkien omistamiensa yhtiöiden yhtiökokouksiin. Suomen ulkopuolella Elo osallistuu yhtiökokouksiin yhtiöissä, joissa sen omistus on merkittävä tai sen osallistuminen on muusta syystä tarkoituksenmukaista. Osallistumisessa yhtiökokouksiin

voidaan hyödyntää valtakirjaneuvonantajan palveluita.

Yksi tärkeimmistä omistajaohjauksen keinoista on vaikuttaa omistamiinsa yhtiöihin hallituksen valinnan kautta. Elon lähtökohtana on pyrkiä myötävaikuttamaan siihen, että yhtiöllä on ammattitaitoinen hallituskokoonpano yhtiön kehittämisen ja omistaja-arvon kasvattamisen kannalta. Mahdollisten nimitystoimikuntien nimittämiseen ja nimitysvaliokunta- tai toimikuntatyöskentelyyn Elo osal-

listuu tarvittaessa merkittävissä omistuskohdeissa. Tiedot Elon edustajien jäsenyyksistä listattujen yhtiöiden nimitystoimikunnista löytyvät Elon verkkosivuilta.

Läpinäkyvä raportointi mahdollistaa vastuullisuuden arvioinnin

Johdon palkitsemisen rakentaminen kuuluu hallituksen tehtäviin ja palkitsemisen on perustuttava yhtiökokouksen käsittelemään palkitsemispolitiikkaan. Pidämme lisäksi tärkeänä, että yhtiö huomioi liiketoiminnalleen oleelliset vastuullisuusnäkökulmat taloudellisten vaikutusten lisäksi palkitsemisessaan.

Pidämme sijoituskohteena olevien yhtiöiden toiminnan läpinäkyvyyttä ja avoimuutta olennaisena perustana omistajaohjaukselle. Säännöllinen, oleellista tietoa sisältävä ja monipuolinen tiedottaminen ja raportointi ovat olennainen osa läpinäkyvyyttä. Suosittelemme ilmastoasioiden raportointia TCFD:n raportointisuositusten mukaisesti sisältäen arvioinnin ilmastomuutoksen vaikutuksista liiketoimintaan. Yhtiöiden on myös suositeltavaa raportoida, miten ne liiketoiminnallaan edistävät YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamista.

Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa

Elo käy aktiivista vuoropuhelua eri sidosryhmien kanssa ja pyrkii vaikuttamaan

regulaatio- ja raportointihankkeisiin, jotka vaikuttavat muun muassa eläkeyhtiöiden sijoitustoimintaan ja vastuulliseen sijoittamiseen. Suomalaisilla työeläkevakuuttajilla on mahdollisuus vaikuttaa kansainvälisissä verkostoissa ja areenoilla muihin yhtiöihin, jotta ne raportoisivat ilmastovaikutuksistaan ja pienentäisivät ilmastoriskejään. Elo tuo aktiivisesti esille vastuullisen sijoittamisen näkökulmia

viestinnässään ja oli vuoden aikana mukana useissa alan seminaareissa niin Suomessa kuin ulkomailla.

Elo on ollut mukana kansallisen lainsäädännön valmistelussa yhteistyössä valtionvarainministeriön, Telan ja sosi-aali- ja terveysministeriön kanssa liittyen Euroopan komis-sion uuteen omistajaohjausdirektiiviin (SHRD II), jonka

“ Montréal Pledge -allekirjoittajana olemme sitoutuneet raportoimaan vuosittain sijoitustemme hiilijalanjäljen.

jäsenmaiden edellytetään ottavan käyttöön kesäkuuhun 2019 mennessä. Suomen kansallinen lainsäädäntöpro-
sessi on vielä kesken.

Elo oli vuoden 2018 aikana mukana Finanssiala ry:n jäsenyhtiöistä koostuvassa työryhmässä, joka valmisteli ilmastonmuutoksen indikaattorisuosituksia. Suositus nojaa TCFD:n laatimaan raportointiohjeistoon.

Elo oli mukana vuonna 2017 perustetussa PRI:n Private Equity Monitoring and Reporting -työryhmässä. Työryhmän työn tuloksena julkistettiin kesäkuussa 2018 käytännönlä-heinen opas alan toimijoille siitä, miten lähestyä vastuul-lisuusasioita, miten raportoida ja millaista vuoropuhelua sijoittajien ja rahastojen on hyvä teeman ympärillä käydä.

Elon edustajia oli lisäksi vuoden aikana mukana Tokmannin Vastuullisuuden Advisory Boardissa sekä Finsifin hallituksessa ja työryhmissä.

Euroopan komission kestävän rahoituksen toimintasuunnitelmalla merkittäviä vaikutuksia

Euroopan komissio julkaisi maaliskuussa 2018 kestävän rahoituksen toimenpidesuunnitelman, jonka tarkoituksena on saada yksityiset pääomat ilmastotalkoisiin. Kolmesta suunnitelman toimesta on annettu lainsäädäntöehdo-

tukset. Näitä ovat kestävän kehityksen luokittelut, joilla määritellään ne liiketoiminnot, jotka ovat ympäristönäkö-kulmasta kestäviä. Näitä käytetään ympäristöystävällisten sijoitusten luokittelussa. Institutionaalisten sijoittajien raportointivaatimuksia vastuullisesta sijoittamisesta lisätään. Kaikkien sijoittajien täytyy raportoida läpinäkyvästi ne käytännöt ja prosessit, joilla ESG-asiat huomioidaan sijoitusprosessissa sekä odotettu tuottovaikutus ESG-ris-kien osalta huolimatta siitä, onko sijoittajalla kestävän kehityksen tavoitteita. Kolmannen osa-alueen eli vertai-luindeksien laatimisen työryhmässä Elo on ollut mukana työstämässä Low Carbon ja positiivisen vaikutuksen -vertailuindeksejä. Elo pitää laajoja ESG-indeksejä varten-otettavina vaihtoehtoina tulevaisuudessa ja harkitsemme niiden käyttöönottoa, kun meille sopivia vaihtoehtoja tulee markkinoille.

Avoimuus oman raportoinnin lähtökohtana

Omassa raportoinnissaan Elo noudattaa sille työeläkeyhtiönä asetettuja säännöksiä sekä omia avoimuusperiaat-teita. Elo raportoi vuosittain vastuullisen sijoittamisen tavoitteiden saavuttamisesta Elon vastuullisen sijoitta-misen verkkosivuilla, Elon vuosi- ja vastuuraportissa ja hallituksen toimintakertomuksen ei-taloudellisen tiedon liitteessä. PRI:n allekirjoittajana raportoimme myös PRI:lle vuosittain ja Montréal Pledge -allekirjoittajana olemme sitoutuneet raportoimaan vuosittain hiilijalanjäljen. Vuoden 2018 raportissa PRI arvioi lähes kaikki Elon omaisuuslajit parhaisiin kategorioihin. Vastuullisen sijoittamisen strate-gian ja hallinnon arvio pysyi parhaassa luokassa.

Riskienhallinta osana vastuullista sijoittamista

Elo on sitoutunut sijoittamaan sen hallussa olevat varat vastuullisesti systemaattisen sijoitusprosessin mukaisesti ja huomioimaan sijoituskohteiden vastuullisuuden osana sijoituspäätöksiä. Elon vastuullisen sijoittamisen ja omis-tajaohjauksen periaatteet ja ilmastostrategia luovat lähtö-
kohdat riskienhallintaan vastuullisessa sijoittamisessa. Sijoituskohteiden vastuullisuusarviointi tapahtuu tarkas-telemalla niiden ympäristövastuuta, sosiaalista vastuuta ja hyvää hallintotapaa. Salkunhoidossa pyritään tunnistamaan kullekin yritykselle olennaiset ESG-tekijät ja arvioi-maan yhtiön kykyä hallita niitä.

Säännölliset tapaamiset ja vuoropuhelu sijoituskoh-teiden kanssa sekä avoin kommunikointi vastuullisuuteen liittyvistä teemoista on keskeinen osa sijoituskohteisiin

TIESITKÖ?

ILMASTORISKIN HINNOITTELUN HUOMIOON OTTAMINEN SIOITUSKOHTEN ARVOSTUKSESSA:

Ilmastoriskin hinnoittelu on erittäin haastavaa sen moninaisen luonteen vuoksi. Ilmastomuutoksen vaikutuksiin ja sen hillitsemiseen tähtääviin toimiin liittyy epävarmuutta ja tämän vuoksi sijoittajan on vaikeaa arvioida rahamääräisesti ilmastomuutoksen aiheuttamia riskejä sijoituskohteelle.

Ilmastoriskin oikeanlaiset mittarit ovat vasta kehitysvaiheessa ja sitä myöten todennäköisesti myös sijoitusmarkkinoiden kyky ilmastoriskin oikeanlaiseen hinnoitteluun. Sijoittajan kannalta olennainen kysymys on, mikä on sijoituskohteeseen sisältyvä ilmastoriski ja onko se huomioitu riittävällä tasolla yrityksen hinnoittelussa markkinoilla.

liittyvää riskienhallintaa. Kehitämme lisäksi jatkuvasti sijoituskohteisiin sekä -salkkuihin liittyvää riskianalyysia. Pois-sulkeminen on myös yksi keino hallita vastuullisuuteen liittyviä riskejä.

Ilmastostrategian avulla hallitaan ilmastoriskiä

Ilmastomuutoksen fyysisten vaikutusten merkitys kasvaa mitä pidemmän aikavälin arviosta on kyse. Tämä pätee myös sijoituskohteisiin – mitä pidemmän aikavälin sijoituskohte on kyseessä, sitä tärkeämmäksi tulee huomioida



Ilmastostrategian avulla hallitaan ilmastoriskiä – kestäväällä liiketoiminnalla kestäviä tuottoja.

ilmastonmuutoksen fyysiset vaikutukset. Eri ilmastonlämpenemisen skenaariot edellyttävät myös erilaista riskienhallinnallista tarkastelua fyysisten ja transitioriskien välillä.

Elon ilmastostrategiassa olemme asettaneet tavoitteiksi sekä sijoituskohteidemme kestävä kehityksen tavoitteiden toteutumisen tukemisen että liiallisen ilmastoriskin välttämisen. Pyrimme pienentämään sijoitustemme hiiliriskiä siten kuin se muut sijoitukselliset näkökulmat huomioon ottaen on järkevää. Olemme sitoutuneet huomiomaan hiiliriskin sijoituksissamme mittaamalla sijoitustemme hiilijalanjäljen vuosittain PRI Montréal Pledgen allekirjoittajana.

Elo on raportoinut suorien osake-, korko- ja kiinteistö-sijoitusten hiilijalanjäljen vuodesta 2015 lähtien. Vuonna 2016 laskentaa laajennettiin kattamaan kaikkien notee-

rattujen osakkeiden sijoitusomaisuus sekä ensimmäistä kertaa huomioitiin ilmastolle positiivisena vaikutuksena metsäsijoitusten hiilinielu. Vuonna 2017 hiilijalanjäljen laskennan kattavuutta lisättiin edelleen sisältämään suorien sijoitusten lisäksi myös rahastosijoitukset.

Laskemme ja raportoimme vuosittain sijoitustemme hiilijalanjäljen ja käytämme tuloksia osana hiiliriskin arviointia. Elo on myös liittynyt kiinteistöalan energiatehokkuussopimukseen, joissa säästötavoite vuosille 2017–2025 on vähintään 7,5 prosenttia vuosittaisesta energiankulutuk-

sesta. Pyrimme pienentämään myös ulkopuolisten rahastomanagereiden osalta hiiliriskiä. Tavoitteenamme on, että jokainen ulkopuolinen rahastomanagerimme sitoutuisi huomioimaan ilmastomuutoksen riskit sijoitustoimintansa vuoteen 2020 mennessä.

Monipuolinen hiiliriskin tarkastelu

Ilmastoriskin arvioimiselle ei ole yhtä ainoaa mittaria ja siksi Elossa pyritään huomioimaan sijoituskohteiden hiiliriski mahdollisimman monimuotoisesti. Hiilijalanjälki on tärkeä mittari ilmastoriskin tarkastelussa. Se ei kuitenkaan kerro koko totuutta Elon sijoitusten ilmastovaikutuksista. Erot toimialojen välillä ovat suuret niiden energiatensiivisyydestä johtuen ja laskutavat vaihtelevat.

CASE

ELON SALKKU WWF:N MUKAAN MELKO HYVIN LINJASSA PARIISIN ILMASTOTAVOITTEIDEN KANSSA

Joulukuussa 2018 WWF julkisti tutkimuksen eurooppalaisten instituutioiden sijoittajien sijoitussalkuista. Elon sijoitussalkun rakenne on WWF:n mukaan melko hyvin linjassa Pariisin ilmastotavoitteiden kanssa. Vaikuttaminen sijoituskohteisiin ja päättäjiin yhdessä sijoittajayhteisön kanssa on keskeinen keino Elon salkun kehittämisessä.

WWF:n skenaarioanalyysissä tutkittiin, miltä suurten eurooppalaisten sijoittajien osake- ja yritysainasalkut näyttävät ilmastomuutoksen näkökulmasta viiden vuoden päästä ja miten sijoitussalkkujen rakenne on linjassa Pariisin ilmastotavoitteiden kanssa. Tutkimus oli WWF:n vuonna 2017 tekemää tutkimusta laajempi, kun osakesijoitusten lisäksi huomioitiin myös yritysainat. Nyt vertailtiin sijoituksia 1,75 asteen ilmastolämpenemiseen aiemman 2 asteen sijaan.

Omistamamme metsävarannot vaikuttavat ilmastoriskin suhteen päinvastaiseen suuntaan. Osana hiiliriskin arviointia huomioimme myös metsäsijoitustemme hiilinielun.

