

Pensionsproffs för den offentliga sektorn



VERKSAMHETSBERÄTTELSE
2019

Innehåll

Verkställande direktörens översikt	3	Styrning av placeringsverksamheten	19
Styrelsens verksamhetsberättelse 2019	5	Ansvarsfulla investeringar	19
Omvärlden	5	Dotter- och intressebolag	21
Reformerna i social- och hälsovårdssektorn fortsätter	5	Pensionsansvarsfonden	21
Kevas nya strategi	5	Kapitalvärdet av intjänade förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund	21
Den internationella kapprustningen ledde till obalans i världsekonomin	5	Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter	22
Något bättre sysselsättning, förbryllande befolkningsprognos	6	Verksamhetskostnader och avskrivningar	22
Den kommunala ekonomin vållar oro	6	Kostnaderna för verkställigheten ökade	22
Författningsändringar	6	It-investeringar och utveckling av kontorshuset	22
Kundrelationer och kunder	8	Planenliga avskrivningar	22
Kundernas servicebehov förändras	8	Lagstadgade avgifter	22
Rådgivningsroboten kompletterade betjäningen av privatkunder	8	Förvaltning	23
Kunderna litat på Keva	9	Styrelsen fortsatte	23
Avgiftsinkomst	10	Delegationernas mandat fortgår	23
Medlemssamfundens lönesumma ökade med 4,1 %	10	Ledningsgruppen sammanträdde 39 gånger	23
Keva samlar in statens och kyrkans pensionsavgifter	10	Personal	24
Pensioner och förmåner	12	Personal och strategiska linjer	24
Antalet ansökningar om invalidpensioner fortsatte att stiga	12	Nya verksamhetssätt	24
Problem efter införandet av inkomstregistret	12	Stöd för de Kevaanställdas arbetsförmåga och kompetens	24
Ansökningar och beslut	12	Strategibaserade teman i chefsutbildningen	25
Handläggningen av alla pensionsslag gick snabbare	12	IT	26
Antalet invalidpensioner ökar	14	Moderna databaser och artificiell intelligens effektiviserar användningen av data	26
Elektronisk ansökan allt vanligare	14	Nätjänster för arbetsgivar- och privatkunder	26
Förändringarna i omvärlden kan påverka antalet ansökningar	14	Intern kontroll	28
Rättelseförfarande vid pensionsbeslut	14	Riskhantering	28
Pensionsavgång	15	Compliance-verksamhet	29
Utbetalda pensioner	15	Den interna revisionen utvärderar den interna kontrollen	29
Arbetslivstjänster och stöd för yrkeskarriärer	16	Framtidsutsikter	30
Allt fler digitala tjänster	16	Den ekonomiska tillväxten mattas av	30
Mångsidiga tjänster till arbetsgivarkunder	16	Social- och hälsovårdstjänsterna tillhandahålls huvudsakligen som offentliga tjänster	30
Utvecklingspengar och verkningsfull forskning	17	Pensionsavgången ett hot mot kommunernas serviceproduktion	30
Rehabiliteringstjänster för klienternas behov	17	Flera frågor att lösa i sammanslagningen av pensionssystemen	30
Placeringsverksamhet	18	Investeringar i infrastruktur intresserar	31
Kevas placeringar 56 miljarder euro	18	Reformerna inom Keva fortsätter	31
Totalavkastning på drygt 12 procent	18	Bilaga: tabeller enligt pensionssystem	32
Ränteplaceringar	18	Förvaltningsorgan 2019	36
Aktieplaceringar	18		
Fastighetsplaceringar	19		
Kapital- och hedgefondplaceringar	19		

Verkställande direktörens översikt



För Keva var 2019 ett lyckat år fullt med förändringar. Keva 2019-reformprojekten inleddes 2016 och även de sista fördes framgångsrikt i mål.

Kevas styrelse godkände den nya strategin i mars och verkställigheten av den inleddes effektivt. Vi har nu tre strategiska huvudmål: Keva vill vara den effektivaste aktören i arbetspensionsbranschen. Vi vill erbjuda våra kunder den bästa kundupplevelsen i branschen. I placeringsverksamheten har vi som mål att vara den bästa i arbetspensionsbranschen.

Om vi uppnår våra ambitiösa mål kommer Keva att ha framgång i den allt hårdare konkurrensen bland arbetspensionsförsäkrarna.

Vi förnyar vårt ledningssystem och vår organisation

För att fullfölja strategin började vi i höstas förnya Kevas organisation och ledningssystem. Syftet med detta arbete är att bygga upp vår verksamhet i processer för att sudda ut interna organisationsgränser och minska silotänk. Organisationsförändringen genomförs i praktiken under det första halvåret 2020.

Kevas styrelse godkände det ekonomiska ramverk som styr planeringen av ekonomin och verksamheten 2020–2022. Keva skar ned sin kostnadsökning redan 2019 mer än vad som förutsattes i budgeten. Dessa åtgärder bidrar till att vi kan nå vårt mål

att vara effektivast i branschen.

Bästa placeringsåret i historien

Kevas placeringsintäkter utvecklades utmärkt: 12,8 % alltså 6,4 miljarder euro. Mätt i euro var 2019 det bästa placeringsåret i Kevas historia. Placeringsresultat är också ett av de bästa bland de stora arbetspensionsaktörerna. Resultatet 2019 var utmärkt efter bland annat verksamhetskostnader samt utbetalda pensioner och erhållna pensionsavgiftsinkomster: 6,1 miljarder euro.

Vi på Keva poängterar att det inte är resultatet för ett kvartal eller ens för ett år som avgör. Med tanke på de framtida arbetspensionerna är det väsentligt att placeringsintäkterna på lång sikt utvecklas väl och för sin del tryggar finansieringen av arbetspensionerna.

Vi främjade målen för ansvarsfulla investeringar på olika sätt under år 2019. Vi har redan inlett arbetet med att se över miljömålen för fastighetsplaceringarna och Kevas mål är till exempel att alla våra nybyggen från början av 2020 ska vara kolneutrala. Därtill främjade vi mekanismerna för aktivt ägande. Vårt målmedvetna arbete för att främja ansvarsfulla investeringar fortsätter också under de kommande åren.

Sammanläggningen av arbetspensionssystemen fortsätter

Den arbetsgrupp som beredde sammanslagningen av arbetspensionssystem

temen offentliggjorde sitt betänkande i februari 2019. Gruppen bedömde att det är möjligt och ändamålsenligt att sammanslå arbetspensionssystemen i kommunsektorn och den privata sektorn.

Arbetsgruppens betänkande skickades på remiss på våren och det fick så gott som enhälligt positivt mottagande. Också Keva ansåg att en sammanslagning är möjlig, men ändamålsenligheten av sammanslagningen avgörs först vid den fortsatta beredningen. Det är ytterst viktigt att tillräckligt lång tid reserveras för beredningen och verkställigheten av reformen, minst till år 2027. Dessutom måste det säkerställas att pensionskyddet för arbetstagarna hos staten, kyrkan och FPA fungerar.

En inskrivning om den fortsatta beredningen av arbetspensionssystemen gjordes i regeringsprogrammet. På basis av den tillsattes en ny arbetsgrupp vars mandattid går ut i slutet av 2021. Kevas representant utsågs till bestående sakkunnig i arbetsgruppen och de Kevaanställdas kompetens och sakkunskap utnyttjas också i underarbetsgrupperna.

Minskning av risken för arbetsoförmåga blev en lagstadgad uppgift

Riksdagen godkände på våren den komplettering av lagen om Keva enligt vilken minskning av risken för arbetsoförmåga blev en lagstadgad uppgift för Keva. Lagändringen tydliggjorde och stärkte vår verksamhet. Keva är nu den enda arbetspensionsförsäkraren som enligt lag ska tillhandahålla tjänsterna i fråga. År 2019 började vi också erbjuda statliga arbetsgivare tjänster för att minska risken för arbetsoförmåga.

Företagshälsovården koncentreras i Finland allt mer till två privata bolag. Under året undersökte vi möjligheterna att bilda en in-houseaktör som erbjuder företagshälsovårdstjänster inom den offentliga sektorn. Bildandet av den s.k. Taimikoncernen rann ut i sanden eftersom vi inte kunde få tillräckligt många aktörer med i projektet.

Utredningsarbetet kring Taimikoncernen lönade sig eftersom en ny typ av konstruktiv diskussion om företagshälsovården fördes under utredningen. Arbetsoförmåga har ökat oroväckande mycket. För att bekämpa den fortsätter vi att samarbeta allt tätare med alla aktörer inom företagshälsovården.

Bästa kundupplevelse som mål

I början av året ökade i synnerhet antalet invalidpensionsansökningar, vilket belastade beslutsenheten. Trots det ökade antalet ansökningar kunde Keva fortfarande handlägga ansökningarna snabbare än övriga arbetspensionsförsäkrare.

Införandet av det nationella inkomstregistret gick mycket trögt och ledde till problem i fråga om de avgifter som tas ut av arbetsgivarna. Till all lycka hade läget blivit väsentligt mycket bättre i slutet av året.

I vår strategi ingår nätverkande med kunder och övriga intressenter. Under året utvecklade vi tjänsterna för arbetsgivar- och privatkunder i ett tätt samarbete med kunderna.

De Kevaanställda gör förändringen

Personalens motivation och engagemang står i fokus när vi verkställer den nya strategin, gör ändringar och efter-

strävar våra ambitiösa mål. Enligt en personalenkät i höstas anser de Kevaanställda att en av Kevas styrkor är att utvecklingen går i rätt riktning. Enligt enkäten är de Kevaanställda också allt bättre förtrogna med strategin och framtidsutsikterna.

Renoveringen och ombyggnaden av Kevas kontorshus till ett flexkontor började 2017. Arbetet blev färdigt sommaren 2019, och efter det har alla Kevaanställda arbetat i samma kontorshus, vilket stärker det interna samarbetet. De förnyade lokalerna främjar en förändring av verksamhetskulturen och gör det möjligt att utnyttja moderna elektroniska arbetsätt och främja socialt umgänge.

Ombyggnaden av vårt kontorshus uppfyller också våra strikta placeringskriterier. Efter att renoveringen blev klar avstod vi från våra hyreslokaler. På så sätt sparar vi årligen cirka en miljon euro i hyreskostnader.

Hållbarhetsarbetet stärker anseendet

Enligt T-Medias undersökning Luottamus & maine steg Kevas anseende bland allmänheten till samma nivå som hos andra stora arbetspensionsaktörer. Hållbarhetsarbetet som pågått i några år var en av de faktorer som påverkade de positiva betygen. Vi fortsätter med hållbarhetsarbetet enligt det hållbarhetsprogram som färdigställdes i slutet av året.

Hållbarhetsrapporten för 2019 offentliggörs som bilaga till denna verksamhetsberättelse senare under våren 2020.

Timo Kietäväinen

verkställande direktör



Styrelsens verksamhetsberättelse 2019

Omvärlden

År 2019 var ett år av förändringar.

Med tanke på Kevas medlemssamfund var den mest betydande förändringen i omvärlden beredningen av sammanslagningen av det kommunala och privata pensionssystemet enligt det beslut som fattades av Antti Rinnes regering efter vårens riksdagsval. Beredningen av författningar grundar sig på den rapport som gjordes i början av 2019 av en arbetsgrupp som undersökte möjligheterna till sammanslagning. Arbetsgruppen var enhällig i sin rapport. Keva har aktivt deltagit i beredningen av sammanslagningen av pensionssystemen och slutliga beslut ska fattas i riksdagen 2022. Då ska det också bedömas om en sammanslagning är ändamålsenlig.

Riksdagen antog på våren en ändring av lagen om Keva enligt vilken minskning av risken för arbetsoförmåga blev en lagstadgad uppgift för Keva. Det är fråga om en viktig uppgift som öppnar för nya möjligheter för att stödja arbetstagarnas arbetshälsa och arbetsgivarnas arbetsmiljöledning i den offentliga sektorn. Arbetspensionsbolagens arbete kring arbetshälsan diskuterades mycket i offentligheten 2019. Finansinspektionen har undersökt och gett detaljerade anvisningar om arbetshälsoverksamheten. Keva är den enda pensionsaktören hos vilken minskningen av risken för arbetsoförmåga har skrivits in i lag.

Reformerna i social- och hälsovårdssektorn fortsätter

I början av 2019 bordlades vård- och

landskapsreformen som Sipiläs regering berett, men på sommaren återupptogs beredningen av reformen. I regeringsprogrammet fastställdes det att reformen ska bygga på landskapsbaserat offentligt ansvar att ordna servicen. Denna gång har privatiseringen av tjänster ingen stor roll i reformen, och således har den oro för betydande förändringar i marknadsandelarna inom social- och hälsovården som rådde 2018 delvis skingrats.

Sjukvårdsdistrikten i Finland har i och med den striktare jourförordningen övervägt allt större samarbetsstrukturer. Både i Birkaland och i Norra Finland har omfattande utredningar gjorts om verksamhet över landskapsgränserna och om dess juridiska verksamhetsform. I Norra Finland har man till följd av utredningarna bildat ett andelslag som ska börja erbjuda tjänster i regionen. Planerna har lett till osäkerhet i Kevas omvärld eftersom andelslag inte kan vara Kevas medlemssamfund. Strax före julpausen lämnade riksdagen ett lagförslag om en ändring av lagen om Keva enligt vilken andelslagen ges möjlighet att ansöka om anslutning som medlemssamfund i Keva. Enligt samma lagförslag ska också Kevas förvaltning ändras.

Keva utredde i samarbete med kommunerna och sjukvårdsdistrikten möjligheterna att bilda Taimi Oy, ett offentligt riksomfattande företagshälsobolag, som skulle ha betjänat kommunernas och sjukvårdsdistriktens egen personal. Utredningsarbetet inleddes i början av 2018. Enligt utredningen var det inte säkert att Taimikoncernen

skulle ha ett tillräckligt lönsamt kundunderlag för affärsverksamhet. Därför lade projektets styrgrupp ned utredningsarbetet i november 2019.

Riksdagen antog lagarna om inkomstregistret i januari 2018 och registret infördes 1.1.2019. Inkomstregistret är en nationell elektronisk databas som innehåller löneuppgifter på individnivå, och från början av 2021 också pensions- och förmånsuppgifter. Det förekom olika brister i samband med införandet av inkomstregistret under hela våren och de vållade problem för insamlingen av de pensionsavgifter som betalas till Keva och handläggningen av pensionsansökningarna. I slutet av året fungerade registret redan bättre.

Kevas nya strategi

Kevas styrelse godkände den nya strategin på våren 2019. I och med den har Keva vidtagit åtgärder för att förbättra kundupplevelsen och effektiviteten. Strategiarbetet och de åtgärder som det föranledde inverkade på de Kevaanställdas vardag under hela året.

Den internationella kapprustningen ledde till obalans i världsekonomin

År 2018 präglades av osäkerhet till följd av de globala handelskonflikterna, men 2019 var situationen till och med svagare. Konjunkturutsikterna och USA:s målinriktade utrikespolitiska intressebevakning och införandet av importtullar som komponenter i landets aggressiva handelspolitik fortsatte i

likhet med året innan. Det ledde till att flera länder införde mottullar.

Enligt de nyaste statistik- och enkätuppgifterna svek den ekonomiska tillväxten i eurozonen förväntningarna 2019 men under slutet av året återhämtade sig ekonomin en aning. Den ekonomiska tillväxten i regionen backas fortfarande upp av intern efterfrågan trots att bland annat problemen i den tyska bilindustrin har dämpat tillväxtutsikterna i eurozonen. De utdragna förhandlingarna om sammansättningen av den nya Europeiska kommissionen och Britanniens oförmåga att fatta beslut om brexit bidrog för sin del till osäkerheten i Europa.

Medan utrikeshandeln mattades av upprätthölls tillväxten i Finland av den inhemska efterfrågan. Bruttonationalprodukten ökade med 1,6 procent i Finland 2019. Ökningen av inhemska investeringar bromsar in på grund av de minskade investeringarna i byggindustrin.

