

Pensionsproffs för DEN OFFENTLIGA SEKTORN



VERKSAMHETSBERÄTTELSE
2021

INNEHÅLL

Verkställande direktörens översikt:	3	Dotter- och intressebolag	22
STYRELSENS VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2021	5	Pensionsansvarsfonden	22
Omvärlden	5	Kapitalvärde av förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund	22
Rekord på aktiemarknaden och inflationens återgång till marknaden	5		
Sysselsättningen och nativiteten förbättrades från året innan	6	Verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter	23
Fortsatt stark kommunal ekonomi	6	Verksamhetskostnader och avskrivningar	23
Författningsändringar	6	Lagstadgade avgifter	23
Kundrelationer	7	Förvaltning	24
Kundsamarbetet via nätet etablerades	8	Fullmäktige	24
Allt fler digitala tjänster	8	Ny styrelse	24
Kundernas behov styr serviceproduktionen	9	Delegationerna	25
Utvecklingspengar och forskning	9	Ledningsgruppen sammanträdde 41 gånger	26
Privatkundernas tjänster förnyades	10		
Avgiftsinkomst	12	Personal	27
		Den nya vardagen byggs upp genom samarbete	27
Pensioner och förmåner	14	Stöd för de Kevaanställdas arbetsförmåga	28
Ansökningar och beslut	14		
Pensionshandläggningen gick snabbare	15	IT	29
Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering	15		
Rättelseförfarandet vid pensionsbeslut	17	Intern kontroll	30
Pensionsavgång	17	Riskhantering	30
Utbetalda pensioner	17	Compliance	31
		Den interna revisionen utvärderar huruvida den interna kontrollen fungerar	32
Placeringsverksamhet	19	Framtidsvisioner	33
Ränteplaceringar	20		
Aktieplaceringar	20	BILAGA	34
Fastighetsplaceringar	20	Tabeller enligt pensionssystem	34
Kapital- och hedgefondplaceringar	21	Förvaltningsorgan 2021	39
Styrning av placeringsverksamheten	21		
Ansvarsfulla investeringar	21		

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ÖVERSIKT: EXCEPTIONELLT BRA PLACERINGSÅR

År 2021 var redan det andra coronaåret som huvudsakligen förflöt i distansarbete och präglades av begränsningar. Man hade emellertid redan dragit lärdom av året innan och anpassade sig till den fortsatta pandemin. Coronabegränsningarna var i kraft en stor del av året men trots dem fungerade samhället, och ekonomin utvecklades gynnsamt. Också Kevas kundtjänst och övriga verksamhet löpte bra trots distansarbetet. Såväl privatkunderna som arbetsgivarkunderna var mycket nöjda med Kevas tjänster.

Pensionsavgången bland de försäkrade hos Keva var under det gångna året mindre än väntat. De försäkrade hos Keva gick år 2021 lite senare i ålderspension än tidigare och antalet personer som gick i full invalidpension sjönk betydligt. Pensionsskyddscentralens statistik pekade på samma utveckling: den förväntade pensioneringsåldern har stigit med nästan ett halvt år.

På grund av den minskade pensionsfrekvensen ökade Kevas pensionsutgift långsammare än väntat. Samtidigt ökade kommunsektorns lönesumma och pensionsavgifter betydligt snabbare än året innan. Till följd av detta ökade Kevas finansnetto med närmare 200 miljoner euro jämfört med 2020. Det var ändå negativt eftersom pensionsutgiften var större än avgiftsinkomsten.

I fråga om placeringsintäkterna var 2021 ett exceptionellt bra år. Kevas placeringsintäkter uppgick till drygt 9 miljarder euro, vilket var mer än någonsin tidigare. Också avkastningen på placeringarna var exceptionell,



Keva fick en ny vd.