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

Skenaarioanalyysi yksi työkaluista ilmastomuutoksen vaikutuksia arvioidessa

Vuonna 2018 Elo alkoi työstää ensimmäistä koko Elon sijoitusomaisuutta koskevaa skenaarioanalyysiä. Työtä jatketaan vuonna 2019 ja tulemme kertomaan siitä työn edetessä. Skenaarioanalyysien tuloksia pyritään hyödyntämään ilmastoriskien ymmärtämisessä ja kehittämään omaa analyysiämme ilmastomuutoksen vaikutuksista. Skenaarioanalyysi on työkalu, joka perustuu eteenpäin katsovaan analyysiin vaihtoehtoisista tulevaisuuden skenaarioista. Sijoittajille skenaarioanalyysit antavat mahdollisuuden tarkastella sekä ilmastomuutoksesta

aiheutuvia fyysisiä että vähähiiliseen yhteiskuntaan siirtymisestä aiheutuvia muutoksia. Sijoittajien käyttämät skenaarioanalyysit hyödyntävät tyypillisesti sekä taloudellista että ympäristöön liittyvää dataa ja analysoivat sijoitusportfolioiden tuottoja erilaisissa vaihtoehtoisissa ilmastolämpenemisen skenaarioissa.

Skenaarioanalyysit ovat hyvä työkalu, jolla saadaan yhä kattavampia arvioita ilmastomuutoksen aikaansaamista riskeistä ja mahdollisuuksista. Laadukkaampien skenaarioanalyysien tekeminen edellyttäisi myös yrityksiltä entistä läpinäkyvämpää raportointia erityisesti ilmastoriskeistä. Käytämme skenaarioanalyysijä yhtenä työkaluna muiden joukossa ilmastomuutoksen riskien ja mahdollisuuksien arvioinnissa.

Yhtenäisen vertailukelpoisen tiedon saatavuus on yksi keskeinen osatekijä, jotta sijoittaja voi arvioida ilmastomuutoksen vaikutuksia. Elo on antanut julkisen tukensa TCFD:n (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) raportointisuosituksille. Yhteinen, globaali raportointikehys tuo tarvittavaa ymmärrystä mm. ilmastoriskeistä ja se on suunnattu sekä yrityksille että sijoittajille. Ilmastoasioiden raportointi tukee myös yritysten sisällä ilmastoasioiden tiedostamista, jotta ne olisivat osa yhtiön strategiaa.

Vakavaraisuuden seuranta osa riskienhallintaa

Elon sijoitustoiminnan riskienhallinnan tavoitteena on lisäksi 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 omaisuusluokkien riskien tunnuslukuja. Elon vakavaraisuusaste heikkeni selvästi vuonna 2018 verrattuna vuoden 2017 lopun tasoon. Vakavaraisuuspääoman määrä oli vuoden lopussa 3 935,1 miljoonaa euroa. Vakavaraisuusaste oli 120,6 prosenttia. Vakavaraisuuspääoma oli 1,6-kertainen vakavaraisuusrajaan nähden.

Normirikkomusten seurantaprosessin kattavuus sijoitusomaisuudesta (%)

	2018	2017
Osakesijoitukset	95	85
Yrityslainasijoitukset	87	88
Koko sijoitusomaisuus	41	40

(FS11)

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

	2018	2017	2016
Suorat osakesijoitukset	45	34	24
Suorat yrityslainasijoitukset	53	34	22
Infra- ja reaalisijoitukset	44	44	40

(FS7, FS8)

Mittarit ja tavoitteet

Olemme Elossa asettaneet useita tavoitteita ja mittareita, joilla arvioidaan vastuullisen sijoittamisen toteutumista sekä kehittymistä. Vastuullisen sijoittamisen mittarit voidaan jaotella normirikkomusten seuraamiseen, hiilijalanjäljen kehityksen raportointiin, sijoituskohteiden positiivisen vaikutuksen seuraamiseen sekä omistajaohjauksen mittareihin. Näiden lisäksi seurataan vaikuttamista.

Yleinen sijoituskohteiden vastuullisuuden mittaaminen

Sijoituskohteiden vastuullisuutta arvioidaan jokaisessa omaisuusluokassa sijoituskohteelle soveltuvalla tavalla. 94 prosentilla noteeratuista osakesijoituksista ja 86 prosentilla noteeratuista yrityslainasijoituksista on ESG-luokitus. (FS11) Seuraamme normirikkomuksia kansainvälisen palveluntarjoajan tietopalvelun avulla. Jos sijoituskohteet eivät täytä Elon vastuullisuusperiaatteita,

voimme aloittaa vaikuttamisprosessin silloin, kun se todelliset vaikuttamismahdollisuudet huomioiden on järkevää. Lisäksi seuraamme sijoituksista poissuljettuja toimialoja eli kiistanalaisia aseita valmistavia yhtiöitä sekä tupak-kayhtiöitä. Vuonna 2018 sijoituksista poissulkukriteeriemme perusteella poissuljettuja yhtiöitä oli yhteensä 76 kappaletta.

Positiivinen vaikutus ympäristöön ja yhteiskuntaan

Ilmastostrategiassamme pitkän aikavälin tavoitteeksi on asetettu, että merkittävä osa sijoituskohteistamme tukee YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden toteutumista eli tuottaa positiivisia ratkaisuja ympäristöön ja/tai yhteiskuntaan. (FS7, FS8) Tavoite koskee suoria osake- ja yrityslainasijoituksia sekä kaikkia infra- ja reaalisijoituksia. Lisäksi olemme asettaneet tavoitteen, että rahastomanagerit huomioivat ilmastomuutoksen vuoteen 2020 mennessä.

Rahastomanagerien ilmastostrategiat (%)

Ulkopuoliset rahastomanagerit, jotka ovat sitoutuneet huomioimaan ilmastomuutoksen sijoitustoiminnassaan

	2018
Osakerahastot	100
Yrityslainarahastot	95
Infrastruktuurirahastot	69
Kiinteistösijoitusrahastot	67
Pääomasijoitusrahastot	27

Omistajaohjaus ja vaikuttaminen

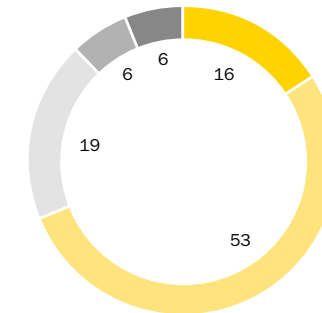
Elo toteuttaa omistajavaltaansa pääosin kolmella tavalla: osallistumalla omistamiensa yhtiöiden yhtiökokouksiin joko itse tai yhteistyötahon avulla, osallistumalla yhtiöiden nimitystoimikuntiin sekä käymällä säännöllisesti vuoropuhelua yhtiöiden johdon ja tarvittaessa hallituksen kanssa. Äänestämme tarpeen tullen yhtiökokouksissa hallituksen ehdotuksesta poiketen. Vuonna 2018 Elon edustajia oli Suomessa seitsemän yhtiön nimitystoimikunnassa.

Kansainvälisissä yhtiöissä äänestimme vuonna 2018 hallituksen ehdotuksesta poiketen esimerkiksi kysymyksissä, jotka liittyivät hyvään hallintotapaan, palkitsemiseen

ja hallituksen jäsenten valintaan yhteensä 32:ssa esityslistan kohdassa 17 prosentissa yhtiökokouksista, joihin osallistuimme. Äänestimme hallituksen ehdotuksesta poiketen muun muassa tapauksessa, jossa yhtiön toimitusjohtajaa esitettiin myös hallituksen puheenjohtajaksi.

Tapaamme säännöllisesti omistamiemme yritysten johtoa. Tapaamisissa yhtenä tavoitteena on varmistua siitä, että yhtiön liiketoiminta on kestäväällä pohjalla ja täyttää sijoituskohteillemme asetetut vastuullisuusperiaatteet. Vuonna 2018 kävimme vuoropuhelua yli 250 yhtiön kanssa yksin tai yhdessä muiden sijoittajien kanssa. Näistä 160 oli ilmastoliitännäisiä. **(FS10)**

Äänestäminen yhtiökokouksissa hallituksen esitystä vastaan (%)



Osallistuminen yhtiökokouksiin (% , kpl)	2018	2017
Suorat osakesijoitukset		
Osallistuminen yhtiökokouksiin Suomessa ja ulkomailla (kpl)	111	85
Osallistuminen yhtiökokouksiin Suomessa (%)	95	~100
Osallistuminen yhtiökokouksiin ulkomailla (kpl)	50	
Listaamattomat sijoitukset		
Osallistuminen yhtiökokouksiin (%)	56	65
Kattaa sijoitusomaisuudesta (%)	98	98
Kiinteistösijoituksiin liittyvät osakkuusyhtiöt, yhtiökokouksiin osallistuminen		
Osallistuminen yhtiökokouksiin (%)	96	
Osallistuminen yhtiökokouksiin (kpl)	24	
Infrasijoitukset		
Osallistuminen yhtiökokouksiin (%)	100	75
Kattaa sijoitusomaisuudesta (%)	100	90

(FS10)

Q&A

MIKÄ ON HIILIJALANJÄLKI?

Hiilijalanjäljellä tarkoitetaan jonkin tuotteen, toiminnan tai palvelun aiheuttamaa ilmastokuormaa eli sitä, kuinka paljon kasvihuonekaasuja tuotteen tai toiminnan elinkaaren aikana syntyy. Toisinaan hiilijalanjäljellä viitataan kasvihuonekaasujen kokonaispäästöjen sijaan pelkkiin hiilidioksidipäästöihin. Hiilijalanjäljen laskennassa huomioidaan tyypillisesti kolme tasoa (scope 1–3). Taso 1 sisältää toiminnan suorat päästöt. Tasot 2 ja 3 käsittävät epäsuoria päästöjä, joista tasoon 2 kuuluu yhtiön hankkima energia ja tasoon kolme joukko muita päästön lähteitä, kuten esimerkiksi tuotteisiin, ulkoistuksiin ja liikematkoihin liittyviä päästöjä.

Q&A

MIKÄ ON HIILI-INTENSITEETTI?

Hiili-intensiteetillä tarkoitetaan yhtiön kasvihuonepäästöjä suhteessa liikevaihtoon ($tCO_2/€$ tai USD).

Vaikutamme myös ulkopuolisiin rahastomanagereihin. Tapaamme managereita säännöllisesti ja keskustelun aiheena voi rahastosta tai sen sijoituksista riippuen olla tietyt yksittäiset yhtiöt, managerin omistajaohjaksen toteuttaminen tai muut vastuullisuusnäkökulmat. Vuonna 2018 97 (92) prosenttia käyttämistämme aktiivisista osake- ja yrityslainarahastoista on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet.

Laajasti laskettu hiilijalanjälki

Jatkuvana tavoitteenamme on, ettei sijoituksiimme liity liiallista ilmastoriskiä. Olemme sitoutuneet huomioimaan hiiliriskin sijoituksissamme mittaamalla sijoitustemme hiilijalanjäljen PRI Montréal Pledgen allekirjoittajana. Julkaisimme ensimmäisen sijoitusomaisuuden hiilijalanjälkeä koskevan selvityksen marraskuussa 2015. Osana hiiliriskin arviointia huomioimme myös metsäsijoitustemme hiilinielun. Hiilijalanjälkilaskelmat perustuivat niihin tietoihin, jotka ovat Elon käytettävissä. Hiili-intensiteettiluku saadaan laskemalla hiilijalanjälki suhteessa yhtiön liikevaihtoon. Näin eri kokoisten yhtiöiden hiilijalanjälkeä voidaan vertailla keskenään.

Vuonna 2018 Elon osakesijoitusten hiilijalanjälki oli kaikilla mittareilla laskettuna noin 10 prosenttia pienempi kuin Elon osakesijoitusten vertailuindeksillä. Hiilijalanjäljen laskenta kattaa 48 prosenttia Elon sijoitusomaisuudesta.



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

Sijoitusportfolion hiilijalanjälki (Scope 1 & 2) ja (GRI 305-4) Hiili-intensiteetti (CO₂e /milj.USD/EUR) ©2017 MSCI ESG Research

Noteeratut osakesijoitukset	2018	2017
Hiilijalanjälki (tCO ₂ e/miljoonaa sijoitettua dollaria)	180	154
Hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa dollaria liikevaihtoa)	215	230
Painotettu hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa dollaria liikevaihtoa)	219	256
Hiilijalanjäljen datan kattavuus	95 %	89 %

Noteeratut yrityslainat	2018	2017
Painotettu hiili-intensiteetti (tCO ₂ e/miljoonaa dollaria liikevaihtoa)	225	308
Hiilijalanjäljen datan kattavuus	88 %	89 %

Suorat kiinteistösijoitukset	2018	2017
Hiilijalanjälki (tCO ₂ e)	25 089	22 456
Normalisoitu hiilijalanjälki (tCO ₂ e/meur)	17	16
Hiilijalanjäljen datan kattavuus	70 %	76 %

Metsäsijoitusten hiilinieluvaikutus	2018	2017
Metsäsijoitusten hiilinielu (tCO ₂)	220 000	175 000
Metsäsijoitusten hiilivarasto (tCO ₂)	5 800 000	4 400 000



BLOGI

KESTÄVÄLLÄ LIKETOIMINNALLA KESTÄVIÄ TUOTTOJA.

Paljon on sijoittajayhteisöllä vielä tehtävää, mutta yhteisellä vaikutamisella, yhteistyöllä ja parhaita käytäntöjä jakamalla meillä on mahdollisuus onnistua ilmastonmuutoksen etenemisen hidastamisessa.

[ELON BLOGI 19.6.2018: >](#)

a. For reproduction or use of the Information hereunder, Subscriber agrees to place the following notice in close proximity to the Information contained in any Report:
©2019 MSCI ESG Research LLC Reproduced by permission

b. In addition, Subscriber will place the following notice in any Report:

Although [Elo Mutual Pension Insurance Company] information providers, including without limitation, MSCI ESG Research LLC 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.

Kiinteistösijoittaminen

Vastuullisuus on kiinteä osa Elon päivittäistä kiinteistösijoittamista. Vastuullisilla toimintatavoilla vaikutetaan myös koko alan kehittymiseen.

Yhtenä Suomen suurimmista kiinteistösijoittajista Elolla on hyvät vaikutusmahdollisuudet vastuullisuuden konkreettiseen toteuttamiseen ja vastuullisen kiinteistöliiketoiminnan kehittämiseen. Vastuullisen kiinteistöliiketoiminnan kriteerit huomioidaan myös osaomistuskohdeissa ja välillisissä kiinteistösijoituksissa.

Energiansäästötoimenpiteitä on jo suoritettu kiinteistökannassa ja tarkennetut energiankäytön tehostamissuunnitelmat laaditaan vuoden 2019 aikana.

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.