Underskottet i den offentliga ekonomin har minskat i tre års tid och den offentliga skulden i relation till BNP har sjunkit till cirka 60 procent. Den positiva utvecklingen av den finansiella ställningen i den offentliga ekonomin avtog på grund av de ekonomiska konjunkturerna.

Den finländska offentliga ekonomin lider av allvarliga strukturella problem. Den åldrande befolkningen har redan höjt pensionsutgifterna och kommer i framtiden också att leda till ökade vård- och omsorgskostnader. År 2019 ökade statsskulden med 1,4 miljarder euro. I slutet av året utgör skulden 106,4 miljarder euro.

Något bättre sysselsättning, förbryllande befolkningsprognos

År 2019 var antalet sysselsatta 2 570 000, vilket var 17 000 fler än året

innan. Sysselsättningsgraden steg till 73 procent i slutet av året. Enligt statistikcentralens arbetskraftsundersökning i slutet av året var antalet arbetslösa 164 000, vilket var 18 000 fler än 2018. Antalet långtidsarbetslösa är fortfarande högt.

I slutet av året inleddes förhandlingarna om arbetsmarknadslösningarna. En central fråga i förhandlingarna är det omtvistade konkurrenskraftsavtalet som diskuterats mycket på arbetsmarknaden under de senaste åren. Förhandlingarna förväntas bli långa och svåra. Inflationen var 1 % år 2019.

Den befolkningsprognos som statistikcentralen publicerade på hösten är oroväckande. Enligt den nyaste befolkningsprognosen finns det om 15 år inte ett enda landskap i Finland där födelsetalet överstiger dödsetalet om nativiteten hålls på nuvarande nivå. Enligt den aktuella utvecklingen kommer folkmängden i Finland att börja sjunka 2031 och enligt prognosen är antalet invånare 2050 omkring 100 000 lägre än i dag. Ingen i Finland har kunnat fastställa vad den drastiska nedgången i födelsetalet beror på.

Det minskade födelsetalet leder till stort tryck på hållbarhet i pensionsystemet. Därför har Keva i flera representer lyft fram åtgärder för att öka befolkningen i arbetsför ålder i Finland.

Arbetspensionssystemets placeringstillgångar är på alla tiders toppnivå 2019. I slutet av september uppgick tillgångarna till totalt 209 miljarder euro. Trots ökningen i placeringsstillgångarna och pensionsavgiftsinkomsten till följd av den goda ekonomiska konjunkturen blir arbetspensionsanstaltens finansiella ställning inte bättre. Arbetspensionsutgifterna fortsätter att öka snabbt eftersom antalet pensionärer och pensionernas genomsnittliga nivå stiger.

Den kommunala ekonomin vållar oro

Den kommunala ekonomin och kommunalskatteintaget försvagades redan för tredje året i följd.

Samtidigt ökar utgifterna på grund av kostnaderna för åldrande, och de löneförhöjningar som mestadels ägde rum våren 2019 och nedskärningen i semesterpenningar enligt konkurrenskraftsavtalet påverkade mestadels redan de ekonomiska talen för 2019. Enligt Kommunförbundets bokslutsprognos kommer kommunekonomin 2019 att uppvisa ett underskott på cirka 200 miljoner euro. Största delen av underskottet beror på införandet av inkomstregistret, det flexibla verkstället av beskattningen och skattekortsreformen vilket leder till en periodisering av skatteinkomster till följande år, till skillnad från tidigare.

Tre av fyra kommuner, alltså totalt 225 kommuner uppvisade ett negativt resultat 2019.

Författningsändringar

Minskning av risken för arbetsoförmåga blev Kevas lagstadgade uppgift

Lagen om Keva ändrades på våren 2019 och åtgärder för att minska risken för arbetsförmåga infördes som Kevas lagstadgade uppgift. Uppgifterna gäller utveckling av arbetet och arbetsplatserna för de försäkrade hos Keva samt åtgärder för att stödja arbetshälsan hos personalen i den offentliga sektorn. Keva erbjuder tjänster för att minska risken för arbetsoförmåga för kommunsektorn och den evangelisk-lutherska kyrkan och nu också för statliga arbetsgivare.

Finansministeriet utövar tillsyn över Kevas verksamhet. I fortsättning-

en kommer Keva att informera Finansministeriet om innehållet i och kostnaderna för de tjänster vars syfte är att minska risken för arbetsförmåga.

Ny reglering för riskhantering

Våren 2019 kompletterade riksdagen lagen om Keva med en bestämmelse enligt vilken Keva som en del av sitt strategiska beslutsfattande och sin riskhantering ska genomföra en riskbedömning. I den ska en bedömning göras av hur de väsentliga riskerna inverkar på Kevas verksamhet och vilka åtgärder som är motiverade för hanteringen av de risker som framkommit vid bedömningen. Riskbedömningen ska uppdateras regelbundet och utan dröjsmål, om riskerna har förändrats väsentligt.

Riskbedömningen genomförs för första gången antingen i slutet av 2020 eller våren 2021.

Principerna för ägarstyrning preciserades

Enligt den nya regleringen ska principerna för ägarstyrning innefatta en beskrivning av sambandet mellan placeringsstrategin och principerna för ägarstyrning. I principerna beskrivs de sätt på vilka Keva samlar in information och följer upp verksamheten hos målsammanslutningarna och deras ledning. Keva ska också uppge de förfaranden med hjälp av vilka Keva eventuellt strävar efter att påverka målsammanslutningarnas verksamhet. Dessutom ska principerna för hur Keva för en dialog med målsammanslutningarna samt med deras övriga aktieägare och referensgrupper uppges.

Kevas styrelse godkände principerna för ägarstyrning 11.12.2019 och de har publicerats på Kevas webbplats. I principerna beskrivs de förfaranden som Keva tillämpar vid utövandet av

ägarstyrning i de målsammanslutningar vars aktier är föremål för handel på en reglerad marknad inom Europeiska ekonomiska samarbetsområdet.

Ändringar i pensionslagstiftningen i den offentliga sektorn

Ändringar har gjorts i pensionslagen för den offentliga sektorn och de övriga arbetspensionslagarna på grund av en reform av bestämmelser om arbetsinkomst i sjukförsäkringslagen. Ändringarna inverkar på hur rätten till pension beräknas för tiden med dagpenningsförmåner enligt sjukförsäkringslagen och tiden med rehabiliteringspenning enligt lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner. Bestämmelserna ändrades också i fråga om vilken pensionsanstalt som ska avgöra en pensionsansökan samt i fråga om förhandlingsförfarandet mellan den avgörande pensionsanstalten inom den privata sektorn och Keva när det gäller invalidpension.

Bestämmelserna om arbetspensionsförmånernas förhållande till ersättningar enligt lagen om ansvar i spårtrafik preciserades och i arbetspensionslagarna togs det in bestämmelser om utlämnande av uppgifter mellan en pensionsanstalt och den som är ersättningsskyldig enligt lagen om ansvar i spårtrafik. Kevas rätt att få uppgifter om hälsotillstånd preciserades. Också bestämmelserna om inkomster som berättigar till pension ändrades och ändringen träder i kraft från början av 2021.

Dessutom preciserades bestämmelsen om förutsättningarna för pension. Om personens enda anställning i den offentliga sektorn som fortgår är ett uppdragsförhållande som närståendevårdare, familjevårdare, annat uppdragsförhållande eller ett förtroen-

deuppdrag, hindrar det inte beviljande av ålderspension. Dessutom gjordes preciseringar och tekniska ändringar i pensionslagen för den offentliga sektorn i anslutning till pensionsreformen 2017 och andra nyligen genomförda reformer.

Ändringarna i pensionslagen för den offentliga sektorn trädde till största delen i kraft 1.1.2020.

Systemet med anpassningspension till riksdagsledamöter avskaffades

På våren 2019 godkände riksdagen en lagmotion enligt vilken systemet med riksdagsledamöternas anpassningspensioner avskaffades. Till följd av ändringen omfattas alla tidigare och nuvarande riksdagsledamöter av samma system med anpassningsbidrag som tidigare tillämpades på riksdagsledamöter som blivit invalda i riksdagen i samband med valet 2011 och senare.

I samband med ändringen ändrades anpassningsbidragssystemet så att anpassningsbidraget för första och andra periodens ledamöter var närmare nivån av inkomstrelaterad arbetslöshetsförmån. Rätt till anpassningsbidrag uppstår efter ett år som riksdagsledamot. Tidigare förutsattes tre år som riksdagsledamot.

Beräkningssättet för pensionen för riksdagsledamöter ändrades i syfte att avvärja hindren för förlängda yrkeskarriärer och för att få det pensionsgrundande arvodet att motsvara det genomsnittliga arvodet för karriären som ledamot. Lagen ändrades dessutom så att man under perioden med anpassningsbidrag tjänar in pension på samma sätt som på basis av arbetslöshetsförmåner.



Kundrelationer och kunder

Keva hade 1 980 arbetsgivarkunder 31.12.2019. Av kunderna var 1 086 organisationer i kommunsektorn, 614 statliga arbetsgivare och 279 församlingar och kyrkliga samfälligheter. Därtill är FPA arbetsgivarkund hos Keva.

Keva har hand om arbetspensions-tjänsterna för ca 1,2 miljoner anställda och pensionstagare i den offentliga sektorn. Av dessa är cirka 703 000 försäkrade och 598 000 pensionstagare.

Kundernas servicebehov förändras

I kundarbetet låg fokus år 2019 på kontakter via flera kanaler samt på service som grundade sig på kundernas situationer och behov. Kunderna fick stöd bland annat i fråga om arbetsmiljöledning i den egna organisationen, förändringssituationer i organisationen, pensionsavgifter och införandet av inkomstregistret.

År 2019 hölls nästan 50 procent fler kundmöten i anslutning till hantering av kundrelationer än 2018. Innehållet i mötena, antalet kontakter och det mervärde de gav kunderna utvecklades på olika sätt. Mer resurser tilldelades hanteringen av kundrelationer efter att också statliga arbetsgivarkunder fick tillgång till det omfattande serviceutbudet.

Keva ordnade 338 utbildningar, workshoppar och träningar varav en del hade beställts av kunderna. Keva deltog dessutom som utställare och sakkunnig i tiotals mässor och seminarier med sina partner. Evenemangen nådde under året drygt 20 000 av Ke-

Arbetsgivarkunder 31.12.2019	Antal
Arbetsgivare i kommunsektorn	1 086
Kommuner och städer	311
Samkommuner	137
Aktiebolag	616
Föreningar och stiftelser	19
Övriga kommunala organisationer	3
Arbetsgivarkunder inom staten*	614
Kyrkans organisationer	279
Arbetsgivarkunder inom FPA	1
Totalt	1 980

* Från antalet statliga organisationer har avdragits de arbetsgivare som också omfattas av andra arbetspensionssystem (huvudsakligen i kommunsektorn). I det totala antalet arbetsgivarkunder ingår alltså samma arbetsgivare endast en gång.

vas arbetsgivar-, privat- och intressentkunder.

Under 2019 infördes ett nytt kundhanteringssystem och rapporteringssystem som stöder hanteringen av kundrelationerna, serviceproduktionen och kunskapsledningen. Systemen möjliggör en allt mer övergripande multiprofessionell betjäning av kunderna, förbättrar kundförståelsen och effektiviserar hanteringen av evenemangen.

Ett viktigt fokusområde under året var också införandet av digitala tjänster och support för dem samt marknadsföring av de nya digitala tjänsterna. År 2019 offentliggjordes bland annat en inlärningsmiljö för flexibla onlinestudier för arbetsgivarkunder. Tjänsten Nyckeluppgifter kompletterades med en tjänst för arbetshälsoenkäter som är avsedd för arbetsgivare i alla storleksklasser. Med hjälp av webb-

tjänsten kan arbetsgivaren också utvärdera och analysera till exempel arbetsmiljöledningen i sin egen organisation.

Antalet inlogningar till webbtjänsten för arbetsgivare var 33 423 vilket innebär en ökning med cirka 14 procent jämfört med 2018. Tjänstens användbarhet, informationsinnehåll och layout utvecklades under året. I slutet av året infördes Suomi.fi-identifikation i webbtjänsten.

Rådgivningsroboten kompletterade betjäningen av privatkunder

År 2019 var antalet samtal till Kevas rådgivningsnummer för privatkunder 164 990 medan antalet samtal till arbetsgivarkundernas rådgivningsnummer var 3 564. Av privatkundernas

samtal gällde 134 423 allmän pensionsrådgivning och resten pensionsutbetalning. Antalet samtal var något högre än 2018. Betjäningen av privatkunderna blev effektivare och smidigare när rådgivningssamtalen började riktas direkt till den expert som svarade för handläggningen av kundens ärende. Antalet personer som svarade på rådgivningssamtal ökades under rusningstider.

Kundtjänsten inom Kevas pensionsrådgivning betjänade 224 kunder som hade bokat tid. Antalet nära nog halverades jämfört med året innan.

Ärendehantering över nätet ökade fortfarande i popularitet. Under 2019 besöktes Kevas webbplats nästan 2 miljoner gånger. Antalet användare av webbplatsen ökade med nästan 25 procent jämfört med 2018.

I slutet av 2019 infördes rådgivningsroboten Ilona på Kevas webbplats där den svarar på kundernas frågor i en chat. Införandet av Ilona förbereddes omsorgsfullt och lyckades utmärkt. Ilona har kunnat svara på drygt 65 procent av kundernas frågor vilket är betydligt bättre än hos motsvarande chatbottar i genomsnitt.

Under året bereddes också införandet av en rådgivningsrobot i tjänsten Dina pensionsuppgifter och på arbetsgivarens webbplats som kräver inloggning. Samtidigt gjordes förberedande arbete för införande av en chatt med rådgivare under 2020.

Antalet inloggningar till privatkundernas webbtjänst Dina pensionsuppgifter ökade betydligt. Antalet inloggningar till tjänsten var 898 230, alltså nästan 26 procent fler än 2018. Via webbtjänsten besvarades 33 246 förfrågningar varav 20 405 gällde allmän pensionsrådgivning. Också robotik utnyttjades vid besvarandet av meddelandena. I likhet med tidigare år var

tjänsten Dina pensionsuppgifter den populäraste på Kevas webbplats.

Användarnas nöjdhet med tjänsten Dina pensionsuppgifter var så gott som på samma nivå som året innan. Tjänsten fick betyget utmärkt eller bra av 82 procent av kunderna. Tjänsten Dina pensionsuppgifter vidareutvecklades 2019. Målet är att utveckla och förnya tjänsten för att den ska vara allt mer informativ och på ett bättre sätt beakta kundens situation.

Kunderna litar på Keva

Keva samlade in kundrespons på tre olika sätt 2019. Respons samlades ständigt in i samband med att kunderna skötte sina ärenden via olika kanaler. Hösten 2019 genomfördes en kundnöjdhetsenkät både för privatkunder och för arbetsgivarkunder. Därtill hade kunderna möjlighet att lämna spontan respons på vilket ämne som helst på Kevas webbplats.

Den respons som samlades i samband med ärendehantering (på webbplatsen, i telefon, på Kevas evenemang och kundmöten) behandlades och utnyttjades vid utvecklingen av tjänsterna. Responsen har i regel varit mycket positiv, och i likhet med 2018 fick 80–90 procent av mötena bra eller utmärkt betyg av kunderna. Kunderna gav dessutom värdefulla utvecklingsförslag i den spontana responsen, och förslagen behandlades och genomfördes i olika enheter inom Keva. Totalt uppgick antalet responser via olika kanaler till drygt 30 000 år 2019.

Under verksamhetsåret genomfördes en kundnöjdhetsenkät för arbetsgivarkunder i samband med den enkät om anseende som gjordes bland alla Kevas intressenter. Enligt enkäten bedömde 75 % av arbetsgivarkunderna att Keva har lyckats bra eller utmärkt i

sin verksamhet. Resultatet var på samma nivå som 2018. Kunderna anser att Keva är en pålitlig aktör och att tjänsterna är nyttiga. De bedömer också att verksamheten under det senaste året har utvecklats i en positiv riktning. Kunderna värdesätter i synnerhet tjänsterna för kunskapsledning och experternas råd och konsultation. Enligt enkäten önskade arbetsgivarkunderna aktiva kontakter och att i synnerhet tjänsterna för kunskapsledning skulle utvecklas vidare.

