

# ESYtieto

Eläkesäätiöyhdistyksen jäsenlehti

1/2014



Vastuullinen eläkesijoittaminen  
on yhä tärkeämpää

Työhyvinvointiin panostetaan  
eläkekassoissa ja -säätiöissä

Nordean Eläkesäätiö  
ja -kassa yhdistyivät



# Sisältö

## ELÄKESÄÄTIÖYHDISTYS - ESY ry

Kalevankatu 13, 3. kerros  
00100 Helsinki

Puh. (09) 6877 440  
faksi (09) 6877 4440  
etunimi.sukunimi@elakesaatioyhdistys.fi  
www.elakesaatioyhdistys.fi

- 3** *Pääkirjoitus:*  
Eläkekassavaihtoehtoa kehitettävä
- 4** *Riikka Sievänen:*  
Vastuullinen eläkesijoittaminen on kova juttu
- 6** Kirkon keskusrahasto sijoittaa tuottavasti,  
turvaavasti ja vastuullisesti
- 8** *Tomas Hildebrandt:*  
Vastuullinen sijoittaminen läpinäkyvää ja  
yleisesti hyväksyttävää
- 9** Varainhoitajan blogi avattu yhdistyksen kotisivuilla
- 9** Nordean eläkekassa ja -säätiö yhdistyivät
- 10** *Otso Ervasti:*  
Hyvinvointi on kokonaisuus
- 11** *Sirpa Moilanen:*  
Apteekkien Eläkekassan työhyvinvointi ja  
tyky-johtaminen pitkäjänteistä ja järjestelmällistä
- 12** *Eläkekassa Verso:*  
Työhyvinvointi versoo kursseilta
- 13** *Jyrki Kettunen:*  
Työhyvinvointia ei tuoda – se luodaan
- 14** Ajankohtaista
- 16** Koulutustilaisuudet keväällä 2014
- 17** Tärkeitä lukuja vuodelle 2014
- 18** Kuvasatoa syksyn koulutustilaisuuksista

### Julkaisija

Eläkesäätiöyhdistys - ESY ry  
Kalevankatu 13, 3. kerros  
00100 Helsinki

### Päätoimittaja

Pasi Strömberg

### Toimitus

Keypress Oy  
Kirsti Tonttila  
Puh. 040 5050 677

### Taitto

Viestintätoimisto Mageena  
Puh. (03) 783 4353

### Kirjapaino

Kirjapaino Uusimaa, Porvoo



ISSN-L 0785-5931  
ISSN 0785-5931  
ISSN 2242-3664

### Kansikuvat

Kirsti Tonttila

# Eläkekassavaihtoehtoa kehitettävä

Apteekkien Eläkekassa ja Eläkekassa Verso juhlivat ensi keväänä pitkää taivaltaan oman alansa eläkevakuuttajina: Apteekkien Eläkekassa on Suomen vanhin eläkelaitos, perustettu 1864. Eläkekassa Verso viettää puolestaan 50-vuotisjuhliansa. Nämä toimialakohtaiset eläkekassat ovat osoittaneet vahvuutensa työeläkealalla.

...

Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmässä uudistetaan parhaillaan eläkesäätiöitä ja eläkekassoja koskevaa lainsäädäntöä. Erityisesti pk-yritysten näkökulmasta eläkekassavaihtoehdon kehittäminen on tärkeää. Yrityksille, jotka ovat yksin liian pieniä oman eläkesäätiön perustamiseen, on turvattava vaihtoehto työeläkeyhtiön rinnalla.

Eläkejärjestelmän kannalta eläkekassoissa on yksi kiistaton vahvuus: työnantajakollektiivilla on aito taloudellinen kannuste panostaa työkyvyn ylläpitotoimintaan ja siten hyötyä työeläkeyhtiöiden tariffimaksua alhaisemmista työkyvyttömyyseläkekustannuksista.

Jatkossa eläkesäätiö profiloituisi yhden työnantajan tai konsernin määräysvallassa olevaksi eläkelaitokseksi ja eläkekassa sellaisen työnantajien eläkelaitokseksi, jossa yksittäisellä työnantajalla ei olisi määräysvaltaa. Erot muihin eläkelaitoksiin säilyisivät selkeinä.

...

Eläkekassojen perustamisen suurimmat esteet ovat samat kuin eläkesäätiöillä. Vakuutusten siirrettävyyttä pitää laajentaa nykyisestä. Eläkekassaan pitäisi voida yhdistää useissa työeläkeyhtiöissä olevat vakuutukset nykyistä paremmin. Siirtyvän vakavaraisuuden tulisi olla neutraali suhteessa luovuttavaan työeläkeyhtiöön.

Uusi eläkekassa kantaa heti alusta lähtien muiden työeläkelaitosten tavoin poikkeamriskin: sijoitusten riskiprofiili, vakavaraisuus



tai vakuutuskannan rakenne voi poiketa suhteessa työeläkejärjestelmän keskimääräiseen.

Uuden eläkelaitoksen poikkeamariskin minimointi vakuutuskannan rakenteen ja vakavaraisuuden osalta tulee olla keskeinen kysymys eläkekassojen ja eläkesäätiöiden perustamisedellytyksiä vahvistettaessa. Uskon, että tämä näkökulma puhuttelee työmarkkinajärjestöjä, Finanssivalvontaa ja sosiaali- ja terveysministeriötä. Uusilla eläkelaitoksilla tulee olla riittävät toimintaedellytykset.

...

Minulle on aika ajoin esitetty toive tuoda julki yrityksiä, jotka ovat vakavasti pohtineet oman eläkelaitoksen mahdollisuutta. Siihen minulla ei ole valtakirjaa. Kaikki alaa riittävän hyvin tuntevat tiedostavat ongelman. Käytännön esimerkit puhukoot puolestaan.

Konserni, joka työllistää yhteensä 500 henkilöä, mutta jonka työeläkevakuutukset ovat puoliksi kahdessa eri työeläkeyhtiössä, ei voi perustaa eläkesäätiötä. Ei vaikka työnantaja maksaisi siirrosta aiheutuvat kulut, eikä eläkejärjestelmälle aiheutuisi siitä mitään kustannuksia.

Toinen esimerkki: Joukko yrityksiä, jotka poolina haluaisivat perustaa eläkekassan. Käytännön toteutus vaatisi, että näillä kaikilla olisi vakuutus samasta työeläkeyhtiöstä saadakseen 300 vakuutetun henkilömäärän kokoon. Lisäksi edellytetään samaa toimialaa tai rekisteröidyn yhdistyksen jäsenyyttä.

Olen useamman kerran nähnyt tilanteita, joissa aikoinaan tehdyt yrityskaupat ja omistusjärjestelyt vaikuttavat ratkaisevasti mahdollisuuteen perustaa yrityksen oma eläkelaitos. Vastuiden siirrettävyyttä pohdittaessa pitää huomioida, että tällaiset järjestelyt ovat yrityselämässä arkipäivää.

Eläkesäätiöyhdistyksen teettämät kyselyt yritysjohtajille osoittavat, että eläkesäätiöön liittyviä ominaisuuksia päätösvalasta maksutasoon ja sijoitusstrategiaan eläkelaitoksen vakavaraisuuden puitteissa pidetään tärkeinä. Vaihtoehtoa ei pidä väheksyä.

...

Eläkesäätiöyhdistyksen ehdotukset nojautuvat periaatteeltaan nykyiseen lakiin. Kysymys on säännösten tarkentamisesta ja jo nyt sovellettujen periaatteiden laajentamisesta siten, että oman eläkelaitoksen perustaminen taloudellisesti neutraalilta pohjalta olisi mahdollista.

Nykyisin johtopäätös on tyypillisesti se, että oman eläkelaitoksen perustaminen ei ole joko mahdollista tai ainakin siitä seuraisi yritykselle taloudellista haittaa. Vaihtoehto ei ole todellinen.

Eläkejärjestelmä puolustaa laajalla rintamalla hajautettua toimeenpanoa. Kilpailuakin halutaan lisätä. Säilyttääkseen uskottavuutensa toimialan on kyettävä kehittymään ja löytämään tähän aikaan sopivat ratkaisut.