Yhteiskunnallisesta vastuullisuudesta huolehditaan noudattamalla kiinteistöalaa koskevia säännöksiä ja normeja kaikessa kiinteistösalkunhoitoon liittyvässä toiminnassa, kuten rakennuttamisessa ja kiinteistöar-

voinnissa. Harmaan talouden torjunta on keskeisessä roolissa valittaessa yhteistyökumppaneita hankkeisiin. Niin rakennusliikkeiden kuin ylläpidon palveluntarjoajien tiedot tarkistetaan säännönmukaisesti tietokannoista, joista voidaan todentaa yhteistyökumppanin täyttävän yhteiskuntavelvoitteensa.

Vuonna 2018 panostettiin energiatehokkuuden parantamiseen

Vuonna 2017 aloitettua projektia vettä säästävien kalusteiden asennuksesta jatkettiin ja vuoden 2018 loppuun mennessä niitä oli asennettu jo yli 30 kohteeseen.

Kauppa-keskus Sellossa jatkettiin energiatehokkuusratkaisuiden kehittämistä liittymällä virtuaalivoimalaitokseen. Osana kokonaisuutta kiinteistössä on Pohjois-Euroopan suurin kiinteistöön sulautettu sähkövarasto. Ratkaisulla pystytään tasaamaan sähkönkulutuksen piikkejä, ja yleistyessään tällainen ratkaisu vähentää myös tarvetta investoida varavoimalaitoksiin.

Kertomusvuonna asennettiin tuhanteen asuntoon lämpötila- ja kosteusanturit, joiden avulla pystytään sääntämään rakennusten lämpötilaa tarkemmin. Lisäksi antureita hyödynnetään myös laajemmin asumisolosuhteiden seurannassa. Esimerkiksi ilmanvaihdon häiriöt saadaan nopeammin huollon tietoon ja mahdolliset epäkohdat siten nopeammin korjattua. Näin energiansäästön lisäksi lisätään myös asumisviihtyvyyttä.

Elo osallistui jälleen energiansäästöviikkoon. Viikolla kannustettiin kiinteistöjen asiakkaita vaikuttamaan energiatehokkuuteen myös omalla toiminnallaan.

Vuonna 2018 luotiin vastuullisen sijoittamisen työohjeet kiinteistösijoituksille

Vastuullisuus on keskeinen osa Elon päivittäistä kiinteistösijoitustoimintaa, ja taloudellisella, sosiaalisella sekä ympäristövastuulla on merkittävä rooli myös kiinteistösijoitusten riskienhallinnassa. Vastuullisuuden näkökulmat otetaan huomioon kiinteistöliiketoiminnan koko arvoket-

jussa aina uusien sijoituskohteiden tutkimisesta ja sijoituskriteereiden määrittämisestä olemassa olevien omistusten ja niiden hallinnoinnin jatkuvaan kehittämiseen.

Vuonna 2018 tehtiin myös kotimaisten välillisten sijoitusten rahastomanagerien vastuullisuuskartoitus. Kartoituksessa selvitettiin mm. rahastomanagerien sitoutuminen ilmastomuutoksen vaikutusten hillitsemiseen ja vastuullisen toiminnan aloitteisiin. Kartoituksen perusteella rahastomanagerit ovat tunnistaneet vastuullisuusasioiden ja ilmastomuutoksien hillitsemisen tärkeyden kattavasti. Rahastomanagereja kannustetaan ottamaan huomioon nämä näkökulmat toiminnassaan.

Energiatehokkuus, aurinkoenergia ja asiakaskokemus korostuvat vuoden 2019 vastuullisuustyössä

Vuonna 2019 sähköautojen latauspisteiden asennuksia tullaan jatkamaan toimitilakiinteistöissä, ja tulevaisuuden vaatimuksiin valmistautumiseen myös tältä osin tullaan edelleen panostamaan sekä uudistuotannon suunnittelussa että olemassa olevan kannan kehittämisessä.

Menneenä vuonna Elon kannassa tehtiin kartoitus rakennuksista, joissa voidaan tehokkaasti hyödyntää aurinkoenergiaa. Kartoituksen perusteella on tarkoitus käynnistää ensimmäiset suurimittaisemmat aurinkovoimalahankkeet vuonna 2019.



BLOGI

“Elo on mukana sekä toimitilojen että asuntojen energiatehokkuussopimuksissa ja tavoitteena on pienentää energiankulutusta 7,5 prosenttia vuoteen 2025 mennessä.

Suorien kotimaisten kiinteistösijoitusten ympäristötunnusluvut (GRI 302-2)	2018	2017
Suorien kotimaisten kiinteistöjen normeerattu energiankulutus (MWh)	125 974	121 224
Kiinteistöjen vedenkulutus (m ³)	423 386	421 959
Jättemäärä toimitilat (tonnia)	985	–
Kierrätysaste (%)	51,2	–

”HIENOA KASVUKAUPUNGIT! OLINKIN VÄÄRÄSSÄ”

Kiinteistösijoitustoimintamme yhtenä tavoitteena on kasvattaa vuokra-asuntojen määrää. Blogissa pohdittiin kaavoittamisen ongelmatiikkaa.

[ELON BLOGI 27.6.2018: >](#)

Jätteiden hyötykäyttöä tullaan kehittämään mm. kierrätysmahdollisuuksien parantamisella. Osana tehokkaampaa jätteiden lajittelua tulee olemaan myös jätetilojen ehostukset ja jätevirtojen tarkemmat kartoitukset. Vuonna 2018 energianseurantajärjestelmää kehitettiin merkittävästi liittämällä kohteita tuntiseurantaan. Tämän avulla tullaan tulevaisuudessa edelleen kehittämään energiajohtamisen toimintamalleja tehokkaammiksi.

Vuorovaikutuksella parannetaan asiakaskokemusta

Pidämme tärkeänä jatkuvaa vuorovaikutusta asiakkaidemme kanssa. Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluvat mm. asiakaskokemuksen säännöllinen mittaaminen ja palveluntuottajien toiminnan arviointi palvelun laadun

jatkuvaksi parantamiseksi. Säännöllisen asiakastytyvyyden seurannan kehittämistä jatketaan vuonna 2019 yhdessä manageriyhteistyökumppaneiden kanssa.

Suurimman managerikumppanin kanssa otetaan käyttöön vuonna 2019 myös toiminnan laadun mittarit, jotka sisältävät asiakastytyvyyden lisäksi mm. energiatehokkuuden ja ylläpidon palveluntuottajien laadun mittarit. Lisäksi erilliseksi tavoitteeksi ensi vuodelle on asetettu kumppanin sitouttaminen entistä paremmin Elon eettisten liiketoimintaperiaatteiden noudattamiseen verkko-opiskeluympäristön avulla.

“ *Kertomusvuonna asennettiin tuhanteen asuntoon lämpötila- ja kosteusanturit, joiden avulla pystytään säätämään rakennusten lämpötilaa tarkemmin.* ”



Vastuullisuus asiakassuhteissa

Työntekijän eläkevakuutus (TyEL) takaa työntekijälle ja yrittäjän eläkevakuutus (YEL) yrittäjälle eläketurvan. Meidän elolaisten tehtävänä on palvella asiakkaitamme erinomaisesti työelävakuuttamiseen liittyvissä asioissa.

Asiakaspalvelumme avaimia ovat ammattitaito, vastuunotto ja välittäminen. Tällä kokonaisuudella tavoittelemme erinomaisen asiakaskokemuksen syntymistä, jossa keskiössä ovat vahva työeläkevakuuttamisen ammattitaito, lupauksien pitäminen ja asiakkaan tilanteen huomioiminen joustavasti.

Asiakkaiden luottamuksesta Eloon kertoo se, että yrityksistä noin joka kolmas ja yrittäjistä noin 40 prosenttia on valinnut työeläkevakuuttajakseen Elon. Elon hoidossa oli vuoden 2018 lopussa noin 84 000

yrittäjän eläkevakuutusta sekä noin 46 000 työnantajan ottamaa TyEL-vakuutusta, joissa on vakuutettuna kaikkiaan yli 520 000 henkilöä.

Elon omaa palvelua täydentää tiivis ja toimiva yhteistyö kumppaneidemme Fennian, LähiTapiolan ja Turvan kanssa. Kumppaneidemme palveluverkosto takaa sen, että työeläkevakuuttamisen palvelut ovat saatavilla eri puolilla Suomea.

**Elo on
työelämän
vakuuttamisen
asiantuntija.**

Asiakkaamme arvostavat palvelumme korkealle

Asiakaskokemus on Elossa tunnistettu keskeinen menestystekijä ja olemmekin tehneet useita vuosia systemaattisesti töitä asiakaskokemuksen parantamiseksi. Asiakaspalvelumme laatu muodostuu monista elementeistä. Keskeisiä tekijöitä ovat nopeus, asian hoito yhdellä puhelulla sekä aito välittäminen ja kiinnostus asiakkaan tilanteesta. Taustalla vaikuttavat toimivat palveluprosessit ja tietojärjestelmät. Kehitämme jatkuvasti palveluitamme

“ **Asiakaspalvelun NPS-tulos oli erinomainen 84. Asiakkaat arvostavat mm. asiantuntevuutta, ystävällisyyttä ja nopeutta.**

hyödyntäen muun muassa analytiikkaa ja robotiikkaa. Vakuutusten keskimääräinen käsittelyaika on automaatiosta johtuen nopeutunut vuosi vuodelta. Suurin osa uusista TyEL- ja YEL-vakuutuksista tulee heti hakemuksen teon jälkeen automaattisesti voimaan, eikä manuaalisia lisätarkistuksia tarvita.

Vuoden 2018 aikana vakuutuspalveluihin tuli noin 97 000 asiakaspuhelua ja vastausprosenttimme oli erittäin korkea, lähes 98 prosenttia. Keskimääräinen jonotusaika oli 27 sekuntia ja vähemmän ruuhkaisina aikoina jopa alle 20 sekuntia.

Mittaamme puhelinpalvelumme asiakastytyväisyyttä suositteluarvosanalla (NPS). Toukokuussa 2018 Elon

vakuutuspalvelut voitti tuloksella 84,1 alle sadan asiakaspalvelijan sarjan Bisnoden järjestämässä Asiakkaan Ääni -kilpailussa, jonka tulokset perustuivat vuoden 2017 NPS-tulosten vertailuun eri asiakaspalvelujen välillä. Palkinto on osoitus siitä, että laadukkaat asiakaskohtaukset ovat lähtökohtana jokapäiväisessä työssämme. Todisteena jatkuvasta asiakaspalvelun laadusta kertoo se, että myös vuoden 2018 NPS-tulos oli edelleen erinomainen 84,0. NPS-kyselyn yhteydessä asiakkailtamme on mahdollisuus antaa myös vapaata palautetta palvelus-

tamme. Palautteissa korostuvat erityisesti lyhyt jonotusaika, asiantuntemus, joustavuus ja ystävällisyys.

(GRI 102-44)

Puhelinpalvelun lisäksi kanssamme voi asioida verkkopalvelussa, joka on käytössä yli 78 prosentilla TyEL-asiakkaista ja noin 64 prosentilla YEL-asiakkaista. Vaikka kansallisen tulorekisterin käyttöönoton myötä TyEL-ansiot ilmoitetaankin jatkossa tulorekisteriin eikä Eloon, verkkopalvelustamme löytyy edelleen monia hyödyllisiä palveluita työnantaja-asiakkaille. Yrittäjäasiakkaat löytävät verkkopalvelusta myös edelleen tutut palvelut. Yrittäjät voivat hoitaa YEL-vakuutusasioitaan myös Yrittäjän mobiili-sovelluksella.

TIESITKÖ?

KERRALLA KUNTOON

Puhelinpalveluumme soittaneista asiakkaistamme yli 92 prosenttia sai asiansa hoidettua yhdellä puhelinsoitolla. Sujuva asiointi heijastuu selkeästi myös asiakaskokemukseen. Olemmekin panostaneet henkilöstöme moniosaamiseen ja palveluprosesseihimme, jotta mahdollisimman moni asia saataisiin ratkaistua yhden puhelun aikana.

CASE

PAPERILASKUT VAIHTUVAT SÄHKÖISIIN LASKUIHIN

Proaktiivinen toimintamme tuotti tulosta ja yhä useampi asiakkaistamme siirtyi verkkolaskun käyttäjäksi. Aktivoimme asiakkaan puolesta verkkolaskutuksen käyttöön, mikäli asiakkaalla oli voimassa oleva verkkolaskuosoite. Asiakkaamme olivat tyytyväisiä palveluumme. Asiakkailamme on myös mahdollisuus ottaa verkkolasku itse käyttöön sähköisen TyEL- ja YEL-vakuutushakemuksen yhteydessä sekä verkkopalvelussamme. Vuoden 2018 aikana sähköisen laskutuksen osuus kasvoikin vahvasti niin TyEL- kuin YEL-laskuissakin. Sähköinen laskutus on osa vastuullista toimintaamme, sillä se hyödyttää asiakkaitamme toimintamme tehostumisena ja vähentää paperipostituksesta johtuvia ympäristövaikutuksia.

Asiakkaamme hyötävät toimintamme tehokkuudesta

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

Tehokkuutta kuvataan hoitokustannustehokkuudella eli sillä, kuinka paljon hoitokustannustulosta

Vuoden 2018 aikana vaikutimme aktiivisesti tulorekisterin rakentamiseen ja käyttöönottoon liittyvissä työeläkealan yhteisissä työryhmissä varmistaaksemme hankkeen mahdollisimman laadukkaana lopputuloksen. Teimme paljon muutoksia ja päivityksiä myös omiin järjestelmiimme ja koulutimme henkilöstöämme laajasti. Tavoitteenamme oli, että pystymme neuvomaan asiakkaitamme

“ **Laadukkaat asiakas kohtaamiset ovat lähtökohtana jokapäiväisessä työssämme.**

yhtiö käyttää liikekuluihinsa. Vuonna 2018 Elon liikekulut olivat 74,9 prosenttia vakuutusmaksun hoitokustannustulosta. Vuodelta 2018 Elo siirtää asiakashyvytyksiin 71,9 miljoonaa euroa, mikä on 0,54 prosenttia TyEL-palkkasummasta.