I likhet med tidigare år var privatkundernas nöjdhet på en utmärkt nivå. På samma sätt som 2018 gav nio av tio kunder som har fått pensionsbeslut Kevas verksamhet betyget bra eller utmärkt. Kunderna ansåg att det gick enkelt och snabbt att sköta ärendena och berömde den vänliga servicen.



Avgiftsinkomst

Det nationella inkomstregistret infördes i början av 2019, vilket påverkade beräkningen och uttaget av Kevas avgiftsinkomst. Arbetsgivarna anmälde arbetstagarnas löner till inkomstregistret, och utifrån dessa uppgifter beräknade Keva pensionsavgifterna för sina medlemssamfund.

En del av arbetsgivarna hade särskilt under det första halvåret utmaningar med att göra löneanmälningarna, vilket inverkar på beräkningen av betalningsandelarna hos Keva. Under det senare halvåret förbättrades läget avsevärt men en del utmaningar förekom fortfarande i löneanmälningarna.

Medlemssamfundens lönesumma ökade med 4,1 %

I slutet av 2019 var antalet försäkrade arbetstagare enligt pensionssystemet för Kevas medlemssamfund cirka 550 000, dvs. knappt 3 procent fler än året innan. Medlemssamfundens lönesumma uppgick till 18 126 miljoner euro, vilket var 717 miljoner euro (4,1 %) mer än 2018.

Den avgiftsinkomst som Kevas medlemssamfund betalade uppgick år 2019 till totalt 5 127 miljoner euro (4 920 miljoner euro 2018), vilket var 28,29 % av lönesumman (28,26 % år 2018). Avgiftsinkomsten ökade med 207 miljoner euro (4,2 %) jämfört med föregående år. Avgiftsstrukturen ändrades 2019 så att den separata förtidspensionsavgiftsbaserade avgiften avskaffades och en ny invalidpen-

sionsavgift inkluderades i arbetsgivarens lönebaserade avgift. Den nya avgiftsstrukturen består av två komponenter, dvs. arbetsgivarens och arbetstagarens lönebaserade avgift samt en pensionsavgiftsbaserad avgift som tas ut av arbetsgivarna.

Keva samlade in 4 422 miljoner euro i lönebaserad avgift, och den jämförbara ökningen från året innan var 155 miljoner euro och 3,6 procent. Arbetstagarnas andel av avgiften var omkring 1 300 miljoner euro och arbetsgivarnas omkring 3 120 miljoner euro. År 2019 var den lönebaserade avgiften i snitt 24,40 % av lönerna. Den jämförbara avgift som beaktar avskaffandet av den förtidspensionsavgiftsbaserade avgiften minskade med 0,11 procentenheter jämfört med 2018.

Arbetstagarnas lönebaserade avgift 2019 var 6,75 % för arbetstagare under 53 och över 62 år och 8,25 % för 53–62-åringar. Avgiften ökade med 0,4 procentenheter i båda grupperna jämfört med 2018.

Enligt beslut av Kevas delegation togs 706 miljoner euro ut i pensionsavgiftsbaserad avgift av medlemssamfundet, vilket utgjorde 3,89 % av lönesumman. Det betydde en tillväxt med 53 miljoner euro, dvs. 8,1 % jämfört med föregående år.

Ekonomiskt stöd är en förmån som motsvarar grupplivförsäkring och som betalas till förmånstagarna efter att ett medlemssamfunds tjänsteinnehavare eller arbetstagare har dött. Vid utgången av 2019 hade 737 medlems-

samfund ordnat ekonomiskt stöd via Keva. I betalningsandelar för ekonomiskt stöd tas ca 4,7 miljoner euro ut 2019, dvs. nästan samma summa som året innan.

Försäkringsavgiftsinkomsten från sysselsättningsfonden var ca 128 miljoner euro, dvs. samma nivå som 2018.

Keva samlar in statens och kyrkans pensionsavgifter

Keva ansvarar enligt lag för beräkningen och insamlandet av statens och den evangelisk-lutherska kyrkans pensionsavgifter. Keva samlar in pensionsavgifterna direkt på Statens Pensionsfonds och Kyrkans centralfonds bankkonton men Keva ansvarar för alla praktiska åtgärder kring avgifterna.

År 2019 samlade Keva drygt 1,5 miljarder euro i pensionsavgifter för staten och knappt 150 miljoner euro för kyrkan. Statens och den evangelisk-lutherska kyrkans pensionsavgifter har ingen resultat inverkan på Kevas bokslut.

Avgiftsprocent för Kevas medlemssamfund 2010–2019

År	Lönebaserad avgift			Pensions- utgiftsbaserad avgift	Förtidspensions- utgiftsbaserad avgift	Totalt
	Arbetsgivarens avgift	Löntagarens avgift				
2019*)	17,25	7,15	1)	3,89		28,29
2018	16,75	6,78	2)	3,75	0,98	28,26
2017	17,05	6,59	3)	3,94	0,88	28,46
2016	17,10	6,19	4)	5,21	0,90	29,40
2015	17,20	6,19	5)	5,62	0,80	29,81
2014	16,85	6,03	6)	6,03	0,91	29,82
2013	16,45	5,58	7)	6,64	0,91	29,58
2012	16,35	5,57	8)	6,21	0,99	29,12
2011	16,10	5,10	9)	6,45	1,00	28,65
2010	15,60	4,87	10)	6,66	1,29	28,42

1) för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 6,75 % och 53–62-åringar 8,25 %

2) för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 6,35 % och 53–62-åringar 7,85 %

3) för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 6,15 % och 53–62-åringar 7,65 %

4) för dem som är under 53 år 5,70 % och för 53 år fyllda 7,20 %

5) för dem som är under 53 år 5,55 % och för 53 år fyllda 7,20 %

6) för dem som är under 53 år 5,55 % och för 53 år fyllda 7,05 %

7) för dem som är under 53 år 5,15 % och för 53 år fyllda 6,50 %

8) för dem som är under 53 år 5,15 % och för 53 år fyllda 6,50 %

9) för dem som är under 53 år 4,70 % och för 53 år fyllda 6,00 %

10) för dem som är under 53 år 4,50 % och för 53 år fyllda 5,70 %

*) Lönebaserad totalavgift sedan 2019 (ändrad avgiftsstruktur), den lönebaserade avgiften innehåller en invalidpensionsavgift



Pensioner och förmåner

Antalet ansökningar om invalidpensioner fortsatte att stiga

Keva uppnådde den målsatta handläggningstiden i alla andra pensionslag utom i invalidpensioner och rehabilitering. Antalet ansökningar om invalidpension ökade i likhet med tidigare år, vilket ledde till köer i handläggningen. Jämfört med 2018 blev ändå handläggningstiderna för alla pensionslag kortare.

Automatiseringen av handläggningsprocesserna fortsatte. Handläggningen av ansökningar om pensioner och förmåner enligt prövning omfattar en försäkringsmedicinsk bedömning av arbetsförmågan, och därför kan processerna gällande dem endast automatiseras delvis.

Vid handläggningen av pensionsansökningarna prioriterades ansökningarna för sådana personer vars utkomst hade avbrutits eller hotade att avbrytas. Målen för den pensionslagsspecifika servicenivån kunde inte helt uppnås. Detta berodde närmast på att antalet ansökningar om invalidpension ökade rejält och handläggningen av ålderspensionsansökningar tampades med problem i samband med att inkomstregistret infördes.

De försäkrades kundnöjdhet var fortfarande på en utmärkt nivå 2019.

Problem efter införandet av inkomstregistret

Inkomstregistret infördes i början av 2019 och det ledde till ändringar särskilt i handläggningen av ålderspensioner. Arbetsgivarna hade problem med

anmälan av inkomstuppgifter och uppgifter om avslutade anställningar till inkomstregistret. Därför fick Keva ta till undantagsförfaranden i enlighet med den beredningsplan som upprättades 2018. En del av sökandena fick ett interimistiskt pensionsbeslut vilket garanterade att deras utkomst inte avbröts. Överklagbara pensionsbeslut meddelades efter att alla uppgifter hade kunnat kontrolleras.

De största problemen var mestadels över i början av hösten, men fel på grund av inkomstregistret korrigerades ännu så sent som i slutet av året.

Andelen elektroniska ansökningar ökade fortfarande märkbart i alla pensionslag och målet för elektroniska ansökningar uppnåddes. Dröjsmålen i postgången i slutet av året ökade antalet elektroniska ansökningar. Elektronisk ansökan användes mest i juridiska pensionslag som inte nödvändigtvis kräver några bilagor. Pappersförbrukningen minskade också i övrigt i och med utvecklade processer och genom samarbete med samarbetspartnerna, arbetsgivarna och privatkunderna.

I slutet av 2019 övergick dokumenttrafiken i elektronisk form också i fråga om den första besvärinstansen, alltså mellan besvärskommittén för arbetspensionsärenden och pensionsanstalterna. Den elektroniska handläggningen av besvärshandlingarna gäller alla besvär om pensioner som anförts efter november.

Ansökningar och beslut

År 2019 fattade Keva 69 840 beslut, varav 61 594 gällde egentliga pen-

sionsärenden, 7 900 var beslut om rehabilitering och resten, 346, var beslut om förmåner, såsom ekonomiskt stöd. Antalet ansökningar som inkom till Keva var 69 492, varav 61 101 gällde egentliga pensionsärenden.

I siffrorna ingår alla ansökningar och beslut om pension (inkl. övriga förmåner) som gällde kommunsektorn, staten, kyrkan och FPA:s personal. Tabellerna per pensionssystem i detalj finns i bilagan i slutet av verksamhetsberättelsen.

De överlägset flesta besluten gällde kommunsektorns pensioner: 55 184 stycken, dvs. 79 procent av alla Kevas beslut. Antalet beslut som Keva fattade om statens pensioner uppgick till 12 097 stycken, medan antalet beslut om kyrkans pensioner och FPA:s personalpensioner var 1 984 respektive 575.

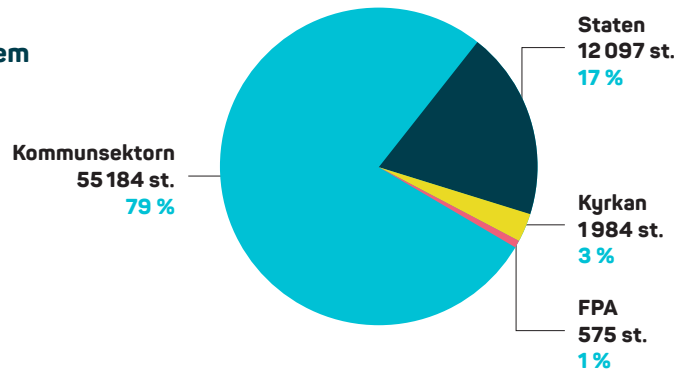
Handläggningen av alla pensionslag gick snabbare

Av besluten meddelades 91,7 procent i tid enligt servicenivåmålen (92,3 procent 2018). Jämfört med året innan blev handläggningstiderna för alla pensionslag kortare.

Keva behandlade ansökningarna om ålderspension och invalidpension i snitt på 20 resp. 46 dagar. Ansökningarna om partiell förtida ålderspension behandlades snabbast, beslutet meddelades i genomsnitt på 7 dagar. Handläggningstiden för rehabiliteringsansökningar var i snitt 16 dagar medan den för ansökningar om familjepension var 12 dagar.

På Keva behandlades ansökningarna om alla pensionslag 1–8 dagar

Kevas beslut per pensionssystem



Total handläggningstid för pensionsansökningar, dagar

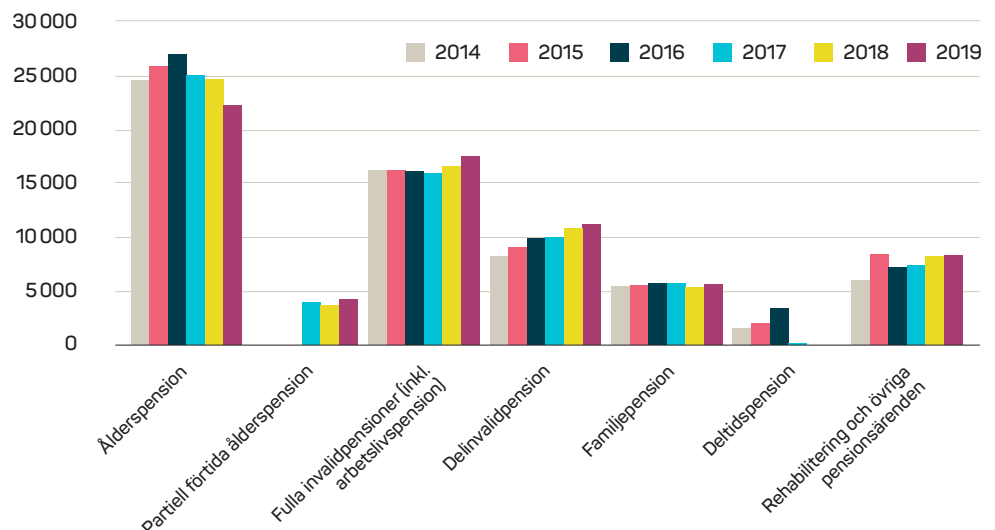
Pensionsslag	2019	2018	Ändring, dagar	Privata anstalter
Ålderspension	20	23	-3	21
Partiell förtida ålderspension	7	8	-1	8
Invaldpension	46	48	-2	49
Familjepension	12	13	-1	20
Rehabilitering	16	17	-1	20

Källa: Pensionsskyddscentralen

Totalt antal beslut enligt pensionsslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspensioner	22 674	24 480	-7,4
Partiella förtida ålderspensioner	4 512	3 534	27,7
Fulla invaldpensioner	17 518	17 090	2,5
varav nya beslut	6 301	6 267	0,5
Delinvaldpensioner	11 059	11 005	0,5
varav nya beslut eller förhandsbeslut	4 256	4 405	-3,4
Arbetslivspensioner	18	9	100,0
Familjepensioner	5 707	5 553	2,8
Deltidspensioner	106	222	-52,3
Övriga pensionsärenden	346	328	5,5
Rehabiliteringsbeslut	7 900	8 038	-1,7
Alla	69 840	70 259	-0,6

Antal ansökningar som inkommit till Kevas enligt pensionsslag



snabbare än i privata pensionsanstalter i genomsnitt.

Antalet beslut var 0,6 procent (413 stycken) mindre än 2018. Skillnaden mellan olika pensionsslag var stor. Till exempel antalet ålderspensioner som behandlades var 7,4 procent lägre än året innan, medan antalet beslut om partiell förtida ålderspension steg med hela 27,7 procent. Antalet beslut om invalidpension steg något: handläggningen av fulla invalidpensioner och delinvalidpensioner ökade med 2,5 resp. 0,5 procent jämfört med 2018.

Nedgången i antalet beslut om ålderspension beror på pensionsreformen 2017. Den högre pensionsåldern börjar så småningom synas och ålderspension söks senare än förr alltefter som den nedre åldersgränsen för ålderspension stiger. Antalet ansökningar om ålderspension (22 302) sjönk med 9,5 procent. Antalet beslut om ålderspension uppgick till 22 674.

Antalet partiella förtida ålderspensioner var rekordhögt: antalet beslut var 4 512, och 69,8 procent av dem gällde en pension på 50 procent. Resten av besluten gällde pension på 25 procent eller en ändring av en pension på 25 procent till en partiell förtida ålderspension på 50 procent.

De sista nya deltidspensionerna började i januari 2017. År 2019 meddelade Keva trots detta 106 beslut om deltidspension som gällde avbrott och indragningar av deltidspensioner.

Antalet invalidpensioner ökar

Keva fattade totalt 28 595 beslut om invalidpension.