*Hyvää Uutta Vuotta 2014!*

**Pasi Strömberg**

# Vastuullinen eläkesijoittaminen on kova juttu

TEKSTI Riikka Sievänen



Vastuullinen sijoittaminen tarjoaa laajan perspektiivin riskien huomioimiseen: tavanomaisen riskianalyysin ohella ympäristöön, sosiaalisiin tekijöihin ja hyviin hallintotapoihin liittyvät riskit ja mahdollisuudet ovat vastuullisen sijoittajan tarkastelun kohteena. Tätä kautta hyvin asiansa hoitavat sijoituskohteet päätyvätkin usein vastuullisen sijoittajan salkkuun.

symykset ovat tärkeitä sijoituskohteita valittaessa.

Aloittaessani väitöskirjatutkimustani vuonna 2008 eurooppalaisten eläkesijoittajien vastuulliseen sijoittamiseen vaikuttavista tekijöistä vastuullisella sijoittamisella oli vakiintunut jalansija useassa Euroopan maassa, vaikkakaan Suomi ei tässä joukossa ollut. YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteilla eli PRI:llä oli silloin vajaa 400 allekirjoittajaa, kun taas tänä päivänä allekirjoittajia on reilu 1200. Allekirjoittajien suurin joukko on varainhoitajat, toisena tulevat instituutiosijoittajat - kuten eläkesijoittajat - ja kolmantena palveluntarjoajat. Myös Eurosif raportoi samansuuntaisesti vahvaa vastuullisen sijoittamisen markkinoiden kasvua.

Vastuulliseen sijoittamiseen mukaan lähteneet näyttävät havainneen, että kyse ei ole rakettitieteestä, eikä myöskään välttämättä sijoitussalkun sisällön vaihtamisesta. Sen sijaan kyse on systemaattisesta lähestymistavasta ESG-asioihin (environmental, social and corporate governance):

tuotto-riskisuhde kohenee ja sijoituskohteiden vastuullisuus edistyy. Vastuullinen sijoittaja siis pyrkii huomioidaan ESG-asioita etukenossa, eikä vasta katastrofin tapahduttua ja sijoituksen menetettyä valtaosan arvostaan.

## Sijoitusstrategiat liikkumassa vastuullisuuden suuntaan

Väitöskirja-aineistostani näkyi vastuullisen sijoittamisen suosio erityisesti Pohjoismaissa sekä Isonsa-Britanniassa, mutta suosion nousu näyttäisi olevan yleisempikin trendi. Vastaaajien joukossa oli "vastuullisesti" ja "tavanomaisesti" sijoittavien lisäksi vielä huomattava joukko sellaisia vastaajia, joiden vastaus sijoittui näiden väliin. Suomen osalta vajaan puolella vastaajista oli vastuullisen sijoittamisen strategia, reilulla puolella vastaajista ei, ja joukossa oli myös muutamia vastaajia, jotka olivat "puoleksa välissä". Tämä voi kertoa siitä, että eläkesijoittajien sijoitusstrategiat ovat liikkumassa tavanomaisesta si-

**V**astuullinen sijoittaminen onkin muodostunut erityisen kiinnostavaksi juuri nyt, kun Suomessa puhuttavat esimerkiksi Talvivaara, veroparatiisit, Bangladeshin vaateteollisuuden työolot, kiinalaisten angorakaniin kohtelu ja suomalaisten yritysten alihankkijoiden työolot Thaimaassa. Näyttää siltä, että yhä useampi (eläke)sijoittaja on huomannut, että vastuulliseen sijoittamiseen liittyvät ky-

joittamisesta yhä enemmän vastuullisen sijoittamisen suuntaan. Vastuullisuuden järjestelmällinen sisällyttäminen sijoitustoimintaan ei tapahdu yhdessä yössä.

Tutkimukseni mukaan muun muassa talous- ja finanssisektori, kulttuuri sekä eläkesijoittajien piirteet vaikuttavat vastuulliseen sijoittamiseen. Mielenkiintoinen ja iloinen tulos oli esimerkiksi se, että suurten eläkesijoittajien lisäksi myös pienemmät eläkesijoittajat (< 100 M€) ovat ottaneet vastuullisen sijoittamisen omakseen. Sijoitusjohtajat kokivat vastuullisen sijoittamisen periaatteiden noudattamisen tärkeäksi finanssikriisin aikana. Ne eläkesijoittajat, jotka eivät tehneet vastuullista sijoittamista, siirsivät sen sijaan päätöstä huomioida vastuullisen sijoittamisen periaatteita myöhempään, parempaan aikaan. Vastuullinen sijoittaminen näyttää luovan viitekehysten, joka tukee sijoituspäätöksiä myös haastavissa taloudellisissa tilanteissa.

### Määrittely ja toteuttaminen koetaan vaikeaksi

Suomessa kiinnostus vastuulliseen sijoittamiseen on kasvanut aivan lähi vuosien aikana muun muassa FINSI-

Fin perustamisen kautta. Arvioin, että moni on miettinyt vastuullisuusasioita, mutta ei ole tohtinut lähteä viemään niitä eteenpäin yksin. FINSI-Fin perustaminen on tehnyt vastuullisen sijoittamisen aloittamisen helpommaksi. YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteita on mahdollista noudattaa, vaikka allekirjoittajuus ei olisikaan ajankohtaista nyt.

Yksi keskeinen motiivi vastuulliselle sijoittamiselle on varmasti se, että järjestelmällinen ESG-riskien ja mahdollisuuksien huomioiminen tuntuu yksinkertaisesti järkevältä. Tuotosta ei tarvitse tinkiä, ja samalla tulee käydyksi läpi omat sijoitusmahdollisuudet, arvot ja peilatuksi niitä sijoituskohteisiin. Pohdinnan lopputuloksesta selviää, minkälaisissa sijoituksissa aikoo olla mukana. Tämän prosessin jälkeen on helppoa kommunikoida asiasta julkisestikin, jos sellainen tilanne tulee.

Lisäksi sijoittajat voivat vaikuttaa sijoituskohteidensa vastuullisuuteen, suoraan tai varainhoitajan välityksellä. Instituutiosijoittajat voivat käydä vuoropuheluita sijoitusten kohteena olevien yritysten kanssa, ja pankit voivat vaatia riittäviä kannanottoja vastuukysymyksiin ennen lainojen myöntämistä. Siten vastuullinen

sijoittaminen vaikuttaa kätevältä työkalulta vastuullisuuden lisäämiseen globaalisti.

Vastuullista sijoittamista on mahdollista tehdä usealla tavalla. Mielestäni huomioonotettava haaste kasvulle on, että se koetaan osittain hankalaksi määrittellä ja toteuttaa. Keskeistä käytännön haasteiden ratkaisemiselle onkin sijoittajan oman näkemyksen muodostaminen eli vastuullisen sijoittamisen strategiasta päättäminen.

---

#### ESITTELY

*Kirjoittaja toimii vastuullisen sijoittamisen asiantuntijana KPMG:llä ja vastuullisen sijoittamisen tutkijana Helsingin yliopiston Taloustieteen laitoksella. Hänen tutkimuksensa keskittyy eurooppalaisten eläkesijoittajien vastuulliseen sijoittamiseen vaikuttaviin tekijöihin. Tutkimustyö keskittyy laajaan aineistoon, joka koostuu yhteensä kymmenen eläkerahaston sijoitusjohtajien haastatteluista Suomessa ja Belgiassa sekä yli 280 vastausta kattavasta kyselytutkimuksesta eläkerahastojen sijoitusjohtajilta 15 Euroopan maasta. Aineisto on laajin laatuaan ainakin Euroopassa. Haastattelu- ja kyselytutkimusaineistoista on tähän mennessä julkaistu viisi artikkelia, yksi kirjanluku, ja aineistoa on käytetty myös Vastuullinen sijoittaminen -kirjassa.*

---

## Työeläkevakuuttajat vastuullisina sijoittajina

Työeläkevakuuttajien sijoitustoiminnassa huomioidaan vastuullisuus. Sijoitussalkkua hoidettaessa tarkastellaan ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan liittyviä seikkoja. Päämääränä on parantaa sijoitusten tuoton ja riskin suhdetta.

Työeläkevakuuttajat Tela ry:llä on jo vuodesta 2004 ollut alan yhteiset vastuullisen sijoittamisen periaatteet, joiden tarkoituksena on ollut edesauttaa työeläkealan vastuullisen sijoittamisen menetelmien ja toimintatapojen kehittymistä. Kunkin työeläkevakuuttajan sijoitustoiminta on kuitenkin aina itsenäistä, myös vastuullisen sijoittamisen osalta.