Asiakkaidemme tukena kansallisen tulorekisterin käyttöönotossa

Tulorekisteri otettiin käyttöön 1.1.2019. Jatkossa kaikki työnantajat ilmoittavat työntekijöidensä ansiotiedot vain yhteen paikkaan, tulorekisteriin. Tulorekisteriin tehtävät ilmoitukset korvaavat entiset muun muassa työeläkeyhtiölle ja Verohallinnolle toimitetut ilmoitukset. Elo saa tulorekisteristä ne työeläkevakuuttamisessa tarvittavat tiedot, joihin Elolla on oikeus lainsäädännön perusteella.

paitsi työeläkevakuuttamisen muutosten osalta, myös itse tulorekisteriin liittyvissä peruskysymyksissä.

Pidimme erityisen tärkeänä muutoksesta tiedottamista hyvissä ajoin etukäteen. Viestimme asiakkaillemme läpi koko vuoden 2018 eri kanavissa tulorekisteristä, muun muassa siitä, miten tulorekisterin tuloon kannattaa varautua, mitä toimenpiteitä muutos vaatii asiakkaittamme sekä mitä vaikutuksia tulorekisterillä on työeläkevakuuttamiseen ja Elon palveluihin. Halusimme olla asiakkaidemme tukena tulorekisterin käyttöönotossa ja auttaa heitä pääsemään muutosvaiheen yli mahdollisimman sujuvasti.

Tulorekisteristä jokainen tulonsaaja pääsee katsomaan myös omia ansioitaan, jotka on maksettu 1.1.2019 ja sen jälkeen.

Rahoitusratkaisuilla vauhtia yritysten kasvuun

Tarjoamme yhdessä rahoituskumppaneidemme kanssa monipuolisia ja asiakkaidemme tarpeet huomioivia yksilöllisiä rahoitusratkaisuja, joilla tuetaan suomalaisten yritysten kasvua ja kilpailukykyä.

Pääasialliset rahoitustuotteet ovat takaisinlaina ja sijoituslaina sekä PK-laina pienten ja keskisuurten yritysten rahoitustarpeisiin. Rahoitusvalikoimaamme kuuluvat lisäksi välirahoitus sekä suorat pääomasijoitukset. Yritykset voivat hakea Eloilta rahoitusta investointeihin, yrityskauppoihin, omistuksen ja rahoituksen uudelleenjärjestelyyn, kansainvälistymiseen sekä käyttöpääomatarpeisiin.

Tarjoamme täydentävää rahoitusta yhdessä muiden rahoittajien kuten pankkien, vahinkovakuutusyhtiöiden, Finnveran sekä Garantian kanssa.

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 m².

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

Noin 800 suomalaista yritystä toimii Elon omistamissa toimitiloissa. Toimitilarajontaamme 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 2018 aikana kahteen kohteeseen Espooseen ja Keravalle yhteensä noin 200 asuntoa. Rakenteilla on lisäksi 70 uutta vuokra-asuntoa Vantaan Pähkinärinteeseen.

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

Hyvä työkyky auttaa pidentämään työuria

Teemme tiivistä, tietoon ja tarpeeseen perustuvaa yhteistyötä asiakkaidemme kanssa sekä vaalimme vahvaa työkykyjohtamisen osaamista.

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

Finanssivalvonnan antamat työeläkevakuutusyhtiöiden työkyvyttömyysriskin hallintaan tähtäävää toimintaa koskevat ohjeet ja raportointimääräykset ohjaavat osaltaan työhyvinvointipalvelujemme kehitystä ja tarjontaa. Ohjeiden mukaan työkyvyttömyysriskin hallintaan tähtäävän toiminnan kustannukset voidaan kattaa ainoastaan TyEL-vakuutusmaksun työkyvyttömyysriskin hallintaosalla. Ohjeet edellyttävät myös, että asiakkaat osallistuvat työky-

kyhankkeiden kustannuksiin vähintään samalla rahasummalla kuin työeläkeyhtiö.

Tavoitteena on huolehtia, että asiakkaidemme työhyvinvointiohjelmat, joiden rahoitukseen osallistumme, tukevat työurien pidentämistä ja näin vähentävät työkyvyttömyyseläkkeitä.

Yritysjohdon tukena työelämän murroksessa

Työelämän murros ja eläkeiän nouseminen ovat olennaisia haasteita työkyvyille ja työurien pidentämiselle. Vanhojen työtehtävien poistuessa syntyy uusia työnkuvia, jotka edellyttävät uutta osaamista ja jatkuvaa oppimista pitkin työuraa. Työnantajilla, esimiehillä ja työntekijöillä itsellään on paljon vastuuta osaamisen ylläpitämisestä. Työhyvinvointipalveluidemme asiantuntijat ovat yritysjohdon kumppaneita henkilöriskien hallinnassa.

Edellytykset mahdollisimman eheälle työuralle luodaan jo ensimmäisellä työpaikalla. Siksi on tärkeää, että nuoret

kiinnittyvät työelämään mahdollisimman varhain. Työuran varrella tulee vastaan elämäntilanteita, jotka vaikuttavat työkykyyn eri tavoin ja voivat edellyttää vähintäänkin esimerkiksi työaikajoustoja tai uudelleen koulutautumista. Tuemme asiakasyrityksiämme työkykyjohtamistyössä, joka antaa työkaluja ja keinoja tukea yritysten työntekijöiden työkykyä niin uran alkupäässä kuin sen jatkamisessa aina eläkeikään asti.

Kiristyvässä globaalissa ja kotimaisessa kilpailussa osaava henkilöstö on yritysten ja Suomen merkittävin kilpailukeino. Yksilötasolla työ tukee kokonaisvaltaista hyvinvointia. Toimeentulon lisäksi työ tarjoaa mahdollisuuksia kehittyä, solmia sosiaalisia suhteita ja kokea onnistumisen hetkiä. Hyvinvoivat ja motivoituneet työntekijät ovat jokaisen organisaation elinehto ja menestyksen edellytys. He ovat tuottavia ja sitoutuneita työpaikkaansa, mikä parantaa yritysten kilpailukykyä. Lisäksi hyvinvoivat työntekijät ovat töistä harvemmin poissa, mikä tuo

säästöjä sairauspoissaolokustannuksissa. Työhyvinvointi myös ehkäisee työkyvyttömyyttä.

Työkykyjohtaminen olennainen osa yritysten strategiaa

Työkykyjohtaminen on monen tahon yhteistyönä toteuttavaa 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 asettamansa tavoitteet.

Tarjoamme eri kokoisille ja eri kasvuvaiheissa oleville yrityksille räätälöityjä toiminnan vahvuuksia ja henkilöriskejä kartoittavia työkaluja, koulutuksia ja asiantuntijatueta. Työhyvinvointiasiantuntijamme toimivat yritysjohton kumppaneina henkilöriskien hallinnassa. Verkostomme ansiosta tavoitamme asiakkaamme ympäri Suomea. Paikalliset asiantuntijamme saavat erinomaista palautetta sekä asiakkailtamme että yhteistyökumppaneiltamme.

Vuoden 2018 aikana toteutimme useita työhyvinvointihankkeita asiakkaidemme kanssa. On tärkeää, että toimenpiteet kohdistetaan yrityksissä tunnistettuihin työkykyriskeihin, toteutetaan järjestelmällisesti ja niiden tuloksia seurataan.

Seuraamme työmme vaikuttavuutta jatkuvasti erilaisilla työkaluilla. Vuonna 2018 asiakaskäyntiemme kyseeseen vastanneiden asiakkaiden (n=139) antama suositte-
teluindeksi NPS oli 92. **(GRI 102-44)** Elon verkkopalvelussa olevan työkykyjohtamisen työkalun avulla arvioimme yhdessä asiakkaidemme kanssa toteutuneiden

hankkeiden vaikuttavuutta ja niistä saatuja kokemuksia. Työkalun avulla käymme läpi, mitkä toimenpiteet onnistuivat hyvin, mitä kannattaa jatkossa kehittää ja mitä ei kannata tehdä uudestaan.

Elon käyttämä työyhteisömittari otettiin käyttöön vuonna 2017. Kyselyä on hyödyntänyt jo noin 250 asiakasorganisaatiotamme, joista suurin osaa tekee kyselyn säännöllisesti 1–2 vuoden välein seuratakseen työyhteisönsä työhyvinvoinnin kehittymistä. Tähän mennessä kyselyyn on vastannut noin 16 000 henkilöä.

Koulutuksilla näkökulmia ja varmuutta työkykyjohtamiseen

Järjestimme vuonna 2018 yhteensä 35 kaikille asiakkaillemme avointa työkykyjohtamisen koulutusta ja webinaaria. Tilaisuuksiin osallistui noin 700 asiakasyritystemme edustajaa 11 paikkakunnalla ympäri Suomea.

Koulutusten sisältö rakentuu asiakkaidemme tarpeiden perusteella. Koulutukset tarjoavat eväitä muun muassa esimiestyön haastaviin tilanteisiin, työntekijän varhaiseen tukeen, valmentavaan johtamiseen ja nuorten työntekijöiden kohtaamiseen. Asiakkaamme kokivat työhyvinvointikoulutukset laadukkaiksi ja hyödyllisiksi. Erytisesti he arvostivat ajankohtaisia aiheita, asiantuntevia kouluttajia ja koulutuksista saatavia työkaluja omaan työhön. Osallistujat antoivat koulutuksille keskimäärin arvosanan 4,4 asteikolla 1–5 ja 94,3 prosenttia suosittelisi koulutuksia.

Elo järjesti vuonna 2018 ensi kertaa Työkykyjohtamisen superosaaja -valmennuksen, johon kutsuimme 74 asiakasyritysten työkykyjohtamisesta vastaavaa henkilöä. Kyseessä on noin vuoden kestävä valmennuskokonaisuus, joka auttaa ottamaan haltuun yrityksen työkykyriskejä ja niistä aiheutuvia kuluja. Valmennuksen tavoitteena on, että



”MYÖS MASENTUNEELLE LÖYTYY TILAA TYÖELÄMÄSTÄ.”

Vastuullinen työpaikka tukee työntekijöitään myös mielen murtuessa.

[ELON BLOGI 14.9.2018: >](#)

CASE

APUA TYÖKYVYN YLLÄPITÄMISEEN

Vuonna 2018 noin 29 prosenttia myönnetyistä työkyvyttömyyseläkkeistä oli mielenterveysperusteisia. Ne aiheuttavat enenevässä määrin tilapäistä ja pysyvää työkyvyttömyyttä. Kun työpalkalla huomioidaan sairauteen liittyvät toimintakyvyn rajoitteet, myös masentuneena on useimmiten mahdollista jatkaa työssä.

Vuonna 2018 julkaisimme kanadalaiseen alkuperäisteokseen perustuvan oppaan. Se on tarkoitettu työpaikoille kaikkien niiden käyttöön, jotka voivat tukea masennukseen sairastuneita henkilöitä ja auttaa heitä selviytymään työssään oireilusta huolimatta tai palaamaan työhön masennusjakson jälkeen. Oppaaseen on koottu paras tutkimusnäyttö ja siihen on yhdistetty ammattilaisten asiantuntemukseen perustuvaa tietoa sekä masennuksen sairastaneiden henkilöiden kokemuksia. Oppaan käytännönläheisten vinkkien avulla työpaikoilla voidaan kehittää nykyistä parempia toimintamalleja masennukseen liittyvän työkyvyttömyyden hallintaan. Opas on asiakkaiden ladattavissa Elon verkkopalvelusta.

osallistujat edistävät suunnitelmallista työkykyjohtamista omassa organisaatiossaan hyödyntäen kumppaneita sekä Elon työkykyjohtamisen työkaluja.

Lisäksi valmennus antaa eväitä selvittää yrityksen kehittämistarpeita ja kohdentaa toimenpiteitä siten, että niillä

Työuran uurtaja -valmentajavalmennuksen läpikäyneet asiakkaidemme työkykyjohtamisesta vastaavat henkilöt voivat järjestää vertaisvalmennuksia omassa organisaatiossaan. Vertaisvalmennus auttaa työkyvyn haasteita kohdanneita työntekijöitä oivaltamaan itse keinoja, joilla

“ Työelämän murros ja eläkeiän nouseminen ovat olennaisia haasteita työkyvylle ja työurien pidentämiselle.

voi vaikuttaa työkyvyttömyyriskeihin. Valmennus rakentuu neljästä päivästä ja osallistujien työkykyjohtamisen kehittämistehtävästä.

Osallistujat ovat antaneet valmennuksesta erittäin myönteistä palautetta. Asiakkaamme ovat kokeneet koulutuskokonaisuuden hyväksi ja he ovat saaneet oman työnsä tueksi konkreettisia ideoita ja vertaistukea sekä työkykyjohtamisen työkaluja yrityksen käytänteisiin. Ensimmäisen Työkyvyn superosaaja -valmennuskokonaisuuden NPS oli keskimäärin 76.

Vaikuttavia menetelmiä ja tehokkaita työkaluja

Haluamme varmistaa, että hankkeiden ja toimenpiteiden vaikuttavuus korostuu vahvasti työkykyjohtamisen palveluissamme. Vuonna 2018 jatkoimme tiivistä yhteistyötä Työterveyslaitoksen kanssa tarjotaksemme työpaikoille tutkittuun tietoon perustuvia työkykyjohtamisen työkaluja. Panostimme erityisesti Työuran uurtaja® (TUURA) -valmennuksiin: järjestimme vuoden aikana yhdessä Työterveyslaitoksen kanssa kolme valmentajakoulutusta ja osallistuimme viiteen vertaisryhmävalmennukseen.

he voisivat kehittää osaamistaan, ja hahmottamaan, miten omaa työnkuvaa voisi muokata työkyvylleen sopivaksi. Kun aiemmin omaan terveyteen tai osaamiseen liittyvät haasteet ovat tuntuneet ylivoimaisilta, voivat valmennuksen antamat opit luoda toivoa ja intoa tulevaisuutta kohtaan.

Vuonna 2019 yhteistyö Työterveyslaitoksen kanssa jatkuu esimerkiksi yhteisillä koulutustilaisuuksilla ja Työuran uurtaja -valmennuksilla.

Palvelukehitys ja paikallinen osaaminen asiakkaidemme tarpeisiin

Työkykyjohtamisen verkkopalvelumme tarjoaa päivittäiseen esimiestyöhön ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tietoa ja työkaluja, kuten Työkykyjohtamisen käsikirjan.