Antalet ansökningar om invalidpension (28 734) ökade med 4,0 procent men tillväxten mattades av en aning. Till Keva skickades 5,2 resp. 2,2 procent fler ansökningar om full inva-

lidpension och om delinvalidpension än 2018. Ökningen i fråga om ansökningar om invalidpension var inriktad på ansökningar om förlängning: antalet ansökningar om förlängning av full invalidpension ökade med 5,5 procent och i fråga om delinvalidpension var motsvarande siffra 9,2 procent. Antalet nya ansökningar om delinvalidpension sjönk en aning (nedgång 0,8 %), men antalet nya ansökningar om full invalidpension ökade med 4,4 procent.

Antalet rehabiliteringsbeslut (7 900) minskade med 1,7 procent och antalet rehabiliteringsansökningar (8 007) minskade ungefär lika mycket (1,1 %).

Arbetslivspension har än så länge inte blivit särskilt populär. År 2019 meddelades 18 beslut om arbetslivspension. Arbetslivspension är avsedd för de personer vars arbetsförmåga är bestående nedsatt och som har en yrkeskarriär på minst 38 år i ett ansträngande och slitsamt arbete bakom sig.

Antalet beslut om övriga pensionsärenden på Keva uppgick till 346 och ökade med 5,5 procent. Antalet beslut om familjepension (5 707) ökade med 2,8 procent.

Totalt 69 492 pensionsansökningar inkom till Keva, alltså 0,9 procent mindre än året innan. Antalet beslut var ungefär detsamma, 69 840 stycken. Antalet pensionsbeslut på basis av nya ansökningar var 40 924, och antalet positiva beslut var 36 793.

Av nya ansökningar om invalidpension fick 25,5 procent avslag av Keva (23,8 % år 2018). I privata anstalter avslogs i genomsnitt 33,6 procent av nya ansökningar om invalidpension. I besluten om rehabilitering var andelen avslag 22,3 procent (året innan 16,5 %). I privata anstalter var motsvarande siffra 30,0.

Elektronisk ansökan allt vanligare

Andelen ansökningar som kom in i elektronisk form steg till 46,6 procent år 2019 (40,9 % år 2018). Av ålderspensionerna var andelen elektroniska ansökningar 72,4 procent (66,6 procent år 2018). Av alla invalidpensionsansökningar skickades 26,3 procent elektroniskt (18,9 år 2018).

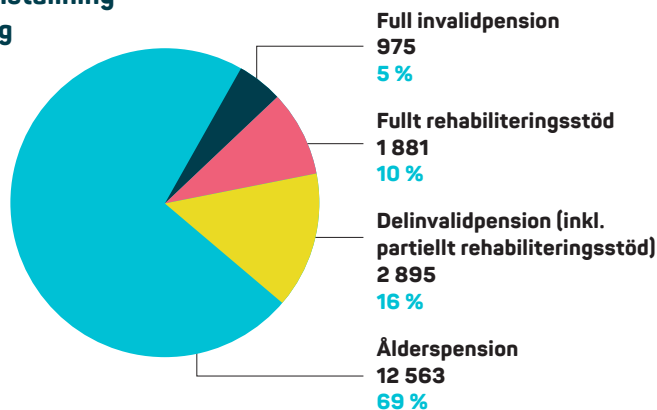
Förändringarna i omvärlden kan påverka antalet ansökningar

Med tanke på den nuvarande ålders- och yrkesstrukturen hos de arbetspensionsförsäkrade i den offentliga sektorn är inga överraskningar att vänta i fråga om antalet pensionsansökningar, men ålderspension söks allt senare när den övre gränsen för ålderspension stiger. Däremot kan förändringar i omvärlden, till exempel outsourcing och privatisering av tjänster, den sjunkande nativiteten och vårdreformen leda till svårt förutsebara ändringar i antalet och strukturen hos de försäkrade och därigenom i antalet ansökningar.

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut

År 2019 behandlade Keva i det s.k. självrättelseförfarandet totalt 1 542 besvär om Kevas beslut som anförts hos besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av dessa gällde 1 200 bedömning av arbetsförmågan. Keva rättade helt 13,7 procent av alla besvär (9,2 % år 2018) och 12,7 procent av de besvär som gällde bedömning av arbetsförmågan (8,9 % föregående år). De övriga besvären lämnades till nämnden för behandling.

Andelen personer som gått i pension från anställning per pensionsslag



Keva behandlade 2019 också 244 besvär hos försäkringsdomstolen som gällde beslut som meddelats av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av besvären gällde 225 bedömning av arbetsförmågan och av dem rättade Keva 3,7 procent (2,3 % föregående år).

Besvärnämnden för arbetspensionsärenden ändrade 10,9 procent av alla Kevas avslagsbeslut som den behandlade (året innan 13,9 %) och 13,3 procent av besluten om invalidpension (året innan 15,3 %). Vid försäkringsdomstolen ändrades 12,8 procent av Kevas överklagade beslut (5,9 % föregående år).

Pensionsavgång

Totalt 18 314 arbetstagare hos kommunerna, staten, kyrkan och FPA gick i pension. Medelåldern för de personer som gick i pension var 60,9 år, dvs. densamma som året innan. Granskat per pensionslag var medelåldern hos de personer som gick i pension densamma eller högre i alla andra pensionslag utom fulla invalidpensioner.

Andelen ålderspensioner av alla som gått i pension sjönk med 1,1 procentenheter och uppgick till 68,6 procent av alla som gått i pension. Medelåldern för dem som gått i ålderspension var 64,0 år 2019 (en uppgång med 0,1 år jämfört med 2018).

Övergången till full invalidpension (inkl. rehabiliteringsstöd) skedde i snitt vid 52,4 års ålder (en nedgång på 0,1 år) och till delinvalidpension i snitt vid 56,1 års ålder (en uppgång på 0,2 år). Också de personer som inlett ny delinvalidpension räknas som personer som gått i pension oavsett om de fortsätter att arbeta samtidigt med pensionen.

Mentala orsaker ökade

5 751 arbetstagare gick invalidpension, vilket var 2,9 procent mindre än året innan. Sjukdomar i rörelseorganen var den vanligaste orsaken till arbetsförmåga och utgjorde totalt 35,3 procent av de huvudsakliga sjukdomarna hos de personer som gått i invalidpension. Mentala störningar var orsaken till invalidpensionering i 31,5 procent av fallen. Nya diagnoser med sjukdomar i rörelseorganen, dvs. antalet i relation till de försäkrade minskade något. Antalet diagnoser med mentala störningar ökade med 1,9 procent men eftersom också antalet försäkrade ökade samtidigt, ändrades inte antalet nya pensioner jämfört med 2018.

Den förväntade pensioneringsåldern anger i vilken ålder 25-åriga arbetstagare i snitt går i pension, om man i framtiden går i pension på exakt samma sätt som under granskningsåret. Den förväntade pensioneringsåldern för en 25-årig kommunalt anställd var 61,4 år (61,1 år 2018), medan

den för statligt anställda (exkl. militärer) var 63,0 år (62,7 år 2018).

Bilaga: Tabeller enligt pensionssystem

Utbetalda pensioner

Den totala pensionsutgiften för Kevas medlemssamfund var 5 488 miljoner euro 2019 och summan omfattar utgifterna för ekonomiskt stöd och rehabilitering. Den totala pensionsutgiften steg med 258 miljoner euro, dvs. 4,9 procent jämfört med 2018. I slutet av året var antalet löpande pensioner totalt ca 413 000, knappt två procent mindre än året innan.

År 2019 betalade Keva ut statens pensioner till ett belopp av 4 761 miljoner euro och summan steg med cirka 86 miljoner euro, knappa två procent, jämfört med året innan. I slutet av året var antalet löpande pensioner hos staten ca 247 000, dvs. ca två procent mindre än året innan.

Keva betalade ut cirka 212 miljoner euro i den evangelisk-lutherska kyrkans pensioner, alltså cirka 4 procent mer än 2018. Pensionsutgiften för Folkpensionsanstaltens personal var cirka 105 miljoner, summan ökade med omkring 2 procent jämfört med året innan.

Staten, den evangelisk-lutherska kyrkan och Folkpensionsanstalten finansierade sina pensioner så att de betalade till Keva ett månatligt förskott som Finansministeriet bestämt. Vid årets slut avstämde det mot den faktiska pensionsutgiften. Keva återbetalar cirka 35 miljoner euro till staten för 2019 och 0,9 miljoner till Folkpensionsanstalten. Av den evangelisk-lutherska kyrkan debiteras ytterligare omkring 2,1 miljoner euro. Dessa korrigeringsposter har bokförts i bokslutet för att korrigera de betalda förskotten.



Arbetslivstjänster och stöd för yrkeskarriärer

Keva uppnådde de strategiska mål som ställts för stödet av yrkeskarriärer inom kommunsektorn och staten.

Andelen personer som gått i pension tidigast vid 63 års ålder av alla pensionerade i kommunsektorn var 62 procent och inom staten 67 procent, dvs. tre procentenheter över målet i båda sektorerna. Andelen personer som gått i delinvalidpension av alla invalidpensionerade var i kommunsektorn 50 procent och inom staten 48 procent, dvs. fem resp. åtta procentenheter över målet.

Allt fler digitala tjänster

Kevas arbetslivstjänster erbjuder arbetsgivarkunderna tjänster inom strategisk arbetsmiljöledning. Tjänsterna stärker arbetsförmågan på lång sikt och förebygger realisering av risker för arbetsförmåga.

Utvecklingen av arbetslivstjänsterna inriktades 2019 på utökande av digitala tjänster, stärkande av multiprofessionell service, utveckling av partnersamarbete samt tillhandahållande av arbetslivstjänster också till statens arbetsgivarkunder.

Webbtjänsten Nyckeluppgifter infördes under verksamhetsåret i allt fler organisationer. Före utgången av året hade 392 organisationer tagit i bruk tjänsten: de representerar en lönesumma på 15,4 miljarder och 85 % av de försäkrade i kommunsektorn. Efter förberedelser 2019 kommer också arbetsgivarna inom staten och den evangelisk-lutherska kyrkan att få tillgång till tjänsten Nyckeluppgifter på våren 2020.

I juni infördes en digital personal-

Kommunkunder som börjat använda tjänsten Nyckeluppgifter 2019

organisationer som börjat använda tjänsten: andel av medlemssamfunden	36 %
organisationer som börjat använda tjänsten: andel av lönesumman	85 %
organisationer som börjat använda tjänsten: andel av de försäkrade	85 %

och arbetshälsoenkät som arbetsgivarkunderna kan genomföra själva. Under året genomfördes arbetshälsoenkäten i 27 organisationer med 21 000 privatkunder. Under 2019 utvecklades en självvärderingstjänst för aktivt stöd som tas i bruk 2020.

I november offentliggjorde Keva en digital inlärningsmiljö om arbetsmiljöledning. I inlärningsmiljön kan man när och var som helst utveckla kompetensen. Tjänsten fungerar som stöd för utnyttjandet av digitala arbetslivstjänster och som inlärningsplattform för utvecklingsnätverken. Före utgången av 2019 hade 34 organisationer börjat använda tjänsten.

Det finska inlärningsspelet Työkykypolkuja utvecklades 2019. Det digitala inlärningsspelet åskådliggör processerna för stöd av arbetsförmågan och samarbetet mellan aktörerna. Spelet åskådliggör samtidigt vilka möjligheter som finns för att påverka kostnaderna för arbetsförmåga. Inlärningsspelet har planerats för workshopträning för personalförvaltningen, de närmaste cheferna, samordnarna för arbetsförmågan och företagshälsovården. Inlärningsspelet införs i början av 2020.

Mångsidiga tjänster till arbetsgivarkunder

Keva konsulterade 86 arbetsgivarkunder i frågor kring arbetsmiljöledning

och företagshälsovårdssamarbete. Arbetsgivarkunderna gav utmärkt respons på 360-analysen av arbetsmiljöledning och vid vidareutvecklingen prioriterades större delaktighet av kunderna. Antalet 360-analys som genomfördes var 21.

Under året faciliterade Keva flera utvecklingsnätverk i vilka kunderna tillsammans utvecklade verksamhet som stärker arbetsförmågan. Samtidigt bereddes ett riksomfattande nätverk för arbetsmiljöledning och regionala HR-nätverk på basis av nätverket i landskapen. I nätverken utvecklar kunderna arbetsmiljöledning i sina egna organisationer långsiktigt med hjälp av ömsesidigt lärande och specialiststöd. 97 organisationer deltog i nätverken.

205 organisationer deltog i webinarier och workshoppar om arbetsmiljöledning som var öppna för alla arbetsgivare. Keva fortsatte EKJ-coachningen för chefer och middle management i kommunsektorn tillsammans med Finlands Kommunförbund, KT Kommunarbetsgivarna och FCG.

Arbetsgivarkunderna och Keva startade pilotprojekt om arbetslivstjänster för att på förhand ingripa i de försäkrades arbetsförmåga. I det första skedet utvecklades ett koncept som går ut på att arbetskarriärtänk blir en del av chefsarbetet i organisationen och som tränar arbetstagarna att utforma sina karriärer.

Utvecklingspengar och verkningsfull forskning

Arbetslivsutvecklingspengar är en finansiering avsedd för innovativt och betydelsefullt utvecklingsarbete inom kommunsektorn och kyrkan som stärker strategisk arbetsmiljöledning, förebygger risken för arbetsoförmåga, ökar arbetshälsan och främjar effektiviteten på arbetsplatserna. Keva ordnar varje år en tävling om utvecklingspengar. År 2019 delade Keva totalt 500 000 euro i arbetslivsutvecklingspengar till 18 arbetsgivarkunder. Reglerna för arbetslivsutvecklingspengar utvecklades och den summa som nu delas ut stödjer allt bättre ömsesidigt lärande i fråga om de projekt som beviljas finansiering.

Keva publicerade forskningsresultaten på sin webbplats på finska på sidan "Tutkimukset työurien tueksi".

Keva undersökte effekten av yrkesinriktad rehabilitering och undersökningen offentliggjordes i januari 2020. I undersökningen utreddes hur yrkesinriktad rehabilitering utnyttjas i den offentliga sektorn, hur rehabiliteringen lyckas och hur klienterna upplever den. Resultaten utnyttjas bland annat vid utvecklingen av samarbetet mellan Keva, arbetsgivar- och privat-

kunderna och företagshälsovårdsenheterna.

Temat för Kevadagen 2019 var omställningsförmåga. På evenemanget behandlades omställningsförmåga ur individens, organisationens och hela samhällets synvinkel. Totalt 670 personer deltog i evenemanget på plats och över nätet, och det är 10 % mer än föregående år. Deltagarnas respons på evenemanget var utmärkt: 4,4/5. Under evenemanget var taggen #kevapäivä19 bland de mest följda på Twitter i Finland och samlade hundratusentals visningar och hundratals samtalare.

Rehabiliteringstjänster för klienternas behov

Keva utvecklade digitala verktyg som stöd för genomförandet av yrkesinriktad rehabilitering: de möjliggör allt effektivare och mer verkningsfulla rehabiliteringstjänster. Av de positiva besluten om rätt till yrkesinriktad rehabilitering meddelades 40 procent i samband med behandlingen av ett invalidpensionsärende medan 60 procent meddelades efter klientens ansökan.

Av de beslut om rehabiliteringsåtgärder som fattades 2019 genomfördes 67 procent som arbetsprövning på arbetsplatsen, experimentell arbets-

prövning eller arbetsträning. 16 procent av åtgärdsbesluten gällde utbildning och likaså 16 procent utredningar av rehabiliteringsserviceproducenter. Målet för yrkesinriktad rehabilitering, att utöka antalet utbildningar och arbetsträningar, uppnåddes 2019.

Bland de rehabiliteringsåtgärder som slutförts lyckades 78 % så bra att klienterna efter avslutad rehabilitering stod till arbetsmarknadens förfogande.

Keva erbjöd omkring 450 klienter som fått avslagsbeslut möjlighet till en lägesbedömning tillsammans med en extern expert. Under lägesbedömningen erbjuds kartläggning av utkomsten samt information och handledning för att reda ut den egna situationen och möjligheterna att återgå till arbetet. Årligen återgår omkring 20 procent av dem som deltagit i lägesbedömning till arbetet.