Näitä yhteisiä vastuullisen sijoittamisen periaatteita päivitettiin vuonna 2008. Merkittävin muutos oli ottaa mukaan YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UN Principles for Responsible Investment). Telan yhteisten periaatteiden tuoreimman päivityksen on tarkoitus valmistua alkuvuonna 2014. Uusin versio tulee yhteisten suositusten ohella välittämään yleistä tietoa vastuullisesta sijoittamisesta sekä sen merkityksestä.

**Maria Rissanen**

analyttikko

Työeläkevakuuttajat TELA

# Kirkon keskusrahasto sijoittaa **Tuottavasti, turvaavasti ja vastuullisesti**

TEKSTI & KUVA Kirsti Tonttila

Kirkon keskusrahasto hoitaa myös Kirkon eläkerahaston sijoitustoiminnan. Sijoitustoiminta on onnistunut hyvin ja se edellyttää sekä omalta henkilökunnalta että varainhoitajilta arvomaailman ja vastuullisuuden huomioonottamista ja aktiivista sijoituskohteiden seuranta. Tuotto ja arvomaailma kulkevat käsi kädessä.



Ira van der Pals (vas.) ja  
Magdalena Lönnroth

Kirkolla on oma eläkelaki, kuten valtiolla ja kunnillakin, ja se mahdollistaa suuremman puskurirahaston ja vapaamman sijoituspolitiikan kuin muilla eläkevakuuttajilla. Keskimäärin kirkon sijoitustoiminta on tuottanut noin 8 prosenttia vuodessa, joka on suuria eläkevakuuttajia selkeästi parempi. Sijoitussalkku on yhteensä yli 1,1 miljardia euroa ja se jakaantuu tasaisesti osakkeisiin ja joukkovelkakirjalainoihin, joita molempia on noin 40 prosenttia, sekä vaihtoehtoihin sijoituksiin, kiinteistöihin ja lyhyen koron rahastoihin.

Oma organisaatio valitsee itse yksittäiset rahastot, mutta sijoitustoiminnassa käytetään paljon yhteistyökumppaneita.

– Vaadimme varainhoitajiltamme riskien hallinnan ja sijoituskohteiden hyvän tuntemisen lisäksi myös arvojemme ymmärtämistä ja huomioonottamista. Otamme mukaan sijoitusanalyysiin myös sosiaalisen näkökulman ja aktiivisen omistamisen, sanoo sijoitusjohtaja **Ira van der Pals**.

– Tietenkin vaadimme myös hyviä tuottoja. Vastuullisuus ja tuotto-odotukset kulkevat käsi kädessä. Kirkon sijoitustoiminnan tarkastaa kaksi kertaa vuodessa ruotsalainen konsulttiyritys, jolloin sijoituskohteet avataan yritys yritykseltä. Lisäksi varainhoitajat raportoivat säännöllisesti johdolle.

– Eettisyys on osa vastuullista sijoittamista. Eettinen sijoittaminen ei kuitenkaan ensisijaisesti hae tuottoja, vaan se pohjautuu vahvaan omaan arvomaailmaan. Vastuullisessa sijoittamisessa tuotto ja arvomaailma kulkevat rinnakkain.

– Meille on kristillisyyden ohessa tärkeää sijoittamisen läpinäkyvyys ja riskien hallinta. Olemme sijoitustoiminnastamme vastuussa ensisijaisesti eläkeläisillemme, sanoo Ira van der Pals.

## ” Eettisyys on osa vastuullista sijoittamista ”

### Finsif kattojärjestönä

YK:n vastuullisen sijoittamisen periaate allekirjoitettiin vuonna 2008 ja noin 20 prosenttia maailman suurista sijoittajista on allekirjoittanut periaatteen. Allekirjoittajia on yhteensä noin 1500 ja mukana ovat kaikki suurimmat pankit ja varainhoitoyhtiöt. Suomessa vahva muutos vastuullisen sijoittamisen suuntaan tapahtui vuonna 2010, jolloin perustettiin Finsif, vastuullisen sijoittamisen yhdistys yrityksille. Siinä on jo yli 50 jäsentä ja tänä vuonna yhdistykseen on liittynyt parikymmentä uutta jäsentä. Finsif on mm. laatinut vastuullisen sijoittamisen sanaston ja pohtinut, mitä eettinen sijoittaminen on. Yhdistys kokoaa yhteen valveutuneet sijoittajat ja saa äänensä hyvin kuulumaan. Kirkon keskusrahasto oli mukana perustamassa yhdistystä. Ira van der Pals on sen hallituksen jäsen ja ensi vuonna Kirkon keskusrahaston salkunhoitaja ja vastuullisen sijoittamisen asiantuntija **Magdalena Lönnroth** toimii hallituksen varapuheenjohtajana. Suurimmat pankit ja sijoitusyhtiöt ovat allekirjoittaneet Finsifin periaatteen.

– Ennen ongelmana oli, että sijoittivat yhtiöt kilpailivat toisiaan vastaan, mutta nyt on pystytty astumaan aidan yli ja saatu helpotusta päivittäiseen työhön. On paljon asioita, joita voimme tehdä yhdessä, joskin jokai-

nen hoitaa oman sijoitusratkaisunsa omassa yrityksessään, sanoo Magdalena Lönnroth. Finsif kouluttaa jäseniään, jakaa stipendejä ja tuo Suomeen esiintymään kansainvälisiä alan erikoisosaajia.

– Vastuullisessa sijoittamisessa on ensin selvitettävä oma lähtökohta, arvomaailma, mitä odotetaan ja tehtävä sijoitussuunnitelma. Yhdessä varainhoitajan kanssa sovitaan sopivat työkalut. Haastavaa on pysyä muutuvassa sijoitusmaailmassa jatkuvasti ajan tasalla, sanoo Lönnroth. Kaikkea ei tarvitse tehdä itse, vaan täytyy osata valita itselle sopivat ja hyvät yhteistyökumppanit.

– Nyt on tekojen näyttämisen aika. Sopimus allekirjoitetaan kerran vuodessa ja se on julkinen.

### Mediapaine kova

Eläkesijoittamisen mediapaine on kova. Magdalena Lönnrothin mielestä nyt huudetaan avoimuutta ja läpinäkyvyyttä. Kaikki pitää olla avattavissa!

– Median pyykinpesussa on kyllä ollut jotain hyvääkin. Vastuullisuus ei tästä eteenpäin ainakaan vähe- ne, päinvastoin. Nyt tulee uusia ratkaisuja, raportointi yleistyy ja etenemme vastuullisuudessa askel askeleelta, sanoo Lönnroth. Sijoittajat voivat nyt yhdessä keskustella kohdeyrityksen kanssa ja vaikuttaa yrityksen toimintatapoihin. Tästä on jo saatu hyviä kokemuksia. Vaikutus on usein pitkäkestoinen, vaikka ratkaisuihin saattaa usein mennä vuosia.

Kirkon keskusrahasto uusii vuonna 2014 kolmannen kerran vastuullisen sijoituksen ohjeistonsa. Se dokumentoi vuosittain toimintakertomuksen ja vastuullisen sijoittamisen ohjeiden lisäksi mm. sijoitussuunnitelun ja omistajastrategian.



# Vastuullinen sijoittaminen läpinäkyvää ja yleisesti hyväksyttävää

Vastuullisuuden kasvu sijoittamisessa on viime vuosina lisääntynyt niin Suomessa kuin muuallakin maailmassa. Se lähtee liikkeelle hyvistä hallintotavoista ja on perusteltua ja läpinäkyvää. Voittoa ei hankita hinnalla millä hyvänsä, vaan vastuunäkökulmat huomioiden. Eläkesäätiöt ovat puolijulkisia toimijoita ja vastuullisuus kuuluu näin ollen niiden toimintakuvaan. Valistunut sijoittaja tietää, mihin sijoittaa ja tiedostaa mahdollisuudet ja riskit. TEKSTI & KUVA Kirsti Tonttila

Tilinpäätöksessä eivät aina näy ympäristöön, sosiaalisiin asioihin tai hallintaan liittyvät kysymykset, jotka voivat muodostaa taloudellisen riskin tai mahdollisuuden. Valistuneen sijoittajan on vaikea saada näistä tietoa. Hyvä esimerkki on Talvivaara, jossa ympäristöasiat ja niiden hallinta karkasivat käsistä. Jälkikäteen on helppo spekuloida ja todeta Talvivaaran selkeät riskit: jos kaksi talvea sataa, altaat täyttävät ja tilanne ei ole hallittavissa. Riskit tiedostettiin, eikä katastrofi ollut sattumaa.