15,8. Grunden till det goda placeringsresultatet var den globala utvecklingen där aktiemarknadens starka uppgång backades upp av en kraftigt stimulerande penningpolitik. Resultaten tyder på att Kevas placeringsstrategi och allokeringar har lyckats synnerligen väl. Viktigare än resultatet för ett enskilt år är att den genomsnittliga realavkastningen för 10 år på Kevas placeringar är mycket stark, 6,6 procent.

De goda placeringsintäkterna under flera års tid har ökat Kevas pensionsmedel vars värde uppgick till nästan 67 miljarder euro vid utgången av 2021. Tack vare den starka finansieringsgrunden kan en del av placeringsintäkterna på ett hållbart sätt användas för finansiering av pensionerna. Utöver detta har Keva sedan 2015 också kunnat sänka de pensionsavgifter som tas ut av kommunerna. Denna utveckling fortsatte när Kevas fullmäktige på framställning av styrelsen hösten 2021 beslöt att sänka de pensionsavgifter som tas ut av kommunerna år 2022 med 0,4 procentenheter. Sänkningen gäller i sin helhet den pensionsutgiftsbaserade avgift som tas ut av kommunerna.

Det långvariga projektet om att sammanslå det offentliga och privata pensionssystemet strandade i september 2021. Den arbetsgrupp inom Social- och

År 2021 avkastade
Kevas placeringar
15,8 %

hälsovårdsministeriet som hade berett saken kunde inte nå enighet om den kompensation som skulle betalas till arbetspensionsaktörerna i den privata sektorn. Att projektet om sammanslagning gick i stöpet innebär att Keva fortsätter sin verksamhet såsom tidigare som en anstalt för den offentliga sektorn. Keva kommer inte heller längre att i sin verksamhet förbereda sig för en sammanslagning av systemen utan förnyar sin strategi utifrån den aktuella författningsgrunden.

På grundval av resultatet i kommunalvalet våren 2021 valdes ny fullmäktige och styrelse till Keva. Riksdagsledamot Petteri Orpo valdes till ny styrelseordförande. Förra hösten byttes också Kevas verkställande direktör när Timo Kietäväinen gick i pension. Under sin period som verkställande direktör gjorde Timo en betydande insats vid utvecklingen av Keva, vilket tar sig till uttryck som olika förbättrade nyckeltal. Det är en bra utgångspunkt för fortsättningen. Ett varmt tack till Timo!

Jaakko Kiander
Verkställande direktör



Verkställande direktör Jaakko Kiander

Styrelsens verksamhetsberättelse 2021



OMVÄRLDEN

År 2021 var ett år med ljusglimtar.

Coronapandemin lättade redan en aning efter begränsningarna i början av året. Ekonomin återhämtade sig och aktiemarknaden steg, men å andra sidan började omikronvarianten av coronaviruset igen stänga världen i slutet av året.

Kevas verksamhet har fortsatt utan avbrott trots coronan. Keva har följt upp och iakttagit noggrant de nationella pandemibestämmelserna och har kunnat undvika allvarliga massexponeringar och massiva frånvaron av nyckelpersoner med inverkan på verksamhetens kontinuitet.

Kommunalvalet hölls på grund av coronan exceptionellt i juni i stället för april. Efter valet förnyades Kevas förvaltning och de nya ledamöterna inledde sitt arbete på hösten.

Med tanke på Kevas medlemssamfund är den i juni godkända social- och hälsovårdsreformen den mest betydande förändringen i Kevas omvärld. I och med reformen överförs ansvaret för att ordna social- och hälsovården och räddningsväsendet från kommunerna till de nya välfärdsområdena. Reformen kommer att inverka ansenligt på kommunernas finansiering eftersom en stor del av kommunernas finansiering efter reformen kommer att överföras från kommunerna till välfärdsområdena, och det framöver är staten som står för kostnaderna.