Lägesbedömningen förnyades 2019. Under avtalsperioden 2020–2021 tillhandahåller serviceproducenter lägesbedömning på 29 verksamhetsställen på olika håll i Finland. Vid lägesbedömning är det allt viktigare att processen för yrkesinriktad rehabilitering kommer igång och att de som fått avslagsbeslut om invalidpension får en rehabiliteringsplan.



Placeringsverksamhet

Det rådde osäkerhet på placeringsmarknaden i början av 2019. Det sista kvartalet året innan hade högriskplaceringar tappat betydligt i värde på kapitalmarknaden och den årliga avkastningen 2018 landade på minus för de flesta placeringarna.

Räntenivån var i början av 2019 fortfarande mycket låg. Aktiemarknaden hade flera goda år bakom sig efter finanskrisen, även om sista kvartalet 2018 avvek från den goda utvecklingen. På kapitalmarknaden var man oroad över världsekonomin tillväxt och dess hållbarhet. Också den politiska och dels till och med den militära stabiliteten skapade oro runt om i världen. Också handelskriget vållade oro under året. År 2019 blev slutligen ändå utmärkt ur placerarnas synvinkel.

Kevas placeringsår 2019 var en framgång. Alla tillgångsslag uppvisade ett positivt resultat. Avkastningen på de stora tillgångsslagen, alltså ränte- och aktieplaceringar blev slutligen överraskande hög.

Kevas placeringar 56 miljarder euro

I början av 2019 uppgick marknadsvärdet av Kevas placeringar till 47 498 miljoner euro. I slutet av året var marknadsvärdet av placeringarna 53 272 miljoner euro. Marknadsvärdet av de placeringar som använts vid beräkningen av avkastningen innehåller förutom placeringar dessutom de transitoriska räntor som ingår i resultatregleringarna samt övriga poster, totalt 2 894 miljoner euro. Det bundna kapitalets marknadsvärde är med beaktande av dessa poster sammanlagt

56 166 miljoner euro. Fördelningarna per tillgångsslag har räknats utifrån denna fördelning som används vid beräkningen av avkastningen.

Placeringarna indelas i ränte-, aktie-, fastighets-, kapital- och hedgefondplaceringar. Ränteplaceringarna består av skuldebrevslån, obligationslån och penningmarknadsplaceringar. En del av placeringarna förvaltar Kevas själv och en del förvaltas av kapitalförvaltare. För att trygga att avkastningsmålet uppnås används också derivatinstrument, vars effekter på allokeringen av tillgångsslagen beaktas i de siffror som anger placeringstillgångarnas riskkorrigerade fördelning.

Totalavkastning på drygt 12 procent

Bland placeringstillgångarna uppvisade de noterade aktierna (23,4 %), kapitalplaceringarna (11,1 %) och fastighetsplaceringarna (7,3 %) bäst resultat. Avkastningen på ränteplaceringar var 6,6 % och på hedgefonder 4,7 %.

Av det riskviktade marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av året utgjorde ränteplaceringar (inklusive inverkan av derivat) 38,6 %, andelen noterade aktier 37,7 %, kapitalplaceringar (inklusive onoterade aktier) 10,4 %, hedgefondplaceringar 7,0 % och fastigheter 6,3 %.

Den totala avkastningen enligt marknadsvärdet efter kostnader var 12,8 %. Placeringarnas kumulativa kapitalvägda realavkastning från fonderingens början 1988 fram till utgången av 2019 var 4,2 % per år. Den reella genomsnittliga avkastningen utan kapitalvägning under motsvarande period var 5,3 %. Den nominella avkastningen

för fem år utan kapitalvägning var 5,8 % och realavkastningen 5,1 %. Den nominella avkastningen för tio år utan kapitalvägning var 6,8 % och realavkastningen 5,4 %.

Ränteplaceringar

I början av 2019 var marknadsräntorna fortfarande mycket låga. Åtgärderna av Europeiska centralbanken och den amerikanska centralbanken spelade åter en stor roll vid kapitalmarknadens utveckling. Europeiska centralbanken var tvungen att finna sig i det oenhetliga ekonomiska läget i eurozonen och kunde inte vidta förebyggande åtgärder för den eventuellt sämre ekonomiska utvecklingen. Också i USA avstod centralbanken från åtstramning och inledde i stället stimulansåtgärder.

Marknadsvärdet av Kevas placeringar i obligationer och räntefonder uppgick i slutet av 2019 till 17 395 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på obligationsplaceringarna var 7,8 %.

Lånefordringarna med undantag av lån som beviljats Kevas egna bolag uppgick till 124 miljoner euro vid utgången av 2019. Lånestocken minskade med 31 miljoner euro under året och marknadsvärdet av avkastningen på lånefordringarna var 0,9 %.

Värdet av andra penningmarknadsinstrument och insättningar uppgick till 3 694 miljoner euro i slutet av 2019.

I ränteavkastning av ränteplaceringarna bokfördes totalt 141 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på alla ränteplaceringar var 6,6 %.

Aktieplaceringar

Aktieåret 2019 överträffade förväntningarna. Skillnaderna mellan olika marknader var självfallet relativt stora, men som helhet var aktieåret utmärkt.

MSCI-indexet (EUR) som följer den genomsnittliga utvecklingen av globala aktier var 30,1 % år 2019 medan det året innan var -4,4 %. De europeiska aktierna avkastade 26,8 % (-10,8 % 2018) mätt med indexet Stoxx 600. Avkastningen på asiatiska aktier (MSCI Asia Pacific) var 21,7 % (-9,4 %).

I slutet av 2019 uppgick marknadsvärdet av Kevas noterade aktieplaceringar till totalt 21 617 miljoner euro. Utdelningen av aktieplaceringarna var 103 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på noterade aktieplaceringar var 23,4 %.

Fastighetsplaceringar

Kevas fastighetsportfölj består av direkta placeringar i inhemska och nordiska fastigheter och fastighetsaktier samt placeringar i inhemska och utländska fastighetsfonder. Andelen fastighetsfonder av fastighetsplaceringarna är 25,0 %.

Keva utvecklar sin fastighetsportfölj genom att mångsidigt placera i bland annat bostads-, kontors-, köpcentrums- och hotellfastigheter. Keva inledde den geografiska diversifieringen av den direkta fastighetsportföljen i Norden genom att investera i Sverige 2015 och i Danmark 2017.

Marknadsvärdet av fastigheterna och fastighetsaktierna var i slutet av året 3 565 miljoner euro, varav fastighetsfondernas andel var 893 miljoner euro medan andelen av fastighetsbolagens traditionella skuldebrevslån var 193 miljoner euro. Därtill hade Keva fastighetsplaceringar på 46 miljoner

euro i eget bruk men de räknas inte som en del av placeringsverksamheten.

De 133 fastighetsplaceringsobjekt som Keva äger direkt hade en hyrd yta på omkring 870 000 m² vid utgången av 2019 medan antalet hyreskontrakt var 4 200. Nettohyresintäkterna av fastigheterna var 103 miljoner euro. Marknadsvärdet av den totala avkastningen på de direkta fastighetsplaceringarna var 7,5 %.

Det totala beloppet av placeringsförbindelser i inhemska och utländska fastighetsfonder uppgick till 2 368 miljoner euro, medan beloppet av icke uttagna förbindelser var 938 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på fastighetsfonder var 6,7 %.

Marknadsvärdet av avkastningen på alla fastighetsplaceringar var 7,3 procent.

Kapital- och hedgefondplaceringar

Den operativa miljön för kapitalplaceringar var fortsättningsvis mycket bra under 2019. Hedgefondernas operativa miljö utvecklades också gynnsamt jämfört med föregående år.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av Kevas kapitalplaceringar till 5 817 miljoner euro, varav andelen placeringar i onoterade bolag var 610 miljoner euro. Det totala beloppet av placeringsförbindelser i kapitalplaceringar och i kapitalplaceringar som gjorts som tyst bolagsman var i slutet av året 11 029 miljoner euro, varav beloppet av icke uttagna förbindelser utgjorde 4 762 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på kapitalplaceringar (exkl. onoterade aktier) var 11,2 % och avkastningen på onoterade aktier var 10,3 %.

I slutet av året uppgick marknads-

värdet av placeringarna i hedgefonder till totalt 3 953 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på hedgefonder var 4,7 %.

Styrning av placeringsverksamheten

I Kevas strategi definieras de centrala principerna för finansieringen av kommunernas pensionssystem, som också utgör grunden för de strategiska målen för placeringsverksamheten.

Kevas styrelse förnyade styrningen av placeringsverksamheten betydligt 2017 och fastställde för första gången Kevas investeringsprinciper. De beskriver de allmänna utgångspunkter, oberoende av läge och tidpunkt, som investeringsstrategin och organisationen av investeringsverksamheten grundar sig på.

På kortare sikt styrs placeringsverksamheten av styrelsen som årligen godkänner en placeringsplan som också innehåller placeringsfullmakter.

Kevas styrelse godkände de gällande investeringsprinciperna 24.5.2017 och investeringsstrategin 15.6.2017. Implementeringen av investeringsstrategin fortsätter 2020–2022.

Ansvarsfulla investeringar

De intäkter som täcker pensionsåtagandet uppstår till följd av ekonomisk tillväxt och på lång sikt. En hållbar ekonomisk utveckling är en väsentlig faktor som bidrar till avkastning på lång sikt. På Keva har ansvarsfulla investeringar integrerats i placeringsverksamheten på lång sikt.

Kevas styrelse har fattat beslut om de mest centrala principerna för hållbarhet och mål som ska iakttas i investeringsverksamheten. Styrelsen har också fastställt de förfaranden och

Placeringar, verkligt värde 31.12.2019

	mn euro	%
Ränteplaceringar	21,213	37,8%
Aktieplaceringar	21,617	38,5%
Fastighetsplaceringar	3,565	6,3%
Kapitalplaceringar	5,817	10,4%
Hedgefonder	3,953	7,0%
Totalt	56,166	100%

Placeringarnas valutafördelning, verkligt värde 31.12.2019

	mn euro	%
EUR	26,891	47,9%
USD	24,828	44,2%
JPY	2,032	3,6%
GBP	774	1,4%
SEK	347	0,6%
CHF	289	0,5%
Övriga	1,006	1,8%
Totalt	56,166	100%

Placeringarnas geografiska fördelning, verkligt värde 31.12.2019

	mn euro	%
Europa (exkl. Finland)	18,326	32,6%
Nordamerika	16,550	29,5%
Finland	10,250	18,2%
Tillväxtmarknader	8,404	15,0%
Japan	2,031	3,6%
Övriga	605	1,1%
Totalt	56,166	100%

rutiner som ska säkerställa hållbarhet som en del av investeringsprocessen.

Styrelsen får regelbundet rapporter om hur hållbarheten i investeringsverksamheten har utvecklats. Kevas egna verksamhetssätt kompletteras av den information som Keva får av utomstående tjänsteleverantörer som fokuserar på hållbarhet i investering.



Dotter- och intressebolag

Vid utgången av 2019 ägde Keva helt eller delvis 129 finländska fastighetsbolag, vilket är två bolag mer än året innan. Keva ägde 109 inhemska fastighetsbolag helt och majoritetsandelen i 8 bolag. Intressebolagen (ägarandel 20–50 procent) uppgick till sju. I fem

fastighetsbolag var Kevas ägarandel mindre än så.

Utöver finländska fastighetsbolag ägde Keva 49 procent av ett bolag som bildats i Sverige och 100 procent av ett bolag som bildats i Danmark. Bolagen förvaltar fastighetsinvesteringar-

na i dessa länder.

Förutom fastighetsbolag ägde Keva helt Kuntasijoitus KE Oy och en andel på 30,66 procent av Kommunfi-nans Abp.



Pensionsansvarsfonden

Skillnaden mellan Kevas årliga inkomster och utgifter läggs till eller dras av från pensionsansvarsfonden. Vid utgången av 2019 uppgick fondens

medel till 56 544 miljoner euro, vilket var 6 051 miljoner euro och 12 procent mer än året innan.



Kapitalvärdet av intjänade förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund

Beloppet av de förmåner som samlats på basis av pensionsförfattningarna i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund och som ännu inte har betalats ut är betydligt högre än pensionsansvarsfondens belopp. Kapitalvärdet av dessa förmåner uppgick i slutet av 2018 till uppskattningsvis 123 miljarder euro.

År 2019 ökade kapitalvärdet av de

intjänade förmånerna med 3 miljarder euro till 126 miljarder euro. Eftersom pensionsansvarsfonden samtidigt ökade i värde, minskade den icke täckta andelen av förmånernas kapitalvärde med 3 miljarder euro under året.

Uppskattningen av kapitalvärdet av de intjänade förmånerna sker på basis av den bästa tillgängliga informationen som beskriver utvecklingen av död-

ligheten och övriga faktorer. Det är dock endast fråga om en riktigande uppskattning av pensionssystemets läge. Förändringar i de antaganden som tillämpats kan ändra uppskattningen väsentligt.



Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter

Verksamhetskostnader och avskrivningar

Kevas verksamhetskostnader och avskrivningar före mottagna ersättningar, dvs. bruttoverksamhetskostnaderna uppgick 2019 till 89,4 miljoner euro. Summan ökade med 8,2 miljoner euro och 10 procent jämfört med 2018.

Personalkostnaderna på 41,6 miljoner euro var den största kostnadsposten. De var 2,8 miljoner euro, dvs. 7,3 procent högre än året innan. It-kostnaderna ökade med 3,1 miljoner euro och 13,9 procent och uppgick till 25,1 miljoner euro. Övriga verksamhetskostnader utgjorde 15,5 miljoner euro, vilket var 1,4 miljoner euro och 10,2 procent mer än 2018.

Keva fick totalt ca 18,5 miljoner euro (18,1 miljoner år 2018) i ersättning för verksamhetskostnader och avskrivningar för skötseln av annat än pensionsskyddet för Kevas medlemsamfund. Statens andel av ersättningen utgjorde ca 15,3 miljoner euro, den evangelisk-lutherska kyrkans andel ca 2 miljoner euro och Folkpensionsanstaltens andel ca 0,6 miljoner euro.

Kostnaderna för verkställigheten ökade

Kevas nettoverksamhetskostnader, in-

klusive mottagna ersättningar, beskriver kostnaderna för verkställigheten av pensionsskyddet för Kevas medlemssamfund. De uppgick till 70,8 miljoner euro, vilket var 7,7 miljoner euro och 12,2 procent mer än året innan.

Funktionsvis granskade uppgick bruttoverksamhetskostnaderna för pensionsfunktionen till 47,4 miljoner euro, dvs. 4,4 procent mer än året innan. Med beaktande av de ersättningar Keva mottagit ökade kostnaderna för pensionsfunktionen med 4,9 procent.

Placeringsfunktionens kostnader uppgick till 20,1 miljoner euro, vilket är 18,1 procent mer än 2018. Inga mottagna ersättningar hänförde sig till placeringsfunktionen. Bruttoverksamhetskostnaderna för förvaltningen uppgick till 21,8 miljoner euro, dvs. 16,3 procent mer än året innan. Med beaktande av de mottagna ersättningarna ökade verksamhetskostnaderna för förvaltningen med 21,6 procent.

It-investeringar och utveckling av kontorshuset

Kevas investeringar i it-program och -utrustning uppgick till 9,1 miljoner euro, vilket var 0,4 miljoner euro mindre än året innan. Den mest betydande it-investeringen är förnyelsen av pen-

sionsbetalningssystemet (4,1 miljoner euro) som pågår till 2021. Investeringen i beräkningssystemet för pensionsavgifter uppgick till 1,1 miljoner euro.

Investeringen i utvecklingen av Kevas kontorshus var 6,2 miljoner euro. Renoveringen blev färdig i slutet av 2019.

Planenliga avskrivningar

De planenliga avskrivningarna för 2019 uppgick till 7,1 miljoner euro, dvs. 0,8 miljoner euro mer än 2018.

Lagstadgade avgifter

Lagstadgade avgifter är Kevas andel av kostnaderna för Pensionsskyddscentralen, besvärnämnden för arbetspensionsärenden och Finansinspektionen. Kostnaderna uppgick till 9 miljoner euro, alltså 1,3 miljoner euro mer än 2018. Av de lagstadgade avgifterna betalade staten, den evangelisk-lutherska kyrkan och Folkpensionsanstalten ca 2,3 miljoner euro.