Aina ei ole tarpeeksi informaatiota, kohde saattaa paperilla näyttää hyvältä ja sitä ei pystytä analysoimaan. Tällöin saattaa sijoittajalle tulla ikäviä yllätyksiä ja käydä huonosti.

Vastuullinen sijoittaminen on yleisesti hyväksytyjen normien noudat-

tamista. Jos niissä tapahtuu muutoksia, sijoitustapakin muuttuu.

Sijoituskohde voi olla paikallisiin olosuhteisiin hyväksytty ja silloin pitää päättää miten sen toimintaan suhtautuu.

– On hyvä tehdä rajausten eettisen ja vastuullisen sijoittamisen välillä. Eettisessä sijoittamisessa on asiaan vahva usko, esimerkiksi sijoituskohde voi olla naisten asemaa parantava. Tällöin sijoituskohde valitaan uskon ja eettisyyden mukaan. Esimerkiksi Englannissa ja Ruotsissa on vakaumuksellisia sijoittajia. Suomessa ollaan vielä paljon pragmaattisempia. Vastuullinen sijoittaminen ei pohjautu ideologiaan, sanoo **Tomas Hildebrandt**.

Evlin asiakkaina on kymmeniä eläkekassoja ja -säätiöitä. Osa ostaa varain-

hoitopalveluja ja osa suoria sijoituksia.

– Varainhoidossa on tyypillisesti huomioitu vastuullinen sijoittaminen. Keskustelemme ja kuuntelemme asiakkaan sijoitussuunnitelmat. Meillä on erilaisia työkaluja, joilla voimme seurata sijoitustoimintaa ja ohjata asiakkaita myös vastuullisempaan sijoittamiseen, sanoo Hildebrandt. Suorissa sijoituksissa vastuullisuus jää asiamiehen arvioitavaksi. Puhtaasti vastuullisia sijoitustuotteita on huomattavasti vähemmän. Esimerkiksi indeksituotteissa – halusi tai ei – on aina sekä ”hyviä” että ”huonoja” kohteita mukana.

Evlin näkemys on, että sijoittajan kannattaa olla aktiivinen, pitää ottaa kantaa maailmantalouteen ja vastuukysymyksiin ja karsia salkustaan huonot kohteet. Eläkesäätiöiden tuottoja vakavaraisuusvaatimuksiin ei yllätä passiivisella varainhoidolla.

Tulevaisuudessa Hildebrandt näkee sijoitustoiminnassa avoimuuden lisääntyvän.

– Ymmärretään prosessi ja tiedetään, mitä sijoitussalkku pitää sisällään. Nyt tilanne ei vielä ole riittävä eikä läpinäkyvä. Hän uskoo, että palvelut kehittyvät nopeasti siihen suuntaan, että sijoittajalle pystytään selkeästi avaamaan loppusijoituskohde.

# Varainhoitajan blogi avattu yhdistyksen kotisivulla

Eläkesäätiöyhdistyksen yhtenä tavoitteena on yhdes- jäsentensä ja varainhoitajien kanssa edistää sijoitus- toiminnasta käytävää keskustelua sijoitusalan parhaista ideoista, markkinanäkemyksistä ja toimintatavoista sijoitussalkkujen hoidossa.

Osana tämän tavoitteet toteutumista avattiin viime vuoden lopulla ESY:n kotisivuille ”Varainhoitajan blogi”. Uskomme, että yhdistyksemme jäsenet saavat siten virikkeitä sijoitustoimintansa kehittämiseen, mikä osaltaan

auttaa entistä parempiin sijoitustuottoihin, toteaa toimitusjohtaja **Pasi Strömberg**. Varainhoitajille blogin käyttö tarjoaa uusia mahdollisuuksia asiakassuhteiden rakentamisessa sekä viestintäkanavan, jolla tavoittaa hyvin kattavasti Suomessa toimivat eläkesäätiöt ja eläkekassat.

Nyt palsta on avattu ja toivomme, että saamme uudelle blogille myönteisen vastaanoton.

Tutustu Varainhoitajan blogiin sivuillamme:

**[www.elakesaatioyhdistys.fi](http://www.elakesaatioyhdistys.fi)**

Jukka Venäläinen ja Marjo Nykänen:

## Nordean eläkekassa ja -säätiö yhdistyivät

Nordean (SYP) eläkekassa yhdistyi viime elokuun lopussa Nordean (KOP) eläkesäätiöön ja nimeksi tuli Nordean Eläkesäätiö. Nordean Eläkesäätiö on pelkästään lisäeläkesäätiö ja sen toiminnan piirissä on vielä noin 3200 nordealaista ja noin 10 000 eläkeläistä. Eläkesäätiö ja -kassa suljettiin molemmat 90-luvun alussa. TEKSTI & KUVA Kirsti Tonttila



**E**läkesäätiö ja -kassa olivat SYP:n ja KOP:n peruja.

– Jostain syystä kassaa ja säätiötä ei yhdistetty aikoinaan, vaikka oli vain yksi työnantaja. Ajattelimme nyt, että saamme säästöä päällekkäisten toimintojen purkamisesta. Tärkeää on myös, että sijoitussalkku on nyt yhteinen ja sen hajauttaminen helpompaa, sanoo eläkesäätiön asiamies **Jukka Venäläinen**.

Sääntöjä ei kuitenkaan voitu yhdistää, joten säätiön ja -kassan jäsenillä säilyivät vanhat edut. Vain yhteiset säännöt on nyt yhdistetty.

Vuonna 1998 SYP:n kassasta tehtiin osittainen kannansiirto Nordea Henkivakuutukseen. Vuoden 2013 lopus-

sa tapahtui todennäköisesti ensimmäistä kertaa Suomen eläkevakuuttamisen historiassa, että pankki ja säätiö ostivat takaisin ryhmähenkivakuutuksen.

Uuden Nordean Eläkesäätiön vastuut ovat noin 750 000 miljoonaa euroa ja omaisuus runsaat 800 000 miljoonaa euroa. Eläkeläisiä säätiössä on noin 10 000, säätiön jäsenistä vielä töissä noin 3 200 ja erääntymässä olevia vapaakirjoja noin 4 500.

Eläkesäätiötä johtaa oman toimensa ohella asiamiehenä Jukka Venäläinen ja säätiön eläkeasiantuntijana lähes päätoimisesti on HR Specialist **Marjo Nykänen**. Säätiöllä on hyvä verkosto, joka mahdollistaa kevyen

organisaation. Varma hoitaa eläkelaskennan ja maksatuksen, kirjanpito- ja aktuaaritoiminta ovat Innovassa ja varallisuutta hoitaa pankin sisäinen varainhoito, joka sijaitsee Kööpenhaminassa ja Tukholmassa.

Säätiön hallituksessa on kuusi jäsentä: kolme henkilöstön ja kolme työnantajan edustajaa.

Eläkekassa olisi täyttänyt ensi vuonna 70 vuotta ja vanha eläkesäätiö oli sitä noin kymmenen vuotta nuorempi.



# Hyvinvointi on kokonaisuus

Työhyvinvoinnista puhutaan paljon, mutta harva tiedostaa, mitä se on. Työhyvinvointi on osa hyvinvointikokonaisuutta, jossa muina tekijöinä ovat työhyvinvoinnin lisäksi työ- ja toimintakyky, perhe, vapaa-aika sekä terveys, sanoo Otso Ervasti. TEKSTI & KUVA Kirsti Tonttila

**N**ykysisin työnantajat antavat hyvät puitteet hyvinvoinnille. On muistettava, että työn sisällöllä, rytmityksellä, työturvallisuudella on hyvinvointiin äärettömän suuri vaikutus.

Kommunikointi ja johtaminen, arvostamisen henki sekä, miten työkavereiden kanssa pärjää, korreloivat myös työhyvinvointiin.

– Eläkesäätiöissä ja eläkekassoissa on paljon hyviä johtajia ja työpaikoilla yhdessä tekemisen riemu, mutta toisaalta on hyvin autoritäärisiä omistajia ja johtajia, sanoo **Otso Ervasti**. Johtamistaitoon vaikuttamiseen ei ole olemassa viisastenkiveä ja harvoin ulkopuolinen voi sanoa, kuinka pitäisi johtaa. Sisältä päin siihen voi vaikuttaa yllättävän paljon.

Otso Ervasti on kiertänyt Suomea eri seminaareissa puhujana jo runsaat 30 vuotta ja on nyt mukana Apteekkin Eläkekassan vuodenvaihteen seminaareissa.