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

Vuonna 2018 vahvistimme alueellista työhyvinvointi-osaamistamme Länsi-Uusimaalla, Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa.

Pk-yritykset ovat Suomessa merkittäviä työllistäjiä kautta maan. Palvellaksemme pk-asiakkaitamme entistä paremmin kehitimme heihin keskittyvää tiimiä, jonka yhdistetty osaaminen vastaa pk-yritysten tarpeisiin.

Kannustava työyhteisö, hyvä esimiestyö ja joustavuus nuorten tukena

Osallistumme S-ryhmän laajaan kolmivuotiseen Nuori Mieli Työssä -hankkeeseen. Vuonna 2018 Työterveyslaitos toteutti S-ryhmässä työskenteleville alle 25-vuotiaille työntekijöille kyselyn yhteistyössä Elon ja S-ryhmän kanssa. Kyselyn tavoitteena oli selvittää kaupan alan nuorten työntekijöiden työelämään liittyviä odotuksia ja toiveita sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin tilaa. Kyselyn tuloksista selvisi, että nuoret arvostavat hyvää ja kannustavaa työyhteisöä, hyvää esimiestyötä ja mahdollisuutta sovittaa työ ja muu elämä yhteen.

Lisäksi kävi ilmi, että nuorilla on pääasiallisesti hyvä usko omaan työelämäntaitoihin. Omasta jaksamisesta huolehtiminen, omien vahuuksien tunnistaminen ja työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen aiheuttavat kuitenkin vaikeuksia nuorille työntekijöille.

Hanke jatkuu tulosten jalkauttamisella perehdytyksen ja esimiestyön arkeen S-ryhmässä. Lisäksi tuloksia hyödynnetään laajemmin Elon asiakasyritysten hyödyksi osana koulutustarjontaa ja tietosisältöjä.

Uusia keskusteluyhteyksiä sukupolvien välille

Vuonna 2018 Elo järjesti työelämäteemaisen Hulluna työelämään -seminaarikiertueen. Kahdeksalla eri paikalla järjestetyt aamutilaisuudet toivat yhteen yritysjohtajia, yrittäjiä ja opiskelijoita keskustelemaan tulevaisuuden johtamisesta työpajoissa.

Kiertueen ansiosta eri sukupolvia edustavat osallistujat saivat tilaisuuden rakentaa itselleen ja toisilleen paremman kuvan toistensa työelämään ja johtamiseen liittyvistä odotuksista, toimintatavoista ja työkaluista. Työpajoissa muodostettiin opiskelija-johtaja-mentorointiparit, joiden on tarkoitus pitää yhteyttä vuoden ajan.

Yrittäjien menestysedellytyksiä selvittämässä

Vuonna 2018 selvitimme yhteistyössä Suomen Yrittäjien kanssa Suomessa toimivien yrittäjien työhyvinvoinnin tilaa ja siihen vaikuttavia erilaisia tekijöitä, kuten yrittämiseen liittyvä osaaminen ja henkilökohtaiset voimavarat.

Tutkimukseen vastanneet yrittäjät voidaan jakaa neljään ryhmään: yrittämisestä innostuneet (69 %), riittämättömydestä huolestuneet (16 %), synkkien pilvien alla puurtavat (10 %) ja umpikujaan ajautuneet (5 %). Tulosten perusteella valtaosa yrittäjistä on tyytyväisiä yrittäjyyteen ja kokee työn imua. Hyvinvoivien yrittäjien kohdalla menestystekijöitä olivat erityisesti yrityksen sopeutumiskyky, talous- ja johtamisosaaminen, myynti- ja markkinointitaidot sekä suhteet rahoittajiin ja yritystoiminnan taloudellinen tavoitteellisuus. Myös verkostojen merkitys korostui.

Tarkoitus on hyödyntää tutkimustuloksia rakentamaan entistä paremmin yrittäjiä tukevia ja palvelevia kokonaisuuksia, jotta he voivat luoda menestysedellytyksiä omalle yritystoiminnalleen.

CASE

PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS KOROSTUU TYÖN VUOROVAIKUTUS- TILANTEISSA

Vuorovaikutustilanteiden sekä asiantuntija- ja tietotyön yhdistelmä voi luoda merkittävästi psykososiaalista kuormitusta, joka hallitsemattomana voi vaikuttaa työkykyyn heikentävästi. Vuonna 2019 kehitämme uusia, syventäviä toimintatapoja sekä pyrimme löytämään tutkittuja keinoja, joiden avulla asiakkaamme voivat paneutua psykososiaaliseen kuormitukseen ja sen hallintaan.

Tulemme myös panostamaan mielen- terveyteen keskittyviin koulutuksiin, kehitämme työkaluja mielen- terveyteen vaikuttavien riskien tunnistamiseen ja toimenpiteiden vaikuttavuuden arviointiin. Jatkamme myös jo käynnissä olevaa tiivistä työtä edistääksemme työhyvin- voinnin ja ammatillisen kuntoutuksen asiantuntijoiden yhteistyötä.

Huolehdimme nykyisistä ja tulevista eläkeläisistä

Kannamme vastuuta kaikkiaan 237 900 nykyisen eläkeläisen sekä yli 520 000 tulevan eläkkeensaajan eläketurvasta. Vuonna 2018 maksoimme eläkkeitä yhteensä 3 265 miljoona euroa.

Eläkkeelle jääminen mullistaa jokapäiväisen elämän. Kun työelämä jää taakse, asiakkaidemme sosiaaliset suhteet, päivärytmi ja toimeentulo muuttuvat. Suuret muutokset vaikuttavat myös asiakkaidemme läheisiin. Asiakkaillemme on erityisen tärkeää, että selvitämme heidän kanssaan erilaisia eläkkeisiin liittyviä vaihtoehtoja ja niihin liittyviä käytännön asioita. Haluamme, että asiointi kanssamme sujuu mahdollisimman vaivattomasti ja virheettömästi ja että kaikkia asiakkaitamme kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Vuoden 2018 aikana annoimme eläkepäätöksiä hakemuksesta noin 25 200 (26 100) eli 3,5 prosenttia vähemmän kuin edellisvuonna. Jotta asiakkaidemme toimeentulon jatkuvuus turvataan siirryttäessä työelämästä eläkkeelle, pyrimme pitämään eläkehakemusten käsittelyajat nopeina sekä päätökset laadukkaina ja asiakkaalle selkeinä. Teemme jatkuvasti eläkepäätösten laadunseurantaa varmistaaksemme, että asiakkaamme saavat

eläkepäätöksensä oikein ja oikea-aikaisesti.

Elo on työeläkealan nopeimpia yhtiöitä eläkepäätösten antamisessa. Vuonna 2018 annoimme eläkepäätökset keskimäärin noin 8 (11) päivää eli 20 (25) prosenttia muiden työeläkeyhtiöiden keskiarvoa nopeammin. Suomen suurimpana yrittäjien työeläkevakuuttajana annoimme eläkepäätökset yrittäjille keskimäärin 30 (33) prosenttia muiden työeläkeyhtiöiden keskiarvoa nopeammin.

Teknologialla ja ihmisten osaamisella parempaa asiakaspalvelua

Asiakkaamme ansaitsevat mutkatonta ja asiantuntevaa palvelua kaikissa kanavissamme. Vuonna 2018 jatkoimme panostamista monikanavaisuuteen ja entistä helpompaan asiointiin erityisesti verkossa. Etuuksista riippuen otamme vastaan sähköisissä kanavissa 20–80 prosenttia hakemuksista. Nyt eläkettä hakevilla asiakkailamme on mahdollisuus saada hakemuksensa hoidettua

sähköisesti alusta loppuun. Vuonna 2018 otimme käyttöön paperittoman palvelun vaihtoehtona, minkä ansiosta asiakkaamme saavat halutessaan myös eläkepäätöksen sekä eläkkeensaajan asiakaskirjeet paperipostin sijaan sähköisesti.

Asiakkaamme ovat hyvin tyytyväisiä Elostä saamaansa palveluun. Eläkeasioissa vastaamme asiakkaiden puheluihin keskimäärin 10 sekunnissa ja vastausprosenttimme palvelunumerossa on 99. Puhelinpalvelumme suosittelevuuden (NPS) oli 72,5. **(GRI 102-44)** Eläkepalveluiden asiakastytyväisyyskyselyyn vastanneista 86,2 prosenttia antoi Elolle kiitettävän arvosanan. Asiakkaamme ovat kiittäneet meitä erityisesti osaamisestamme, palveluasteestamme ja tavoitettavuudestamme.

Vuonna 2018 jatkoimme verkkopalvelun kehittämistä ja laajentamista entistä kattavammaksi. Osallistimme asiakkaitamme verkkopalvelun kehittämiseen muun muassa laajentamalla asiakaspalautteen keräämistä sekä haastat-

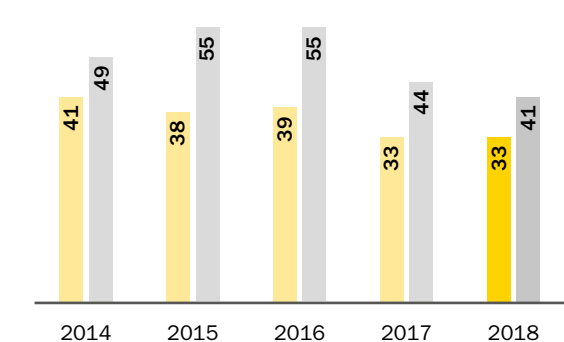
telemalla asiakkaitamme ja testauttamalla verkkopalvelun käytettävyyttä asiakkailtamme. Asiakkaidemme keskimääräinen suosittelevuusarvosana (NPS) verkkopalvelulle oli 55,2.

Jatkoimme panostuksiamme asiakaspalvelukulttuurimme kehittämiseen valmentamalla henkilöstöämme erityisesti puhelinpalvelussa. Laajensimme myös työntekijöidemme chat-palveluosaamista. Pidämme vahvasti huolta, että työntekijöidemme eläkkeisiin ja niiden hakemiseen liittyvä osaaminen on mahdollisimman korkeatasoista.

Hyödynnämme palveluiden rakentamistyössämme uusia teknologisia ratkaisuja, kuten robotiikkaa ja data-analytiikkaa tehostaaksemme työtä, jotta asiakkaamme saavat eläkepäätökset nopeammin ja laadukkaammin. Analytiikka helpottaa ja tukee eläkeasiantuntijoiden harkinnanvaraista työtä. Analytiikka ja robotiikka ovat tulleet ihmisten avuksi myös ratkaisutoimintaan laadun varmistamiseksi.

Automaation ansiosta asiakkaidemme on mahdollista

Eläkehakemusten käsittelyajat, vrk



■ Elo
 ■ Muut TyEL- ja YEL-yhtiöt keskimäärin
 Lähde: Eläketurvakeskus

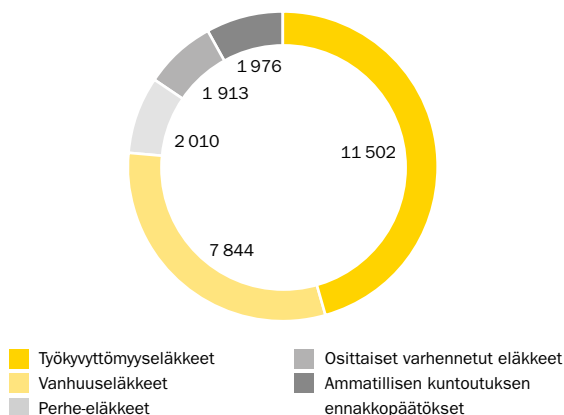
nopeimmillaan saada päätös osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen hakemukseen jo hakemuspäivänä.

Tulorekisteri vaikuttaa vanhuuseläkkeiden myöntämiseen

Valmistauduimme vuonna 2018 kattavasti tulorekisterin tuomiin muutoksiin. Tulorekisteri aiheuttaa muutoksia myös eläkkeiden myöntämisprosesseihin. Jotta vanhuuseläke voidaan myöntää ja sen määrä voidaan laskea, työnantajien tulee ilmoittaa työsuhteen päättymisen ja viimeiset palkkatiedot tulorekisteriin. Tulorekisteri vaikuttaa siis merkittävästi vanhuuseläkkeiden myöntämiseen ja näin asiakkaidemme toimeentuloon.

Vuoden 2020 alusta tulorekisteri laajenee koskemaan myös etuustietoja, mikä tarkoittaa, että myös Elo ilmoittaa maksetut eläkkeet järjestelmään. Tulemme myös hyödyntämään muiden etuuksien maksajien, kuten Kelan, ilmoittamia tietoja, mikä nopeuttaa eläkekäsittelyä ja parantaa osaltaan päätösten oikeellisuutta.

Eläkepäätösten määrä eläkelajeittain, kpl



BLOGI

”HEI NUORI, TIEDÄ AINAKIN NÄMÄ 5 ASIAA TYÖELÄKETURVASTASI”

Elo tuotti 17–30-vuotiaille työelämä- ja eläkekyselyn, jossa kartoitettiin nuorten työelämä-odotuksia, eläketietoutta ja luottamusta eläkejärjestelmään. Vain 10 % oli hyvin selvillä siitä, miten eläke muodostuu.

[ELON BLOGI 24.9.2018: >](#)

Kuntoutus on tie takaisin työelämään

Työuran ei tarvitse päättyä ennenaikaisesti heikentyneen työkyvyn takia. Ammatillinen kuntoutus antaa mahdollisuuden jatkaa töitä esimerkiksi kouluttautumalla uudelleen tai muokkaamalla yritystoimintaa.

Ammatillisen kuntoutuksen tavoitteena on pysyvän työkyvyttömyyden torjuminen löytämällä soveltuvaa työtä, jossa työuraa voi jatkaa terveysrajoitteista huolimatta. Ammatillinen kuntoutus voi olla työkokeilua, työhönvalmennusta tai opiskelun tukemista. Vuonna 2018 Elon ammatillisen kuntoutuksen piirissä oli noin 2 900 (2 900) kuntoutujaa. Yleisin syy kuntoutukseen olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Käytetyimmät kuntoutuskeinot vuonna 2018 olivat työkokeilu ja työhönvalmennus.