Kevas ersättningar för verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter av staten, den evangelisk-lutherska kyrkan och Folkpensionsanstalten uppgick till 20,2 miljoner euro, vilket är 0,7 miljoner euro mer än 2018.



Förvaltning

Kevas högsta beslutanderätt utövas av delegationen, vars ledamöter förordnas av Finansministeriet för en kommunalvalsperiod i sänder. Delegationen består av 30 ledamöter, av vilka 26 utses på förslag av Finlands Kommunförbund enligt resultatet i kommunalvalet och fyra på förslag av huvudavtalsorganisationerna i kommunsektorn. Delegationen inledde sin mandatperiod 1.9.2017 och den pågår till slutet av augusti 2021.

Ordförande för delegationen var projektchef Harri Jokiranta från Seinäjoki och vice ordförande var AVM Maarit Ojavuo från Kajana.

Delegationen sammanträdde två gånger 2019. De ordinarie delegationsledamöterna var närvarande på 90 procent av mötena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 93. Delegationens mötesarvode är 400 euro, och därtill betalas ett årligt arvode på 9 000 resp. 8 000 euro till ordföranden och vice ordföranden. Delegationsledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 32 575 euro.

Styrelsen fortsatte

Kevas förvaltning sköts av styrelsen som väljs av delegationen för två år i sänder. Kevas nya delegation för 2017–2021 valde inte någon ny styrelse på sitt möte 8.9.2017 eftersom huvudavtalsorganisationerna inte nådde enighet om sin representation. Enligt lagen om Keva fortsätter styrelsens mandatperiod tills en ny styrelse är vald.

Styrelseordförande var ekonomie magister, Åbo stadsdirektör Minna Arve. Vice ordförande var Kari Nenonen. De övriga styrelseledamöterna

var Business Director Heini Jalkanen, riksdagsledamot Heli Järvinen, verkställande direktör Harri Virta, vicehäradschef Raimo Vistbacka, riksdagsledamot Markus Lohi samt förhandlingsdirektör Risto Kangas från Förhandlingsorganisationen för offentliga sektorns utbildade FOSU rf och sektordirektör Päivi Niemi-Laine från Kommunfackets union rf.

Styrelsen sammanträdde 13 gånger under verksamhetsåret. De ordinarie styrelseledamöterna var närvarande på 92 procent av mötena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 97. Delegationens ordförande och vice ordförande har rätt att närvara och yttra sig på styrelsens möten. Styrelseledamöternas mötesarvode är 400 euro. Därtill betalas ett årligt arvode på 18 000, 10 000 resp. 8 000 euro till styrelseordföranden, vice ordföranden och ledamöterna. Styrelseledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 54 400 euro.

Delegationernas mandat fortgår

Utöver delegationen och styrelsen har Keva en placeringsdelegation som ett lagstadgat organ. Styrelsen kallar tio medlemmar till placeringsdelegationen för sin mandatperiod och delegationens mandatperiod fortsätter i enlighet med styrelsens. Kommunsektorns huvudavtalsorganisationer, Finansministeriet och Arbets- och näringsministeriet är företrädare i placeringsdelegationen. Ordförande för placeringsdelegationen var ekonomidirektör Seppo Juntti och vice ordförande överdirektör Terttu Savolainen. Placeringsdelegationen sammanträdde inte 2019.

Enligt instruktionen väljer styrelsen en arbetsgrupp för utveckling av arbetslivet för sin mandatperiod. Arbetsgruppen har i uppgift att utveckla åt-

gärder för att upprätthålla de kommunalt anställdas hälsa och arbetsförmåga. Av arbetsgruppens 12 medlemmar väljs sex på förslag av de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Ordförande för arbetsgruppen var verkställande direktör Aki Lindén för Samkommunen Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt. Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet sammanträdde en gång under verksamhetsåret. Också mandatperioden för arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet fortsätter på samma sätt som styrelsens.

Ledningsgruppen sammanträdde 39 gånger

Verkställande direktör var politices magister Timo Kietäväinen. Vice verkställande direktörer var Tapani Hellstén och Kimmo Mikander. Pensions- och arbetslivstjänster var Hellsténs huvudsakliga ansvarsområde 2019 medan Mikanders ansvarsområde var kundrelationer och tjänster.

Ledningsgruppen sammanträder regelbundet och fungerar som stöd för den verkställande direktören vid ledningen av Keva. Ledningsgruppen bereder de ärenden som går till styrelsen och övriga ärenden som är viktiga med tanke på ledningen och planeringen av verksamheten. Ledningsgruppen sammanträdde 39 gånger under året.

Ledningsgruppens ordförande var verkställande direktör Timo Kietäväinen och medlemmar vice verkställande direktör Tapani Hellstén, vice verkställande direktör Kimmo Mikander, placeringsdirektör Ari Huotari, ekonomidirektör Tom Kåla, IT-direktör Tommi Heino, HR-direktör Mika Gylén, kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen och personalens representant, förtroendeman Leila Ahlström. Ledningsgruppens sekreterare var förvaltningsdirektör (på viss tid) Markus Mankin.



Personal

Antalet anställda vid Keva var 528 i slutet av 2019 (537 år 2018). Antalet visstidsanställda i slutet av året var 15. Av de Kevaanställda var 68 % kvinnor medan medelåldern var 49,8 år (49,9 år 2018). 41 personer lämnade sin ordinarie anställning (26 personer 2018).

Personal och strategiska linjer

Kevas styrelse fastställde den nya strategin i mars 2019. Projektet för utveckling av verksamhetskulturen som pågått under de tidigare åren slutfördes och strategin låg som grund för en ny personalplan för de kommande åren. Styrelsen stakade ut ett ramverk för ekonomin och personalpolitiken som är mer krävande än tidigare, vilket tvingar Keva att effektivisera verksamheten och utveckla förfarandena.

Personalen dryftade de förändringar strategin förutsätter bland annat genom att spela ett strategispel. Det ledde till en bra diskussion om hur strategin påverkar vardagen. De Kevaanställda har deltagit också på många andra sätt i strategiska utvecklingsprojekt.

Personalprogrammet styr utvecklingen av personalens sammansättning och kompetens i den riktning som avses i strategin. Tankar kring förändringarna i affärsverksamheten och deras inverkan på personalen samlades in för personalprogrammet i workshoppar. Det är väsentligt att utveckla effektiviteten och kundupplevelsen. Detta syns som en automatisering av verksamheten och effektivare processer.

Förändringar i verksamheten kräver också ändrade kompetenskrav av personalen. Keva håller på att övergå från en instruktionskultur till en kultur med ökad tonvikt på utveckling, effek-

tivitet, samarbete och kundförståelse. Detta kräver också en förändring av ledarskapet i en mer målmedveten och coachande riktning.

I personalprogrammet definierades de konkreta projekt genom vilka förändringen ska genomföras. Merparten av projekten startar först 2020 när den organisationsförändring och reform av ledningssystemet som grundar sig på strategin har fortskridit tillräckligt långt.

Det är viktigt att värna om personalens engagemang och arbetsförmåga i samband med förändringen. Information om förändringen och bakgrunden till den lämnas fortlöpande på Kevas intranät och i dialog med personalen på regelbundna enhets-, team- och personalmöten. Informationsmöten för personalen hölls 12 gånger 2019.

De Kevaanställdas stämning på jobbet följs upp med den veckovisa Kevafällis-gallupen. Om arbetshälsan försämras kan ledningen vid behov vidta korrigerande åtgärder. Personalens stämning på jobbet var så gott som hela året jämnt på en bra nivå, vilket vittnar om att hanteringen av förändringen har lyckats väl.

Nya verksamhetssätt

I början av 2019 infördes ett mobilt program för uppföljning av arbetstiden och de separata terminalerna togs ur bruk. Nu kan alla anställda planera sin tidsanvändning effektivare och samtidigt kunde det administrativa arbetet i anslutning till arbetstidsbokföring minskas.

På våren delades resultatpremier enligt en förnyad prestationsbedömning. Den förnyade bedömningen ledde till ett mer enhetligt resultat än tidigare.

Distansarbetet har ökat i jämn takt

efter att principerna för distansarbete förnyades 2018.

Personalprocesserna digitaliserades: personalbesluten fattas och uppgifterna om personalen handläggs och arkiveras elektroniskt. Detta underlättar chefernas arbete. Chefsarbetet stöds också genom påminnelser i de elektroniska systemen.

Keva har avstått från traditionell planering av utbildning på basis av en kartläggning av enheternas behov och utbildningshelheter ordnas för att nå de mål som härletts ur strategin.

Under 2019 flyttade hela personalen till kontorshuset på Unionsgatan i Helsingfors efter att den nya kontorsmiljön färdigställdes på sommaren. Samtidigt avstod Keva från de övriga lokalerna.

Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad slutfördes i slutet av året och alla anställda fick uppgift om sin egen svårighetsgrad. Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad har redan tidigare utnyttjats vid löneförhöjningar. Nu utgör de en bra grund för en mer enhetlig lönepolicy som också möjliggör en bättre jämlikhetsgranskning än tidigare.

Samarbetsorganet sammanträdde oftare än tidigare, varje månad. På så sätt kan samarbetsorganet ta ställning till Kevas fortlöpande förändring vid rätt tidpunkt.

Stöd för de Kevaanställdas arbetsförmåga och kompetens

Partnerskapet inom företagshälsövården med Terveystalo har blivit etablerat och är på en god nivå.

Terveystalo genomförde en arbetsplatsutredning i placeringsfunktionen och den allmänna ledningen 2019. En arbetsplatsutredning genomfördes

också i enheten för interna tjänster eftersom digitaliseringen har ändrat arbetsuppgifterna i enheten i betydande mån under de senaste åren. Arbetsplatsutredningarna kommer att fortsätta en funktion åt gången under de följande åren.

Personalens sjukfrånvaro ökade med knappt 2 % jämfört med 2018. Å andra sidan ökade samtidigt andelen anställda som var friska: 38 % av personalen var inte alls sjuka år 2019.

Kevas mål är att öka de åtgärder som förebygger frånvaro och sjukdomar och stöder arbetsförmågan. Företagshälsovårdens totalkostnader ökade med cirka 7 % jämfört med året innan. Särskilt kostnaderna för förebyggande och proaktiva stödåtgärder för arbetsförmågan ökade.

Modellen för aktivt stöd används på Keva för att främja och upprätthålla arbetsförmågan. Cheferna har med hjälp av modellen proaktivt kunnat ingripa i medarbetarnas nedsatta arbetsförmåga, vilket för sin del har bidragit till att minska sjukskrivningarna.

Motions- och hobbyklubbarna stärkte arbetshälsan i likhet med tidigare år. Personalen har tillgång till idrotts- och kulturtjänster samt personalbiljett som personalförmån.

I utvecklingssamtalen sattes individuella mål upp för de anställda på samma sätt som tidigare år. Utvärderingen av prestationen i utvecklingssamtalen förnyades.

Strategibaserade teman i chefsutbildningen

Utvecklingen av personalens kompetens fokuserade 2019 på teman kring förändring av arbetet, såsom inläring och omställning, arbetets betydelse och värderingar, kundorientering, växelverkan och dialog samt dataanalytik.

Den chefsutbildning i coachande ledarskap som började 2018 avslutades framgångsrikt våren 2019. Därtill låg fokus på de centrala temana i den nya strategin, såsom kundorientering och förändringarna på Keva. I chefsutbildningarna behandlades inläring och kompetens, ledning av prestationer och arbetstagarupplevelse. Cheferna fick också stöd för det praktiska chefsarbetet och för upprätthållande av sin egen arbetsförmåga.

I gemensamma evenemang för personal och chefer låg fokus på att bygga en gemensam förståelse, interaktion och implementering av det inlärd i vardagen.

Resultaten av personalenkäten 2018 behandlades i början av 2019, och enheterna och teamen gjorde upp utvecklingsplaner på basis av dem. En ny personalenkät genomfördes i slutet av året.



IT

Keva fokuserade 2019 på utveckling av digitala tjänster, automation och kunskapsledning, och tjänsterna ska utvecklas ytterligare i enlighet med Kevas strategi.

De tjänster som erbjuds kunderna effektiviserades genom omfattande automationstjänster, såsom programrobotik, förbättringar i användargränssnitt och automatisering av kundtjänsten. Verksamheten med programrobotar expanderade betydligt när rådgivningsroboten Ilona infördes som stöd för kundtjänsten på keva.fi och systemintegrationen utvecklades med en ny automatiseringsplattform. Programrobotar har utnyttjats vid effektiviseringen av den interna verksamheten på Keva alltsedan 2018.

Under året fortsatte den systematiska utvecklingen av systemautomationen och de interna verksamhetsprocesserna. För att utveckla pensionssystemens prestanda och tillförlitlighet riktades resurser till att förbättra produktionstillämpningar och infrastrukturlösningar, och även verksamhetssätten ändrades.

Agila utvecklingsmetoder tillämpades vid utveckling av tjänster, och IT-enheten testade under året i sin egen verksamhet nätverk som grundar sig på kompetensområden.

Moderna databaser och artificiell intelligens effektiviserar användningen av data

Basen för Kevas kunskapsledning och den operativa ledningen av kundrelationerna och den interna verksam-

heten vidareutvecklades enligt planerna. Projektet för utveckling av databaser och rapportering fortsatte med målet att automatisera uppgörandet av rapporter, dataöverföring mellan olika system och andra manuella arbetskedan. Projektet nådde ett betydande delmål när MasterData-projektet och kunddatasystemet CRM färdigställdes. Masterdata över Kevas kundrelationer samlades i en MasterData-databas där uppgifterna är centralt tillgängliga för andra system och användare av information.

Keva utvecklar färdigheter för kunskapsledning och bygger upp automation och analytik på molnbaserade plattformar, databaser och lösningsarkitektur. Keva strävar efter att i framtiden med hjälp av dem kunna analysera och utnyttja data i större utsträckning och lättare samt effektivisering av affärsprocesser.

Keva började också utnyttja mer intelligenta analytik- och rapporteringslösningar och införde en modell som med artificiell intelligens stöder de medicinska besluten vid ansökningsar om invalidpension. Samtidigt inleddes arbetet för att planera Kevas automation som helhet på längre sikt.

Nätjänster för arbetsgivar- och privatkunder

I enlighet med Kevas strategi och värderingar ska arbetsgivar- och privatkunderna erbjudas kundinriktade och högklassiga tjänster. Keva vill förnya sig och förstå sina kunder allt bättre och svara mot deras behov. År 2019 bedrev IT-enheten kundinriktad ut-

veckling aktivt i samarbete med en kundpanel.

Det nya kundhanteringssystemet (D365, CRM online) är lätt att använda och stöder bland annat kundtjänstcheferna i de olika behoven i kundrelationens livscykel. Med hjälp av systemet sköts kundernas servicebegäranden effektivt och responsen på dem följs upp. Systemet sammanslår uppgifterna om företag som ingår i samma koncern och stöder på så sätt hanteringen av koncernkunder. Också kommunikation och möten med kunderna kan koordineras i kundhanteringssystemet. Systemet togs i bruk 2019 och utvidgningen av användningen och vidareutvecklingen av systemet inom olika affärsområden fortsatte hela året.

Arbetsgivarnas tjänst Nyckeluppgifter är en digital nättjänst för hantering av kostnaderna för arbetsoförmåga. Tjänsten Nyckeluppgifter utvecklades 2019, och kunderna inom staten, FPA och kyrkan kommer att få tillgång till tjänsten på våren 2020. Vid utgången av 2019 hade 392 kommunorganisationer tagit i bruk tjänsten Nyckeluppgifter. Tjänsten kompletterades med en enkättjänst som stöder arbetsgivarnas självständiga arbetshälsoarbete.

Som en del av webbtjänsten för arbetsgivare öppnade Keva tjänsten Inlärningsmiljö som är avsedd för kundernas självständiga studier om processerna för arbetsmiljöledning och stöd för arbetsförmåga.