– Hämmästyttävän rohkeasti seminaarilaiset tuovat esille omia asioitaan ja näkemyksiään. Tilaisuudet ovat olleet todella virkistäviä, hän sanoo.

Menestys tai sen puute heijastuu yrityksessä myös työntekijöihin. Vuodet 2010 ja 2011 olivat VR:llä vaikeita. Muutoksen aiheuttama epävarmuus lisäsi sairauspoissaoloja ja työhyvinvointi rapautui. Kun yrityksen tilanne paranee, paranee myös työhyvinvointi.

VR on kuljetusalan pohjoismaisessa vertailussa nyt työtekijöittensä arvostama yritys ja työhyvinvointi on parantunut. Arvostuksella ja työhyvinvoinnilla on erittäin suuri merkitys yrityksen menestykseen.

Hyvinvointitoiminnan viitekehukseen sisältyvät Ervas-  
tin mukaan yksilön hyvinvoinnin, esimiestyön, työh-

teisön ja työn kehittäminen. Tälle toiminnalle yritys luo edellytykset ja hyötyy myös taloudellisesti hyvinvointia henkilöstöstään.

Terveys on hyvinvoinnin perusta, mutta vain osa hyvinvointia. Sairaat ihmiset voivat olla erittäin tyytyväisiä ja työkykyisiä ja päinvastoin.

Otso Ervastia huolestuttaa yhteiskunnan yleinen tilanne. Jos töitä ei ole, se jättää vaikutuksen myös hyvinvointiin ja terveyteen.

Toisaalta, kun pohja on saavutettu, edessä on taas nousu. Lisäksi häntä huolestuttaa esimiestyön ja johtamisen

” *Nuorilla on erilainen asennoituminen työhön kuin edellisellä sukupolvella.* ”

laatu työpaikoilla. Esimiestyöhön valmentautumiseen olisi näissä tehtävissä panostettava ja sille varattava aikaa.

Sen sijaan hän ei ole ollenkaan huolissaan nykynuorison suhtautumisesta työhön.

– Nuorilla on erilainen asennoituminen työhön kuin edellisellä sukupolvella, mutta se ei välttämättä ole huono asia, he pystyvät kommunikoimaan ja ovat innostuneita. Lähes jokaisessa koulutustilaisuudessa tulee hyvä mieli, kun tapaa työelämässä kiinni olevia innokkaita nuoria. Uskon, että he pärjäävät elämässä ja maksavat meidän eläkkeemme, Otso Ervasti kiittelee.

# Työhyvinvointi ja työkykyjohtaminen pitkäjänteistä ja järjestelmällistä

Apteekkien Eläkekassassa on jo 20 vuotta panostettu työkyvyn ylläpitämiseen ja johtamiseen sekä varhaisen puuttumisen malliin. Työ on ollut järjestelmällistä ja sillä on saavutettu hyviä tuloksia. Apteekkialan työntekijöiden sairauspoissaolot ovat huomattavasti maan keskitasoa alemmat ja eläkkeensaajista työkyvyttömyyseläkkeellä on noin yhdeksän prosenttia, kun luku muilla aloilla on runsaat kymmenen prosenttia.

TEKSTI & KUVA Kirsti Tonttila

Apteekkien Eläkekassan eläkepäälikkö **Sirpa Moilanen** on ollut mukana kassan Tyky-projektissa alusta alkaen.

Asiasta innostuttiin vuonna 1993 työeläkejärjestelmän Työkyky kunniaan -projektin kannustamana. Ensimmäisinä vuosina järjestettiin omia tilaisuuksia viidellä paikkakunnalla. Kahtena ensimmäisenä vuotena saavutettiin noin 800 apteekkilaista, joiden Tyky-tietouden lisääminen onnistui hyvin.

Syksyllä 2001 perustettiin ApteekkiTyky-ryhmä kehittämään toimintaa.

– Alusta asti ryhmässä on ollut laaja edustus. Siinä ovat mukana Apteekkien Eläkekassan lisäksi Suomen Apteekkariliitto, Apteekkien Työntajaliitto, Palvelualojen ammattiliitto PAM ja Työturvallisuuskeskus TTK. Myöhemmin mukaan on tullut myös Suomen Farmasialiitto.

Jo alkuvaiheessa päätettiin toteuttaa alan oma Tyky-kansio, jonka kokoomisessa oli vaikeutena materiaalin paljous. Kansio koottiin talkootyönä ja sitä painettiin 1000 kappaletta. Se jaettiin Oriolan avustuksella liiton reilulle 600 apteekille. Kansiota on myös myyty muille aloille ohjenuoraksi. Kansiolle pyritään tekemään Tyky-toimintaa osaksi arkipäivää ja antamaan työpai-

kalle hyvät valmiudet toiminnan toteuttamiseen.

Kansio oli ilmestyessään erittäin edistyksellinen ja kenttä otti sen tyytyväisenä vastaan. Erityisesti perehdyttämisosuus on ollut erittäin kysytty. Myöhemmin kansiota on päivitetty ja lisätty selkeitä ohjeita.

– Ensi vuodelle on suunnitteilla liikuntavinkeistä uudet julisteet, joiden avulla on helppo esimerkiksi kesken työpäivää virkistyä selkeillä voimistelu- ja venyttelyohjeilla, kertoo Sirpa Moilanen.

Tyky-kansiosta on tulossa ensi vuonna uudistettu ja toimiva, sähköinen versio nettiin. Kansion ja Tyky-toiminnan todellisia tuloksia on vaikea arvioida. Apteekkiala on naisvaltainen, ei erityisen riskialtis ja työntekijät ovat hyvin koulutettuja, joten nämäkin seikat osaltaan vaikuttavat työkykyyn.

Vuodesta 2008 on Tyky-ryhmässä keskusteltu varhaisen puuttumisen mallista uutena toimintamallina. Vuoden 2013 alusta lähtien asiassa on jälleen aktivoitu ja taustalla on työurien pidentäminen. Tämä malli kuuluu osana Tyky -projektiin ja vastuu koulutuksen järjestämisestä on eläkekassalla.

Aiheesta on proviisori **Leena Pent-**



Sirpa Moilasin sylissä Tyky-koira Sohvi Pätkätsä.

**tilä** tehnyt alalle oman varhaisen tuen mallin erikoistumisopintojen projektityönään ja tätä mallia käytetään parhaillaan käynnissä olevan koulutuskierroksen pohjana. Koulutukset tapahtuvat syksyn 2013 ja kevään 2014 aikana yhdeksällä eri paikkakunnalla. Alueelliset apteekkiyhdistykset hoitavat käytännön järjestelyt ja eläkekassa vastaa koulutuksesta ja kuluista. Koulutuksen ongelmana on se, että apteekkialan työpaikat ovat pieniä ja hajallaan ympäri Suomea. Tyky-koulutuksella on kuitenkin pystytty saavuttamaan koko henkilöstö apteekkareista teknisiin työntekijöihin.

Apteekkien Eläkekassassa on herätty huomaamaan, että työntekijöille on tarjolla paljon erilaisia aktiviteetteja ja kuntoutusta, mutta apteekkarit ovat jääneet ulkopuolelle. Vuodesta 2004 alkaen eläkekassa on hakenut Kelalta apteekkeille Aslak-kuntoutusta.

– Toivomme kentältä enemmän palautetta siitä, mitä meiltä halutaan, sanoo Sirpa Moilanen.

– Eläkekassamme on hyvässä kunnossa, sijoitustoiminta on tuottanut niin hyvin, että vakuutusmaksut ovat selvästi suuria eläkevakuuttajia halvemmat ja myös työkyvyttömyysmaksut ovat muita aloja alemmat. Tykytoiminnan avulla voimme pyrkiä vielä parempaan.

Apteekkien Eläkekassalla on oma asiantuntijalääkärinä Porasto Oy:n

asiantuntijalääkäri Otso Ervasti. Oman lääkärin lisäksi Sirpa Moilanen toivoisi jatkossa apteekkilalle oman työkykykoordinaattorin, joka olisi alan osaaja. Lisäksi hän toivoisi työkykyjohtamisen osaksi proviisorien johtamiskoulutusta. Näin Tyky-ajatukset jäisivät jo opiskeluvaiheessa kytämään tulevien apteekkarien mieleen.