71 prosenttia (74) vuoden 2018 aikana Elon ammatillisen kuntoutuksen piirissä olleista pääsi palaamaan takaisin työmarkkinoille. Oikea ajoitus ja tarkoituksenmukainen kuntoutussuunnitelma ovat ratkaisevia tekijöitä kuntoutuksen onnistumisessa. Elon keskimääräinen käsit-

telyaika ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksissä oli 19 (16) päivää.

Vuonna 2018 annoimme hakemuksesta 2 000 (1 800) kuntoutuksen ennakkopäätöstä eli lupausta kuntoutustoimenpiteiden aloittamisesta. Lisäksi annoimme noin 940 (noin 980) ennakkopäätöstä työkyvyttömyyseläkepäättöksen yhteydessä, kun kuntoutuksen edellytykset täyttyivät. Ennakkopäätösten kokonaislukumäärä nousi viime vuoden tasolta.

Jos ammatillisen kuntoutuksen keinot eivät riitä työkyvyn kohentamiseen, osatyökyvyttömyyseläke tai täysi työkyvyttömyyseläke voi olla oikea ratkaisu. Vuonna 2018 annoimme hakemuksesta 11 500 (10 800) työkyvyttömyyseläkepäättöstä, mikä on 6,8 prosenttia enemmän kuin

vuonna 2017. Useimmiten työkyvyttömyyden taustalla on tuki- ja liikuntaelinsairaus tai mielenterveyden sairaus.

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta muutti vain 8,8 prosenttia Elon työkyvyttömyyseläkepäättöksistä, joista Elon asiakkaat olivat valittaneet. Kaikkien eläkelaitosten osalta vastaava luku oli 13,6. Vuoden 2018 aikana Elo hylkäsi 30,6 prosenttia uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista. Yhteensä työeläkeyhtiöt hylkäsivät 31,6 prosenttia uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista.

Vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä nousi. Selkeää yksittäistä syytä hakemusten määrän kasvulle ei ole löytynyt. Ammatillisen kuntoutuksen hakemusten määrä on kuitenkin noussut työkyvyttömyyseläkehakemuksia enemmän. Vuonna 2018 saimme kuntoutus-

CASE

ENNAKOIVA YHTEYDENPITO ALENTAA KYNNYSTÄ PALATA TÖIHIN

Yksi tärkeimpiä päivittäisiä tehtäviämme on auttaa asiakkaitamme ymmärtämään vaihtoehtojaan erilaisissa elämäntilanteissa. Kokeilimme keväällä 2018 kuntoutustuella eli määräaikaishoidolla työkyyttömyyseläkkeellä olevien asiakkaiden huolenpitomallia. Sen tarkoitus on huolehtia, että asiakkaamme ovat tietoisia vaihtoehtoistaan ja etuuksistaan.

Huolenpitomallissa otamme yksilöllisesti yhteyttä asiakkaisiimme ja kartoitamme heidän nykytilannettaan ja autamme heitä tarvittaessa eteenpäin. Näin asiakkaamme saavat paremman mahdollisuuden löytää sopivan polun palata työelämään sairaudesta huolimatta. Samalla ehkäisemme syrjäytymistä.

Olemme saaneet asiakkaitamme erinomaista palautetta yhteydenotostamme. Asiakkaamme ovat kiittäneet erityisesti tiedon kertomisesta ymmärrettävässä muodossa, aidosta välittämisestä ja tarpeiden ennakoimisesta.

hakemuksia 10,5 prosenttia enemmän kuin vuonna 2017.

Meillä on merkittävä tehtävä huolehtia, että työnantaja ymmärtää työkyyttömyysriskien kartoittamisen ja niiden ehkäisemisen merkityksen. Osana työtämme pyrimme varmistamaan, että työnantajat ovat tietoisia työkyyttömyyseläkeriskien säännöllisen seurannan tärkeydestä. Lisäksi tuemme työnantajia työkyyttömyysriskien ehkäisemisessä ja annamme heille valmiita, käytännönläheisiä työkaluja työkyyttömyyden ehkäisemiseksi.

Sujuvampaa yhteistyötä työkyvyn tueksi

Kehitämme jatkuvasti työnantajille tarjoamaamme palvelumallia. Verkkopalvelumme tarjoaa esimiehille ja HR:lle työkalut, jotka auttavat ennakoimaan, ehkäisemään ja hallitsemaan yrityksen työkyyttömyysriskejä ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Verkkopalvelun avulla yritys saa käyttöönsä ajankohtaista tietoa työkyyttömyyseläkkeistä ja etuuksista sekä ammatillisen kuntoutuksen vaikuttavuudesta. Tavoitteenamme on tarjota asiakkaillemme mahdollisimman sujuva käyttökokemus.

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

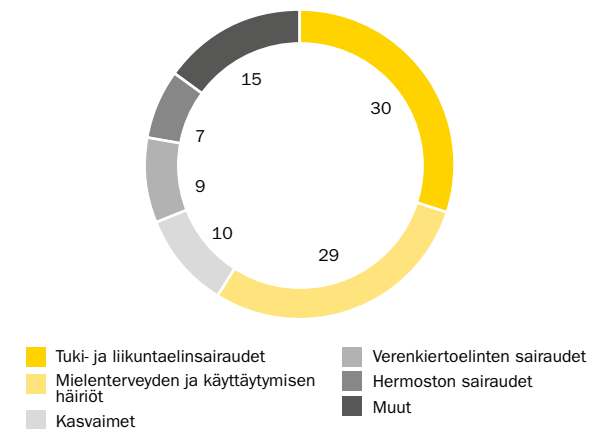
BLOGI

”AMMATILLINEN KUNTOUTUS ANTAA MAHDOLLISUUDEN JATKAA TÖISSÄ”

Elämä voi olla arvaamatonta. Kuntoutus on hyvä keino mahdollistaa työnteon jatkaminen. Toimeentulon kannalta työ on aina parempi vaihtoehto kuin työkyyttömyyseläke.

[ELON BLOGI 12.3.2018: >](#)

Myönnettyjen uusien työkyyttömyyseläkkeiden lääketieteelliset syyt 2018 (%)



Vastuu henkilöstöstä

Haluamme olla arvostettu ja kehittyvä työyhteisö, jossa jokainen voi kokea onnistumista. Vision toteuttaminen päivittäisessä työssä on tapamme kantaa vastuuta henkilöstöstä.

Elossa laaditaan vuosittain henkilöstösuunnitelma yhteistoiminnassa työntekijöiden kanssa. Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on huolehtia, että Elossa on oikea määrä oikeanlaisia henkilöitä oikeissa tehtävissä ja oikeaan aikaan. Suunnitelmassa otetaan huomioon osaamisen kehittämiseen liittyvät tarpeet, työn organisointi, henkilöstön työkyky ja tarvittavat resurssit. Henkilöstösuunnittelun keskeisenä lähtökohtana on Elon liiketoimintastrategia.

Henkilöstösuunnitelman lisäksi Elon henkilöstötyöhön vaikuttavat merkittävästi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, koulutussuunnitelma, työhyvinvoinnin toimintasuunnitelma sekä vuosittain toteutettavan henkilöstötutkimuksen tulokset ja niiden pohjalta suunnitellut kehittämistoimenpiteet. Nämä kaikki pohjautuvat Elon yrityskulttuurin kulmakiviin. Yrityskulttuurin kulmakivemme

Henkilöstön työhyvinvoinnilla ja osaamisella palvelua asiakkaan parhaaksi.

ovat ”Elon asia on minun asiani”, joka kuvaa vastuunkantoa, ”Avoimuus ja luottamus”, joka kuvaa toistemme arvostamista ja keskinäistä luottamusta sekä ”Asiakkaat ja kumppanit keskiössä”, joka kuvaa asiakasnäkökulman ja kumppanien tukemisen tärkeyttä.

Yhdenvertaisuus edellytys monimuotoisuudelle

Elossa toteutettiin ensimmäistä kertaa yhdenvertaisuustutkimus syksyllä 2018. Tutkimus tehtiin henkilöstötutkimuksen yhteydessä ja siihen vastasi 78 prosenttia elolaisista.

Elossa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden koetaan olevan yleisesti hyvällä tasolla, sillä kaikkien vastausten keskiarvot olivat yli 3 arviointiasteikolla 1–5. Parhaat arvosanat sai sosiaalinen kanssakäyminen kaikilla tutkittavilla osa-alueilla eli naisten ja miesten, eri ikäisten ja erilaisissa työsuhteissa olevien välillä

etenkin avoimissa vastauksissa. Muun muassa ikääntyneiden arvostus, uralla eteneminen, mahdollisuus projekteihin ja uusiin tehtäviin saivat jonkin verran kriittistä palautetta. Nuorten palkkojen taso suhteessa kokoneempiin henkilöihin oli saman asian käänttöpuoli. Tärkeimmäksi kehittämisen kohteeksi tulosten perusteella nousikin eri ikäisten yhdenvertaisuus.

Palkitseminen pohjautuu palkitsemispolitiikkaan

Elossa on laadittu palkitsemispolitiikka, jonka tarkoituksena on edistää Elon strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta palkitsemisessa. Elo ei hyväksy iästä, sukupuolesta tai muusta syrjivästä perusteesta johtuvia palkkaeroja. Palkkaus perustuu kaikilla organisaatiotasolla tehtävän vaatavuuteen, työntekijän pätevyyteen ja suoriutumiseen työtehtävissä.

“ Elossa toteutettiin ensimmäistä kertaa syksyllä 2018 yhdenvertaisuustutkimus.

sekä vähemmistöjen yhdenvertaisuutena sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Heikoimpia arvosanoja annettiin kokemukseen palkkauksesta ja uralla etenemisestä riippumatta muuttujasta kuten ikä, sukupuoli tai työsuhteen laatu. Koettua epätasa-arvoa palkkauksessa oli jonkin verran eri sukupuolten, eri ikäryhmien ja eri organisaation osien välillä. Palkkauksen lisäksi ikään liittyvät seikat nousivat esille

Elon toimihenkilö- ja asiantuntijatehtävissä toimivien naisten keskiarvopalkka vuonna 2018 oli 84,7 prosenttia miesten keskiarvopalkasta. Elon johdossa naisten keskiarvopalkka oli 105,3 prosenttia miesten keskiarvopalkasta.

(GRI 405-2)

Yhdenvertaisuustutkimuksen tuloksia hyödynnetään Elon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnassa sekä muissa Elon henkilöstöä koskevien toimintamallien ja



ohjeistusten kehittämisessä. Yhdenvertaisuudesta järjestettiin syksyllä 2018 koulutusta yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön ja johdon edustajille.

HR-palvelut kokoaa vuosittain koosteen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumisesta ja se käsitellään yhteistyöfoorumissa, joka vastaa yhteistoimintalaissa ja yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettua neuvottelukuntaa. Yhteistyöfoorumin tärkeimpänä tehtäväalueena on erilaiset henkilöstökysymykset silloin, kun ne koskevat koko henkilöstöä tai valtaosaa siitä. (GRI 403-1) Yhteistyöfoorumi kokoontui vuoden 2018 aikana neljä kertaa. Lisäksi henkilöstöjohto ja luottamusmiehet tapaavat säännöllisesti noin kuukauden välein ja keskustelevat ajankohdaisista asioista.

Koemme Elossa, että yhdenvertaisuus on edellytys henkilöstömme ja hallintomme monimuotoisuudelle. Voidakseen aidosti hyödyntää monimuotoisuutta organisaation pitää ensin hyväksyä sen jäsenet yhdenvertaisina ja nähdä erilaisuuden tuoma lisäarvo.

Osaamista asiakkaan hyväksi

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

Elossa käynnistyi syksyllä 2018 Elossa 2030 -ohjelma, jonka tarkoituksena on herättää yksilöitä ja toimintoja pohtimaan, millaisia muutoksia työelämän murros tuo tehtäviimme ja osaamisvaatimuksiimme sekä miten voimme valmistautua muutoksiin. (GRI 404-2) Ohjelma käynnistyi uravalmennustilaisuudella, joka toimi keskus-

telunavaajana työn muutoksesta ja tulevaisuuden osaamistarpeista yksiköille ja toiminnoille. Jatkokeskustelujen tueksi esimiehille tuotettiin Elossa 2030 -oppaat. Tarjolla on myös yhteistyökumppanin kanssa toteutettava Uravalmennus-paketti niille elolaisille, jotka kaipaavat selkeyttä omaan tulevaisuuden suuntaan ulkopuolisen valmentajan avulla. Vuoden 2018 aikana uravalmennukseen osallistui 14 elolaista. Kokemukset uravalmennuksesta ovat olleet hyviä ja osallistujat ovat suositelleet valmennusta muille elolaisille. Elossa 2030 -teemaa käsitellään jatkossakin, muun muassa kevään 2019 kehityskeskusteluissa.

Muita vuoden 2018 koulutuksen painopisteitä olivat tulorekisterin käyttöönottoon valmistautuminen, data-analytiikkaosaamisen vahvistaminen sekä asiakaskokemuksen parantamiseen tähtäävä Sinä olet paras -luentosarja. Luentosarjan tavoitteena on lisätä jokaisen elolaisen ymmärrystä ja osaamista siitä, mitä asiakaskokemus on, miten hyvä asiakaskokemus syntyy ja miten jokainen elolainen voi vaikuttaa alan parhaan asiakaskokemuksen tarjoamiseen asiakkaillemme.

Vuoden 2018 lopussa saatiin päätökseen Elon ensimmäinen Talent-ohjelma, jonka tarkoituksena oli tarjota omille osaajillemme uusia haasteita, verkostoitumista ja mahdollisuuksia kehittää Elon liiketoimintaa yli yksikkörajojen. Kaksivuotiseen Talent-ohjelmaan osallistui 15 eri ikäistä elolaista eri puolilta organisaatiota (GRI 404-2).