Keva förbättrade användbarheten av privatkundernas tjänst Dina pensionsuppgifter och tillgången till den

samt funktionerna i meddelandetjänsten. Dessutom gjordes det ändringar i tjänsten med anledning av det nationella inkomstregistret. Det mobila arbetspensionskortet som Keva var först med att publicera vidareutvecklades.

Utvecklingen av pensionsutbetalningssystemet fortsatte 2019. Det nya utbetalningssystemet Emma ersätter det gamla som var i slutet av sin livscykel. Emma-systemet förväntas bli färdigt i början av 2021 och med hjälp av det blir utbetalningen mer automatiserad än tidigare, vilket möjliggör bättre kundservice.



Intern kontroll

Med intern kontroll avses alla de verksamhetssätt, system och metoder som ledningen tillämpar för att säkerställa att Kevas verksamhet är effektiv, ekonomisk och tillförlitlig. Riskhantering, compliance-verksamhet och intern revision är vid sidan av den dagliga kontrollen och den tillsyn som cheferna utövar centrala delområden inom den interna kontrollen.

Riskhantering

Riskhantering är en del av Kevas ledning och interna kontroll. Den omfattar värderingar, verksamhetskulturen, organisering, processer och strukturer som främjar möjligheterna och hjälper att hantera negativa konsekvenser. Riskhanteringen ger styrelsen, verkställande direktören och ledningsgruppen aktuell och omfattande information om de risker som är behäftade med verksamheten. Detta förbättrar beslutsfattandet och beredskapen för framtiden.

Kevas styrelse godkänner årligen riskhanteringsprinciperna och -planen som innehåller målen för följande år för utvecklingen av riskhanteringen och hanteringen av de centrala riskgrupperna.

Riskhantering en del av genomförandet av strategin

Riskhanteringen kopplades 2019 till de olika skedena i genomförandet av Kevas nya strategi. Också integreringen av riskhanteringsprocessen i hanteringen av Kevas anseende stärktes. Föremål för fortlöpande utveckling var stärkande av den allmänna medvetenheten om riskhantering, implemente-

ring av riskhanteringsprocessen på olika nivåer i organisationen samt underhåll och utveckling av systemstödet för riskhanteringsprocessen.

Riskkartläggningarna rapporterades till verkställande direktören och ledningsgruppen halvårsvis. De mest betydande riskerna och verktygen för att hantera dem rapporterades till styrelsen som en del av den årliga riskhanteringsplanen.

Utvecklingen av de principer, processer och anvisningar som hänför sig till informationssäkerhet och dataskydd fortsatte. Riskerna i anslutning till dataskydd och informationssäkerhet behandlades i utbildningar till personalen och utöver utbildning ordnades övningar i dataskyddet. Utvecklingsarbetet hade som fokus att bland annat etablera de verksamhetssätt och processer som EU:s dataskyddsförordning förutsatte samt att utveckla datasystem som uppfyller kriterierna för dataskydd och informationssäkerhet.

Inom riskhanteringen i placeringsverksamheten fortsatte utvecklingen av riskrapporteringen samt verksamhets- och rapporteringsprocesserna och strukturerna för placeringsverksamhetens styr- och uppföljningssystem.

Ledningsgruppen godkänner beredskapsplanerna

Keva har gjort upp en beredskapsplan på hela Kevas nivå som godkänts av styrelsen samt kompletterande funktionsvisa beredskapsplaner som godkänts av ledningsgruppen. Syftet med dem är att säkerställa att verksamheten löper utan störningar och avbrott.

Keva deltog under verksamhetsåret i FATO2019-övningen som organiserades av Poolen för försäkringsbranschen och Försörjningsberedskapscentralen. Syftet med den var att öva och utvärdera försäkringsaktörernas och myndigheternas färdigheter att upprätthålla de centrala funktionerna och samarbetet i allvarliga störningssituationer.

De mest betydande riskerna hänför sig till uppnåendet av reformmålen

De mest betydande förändringarna i Kevas omvärld är strukturförändringarna i den offentliga sektorn, digitaliseringen samt den eventuella sammanslagningen av pensionssystemen. Trots att dessa faktorer är förknippade med osäkerhet och de slutliga konsekvenserna till många delar är öppna kan man bedöma att de kommer att ha betydande inverkan på Kevas verksamhet, juridiska ställning och roll samt på reformbehovet. Detta återspeglar sig också på Kevas strategiska risker.

Keva bedömer att de största riskerna är behäftade med förändringsledningen. De realiserar om Keva inte lyckas med det praktiska genomförandet av den nya strategin och de genomförandeprogram den inbegriper och förnyandet av ledningssystemet och organisationen. Risken är att Keva inte kan förnya sig enligt målen och följaktligen inte kan övertyga sina kunder och intressenter om sin konkurrenskraft i arbetspensionssektorn.

Enligt Kevas bedömning är det också en stor strategisk risk om den långsiktiga avkastningen inom placerings-

verksamheten understiger den målsatta nivån enligt investeringsstrategin. Den ekonomiska miljön och placeringsmiljön är krävande och målet fastställs enligt finansieringsläget i pensionssystemet. Placeringsverksamhetens långsiktiga kumulativa kapitalavvägda realavkastning 1988–2018 var 4,2 % per år.

Också den eventuella sammanlagningen av pensionssystemen bedöms föra med sig stora risker. Tillräckligt lång tid måste reserveras för förberedelserna och genomförandet, och hållbara verksamhetsförutsättningar ska genom lagstiftning garanteras för arbetspensionssystemen.

Keva bedöms ha medelstora risker i konkurrenskraften i fråga om kundrelationer med arbetsgivare, i att ta fram fungerande alliansmodeller, i att upprätthålla privatkundernas nöjdhet samt i fråga om lagstiftarens, myndigheternas och arbetsmarknadsparternas förtroende för Keva.

De viktigaste operativa riskerna 2019 hänför sig till personalen, verksamhetsprocesserna, datasystemen, dataskyddet och informationssäkerheten och projekthanteringen.

Marknads- och likviditetsriskerna högre än tidigare

Placeringarnas kortsiktiga risk utgörs av fluktuationer i marknadsvärdet. Denna risk anges med Value-at-Risk-talet (VaR). VaR-talet vid utgången av 2019 för Kevas placeringar som räknats ut på basis av den månatliga avkastningen under två år var 1 424 miljoner euro, vilket innebär att detta med 97,5 procents sannolikhet är hela placeringsportföljens största möjliga förlust på en månads sikt. I slutet av 2018 var VaR-talet 992 miljoner euro. VaR-talet har ökat något eftersom den årliga volatiliteten har ökat (5,1 %

2019) jämfört med 2018 (3,8 %).

Från slutet av 2018 har de pensionsavgifter Keva mottagit inte längre täckt hela pensionsutgiften. Eftersom pensionsutgifterna ökar och finansnettot är negativt blir betydelsen av placeringsportföljens kort- och långsiktiga likviditet allt större.

Compliance-verksamhet

Keva har en oberoende compliance-funktion som stöder ledningen och hela organisationen i efterlevnaden av principerna om god förvaltningsledning samt de externa och interna regelverk som styr verksamheten. Compliance officer rapporterar till verkställande direktören och Kevas styrelse.

Styrelsen har godkänt compliance-funktionens verksamhetsdirektiv och verksamhetsplan, enligt vilka lagstiftning, myndighetsföreskrifter och interna instruktioner iakttas i Kevas verksamhet. Syftet är att genom rådgivning och anvisningar stärka förtroendet för Kevas verksamhet samt att främja hållbar verksamhetskultur. Därtill följer compliance med ändringar i lagstiftningen som hänför sig till Kevas verksamhet och omvärld och stöder ledningen vid förberedelsen inför ändringarna.

År 2019 beredde compliancefunktionen självvärdering av sakkunskapen hos Kevas styrelseledamöter som genomfördes i samarbete med Kevas övervakare. Samarbetet mellan övervakarna, Finansministeriet och Finansinspektionen, och Keva utökades och regelbundna informella möten togs i bruk. Compliance officer fungerar som ordförande i Kevas riskbedömningsarbetsgrupp och som sekreterare vid beredningen av Kevas riskbedömningsprocess och -dokument.

År 2019 följde compliancefunktio-

nen upp hur de centrala lagstiftningsprojekten med tanke på Keva och dess omvärld fortskred och bedömde konsekvenserna av dem. Keva hade från början av februari en compliance officer.

Insideranvisning

Keva har en av styrelsen fastställd insideranvisning.

Den interna revisionen utvärderar den interna kontrollen

Den interna revisionen är en del av Kevas styrnings- och tillsynssystem och funktionen hjälper och stöder verkställande direktören och styrelsen i deras tillsynsuppgifter. Den interna revisionen bedömer på ett oberoende och objektiva sätt ändamålsenligheten, funktionen, effektiviteten och tillräckligheten hos den interna kontrollen och riskhanteringen i fråga om Kevas funktioner och processer samt lednings- och förvaltningspraxisen. Den interna revisionen ger också rekommendationer för hur verksamheten kunde förbättras.

Verksamheten baserar sig på den interna revisionens verksamhetsdirektiv som styrelsen godkänner och på den verksamhetsplan för den interna revisionen som fastställs årligen. Funktionen rapporterar om sitt arbete och sina slutsatser till verkställande direktören och styrelsen.



Framtidsutsikter

Den ekonomiska tillväxten mattas av

Kevas omvärld genomgår stora förändringar både 2020 och under de kommande åren. Förändringarna beror på betydande förändringar i samhället, framför allt förändringar i befolkningsstrukturen, den fortsatt kraftiga urbaniseringen och utmaningarna i den offentliga ekonomin.

Den ekonomiska tillväxten antas bli blygsam. Enligt Finansministeriets prognos kommer tillväxten under de närmaste åren att sakta in från de senaste årens 2,5 procent till knappt en procent.

De ökade skatteinkomsterna och statsandelarna förväntas underlätta den kommunala ekonomin innevarande år och ökningen av skattefinansieringen balanserar driftsekonomin. De gamla underskotten måste dock täckas och de svåra anpassningsåtgärderna måste fortsätta. Den åldrande befolkningen och migrationen förutsätter stora förändringar i kommunerna.

Kommunsektorns förhandlingar om nya kollektivavtal och tjänstekollektivavtal inleddes i januari 2020. Lönelösningen inverkar på utvecklingen av lönesumman i kommunsektorn och den kommunala ekonomin.

Social- och hälsovårdstjänsterna tillhandahålls huvudsakligen som offentliga tjänster

Strukturreformerna inom social- och hälsovården är centrala med tanke på Keva och hela Finland. Statsminister

Sanna Marins regering bereder reformen och enligt regeringens riktlinjer ska landskapen framöver producera social- och hälsovårdstjänsterna huvudsakligen som offentliga tjänster. Privata aktörer och tredje sektorn kompletterar de offentliga tjänsterna. Beslutet om hur tjänsterna ska ordnas och produceras i Nyland fattas separat.

En parlamentarisk utredning om landskapens beskattningsrätt och avvecklandet av flerkanalsfinansieringen kommer att göras före utgången av 2020 och alla riksdagspartier deltar i arbetet. Beredningen av lagstiftningsarbetet inleddes hösten 2019.

Personalen i social- och hälsovårdsuppgifter och personalen inom räddningsväsendet övergår i enlighet med principerna om företagsöverlåtelse som gamla anställda i landskapens tjänst. På så sätt bibehåller personalen sina rättigheter och skyldigheter och pensionsförmånerna som är i kraft vid tidpunkten för överföringen. Om Nyland får en särlösning, är arbetsgivaren för personalen vid HUS och Helsingfors stad densamma när lagen om ordnande av social- och hälsovård träder i kraft.

Pensionsavgången ett hot mot kommunernas serviceproduktion

Pensioneringen i kommunsektorn ser ut att ytterligare accelerera något de närmaste åren. Pensionsavgången hotar att försvaga kommunernas serviceproduktionskapacitet särskilt i utflyttningsregionerna.

Speciellt oroväckande är det höga antalet personer som går i invalidpension i omsorgssektorn och i andra yrkesområden som redan lider av brist på arbetskraft. Under de följande 10 åren uppskattas 29 000 anställda inom vården gå i ålderspension, medan 14 000 går i invalidpension.

Mentala orsaker är allt vanligare i ansökningarna om invalidpension. Tidigt ingripande i problem på arbetsplatserna och lättare tillgång till hjälp också utan diagnos behövs.

Flera frågor att lösa i sammanslagningen av pensionssystemen

Social- och hälsovårdsministeriet och Finansministeriet tillsatte 16.8.2019 en arbetsgrupp för att bereda en sammanslagning av den kommunala och den privata sektorns pensionssystem. Arbetsgruppens mandat fortsätter till slutet av 2021 och arbetsgruppen har flera frågor att lösa. När detta har gjorts och de ekonomiska konsekvenserna av reformen har utretts är det möjligt att bedöma om sammanslagningen av systemen och uppdelningen av Keva är ändamålsenlig. Keva deltar aktivt i arbetsgruppens arbete eftersom det vore nära nog omöjligt att bereda ärendet utan Kevas sakkunskap om kommunala pensioner och finansieringen av dem.

Arbetsgruppen har bedömt den eventuella tidsplanen för sammanslagningen av pensionssystemen men enligt rapporten preciseras den senare vid den fortsatta beredningen. Enligt arbetsgruppens utkast kunde Keva in-

leda ArPL-försäkring 2027. Det är viktigt att tidsplanen kan preciseras i tid för att de praktiska förberedelserna kan inledas i tillräckligt god tid.

Med sammanslagningen av pensionssystemen eftersträvas inga ändringar i nivån på den privata sektorns ArPL-avgift. Kommunsektorns kvinnodominerade försäkringsstock omfattar personal som lever länge och som också är ålderstigen, och när den överförs till den privata sektorns pensionssystem blir det tryck på att höja ArPL-avgiften. Därför har arbetsgruppen avtalat om att trycket ska neutraliseras. Det är ytterst viktigt att neutraliseringsavgiften och faktorerna i anslutning till tidsplanen av den är klarlagda senast i remisskedet.

Dessutom måste man söka lösningar för att kostnaderna för sammanslagningen ska vara rimliga och fördelas jämlikt mellan pensionssystemen. Kostnader uppkommer bland annat när ArPL-pensionsanstalten bildas, datasystem byggs upp och allokeringen av Kevas placeringar ändras samt eventuellt också av genomförandet av neutraliseringssystemet.

Investeringar i infrastruktur intresserar

Keva är redo att samarbeta med partner för att de investeringar och infrastrukturprojekt som är viktiga för vårt land ska kunna genomföras. Såsom den största placeraren i Finland är Keva beredd att på kort varsel investera i direkta infrastrukturobjekt om investeringarna uppfyller adekvata kriterier för pensionsplaceringar, såsom att de genererar långsiktigt kassaflöde och inflationsskyddad ränteavkastning.

Lyckade investeringar i infrastruktur främjar sysselsättningen i Finland. Det kan vara ändamålsenligt att utse en utredare som överväger beredningen och "paketeringen" av projekten samt utnyttjandet av de internationella fondelement som Keva presenterat för att få fart på investeringarna.

Reformerna inom Keva fortsätter

Keva förnyar sig målmedvetet enligt den strategi som godkändes 2019.

Under 2020 läggs ledningssystemet och organisationen om med beak-

tande av den eventuella sammanslagningen av arbetspensionssystemen. Samtidigt förbereder man sig på uppdelningen av Keva dels i ett arbetspensionsförsäkringsbolag och dels i en pensionsanstalt som har hand om andra pensioner i den offentliga sektorn utom pensionsskyddet för kommunalt anställda. En organisation som grundar sig på väldefinierade huvudprocesser gör det lättare att nå de strategiska målen, vilka är bättre kundupplevelse och effektivitet samt utnyttjande av kunskapsledning.

Bilaga: tabeller enligt pensionssystem

Total handläggningstid för pensionsansökningar i dagar och servicenivån 2019

Pensionsslag	Kommun- sektorn	Staten	Kyrkan	FPA	Privata anstalter
Ålderspension	21	17	18	17	21
Partiell förtida ålderspension	6	6	11	7	8
Invaldipension	46	45	48	33	49
Familjepension	12	12	10	27	20
Rehabiliteringslöften	16	19	14	18	20
Servicenivå	91,2	94,1	91,3	95,6	..