## TYÖHYVINVOINTI Eläkekassa Verso:

# Työhyvinvointi versoo kursseilta

Eläkekassa Verso panostaa Tyky-toiminnassaan metsäväen kursseihin, joita nyt järjestetään jo neljättä vuotta. Kurssit painottuvat liikunta- ja tukielinten vahvistamiseen sekä mielenterveysongelmien ehkäisemiseen. Metsäalalla nämä ovat uusien työkyvyttömyyseläkkeiden suurimpia syitä. TEKSTI & KUVA Kirsti Tonttila



Marita Hyypiä



Marja Tarvainen

Versossa on jo kymmenen vuoden ajan tiedostettu työhyvinvoinnin merkitys ja panostettu siihen myös taloudellisesti. Kurssien lisäksi Verson edustajat käyvät puhumassa työssä jaksamisesta ja kannustamassa työurien pidentämiseen eri tilaisuuksissa ympäri Suomea. Versolaisten eläköitymisikä on koko maan keskitasoa korkeampi ja se johtuu osaltaan myös terveellisestä ulkotyöstä. Varhennetulle eläkkeelle ei alalla ole pyrkymä.

Versolaisia on nyt yli 4300. Metsurit siirtyivät vuonna 2009 Eterasta Verson asiakkaiksi, jolloin jäsen-

määrä kasvoi. Nyt kassan jäsenluku on pysytellyt kutakuinkin vakaana.

Kuntokursseja järjestetään 1–2 kertaa vuodessa. Jokaiselle kurssille otetaan korkeintaan 14 osallistujaa ja kurssit järjestetään eri puolilla Suomea. Tämän vuoden alun kurssit järjestetään Oulun Edenissä. Kurseille osallistuu versolaisia laidasta laitaan, toimistotyöntekijöistä metsureihin ja johtajiin. Naisia ja miehiä on yhtä paljon. Tämän vuoden kursseille osallistujan tulee olla 35–60-vuotias, työssä oleva, hänellä ei saa olla hoitamattomia perussairauksia, hänen täytyy pystyä osallistumaan kurssille ohjelman mukaisesti eikä hän ole aikaisemmin osallistunut Verson kursseil-

le. Valinnat kursseille pääsevistä henkilöistä tekee Verso.

Kursseilla pyritään kannustamaan osallistujia huolehtimaan jatkossa paremmin omasta fyysisestä ja psyykkisestä kunnostaan. Kuntokurssi järjestetään kahdessa osassa; kolmen ja kahden päivän jaksoina ja kurssien välissä osallistujat harjoittelevat kurssilla laaditun suunnitelman mukaisesti. Liikunnan ja kuntotestien lisäksi kurssilla perehdytään luennoilla muun muassa työilmapiiiriin, työssä jaksamiseen ja terveelliseen ruokavalioon. Fysioterapeutti antaa jokaiselle osallistujalle henkilökohtaisen palautteen kurssin päätteeksi.

Verso kustantaa kurssien ohjelman, ruokailut ja majoittumisen. Muut kustannukset, kuten matkakulut, jäävät kurssilaisten tai työnantajan maksettavaksi. Kurssipaikat valitaan kilpailutuksen pohjalta ja palveluntarjoaja hankkii luennoitsijat Verson ohjeiden mukaan. Verso ostaa palvelun tarjoajalta koko paketin. Kela ei osallistu kurssien järjestämiseen, joka antaa Versolle vapaammat kädet ohjelman suunnittelussa. Toisaalta ei myöskään saada kuntoutusrahaa Kelalta.

– Kursseja järjestetään jatkossa palautteen ja työnantajien tarpeen mukaan, kertovat Verson eläkepäällikkö **Marita Hyypiä** ja asiakaspalvelupäällikkö **Marja Tarvainen**. Kurssien palaute on ollut erinomainen ja kurssimalli jo vakiintunut.

– Olemme palveleva eläkelaitos ja haistelemme jatkuvasti uusia tuulia. Rääätälöimme toimintaamme muuttuvan työympäristön ja asiakkaidemme tarpeen mukaan, sanovat Marita Hyypiä ja Marja Tarvainen.

# Työhyvinvointia ei tuoda – se luodaan

TEKSTI & KUVA Kirsti Tonttila

Soneralla työhyvinvointi on osa yrityksen strategiaa ja siihen panostetaan järjestelmällisesti. Vuonna 2001 soneralaisille luotiin oma työhyvinvointiohjelma Steissi, joka tuottaa ja kehittää työhyvinvoinnin palveluja ja malleja. Sen tavoitteena on saada työhyvinvointiohjelma osaksi soneralaisien arkea jokapäiväisessä työelämässä.

Soneralla työhyvinvointi ylläpitää ja kehittää työhyvinvointipäällikkö **Jyrki Kettunen** ja HR specialisti **Satu Rautio**. Konsepti on jo vanha, mutta se vaatii jatkuvaa viestintää ja markkinointia henkilöstölle. Henkilöstöä on tällä hetkellä noin 3 300 ja tytäryhtiöissä noin 600.

Soneralla keskieläkeikä on noussut jo 63,1:een, joka on maan yleistä keskiarvoa huomattavasti korkeampi.

– Pärjäämme hyvin Suomen työurien pidentämisen projektissa, sanoo Jyrki Kettunen.

Työhyvinvointipalvelujen tuottaminen kuuluu Soneran henkilöstöhallintoon. Vuodessa sen kustannukset/työntekijä ovat laskentatavasta riippuen noin 700–1000 euroa. Suurin kulu on työterveyspalvelut.

Steissi – työhyvinvointia sinulle on jokaisen soneralaisen työkalu. Sen aktiviteetit kohdistuvat työhön, työyhteisöön ja työympäristöön. Se kattaa kaikki toiminnat aluetoiminnasta aina työsuojeluun.

Aluetoiminnassa on 9 kaupunkitiimiä ja tiimien toimintaa tuetaan alueen henkilömäärän mukaan. Steisissä on yli 30 kerhoa, joissa on jäseniä noin 1000. Kerhotoiminta ei vaadi juurikaan rahoitusta. Jäsenmaksu on 10 euroa vuodessa, jolla voi osallistua kerhojen toimintaan ja tilaisuuksiin. Yleensä kerhojen tilaisuuksissa on

omavastuumaksu. Kerhojen tarkoituksena on tukea verkostoitumista ja omaehtoista toimintaa yli organisaatorajojen. Liikuntaa voidaan harrastaa yli 300:ssa liikuntapaikassa ympäri Suomen. Soneralaisilla on käytössä mobiililiikuntaseteli. Lisäksi on omia kuntosaleja ja useita 50-prosenttisesti tuettuja liikuntatapahtumia, kuten juoksu- ja hiihtotapahtumia.

MiniSteissi on avoin toimisto, koustila, olohuone tai hoitotila. Se voi olla kahvila tai taukopaikka, jossa saa rauhassa keskustella ja välillä rentoutua hetkeksi kesken työpäivää.

– Työhyvinvointiin kaikkien työntekijän tekemien toimenpiteiden lisäksi, joihin kuuluvat vielä työterveys ja työsuojelu, vaikuttaa yrityksen maine ja menestyminen. Olemme maailmanluokan palveluyritys, jolla on laadukkaat verkot ja joka on taloudellisesti kannattava. Se antaa työntekijöille myös vahvan taustan ja lisää hyvin-

” *Ei ole klisee, että työntekijät ovat tärkein tekijä yrityksen menestyksessä.* ”



vointia. Ei ole klisee, että työntekijät ovat tärkein tekijä yrityksen menestyksessä, Kettunen sanoo. Jos työssä on joustoa, se vaikuttaa myös positiivisesti työilmapiiriin. Sonera on tehnyt mm. Aalto-yliopiston kanssa ilmapiiritutkimuksia ja Väestöliiton kanssa Perheystävällinen työpaikka -hankkeen.

### Perheen ja työn tasapaino tärkeä

Jyrki Kettunen painottaa perheen ja työn joustavan yhdistämisen tärke-

ttä ja vapaa-aikaa. Työhyvinvoinnille on tärkeää, että työntekijä osaa erottaa työn ja vapaa-ajan ja että perheasiat ovat kunnossa. Henkilöstölle on tehty vuonna 2013 voimavarakysely, jossa selvitettiin jaksamista ja työn ja perheen yhteensovittamista. Yhtiössä on otettu käyttöön vuonna 2011 varhaisen puuttumisen malli, joka Kettusen mielestä toimii nyt hyvin. Kyselyissä on käynyt myös ilmi, että henkilöstö on erittäin tyytyväinen omiin, läheisiin esimiehiinsä, joka osaltaan

lisää työhyvinvointia.