Omaa verkkokurssitarjontaa lisättiin useilla kursseilla. Elon eettisten liiketoimintaperiaatteiden, tietoturvan, turvallisuuden, jatkuvuuden hallinnan, henkilötietojen suojaamisen ja operatiivisten riskien kurssit on kaikkien elolaisten suoritettava. Kokonaisuudessaan yhtä elolaista kohti vuonna 2018 oli 2,5 koulutuspäivää. (GRI 404-1)

Jokainen esimies käy alaistensa kanssa tavoite- ja kehityskeskustelun vähintään kerran vuodessa. Kehityskeskustelujen piiriin kuuluvat kaikki elolaiset (GRI 404-3). Keskustelujen yhteydessä tarkastellaan työntekijän suoriutumista sekä kartoitetaan hänen osaamistarpeensa ja asetetaan tavoitteet omalle työlle. HR-palvelut seuraa tavoite- ja kehityskeskustelujen toteutumista ja järjestää tarvittaessa koulutusta yhtiötasolla havaittuihin tarpeisiin. Työntekijöitä kannustetaan oma-aloitteisuuteen kouluttautumisessa.

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

Uusilta elolaisilta pyydetään palautetta perehdytyksestä kolmen kuukauden ja puolen vuoden jälkeen Elossa aloittamisesta. Kyselyn vastauksia käsitellään asianomaisten esimiesten kanssa. Vuoden 2018 perehdytyskyselyssä 62 prosenttia koki perehdytysprosessin erinomaisena, 19 prosenttia piti sitä kiitettävänä ja 19 prosenttia hyvänä.

Työkykyä kaikille

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, henkilöstöpal-

CASE

NUORET MUKAAN TYÖELÄMÄÄN



Teemme Elossa voitavamme, että suomalaisilla olisi pitkiä ja ehjiä työuria, sillä näemme tämän niin yksilöiden kuin yhteiskunnankin etuna. Nuorten työllistäminen on yksi keino pidentää suomalaisten työuria niiden alkupäästä ja tähän olemme Elossa panostaneet.

Osallistuimme neljännen kerran Vastuullinen kesäduuni -kampanjaan ja palkkasimme noin 20 nuorta kesätyöntekijää. Haluamme tarjota kesätyöntekijöillemme positiivisen työkokemuksen ja toisaalta oppia ja saada nuorilta ideoita toimintamme kehittämiseen. Olemme kehittäneet oman Kesähessut kehittää -toimintamallin, jonka avulla kesätyöntekijät verkostoituvat ja saavat yhdessä tehdä erilaisia liiketoiminnoilta tulleita toimeksiantoja ja näin pääsevät laajentamaan kesätyökokemustaan.

Teemme yhteistyötä usean oppilaitoksen kanssa ja tarjoamme opiskelijoille yhteyden yritysmaailmaan sekä opinäytetyö- ja harjoittelumahdollisuuksia. Järjestimme syksyllä 2018 kahdeksassa yliopistokaupungissa Hulluna työelämään-seminaarisarjan, joka yhdisti yrityspäätäjät ja opiskelijat.

velut, työterveyshuolto ja muut yhteistyöryhmät. Työhyvinvointia ja työsuojelua toteutetaan vuosittain laadittavan työsuojelun ja työhyvinvoinnin toimintasuunnitelman avulla.

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 työpaikallamme työskenteleviä. Tarpeettomien riskien välttäminen sekä omasta ja muiden työturvallisuudesta ja työympäristöstä huolehtiminen kuuluvat jokaiselle.

Työsuojelun ja työhyvinvoinnin kehittämistä Elossa koordinoi työsuojelutoimikunta, joka kokoontui vuoden 2018 aikana viisi kertaa. Työsuojelutoimikunnan toimintaan osallistuu työnantajan ja henkilöstön edustajien lisäksi työterveyshuollon asiantuntijoita. **(GRI 403-1)**

Vuonna 2018 työsuojelun painopistealueina olivat psykososiaalisten kuormitustekijöiden vähentäminen sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisy.

Keväällä 2018 toteutettiin Elossa psykososiaalisia kuormitustekijöitä kartoittava kysely. Kyselyyn vastasi noin puolet elolaisista, mutta tietyissä osissa organisaatiota, kuten eläke- ja kehityspalveluissa, vastausprosentti oli lähes 80 prosenttia. Psykososiaaliset kuormitustekijät ovat työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta.

Psykososiaalisia kuormitustekijöitä kartoittava kysely tehtiin ensimmäistä kertaa, joten vertailulukuja ei ole käytössä. Merkittävimpiä psykososiaalisia kuormitustekijöitä Elossa ovat keskeytykset sekä kiireen tuntu ja suuri työmäärä.

Psykososiaalisen kuormituskyselyn tuloksia hyödynnettiin vuoden 2018 lopussa tehdyssä työn vaara- ja haitta-

tekijöiden arvioinnissa. Tämä arviointi päivitetään kolmen vuoden välein. Toiminnoissa ja yksiköissä etsitään aktiivisesti ratkaisuja kuormitustekijöiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Kaikille osatyökykyisille työntekijöille tehtiin työkykyarvio ja terveystuunnitelma. Elossa on vuosittain noin 10–15 osatyökykyistä henkilöä.

Vuonna 2018 tehtiin suunnitellusti yksikkökohtainen työpaikkaselvitys talous ja sijoitusriskien valvonta -yksikössä.

Nollatoleranssi häirinnälle ja syrjinnälle

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. Elolaisten kokemuksia häirinnästä kysyttiin vuonna 2018 sekä henkilöstötutkimuksessa että yhdenvertaisuuskyselyssä. Yhdenvertaisuustutkimuksessa kaksi prosenttia vastaajista oli havainnut syrjintää ja yksi prosentti oli havainnut seksuaalista häirintää. Epäasiallisesta kielenkäytöstä raportoi kuusi prosenttia vastaajista.

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

haittaa tai vaaraa aiheuttavasta häirinnästä tai epäasiallisesta käytöksestä. Kiusaamisen selvittelypolku on kuvattu niin kiusatun, hänen esimiehensä kuin työsuojeluvaltuutetun näkökulmasta. **(GRI 406-1)**

Tukea eri elämäntilanteisiin

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

Suurin osa elolaisista voi tehdä halutessaan etätyötä. Etätyön tekeminen on yleistynyt voimakkaasti. Vuonna 2018 etäpäiviä oli yhteensä 11 282.

Osittaisella hoitovapaalla vuonna 2018 työskenteli 16 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 toiminut myös omaishoitajien vertaistukiryhmä ja esimiehet ovat saaneet ohjeistuksen omaishoitajana toimivien alalastensa tukemiseen.

Tavoitteenamme on, että eläkkeelle jäämisen ikä on vähintään lain mukainen vanhuuseläkeikä ja mahdollisesti vielä korkeampi. Vuonna 2018 keskimääräinen eläköitymisikä oli 63,5 vuotta. Eri-ikäisten tarpeiden ja odotusten selvittäminen on osana tavoite- ja kehityskeskusteluja.

Elossa viihdytään pitkään. Työsuhteen keston keskiarvo on 13,5 vuotta. Vaihtuvuusprosentti vuonna 2018 oli 4,6 prosenttia. **(GRI 401-1)**

Henkilöstötutkimuksen tulokset parantuneet vuosi vuodelta

Teemme Elossa vuosittain henkilöstötutkimuksen. Vuonna 2018 kyselyyn vastasi 87,5 prosenttia elolaisista. Koko tutkimusta kuvaava PeoplePower-indeksi oli 71,1. Tämä ylittää normitason suomalaisissa asiantuntijayrityksissä. Kehitys jatkui kuudetta kertaa peräkkäin; vuoden 2017 indeksi oli 69,8. Elon ensimmäisessä kyselyssä alkuvuonna 2014 indeksi oli 61,6. Tavoitteeksi asettamamme AA- eli hyvä-luokan olisimme saavuttaneet, jos tuloksemme olisi ollut 72.

Henkilöstötutkimuksen tuloksiin on aina pureuduttu Elossa huolella ja suunniteltu toimenpiteitä, joilla aikaansaadaan parannusta. Vuoden 2018 tulokset näyttävät, että tämä pitkäjänteinen työ on tuottanut tulosta, sillä suurinta positiivista muutosta on tapahtunut asioissa, joihin aiemmin ollaan oltu keskimääräistä tyytymättömämpiä.

Palkkauksen oikeudenmukaisuutta koskevan kysymyksen tulos on muuttunut vuodentakaiseen verrattuna voimakkaimmin positiiviseen suuntaan. Samaa oikeudenmukaisuutta koskevaa kehitystä on ollut kysymyksessä, jossa arvioidaan reilua ja tasapuolista kohtelua.

Oman työn hyödyllisyyden kokemisessa tapahtui myös huomattava positiivinen muutos, samoin yrityskulttuurin kulmakivien ja elolaisten toimintatapojen noudattamista koskevassa kysymyksessä. Tavoiteltu yrityskulttuurimme on perusta kaikelle tekemisellemme ja elolaiset ovat sisäistäneet entistä vahvemmin yrityskulttuurimme merkityksen jokapäiväisessä tekemisessämme ja asiakaskohtaamisissa.



BLOGI

TURVALLINEN TYÖPAIKKA ON HÄIRINNÄSTÄ VAPAA

#metoo-kampanja nosti esiin seksuaalisen häirinnän, mutta yhtä tärkeää on huomioida muukin epäasiallinen kohtelu.

[ELON BLOGI 11.4.2018 >](#)

Vastuu henkilöstöstä lukuina

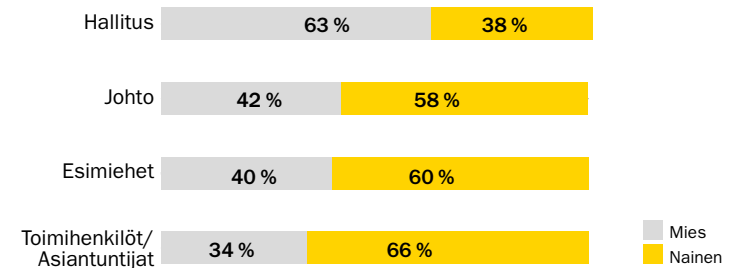
Henkilöstön tunnusluvut

2018

Keskimääräinen henkilötyöpanos	465,9
Naisten osuus, %	64,7
Miesten osuus, %	35,3
Kokoaikaisia työntekijöitä, vakituisista työntekijöistä, %	92
Osa-aikaisia työntekijöitä, vakituisista työntekijöistä, %	8
Määräaikaisia työntekijöitä, %	10,0
Työntekijöiden lähtövaihtuvuus, vakituisista työntekijöistä, %	4,26
Sairauspoissaolojen määrä, pvä/hlö	6,4
Keskimääräinen eläköitymisikä, vuotta	63,5

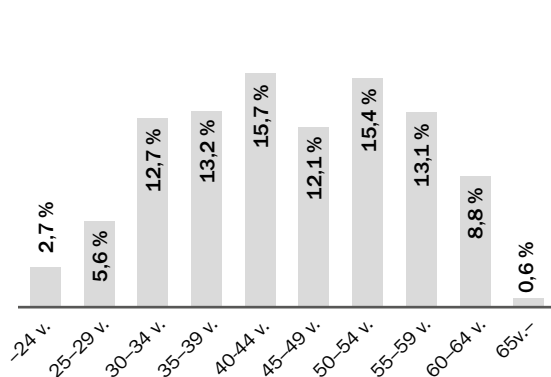
(GRI 403-2) (GRI 401-1b) (GRI 401-1)

Sukupuolijakauma eri tehtävissä

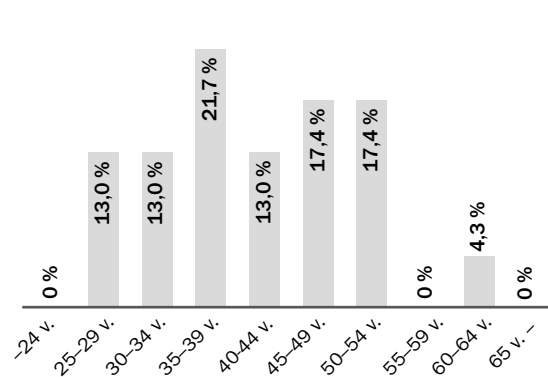


(GRI 405-1a)

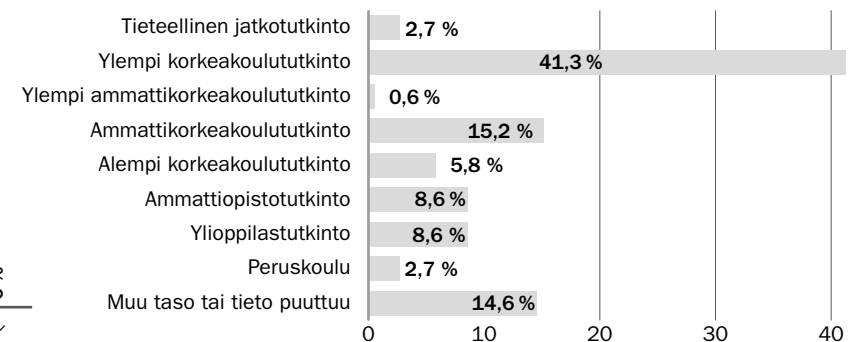
Koko henkilöstön ikäjakauma



Rekrytoitujen ikäjakauma (vakituiset)



Koulutusjakauma



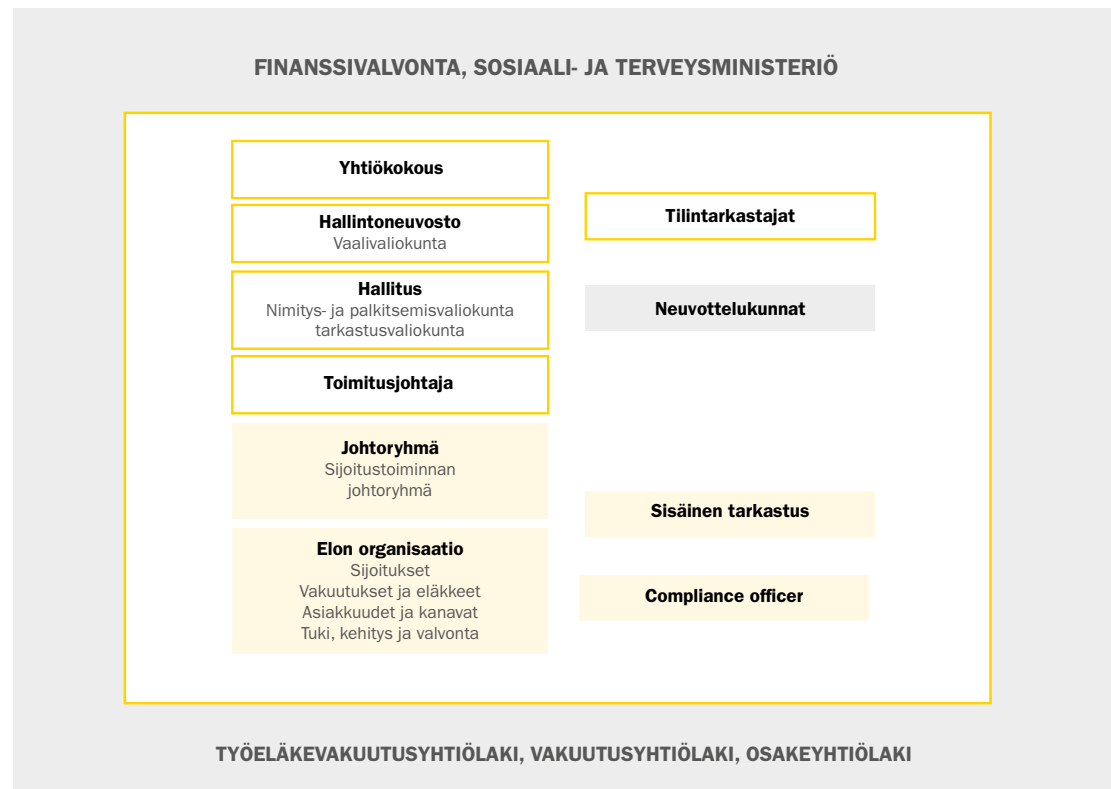
Hallinto ja vastuulliset toimintaperiaatteet

Elon hallinto- ja ohjausjärjestelmä

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 on osa vastuullista kulttuuria

Compliance-toiminta auttaa Eloa noudattamaan velvoitteitaan sekä edistää ja varmistaa compliancen huomioimista kaikessa toiminnassa. Tarkoituksena on edistää osaltaan vastuullista yrityskulttuuria.