Källa för handläggningstiderna: Pensionsskyddscentralen

Avslag på ansökningar i procent 2019

Ansökan	Kommun- sektorn	Staten	Kyrkan	FPA	Privata anstalter
Ny invaldipension	26,0 %	19,6 %	31,6 %	24,3 %	33,6 %
Rehabilitering	21,6 %	25,4 %	29,9 %	42,3 %	30,0 %

Rättelseförfarandet vid pensionsbeslut 2019

Kevas själv rättelse	Kommun- sektorn	Staten	Kyrkan	FPA
Besvär om Kevas beslut, antal	1 265	223	38	16
Rättelseprocent av alla besvär	13,6 %	12,6 %	26,3 %	12,5 %
Besvär om bedömning av arbetsförmågan, antal	1 035	127	26	12
Rättelseprocent för besvär om bedömning av arbetsförmågan	12,8 %	11,0 %	15,4 %	16,7 %
Besvär om beslut av besvärskommittén för arbetspensionsärenden, antal	191	48	4	1
Rättelseprocent av alla besvär	3,7 %	4,2 %	0,0 %	0,0 %
Besvär om bedömning av arbetsförmågan, antal	175	45	4	1
Rättelseprocent för besvär om bedömning av arbetsförmågan	4,0 %	4,4 %	0,0 %	0,0 %

Antal beslut om kommunsektorns pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	16 597	17 824	-6,9
Partiell förtida ålderspension	3 582	2 762	29,7
Full invaldipension	15 110	14 682	2,9
varav nya beslut	5 455	5 401	1,0
Delinvaldipension	9 524	9 546	-0,2
varav nya beslut eller förhandsbeslut	3 637	3 815	-4,7
Arbetslivspension	16	7	128,6
Familjepension	2 893	2 844	1,7
Deltidspension	77	165	-53,3
Övriga pensionsärenden	285	313	-8,9
Rehabiliteringsbeslut	7 100	7 154	-0,8
Alla	55 184	55 297	-0,2

Antal beslut om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	5 214	5 707	-8,6
Partiell förtida ålderspension	774	661	17,1
Full invalidpension	1 690	1 794	-5,8
varav nya beslut	572	635	-9,9
Delinvalidpension	1 157	1 069	8,2
varav nya beslut eller förhandsbeslut	470	435	8,0
Arbetslivspension	2	2	..
Familjepension	2 599	2 520	3,1
Deltidspension	28	54	-48,1
Övriga pensionsärenden	61	15	306,7
Rehabiliteringsbeslut	572	624	-8,3
Alla	12 097	12 446	-2,8

Antal beslut om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	703	804	-12,6
Partiell förtida ålderspension	113	84	34,5
Full invalidpension	631	534	18,2
varav nya beslut	249	215	15,8
Delinvalidpension	198	213	-7,0
varav nya beslut eller förhandsbeslut	82	82	0,0
Arbetslivspension	0	0	..
Familjepension	171	159	7,5
Deltidspension	1	2	-50,0
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	167	188	-11,2
Alla	1 984	1 984	0,0

Antal beslut om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	160	141	13,5
Partiell förtida ålderspension	43	25	72,0
Full invalidpension	87	80	8,8
varav nya beslut	25	16	56,3
Delinvalidpension	180	177	1,7
varav nya beslut eller förhandsbeslut	67	73	-8,2
Arbetslivspension	0	0	..
Familjepension	44	30	46,7
Deltidspension	0	1	-100,0
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	61	72	-15,3
Alla	575	526	9,3

Antal ansökningar om kommunsektorns pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	16 277	17 995	-9,5
Partiell förtida ålderspension	3 361	2 814	19,4
Full invalidpension	15 216	14 402	5,7
Delinvalidpension	9 567	9 424	1,5
Arbetslivspension	19	7	171,4
Familjepension	2 909	2 837	2,5
Deltidspension	74	160	-53,8
Övriga pensionsärenden	319	350	-8,9
Rehabilitering	7 182	7 221	-0,5
Alla	54 924	55 210	-0,5

Antal ansökningar om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	5 172	5 709	-9,4
Partiell förtida ålderspension	721	681	5,9
Full invalidpension	1 693	1 748	-3,1
Delinvalidpension	1 157	1 056	9,6
Arbetslivspension	2	2	0,0
Familjepension	2 620	2 520	4,0
Deltidspension	27	52	-48,1
Övriga pensionsärenden	65	18	261,1
Rehabilitering	588	615	-4,4
Alla	12 045	12 401	-2,9

Antal ansökningar om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	691	812	-14,9
Partiell förtida ålderspension	99	86	15,1
Full invalidpension	627	531	18,1
Delinvalidpension	186	215	-13,5
Arbetslivspension	0	0	..
Familjepension	171	157	8,9
Deltidspension	1	2	-50,0
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabilitering	177	191	-7,3
Alla	1 952	1 994	-2,1

Antal ansökningar om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionslag 2019 och 2018

Slag	2019	2018	Förändring, %
Ålderspension	162	138	17,4
Partiell förtida ålderspension	38	30	26,7
Full invalidpension	84	71	18,3
Delinvalidpension	183	168	8,9
Arbetslivspension	0	0	..
Familjepension	44	31	41,9
Deltidspension	0	1	-100,0
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabilitering	60	73	-17,8
Alla	571	512	11,5

Antal personer som gått i pension från anställning per pensionslag 2019

Pensionslag	Kommun- sektorn	Staten	Kyrkan	FPA
Ålderspension	8 759	3 280	421	103
Full invalidpension	811	126	31	7
Fullt rehabiliteringsstöd	1 644	173	50	14
Delinvalidpension	2 479	319	54	43
Alla	13 693	3 898	556	167

Medelålder hos personer som gått i pension från anställning per pensionslag 2019

Pensionslag	Kommun- sektorn	Staten	Kyrkan	FPA
Ålderspension	64,3	63,0	64,5	64,8
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	59,4	58,3	57,1	58,2
Fullt rehabiliteringsstöd	48,5	52,8	50,2	41,2
Delinvalidpension	56,1	56,5	55,7	52,2
Alla	60,6	61,9	62,0	59,3

Förvaltningsorgan 2019

Ledamöter i Kevas delegation

Ordinarie ledamöter

Ordförande, projektchef
Harri Jokiranta, Seinäjoki

Vice ordförande, AVM,
Maarit Ojavuo, Kajana

Kommunikationschef, EM
Diana Bergroth-Lampinen, Björneborg

Kommundirektör
Christina Båssar, Korsnäs

Verkställande direktör
Toni Eklund, Åbo

Projektchef, HVM
Piia Flink-Liimatainen, Äänekoski

Specialist, intern tillsyn
Paula Himanen, Uleåborg

Ordförande
Keijo Houhala, FKT rf

Skattetjänsteman
Pirita Hyötylä, Kemi

Försäljare, pensionerad
Paula Juka, Muhos

Företagare
Tomi Kaismo, Uleåborg
(till 7.5.2019)

Verkställande direktör
Jarmo J Husso, Uleåborg
(från 7.5.2019)

Personliga suppleanter

PD
Pilvi Torsti, Helsingfors

Sjukskötare YH, akutvårdare
Minna Harmaala, Asikkala

Lokförare, pensionerad
Erkki Huupponen, Pieksämäki

Direktör för mervärdestjänster
Christian Sjöstrand, Helsingfors

Munhygienist, pensionerad
Liisa Terävä, Rautjärvi

Nyckelkundschef
Tommy Björkskog, Nådendal

Ansvarig skolkurator
Tuija Mäkinen, Jyväskylä

Ordförande
Tero Ristimäki, Talentia ry

Förmånshandläggare
Auli Mustikkamaa, Ylivieska

Maskintekniker, pensionerad
Terho Korpikoski, Simo

Senior Advisor
Ismo Pöllänen, Imatra

Arbetsledare, elmontör Jouni Kemppe, Villmanstrand	Verksamhetsledare Hanna Vuola, Letala
Förhandlingsdirektör Petri Lindroos, FOSU rf	Ordförande Leila Lehtomäki, FOSU rf
Verkställande direktör Saku Linnamurto, Nyslott	Projektberedare Pekka Leskinen, Leppävirta
Organisations- och utbildningschef Pia Lohikoski, Kervo	Förvaltningssekreterare Kati Tervo, Kemi
Intressebevakningsdirektör Marja Lounasmaa, Kommunfackets union rf	Ledningens rådgivare Keijo Karhumaa, Kommunfackets union rf
Lektor, pensionerad Leo Lähde, Nokia	Organisationsspecialist Anne Lindgren, Riihimäki
Servicechef Teemu Meronen, Helsingfors	Aktuariedirektör Mikko Päivinen, Träskända
Mentalvårdare Juhani Nummentalo, Salo	Jurist Tero Rantanen, Träskända
Rektor, pensionerad Erkko Nykänen, Siilinjärvi	Pensionär Antti Leinikka, Tavastehus
Ordförande Silja Paavola, KoHo rf	Intressebevakningsdirektör Else-Mai Kirvesniemi, KoHo rf
Direktör Pia Pakarinen, Helsingfors	Tandläkare Tiina Noro, Vichtis
Organisationssekreterare Ulla Perämäki, Helsingfors	Magister i samhällsvetenskaper Joonas Honkimaa, Kouvola
Stämningssman Simo Riuttamäki, Vittis	Farmaceut Minna Reijonen, Kuopio
Verkställande direktör Pekka Salmi, Tammerfors	Jurist Jaakko Ikonen, Varkaus
Verksamhetsledare Jussi Saramo, Vanda	Professor (emeritus) i social- och hälsovårdspolitik Juhani Lehto, Tavastehus

Äldre konstapel Tiina Sarparanta, Kajana	Företagare Erja Laaksonen, Jämsänkoski
Lärare, PeM Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi	Riksdagsledamot, transportföretagare Markku Pakkanen, Kouvola
Biträdande avdelningsskötare Aulikki Sihvonen, Kontiolax	FL, forskare Emilia Syväsalmi, Euraåminne
Ledare för missbrukararbete, HVM Kirsi Torikka, Nyslott	Planerare, hälsovårdare Ritva Sonntag, Kemi

Kevas styrelse

Ordinarie ledamöter

Ordförande, stadsdirektör
Minna Arve, Åbo

Vice ordförande
Kari Nenonen, Helsingfors

Business Director
Heini Jalkanen, Nådendal

Förhandlingsdirektör
Risto Kangas, FOSU rf

Riksdagsledamot
Heli Järvinen, Nyslott

Ordförande
Päivi Niemi-Laine, Kommunfackets union rf Rauno Vesivalo, KoHo rf

Riksdagsledamot
Markus Lohi, Rovaniemi

Verkställande direktör
Harri Virta, Tammela

Vicehäradshövding
Raimo Vistbacka, Alajärvi

Personliga suppleanter

Direktör
Saija Äikäs, Esbo

Riksdagsledamot
Tarja Filatov, Tavastehus

Ekonomie kandidat
Juha Kuisma, Lempäälä

Intressebevakningsdirektör
Anne Sainila-Vaarno, KoHo rf

Forskare
Tuomas Viskari, Helsingfors

Pensionär
Tuula Partanen, Villmanstrand

Fastighetsombudsman
Oili Heino, Björneborg

Socialsektorhandledare
Marke Tuominen, Äänekoski

Placeringsdelegationen 1.1.2015–

Medlemmar

Ordförande
Ekonomidirektör
Seppo Juntti

Vice ordförande
Överdirektör
Terttu Savolainen

Lagstiftningsrådet
Marja Isomäki
(Finansministeriet)

Budgetrådet
Jouko Narikka
(Finansministeriet)

Professor
Minna Martikainen

Finansrådet
Tuulia Hakola-Uusitalo
(Finansministeriet)

Regeringsrådet
Kari Parkkonen
(Arbets- och näringsministeriet)

Organisationschef
Mika Periaho
(Kommunfackets union rf)

Stadsdirektör
Olavi Ruotsalainen

Suppleanter

Förvaltningsdirektör
Jonna Sillman-Sola

Personaldirektör
Sinikka Malin

Regeringsrådet
Auli Valli-Lintu
(Finansministeriet)

Biträdande budgetchef
Juha Majanen
(Finansministeriet)

Professor
Matti Keloharju

Finansrådet
Tuomo Mäki
(Finansministeriet)

Konsultativ tjänsteman
Tiina Ingman
(Arbets- och näringsministeriet)

Ekonomichef
Jan Saarinen
(Kommunfackets union rf)

Generalsekreterare
Sisko Seppä

Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet 2019

Medlemmar

Ordförande

Verkställande direktör Aki Lindén
Samkommunen Helsingfors och Nylands
sjukvårdsdistrikt HNS

Personaldirektör

Arja Aroheinä
Jyväskylä stad

Förändringsledare

Kari Hakari
Finansministeriet

Vice verkställande direktör

Tapani Hellstén
Keva

Risto Kangas

FOSU rf

Förhandlingsdirektör

Jukka Kauppala
FOSU rf

Intressebevakningsdirektör

Marja Lounasmaa
Kommunfackets union rf

Förhandlingschef

Anne Mironen
Kommunfackets union rf

Pensionsdirektör

Merja Paananen
Keva

Chefsöverläkare

Tapio Ropponen
Keva

Intressebevakningsdirektör

Anne Sainila-Vaarno
KoHo rf

Arbetsgruppens sekreterare

Direktör för arbetslivstjänster
Kati Korhonen-Yrjänheikki
Keva

Organisation 31.12.2019

Allmän ledning

Verkställande direktör Timo Kietäväinen

Riskhantering och intern revision
Chef för intern revision Päivi Alanko

Compliance- och förvaltningsenheten
Förvaltningsdirektör Markus Mankin

HR-enheten
HR-direktör Mika Gylén

Enheten för kommunikation och samarbete med intressenter
Kommunikationsdirektör
Reija Hyvärinen

Utvecklingschef Mikko Kenni

Funktionen för kundrelationer och tjänster

Vice verkställande direktör
Kimmo Mikander

Enheten för kundrelationer
Kundtjänstdirektör Taina Uronen

IT-enheten
IT-direktör Tommi Heinonen

Enheten för juridiska ärenden
Direktör för juridiska ärenden Karoliina Kiuru

Enheten för interna tjänster
Arbetsmiljöchef Kristina Vuorela

Funktionen för pensions- och arbetslivstjänster

Vice verkställande direktör Tapani Hellstén

Pensionsenheten
Pensionsdirektör Eija Korhonen

Enheten för invalidpensionsbeslut
Pensionsdirektör Merja Paananen

Enheten för försäkringsmedicin och rehabilitering
Chefsöverläkare Tapio Ropponen
Chefsöverläkare Janne Leinonen från 1.7.2019
Chefsöverläkare Kirsi Karvala från 1.12.2019

Enheten för arbetslivstjänster
Direktör för arbetslivstjänster
Kati Korhonen-Yrjänheikki

Placeringsfunktionen

Placeringsdirektör Ari Huotari

Fastigheter
Fastighetsdirektör Petri Suutarinen

Aktieplaceringar
Direktör Jussi Karhunen

Placeringsstrategin
Direktör Tommi Moilanen

Direkta ränteplaceringar, valuta och derivat
Direktör Fredrik Forssell

Externa ränteplaceringar
Direktör Maaria Eriksson

Alternativa placeringar
Direktör Markus Pauli

Funktionen för finansiering och ekonomi

Ekonomidirektör Tom Kåla

Enheten för pensionsbetalning
Pensionsdirektör
Anneli Kajas-Pätäri

Ekonomienheten
Ekonomichef
Olli Pasanen

Enheten för värdepappershantering
Värdepappershanteringschef
Johanna Haukkovaara

Investeringsrapportering och riskhantering
(Middle Office till 28.2.2019)
Chef
Maija Sarlomo

Finansieringsenheten
Finansdirektör
Allan Paldanius

PENSIONSPROFFS
FÖR DEN OFFENTLIGA
SEKTORN



www.keva.fi

00087 KEVA
Telefon 020 614 21