Soneran eläkesäätiöllä ei ole taloudellista roolia työhyvinvoinnin tukemisessa, vaan työhyvinvointi on osa yhtiön strategiaa ja rahoitetaan yhtiön budjetista. Eläkesäätiö on mukana tukemassa jokaisen soneralaisen työkykyä. Se tekee nopeasti päätökset, tuntee jäsenensä ja antaa tietoa. Se on lähellä työntekijää ja avun tarvitsijaa ja lisää näin omalta osaltaan työhyvinvointia.

## AJANKOHTAISTA

### Eläkesäätiölaki ja vakuutuskassalaki uudistuvat



#### Eläkesäätiö- ja vakuutuskassalain uudistaminen 1.6.2013–30.6.2015 (TyEL + lisäeläketurva)

Sosiaali- ja terveysministeriössä on valmisteltu eläkesäätiö- ja vakuutuskassalain kokonaisuudistusta. Valmistelu on tässä vaiheessa keskitynyt lakisääteistä eläketurvaa koskevan lain kehittämiseen. Uuden yhdistetyn lain olisi tarkoitus olla nykyistä selkeämpi, antaa paremmat mahdollisuudet työnantajille valita eläkesäätiö tai eläkekassa vakuutusmuodoksi sekä turvata vakuutettujen etuudet.

Tähän saakka valmistellun uudistuksen linjauksia ovat muun muassa: lakisääteistä eläketurvaa, lisäeläketurvaa ja muita vakuutuskassoja koskevat lait kirjoitettaisiin omiin lakeihinsa, voimaantulosäännöksessä mahdollistettaisiin nykyisten AB-eläkelaitosten toiminta ja jatkossa eläkesäätiö profiloituisi yhden työnantajan tai työnantajan määräysvallassa olevien yritysten eläkelaitokseksi ja eläkekassa muiden kuin konsernimuotoisten työnantajien eläkelaitokseksi.

Työryhmässä on päätetty eläkesäätiö- ja vakuutuskassalain termin yhdenmukaistamisesta sekä eläkekassamallin kehittämisestä uudelta pohjalta.

#### Vakavaraisuussäännösten uudistaminen (TyEL)

Vakavaraisuusuudistuksen toinen vaikuttavuusarviolaskenta (QIS 2) toteutettiin lokakuussa. Tarkoituksena

oli selvittää ehdotetun vakavaraisuuslaskennan käytettävyyttä, pääomavaatimuksen tasoa sekä riskien mittaamisen oikeellisuutta. Vaikutavuusarvion selkeä tulos oli pääomavaateen keskimääräinen nousu noin 33 prosentilla nykyiseen verrattuna. Pääomavaateen nousua voidaan säätää teknistä turvaavuustasoa laskeamalla. Turvaavuustasoon otettaneen kantaa sen jälkeen, kun uuden vakavaraisuuskehikon lopulliset parametrit ja pääomavaateen lopullinen nousu on selvitetty.

#### Yhtiökohtaisten laskuperusteiden ja työkyvyttömyysriskin hallintaosan uudistaminen (TyEL)

Sosiaali- ja terveysministeriö on laatinut hallituksen esityksen luonnoksen yhtiökohtaisten laskuperusteiden ja työkyvyttömyysriskin uudistamisesta. Muutoksilla on suoria ja epäsuoria vaikutuksia eläkesäätiöiden ja eläkekassojen asemaan. Eläkesäätiöyhdistys on toimittanut nä-

kemyksensä sosiaali- ja terveystoimintoihin sekä TELAlle. Eläkesäätiöyhdistys tulee vielä erikseen toimittamaan ministeriölle ehdotuksensa eläkesäätiöiden ja eläkekassojen työkyvyttömyysriskin hallintatavan kehittämistä ja muuttamisesta.

### **Tasointämääräselvitys ja vakavaraisuuspuuskurien yhdistäminen (TyEL)**

Vastuuopillisesti työkyvyttömyyseläkkeisiin pääasiallisesti tarkoitettuna tasointämäärän yhdistämisestä osaksi vakavaraisuuspääomaa tuli voimaan lainuudistuksessa vuoden 2013 alusta. TELAn laskuperusteja on selvitetty rahastosiirtovelvoitteen laskemista yhdistetystä vakavaraisuuspääomasta. Rahastosiirtovelvoitteen laskutapa koskevilla muutoksilla voi olla merkittäviä vaikutuksia eläkesäätiöihin ja eläkekassoihin. Eläkesäätiöyhdistys on laatinut asiasta lausunnon, joka on toimitettu eläkeneuvotteluryhmän, sosiaali- ja terveystoimintoihin sekä TELAn edustajille.

### **Käypään arvoon arvostukseen siirtyminen työeläkelaitosten sijoitustoiminnassa (TyEL + lisäeläketurva)**

Työeläkeyhtiöiden tavoitteena on ollut käypään arvoon arvostamiseen siirtyminen kirjanpidon jaksotuserojen aiheuttaman lisätyön, satunnaisen verokulujen ja sijoitustoimintaa haittaavien johdannaispositioiden aiheuttamien kulujen sekä ylimääräisen vaivan vuoksi. Lähtökohtana on ollut, että mahdollisuus käypään arvoon arvostamiseen siirtymiseksi pitää koskea kaikkia työeläkelaitoksia. AB-eläkesäätiöille ja eläkekassoille käypään arvoon arvostukseen siirtyminen kuitenkin edellyttää myös eläkesäätiölain 6-luvun 43 §:n 2 momentin 4-kohdan ja vakuutuskassalain 79 §:n 2 momentin indeksikorotusvastuun muuttamis-

ta. Indeksikorotusvastuuta tulisi voida käyttää myös sijoitustappioiden kattamiseen. Finanssivalvonnalla on määräysvalta indeksikorotusvastuun rajojen suhteen. Tieto eläkesäätiöille ja eläkekassoille välttämättömästi asiasta on toimitettu kaikille asiaa valmisteleville tahoille.

### **Finanssivalvonnan katemääräykset lisäeläketurvaa hoitaville eläkesäätiöille ja eläkekassoille**

Finanssivalvonnan vuoden 2014 alusta voimaan tulevasta määräys- ja ohjekokoelmasta poistettiin tulintoja ja rinnastuksia, joiden antaminen ei suoraan perustunut lainvaltuutukseen. Muutokset kuitenkin heikentävät sijoitusrahastojen kautta tehtävien yritysrahoitusten katekelpoisuutta tavalla, jota ei osattu ennakoita. Eläkesäätiöyhdistys on julkaissut asiasta yleiskirjeen 11.12.2013. Yleiskirjeessä käydään läpi tapoja eläkevastuun kattamiseen sekä ohjeistetaan pikaisesti otettavien yhteyttä Finanssivalvontaan yksityiskohtaisen ratkaisun löytämiseksi, mikäli eläkesäätiöille tai eläkekassalle syntyy kateongelmia Finanssivalvonnan määräysten muutosten vuoksi.

### **Lisäeläketurvaa koskevien EU-direktiivien tilanne**

Euroopan neuvosto ja Euroopan komissio pääsivät sopuun ammatillisten täydentävien eläkkeiden säilyttämisen ja saatavuuden parantamisesta 27.11.2013 (entinen direktiiviehdotus lisäeläkkeiden siirrettävyydestä). Direktiivi tulisi koskemaan kaikenlaisia Suomessa järjestettyjä lisäeläkejärjestelyjä poislukien uusilta vakuutetuilta suljetut järjestelyt. Uusi direktiivi tulee koskemaan työntekijöitä, jotka siirtyvät toisessa EU-valtiossa olevan työnantajan palvelukseen. Tällaisilla työntekijöillä olisi laaja vapaakirjaoikeus ja/tai mahdollisuus kertyneisiin varoihin.

Euroopan unionin komissio on jäl-

leen siirtänyt IORP-direktiiviehdotuksen julkistamisaikaa. Saatujen tietojen perusteella komissio tulisi antamaan hallintosäätelyyn ja raportointiin vaikuttavan direktiiviehdotuksen keväällä 2014.

### **Ammattuurheilijoiden sosiaaliturvan kehittäminen**

Sosiaali- ja terveystoimintoihin 30.11.2013 toimeksiantonsa päättäneen työryhmän tehtävänä oli selvittää ammattuurheilijoiden sosiaaliturvassa olevia muutostarpeita ja tehdä niitä koskevat muutosehdotukset sekä selvittää mahdollisuudet järjestää urheilijoiden vanhuudenturva vakuutusyhtiöiden lisäksi myös eläkekassassa, kuitenkin siten, että kaikilla ammattuurheilijoilla säilyy mahdollisuus saada vakuutuksella urheilijalaissa tarkoitettu turva.