Compliance-toiminta on osa Elon sisäistä valvontaa, jonka järjestämisen lähtökohtana on viranomaisten antamien säännösten sekä yleisten sisäisen valvonnan parhaiden käytäntöjen noudattaminen. 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. Myös vastuullisuusriskejä, kuten ihmisoikeusriskejä valvotaan osana compliance-toimintaa.

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

Elossa on vahvistettu havaittujen compliance-riskien käsittelystä prosessi, jossa huomioidaan niiden vakavuusaste. Kaikkien riskien käsittelystä vastaa ensisijaisesti compliance officer, joka raportoi tilanteista hallitukselle ja toimitusjohtajalle. Kriittisten riskien osalta raportointi toteutetaan välittömästi. **(GRI 102-33)** Elossa toimii compliance board, jossa on toimitusjohtajan lisäksi kolme jäsentä. Boardin tehtävänä on käsitellä vakavampia compliance-tilanteita ja tehdä niiden osalta päätökset. Kriittisiä compliance-riskkejä ei ollut vuonna 2018. **(GRI 102-34)**

Sääntöjen noudattamisen valvonnan lisäksi Elon compliance officer vastaa muun muassa Elon sisäpiiri- ja lähi-piiriasioista sekä lahjonnan ja korruption vastaisista periaatteista.

Elossa on käytössä whistleblower-kanava, jonka tavoitteena on mahdollistaa huolenaiheista ja väärinkäytöspäilyistä ilmoittaminen myös anonymisti. Compliance officer käsittelee tehdyt ilmoitukset ja esittelee asian

tarvittaessa compliance boardille päätettäväksi. Elossa on vahvistettu säännöt, jotka suojaavat ilmoituksentekijää seuraamuksilta. Vuonna 2018 kanavan kautta tuli yksi whistleblower-ilmoitus.

Elon eettiset liiketoimintaperiaatteet

Elon eettiset liiketoimintaperiaatteet (Code of Conduct) määrittävät, miten Elo toimii erilaisissa tilanteissa. Ne perustuvat yrityskulttuurin kulmakiviin ja toimintamalleihin ja niissä kuvataan, minkälaiseen toimintaan Elo ja elolaiset sitoutuvat, sekä miten toimimme päivittäin. 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, tietosuojasioihin, lahjonnan vastaisuuteen, työelämään ja ihmisoikeuksiin.

Lisäksi osana toimintaperiaatteita jokaisella elolaisella on vastuu noudattaa periaatteita ja ilmoittaa epäillyistä menettelyohjeiden rikkomuksista. Elossa on käytössä eettisten liiketoimintaperiaatteiden verkkokurssi, joka jokaisen elolaisen on suoritettava. **(GRI 412-2)**

Sisäpiiriohjeistus

Elossa noudatetaan työeläkevakuutusyhtiötä 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 hankekohtaista sisäpiiritietoa.

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

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 otettiin käyttöön vuonna 2018 uudet lahjonnan ja korruption vastaiset periaatteet. Kaikki Elon liiketoiminnat ja korruptioon liittyvät riskit niiden toiminnassa arvioitiin vuoden 2018 aikana uusiin ohjeistuksiin perustuen.

(GRI 205-1)

Elon liiketoimintayksiköille pidettiin omat koulutukset lahjonnan ja korruption vastaisista periaatteista. Vuonna 2019 avataan aiheesta oma verkkokoulutus. **(GRI 205-2)** Elossa ei tullut tietoon lahjontatapauksia vuonna 2018.

(GRI 205-3)

Sponsorointi- ja yhteistyöhankeohjeistus uudistettiin vuoden 2018 aikana osana lahjonnan ja korruption vastaisia periaatteita. Elon yhteistyökumppanuudet julkaitaan vuosittain Elon verkkosivuilla.



MIKÄ ON COMPLIANCE?

Compliance tarkoittaa lakien, asetusten, viranomais määräysten, alan käytännesääntöjen, hyvän vakuutustavan, yhtiön sisäisten ohjeiden ja periaatteiden sekä eettisten toimintatapojen noudattamista.

Tietosuoja ja -turvan merkitys kasvussa

Tietosuoja merkitsee niin henkilö- ja yritysasiakkaidemme kuin henkilöstömme yksityisyyden turvaamista eli tietojen salassapitoa ja huolellista käsittelyä.

Käsitlemme suurta määrää henkilötietoja sekä eläke-
vastuiden hoitamiseen tarvittavaa varallisuutta. Työelä-
kevakuuttajana henkilötietojen käsittelyn keskeisimmät
määräykset tulevat työeläkelainsäädännöstä.

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

EU:n tietosuoja-asetuksen valmistautuminen

EU:n tietosuoja-asetus astui voimaan toukokuussa 2018.
EU:n tietosuoja-asetuksessa on kyse Euroopan laajuisesta
tietosuoja sääntelyn kokonaisuudistuksesta, jossa nykyisen
henkilötietolain taustalla oleva henkilötietodirektiivi korvat-
tiin tietosuoja-asetuksella. Asetuksen keskeisimpiin tavoit-
teisiin kuuluu varmistaa yksityishenkilöille laajemmat
oikeudet omien henkilötietojensa hallitsemiseksi. Lisäksi
pyritään varmistamaan yhtäläiset pelisäännöt koko
Euroopan alueella myös tilanteessa, jossa palveluja tarjo-

taan EU:ssa Euroopan ulkopuolelle sijoittuneiden yritysten
toimesta.

Valmistautuminen asetukseen eteni Elossa hyvin. Toteu-
timme kattavan vaikutusanalyysin ja sen toimenpidesuosi-
tusten pohjalta perustettiin hanke, jonka kautta koordinoi-
daan keskeiset linjaukset ja valmistelutyöt uudistukseen.
Osana valmistautumista Elolle nimettiin tietosuojavas-
taava ja henkilöstöä koulutettiin asiasta.

Tietosuojaan merkitys kasvaa edelleen ja se ulottuu
huomattavasti pidemmälle kuin yhteen sääntelyn uudis-
tushankkeeseen, vaikkakin laajaan sellaiseen. Kun digi-
talisatio lisääntyy, tietosuojasta tulee yhä merkittävämpi
osa yritysten toimintaa. Henkilötietojen tehokas hyödyntä-
minen edellyttää niiden tehokasta suojaamista ja rekiste-
röidyn oikeuksien huomioimista jokapäiväisessä työssä.

Elon tietoturvan tärkein periaate on vastuullinen toiminta

Tietoturvatyön tavoitteena on turvata Elossa käsiteltävien
tietojen luotettavuus, eheys ja saatavuus sekä estää luot-

tamuksellisten tietojen joutuminen vääriin käsiin.

Tietoturvallisuuden hyvä hallinta edellyttää toiminnan
jatkuvaa seurantaa, pitkäjänteistä suunnittelua ja resur-
sointia. Tietoturvallisuus on oleellinen osa Elon toiminnan
ja palveluiden laatua, kokonaisturvallisuutta sekä jokaisen
elolaisen päivittäistä tietojen käsittelyä.

Tietoturvatyön periaatteet on kirjattu tietoturvakäsikir-
jaan. Työtä koordinoi tietohallinnossa toimiva tietoturva-
päällikkö. Varmistamme tietoturvan korkeasta tasosta
jatkuvalle kouluttamisella ja järjestelmien tietoturva-au-
ditoinneilla. Tietoturva on osa jokaisen uuden elolaisen
perehdyttämistä ja tietoturvan verkkokurssi on pakollinen
elolaisille. Tarjoamme myös työtehtävien perusteella
rääätälöityä koulutusta toiminnoille.

Teemme tiivistä yhteistyötä IT-palvelutoimittajien ja tieto-
turvakumppaneiden kanssa. Teemme huoltovarmuuskriit-
tisenä yhtiönä yhteistyötä myös eri viranomaisten kanssa.
Vuonna 2018 panostimme erityisesti tietoturva-
periaatteiden ajantasaistamiseen ja tietoturvaan liittyvän kommu-
nikaation parantamiseen.

Elon vastuullisuusmittarit 2018

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

Seurattava aihe/mittari		sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
Elon oma toiminta			
Taloudelliset luvut	Vakavaraisuus	24	
	Verojalanjälki	11	201-1, osittain
	Kokonaistuotto/vuosi	5	
	Sijoitustuottojen kehitys: keskimääräinen 10 vuoden reaalitytuotto	13	
	Hoitokustannussuhde	5	
	Asiakashyvitykset	5, 33	
Hallinto ja vastuulliset toimintaperiaatteet			
	Hallituksen rooli kestävästä kehityksen raportoinnissa	9	102-32
Compliance	Kriittisten compliance-riskien käsittelyprosessi (kriittisten huolenaiheiden käsittelyprosessi)	50	102-33
	Kriittisten, toteutuneiden compliance-riskien kokonaismäärä sekä niiden käsittely	50	102-34
Anti-korruptio ja lahjonta	Liiketoiminnot, joiden korruptioon liittyvät riskit on arvioitu	51	205-1, osittain
	Lahjonnan ja korruption vastaisiin menettelytapoihin liittyvät koulutukset, korruption vastaista koulutusta saaneiden työntekijöiden kokonaismäärä ja prosenttiosuus	51	205-2, osittain
	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	51	205-3
Ihmisoikeudet	Ihmisoikeuksiin liittyvät koulutukset	51	412-2, osittain
Tietosuoja	Tietosuojaan ja yksityisyyteen liittyvät koulutukset	52	

/ / /

Seurattava aihe/mittari		sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
Vastuu henkilöstöstä			
Henkilöstö	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	48	102-8, 405-1 b)
	Uuden palkatun henkilöstön määrä, työsuhteiden keskimääräinen pituus ja henkilöstön keski-ikä	47, 48	401-1
Monimuotoisuus	Hallinnon monimuotoisuus	48	405-1 a)
	Naisten ja miesten peruspalkkojen sekä palkitsemisen suhde	44	405-2
	Syrjintätapaukset ja korjaavat toimenpiteet	47	406-1
Osaamisen kehittäminen	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	48	404-1
	Osaamisen kehittämiseen ja muutoksen tukeen liittyvät ohjelmat	48	404-2
	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	45	404-3
Työterveys ja -turvallisuus	Työntekijöiden edustus virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveys- ja turvallisuustoimikunnissa	46	403-1
	Sairauspoissaolot	48	403-2
Vastuullinen sijoittaminen			
Oma toiminta	Sijoituskohteiden verotus	11	
Normien seuranta	Normirikkomusten seulonta, % sijoituksista	24	FS11
Sijoituskohteiden vastuullisuus	Rahastomanagerien ilmastostrategiat – ulkopuoliset rahastomanagerit, jotka ovat sitoutuneet huomioimaan ilmastonmuutoksen sijoitustoiminnassaan	24	
	Osuus sijoituskohteista, joilla on positiivinen vaikutus ympäristöön ja yhteiskuntaan	24	FS7, FS8, osittain
	ESG-luokitusten laajuus	24	FS11
	Sijoitusten hiilijalanjälki (Scope 1 & 2)	27	305-1, 305-2, osittain
	Hiili-intensiteetti (CO ₂ e/milj.USD/EUR)	27	305-4, osittain
	Kiinteistö-sijoitusten energian ja vedenkulutus sekä CO ₂ -päästöt	29	302-2, osittain
Aktiivinen omistajuus	Yhtiökokouksiin osallistuminen (%)	25	FS10
	ESG-vaikuttaminen yhtiöihin	25	FS10
	Äänestäminen sijoituskohteiden yhtiökokouksissa	25	

/ / /

Seurattava aihe/mittari		sivunumero vuosi- ja vastuuraportilla	GRI-tunnus
Vastuu asiakkaista			
Vastuulliset tuotteet ja palvelut	Eläkepäätösten käsittelyajat	40	
	Käsittelyaika ammatillisen kuntoutuksen ennakkopäätöksissä	41	
	Kuntoutuksen vaikuttavuus, %-osuus työmarkkinoiden käytettävissä olevista henkilöistä kuntoutuksen päätyttyä	41	
	Puhelinpalvelun vastausaika	32	
	Vakuutushakemusten käsittelyaika	32	
	Verkkoasioinnin osuus	32	
	Eläkkeiden muutoksenhakulautakunnan käsittelemät hakemukset, jotka pysyneet muuttumattomina eli Elon ratkaisun mukaisina	41	
Asiakastytyväisyys	Asiakastytyväisyyskyselyt, mm. NPS-mittaukset	32, 36, 39, 40	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