Työryhmä ehdottaa muutoksia urheilijalakiin. Urheilijoiden vanhuuseläkkeen alaikäraja ehdotetaan TyEL:n mukaista ikärajaa, urheilijoiden vakuuttamisturvan jatkumista koko urheilu-uran ajan ja muutoksia sairauspäivärahan määräytymiseen. Lisäksi työryhmä esitti mahdollisuutta järjestää urheilijoiden vanhuudenturva vakuutusyhtiön ohella myös maksuperusteisena järjestelyä eläkekassassa. Hoitokustannusten merkitys varsinkin pitkäaikaisessa vakuuttamisessa eläkesäästöomassa on merkittävä. Hoitokustannukset alentavat urheilijoille kertyvän vanhuuseläkkeen määrää. Työryhmän linjauksen mukaan eläkekassassa järjestettävän maksuperusteisen järjestelyn tulisi olla avoin kaikille ammattuurheilijoille eli myös yksilöurheilijoille. Työryhmä esitti lainvalmistelun jatkamista vuonna 2012 laaditun hallituksen esityksen luonnoksen pohjalta. Loppuraportti luovutettiin ministeri Paula Risikolle joulukuun 12. päivänä.

**Ismo Heinström**

Eläkesätiöyhdistyksen koulutustilaisuudet kalenteriin

## HALLITUSTEN JÄSENTEN KOULUTUSPÄIVÄT

9.–10.4.2014, Royal at Crowne Plaza

## SIJOITUSPÄIVÄ

8.5.2014, Ravintola Savoy

## KEVÄTSEMINAARI

21.–22.5.2014, Sokos Hotel Viru, Tallinna



Huolehdi tärkeimmästä voimavarasta työssäsi, tervetuloa koulutuksiin!

**Eläkesätiöyhdistys – ESY**

## Työeläkevakuutusmaksu keskimäärin 2014

% palkkasummasta	2013	2014
Vanhuuseläke	2,9	2,9
Työkyvyttömyyseläke	0,9	0,9
Työttömyyseläke	0,0	0,0
Tasausosa	18,9	19,3
Muut osat	0,9	0,9
Hyvitykset	-0,4	-0,4
Työkyvyttömyysmaksun oikaisu	-0,4	-
TyEL-maksu yhteensä	22,8	23,6

## Työntekijän maksuosuus

% palkkasummasta	2013	2014
18–52-vuotiailla	5,15	5,55
53–67-vuotiailla	6,50	7,05

## Työnantajan osuus keskimäärin

Pientyönantajamaksu	23,4	24,2
---------------------	------	------

## Työeläkeindeksitarkistukset ja palkkakerroin

	2013	2014	
Työeläkeindeksi	2475	2509	(+ 1,4 %)
Palkkakerroin	1,327	1,350	(+ 1,7 %)

- Työeläkeindeksillä tarkistetaan maksussa olevat eläkkeet.
- Laskettaessa tulevaa työeläkettä tarkistetaan palkkakertoimella vuosiansiot eläkkeen alkamisvuoden tasoon.

## 1.1.2014 alkaen

TyEL:n perustekorko	4,5 %
Eläkevastuun täydennyskerroin	1,04 %
Rahastokorko	3,0 %

Vanhuuseläkerahastojen täydentäminen perustuu eläkevastuun täydennyskerroin ja rahastokoron lisäksi eläkelaitosten keskimääräiseen toteutuneeseen osaketuottoon, jonka lopullinen määrä selviää vuoden 2014 alkupuolella.

## Elinaikakerroin

Elinaikakerroin tarkoituksena on sopeuttaa alkavien työeläkkeiden tasoa ja eläkemenoa sen mukaan, miten odotettavissa oleva keskimääräinen elinikä muuttuu. Kerroin määritellään erikseen kullekin ikäluokalle.

Vuoden 2014 elinaikakerroin (0,97552) vähentää vuonna 1952 syntyneiden vanhuuseläkkeitä noin 2,4 prosenttia. Lisäksi elinaikakerroin vaikuttaa työeläkelakien mukaisiin perhe-eläkkeisiin ja luopumistukiin, mutta ei vaikuta työkyvyttömyyseläkkeeseen luettaisiin tulevan ajan eläkkeen osaan.

Lisäeläkesäätöiden ja -kassojen lisäeläketurvan laskuperustekorko on vuonna 2014 enintään 3,50 prosenttia (STM:n asetus 415/2006).



# Kuvasatoa syksyn 2013 koulutuksista

## TYÖHYVINVOINTI JA TYÖKYKYJOHTAMINEN -SEMINAARI 16.10.2013 Långvik Congress Wellness Hotel, Kirkkonummi

Työhyvinvointi ja työkykyjohtaminen -seminaari tarkasteli työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen yhteyttä työelämänlaatuun, pidempään työhön ja työkyvyttömyyseläkkeiden alkuvuokkien

vähentämiseen. Lisäksi kuultiin useita hienoja käytännön esimerkkejä eri eläkesäätiö- ja eläkekassatoimijoiden ja yritysten toimintamalleista.



Eturivissä vasemmalta **Hannu Rintala**, ABB Oy:n työterveys- ja turvallisuusjohtaja, **Jan Schugk**, EK:n ylilääkäri sekä **Kari Haring**, SAK:n asiantuntijalääkäri, jotka olivat mukana seminaarissa myös alustajina. Heidän vieressä eturivissä Sandvikin Eläkesäätiön **Liisa Siikakoski**, hallituksen varapj. sekä **Jukka Toropainen**, toimitusjohtaja.



**Sirpa Syvänen** Tampereen yliopiston johtamiskorkeakoulusta on tutkinut laajasti työhyvinvoinnin, johtamisen ja tuloksellisuuden yhteyksiä ja tarjosi avaimia mahdollisten lukkojen avaamiseksi.

## SIJOITUSPÄIVÄ 6.11.2013, Ravintola Savoy

Syksyn sijoituspäivässä pohdittiin, miten vastuullinen sijoittaminen sopii kilpailukykyisiä tuotteita edellyttävälle eläkesijoittajalle sekä miten vastuullisuutta voi huomioida varainhoitajavalinnois-

sa. Lisäksi päivitettiin korko-, osake- ja kiinteistösijoittamisen strategiat ja valmistauduttiin sijoitussuunnitelmien laatimiseen.



Edessä oikealta Keskon sijoitusjohtaja **Jarkko Karjalainen**, Keskon Eläkekassan Financial manager **Päivi Särkiniemi**, Kirkon keskusrahaston sijoitusjohtaja **Ira van der Pals** sekä, Soneran Eläkesäätiön sijoitusjohtaja .



Veritaksen sijoitusjohtaja **Niina Bergring** avasi näkökulmia Veritaksen sijoitusprosesseista ja rahastonvalintakriteereistä. "Kokonaisvastuuta ei koskaan voi ulkoistaa – missiotason allokaatio-osaaminen on oltava joko sisällä tai hyvin lähipiirissä tai neuvonantajalla, jolla intressikonfliktia ei ole", hän muistutti.

## KIRJANPITO- JA TILINPÄÄTÖSPÄIVÄ 28.11.2013, Katajanokan Kasino



Kirjanpito- ja tilinpäätöspäivän aiheet kiinnostivat jälleen laajasti eläkesäätiö- ja eläkekassatoimijoita sekä niiden sidosryhmiä.



Yksityisten alojen työeläkejärjestelmän vakavaraisuussäätelyn uudistamisesta kertoi aktuaarijohtaja **Piia Laaksonen** Innova Henkilöstörahasto- ja Eläkepalvelut Oy:stä.



Fivanssivalvonnan eläkesäätiöiden ja -kassojen valvonnan painopisteistä kertoi perinteisesti toimistopäällikkö **Seppo Juutilainen**.



Vakavaraisuusuudistuksen yhteydessä tehty käytännön laskentaharjoitus puhutti kirjanpitopäivän osallistujia.

# *Menestyksellistä Uutta Vuotta 2014!*

*Pasi Stenberg*

*Jaana Järvenpää ja Petri*



ELÄKESÄÄTIÖYHDISTYS – ESY RY  
KALEVANKATU 13, 3. KERROS  
00100 HELSINKI  
PUH. (09) 687 7440  
FAKSI (09) 6877 4440  
[WWW.ELAKESAATIOYHDISTYS.FI](http://WWW.ELAKESAATIOYHDISTYS.FI)