I samband med vårdreformen beslutades det också att Kevas arbetsinkomstbaserade pensionsavgift samt invalidpensionsavgiften binds från ingången av 2023 till den genomsnittliga nivån för ArPL-avgiften och att kommunsektorns dyrare pensionsförmåner, såsom de tidigare yrkesbaserade lägre pensionsåldrarna och den högre pensionsintjänningen, i fortsättningen finansieras med en utjämningsavgift som endast betalas av kommuner och de nya välfärdsområden som ska inrättas.

Projektet för att sammanslå det kommunala och privata pensionssystemet avslutades när enighet om det sätt på vilket sammanslagningen skulle genomföras inte kunde nås. Keva bidrog med sin sakkunskap aktivt

till beredningen av sammanslagningen i Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupper.

Rekord på aktiemarknaden och inflationens återgång till marknaden

År 2021 steg aktiemarknaden rekordhögt och världsekonomin uppskattas ha ökat med 6 procent. Den globala komponentbristen, osäkerheten i leveranskedjorna och coronavirusets omikronvariant vållade dock problem.

I USA har en finans- och penningpolitisk stimulans av aldrig tidigare skådade mått pågått i anslutning till pandemin. Delvis på grund av stimulansen accelererade inflationen till 7 procent före december.

BNP i eurozonen uppskattas öka med 5,1 procent 2021. Den fortsatta återhämtningen i ekonomin grundar sig på den stabila inhemska efterfrågan. Exportefterfrågan uppskattas ha ökat i eurozonen med 8,9 procent 2021 även om leveransstörningarna försämrar resultatet.

Bruttonationalprodukten uppskattas ha ökat med 3,4 procent i Finland 2021. Tillväxten i den globala ekonomin och de omfattande stimulansåtgärderna bland annat i USA har ökat både exporten och importen. Ökningen av de finländska exportprodukterna i de viktiga handelsregionerna samt ökningen i privata investeringar i Finland och bostadsbyggandets utveckling har fungerat som drivkrafter för tillväxten.

Inflationen var i Finland i genomsnitt 2,2 procent 2021. År 2020 var inflationen i genomsnitt 0,3 procent. Inflationen var snabbare i eurozonen och accelererade till cirka 5 procent i december 2021.

Obalansen mellan utgifter och inkomster i den offentliga ekonomin minskade kraftigt 2021 jämfört med det stora underskottet till följd av pandemin året innan. Den offentliga ekonomin har backats upp i synnerhet av den snabba ökningen av skatter som den ekonomiska tillväxten och den bättre sysselsättningen lett till. Den offentliga skulden i förhållande till BNP var uppskattningsvis omkring 68 procent vid utgången av 2021. Den rejäla uppgången i bruttonationalprodukten och det

minskade underskottet minskade skuldkvoten jämfört med föregående år. Statens skuld uppgick till 128,7 miljarder euro i slutet av 2021.

Sysselsättningen och nativiteten förbättrades från året innan

I december 2021 var antalet sysselsatta 2 595 000, vilket var 128 000 fler än året innan. Sysselsättningsgraden var i december 73,3 procent medan den året innan var 70,0 procent.

Enligt Statistikcentralens arbetskraftsundersökning i november var antalet arbetslösa 187 000, vilket var 16 000 mindre än föregående år.

Enligt Statistikcentralens befolkningsprognos ökade folkmängden och nativiteten var större än året innan. Enligt Statistikcentralen var Finlands folkmängd totalt 5 549 599 i december 2021. Under året ökade folkmängden med 15 806 och tillväxten upprätthölls av inflyttningsöverskottet från utlandet. Antalet invandringar översteg antalet utvandringar med 22 305 personer. Antalet födda under året var 49 582, alltså 3 120 barn mer än år 2020. Antalet födda var dock 7 760 mindre än antalet döda. Antalet flyttningar mellan kommuner uppgick till 305 030 i januari–november.

Arbetspensionssystemets placeringar ökade rekordartat. Tillväxten grundade sig på en kraftig uppgång i aktiekurserna. I slutet av september uppgick arbetspensionsmedlen till totalt 245 miljarder euro. Tillväxten jämfört med samma tidpunkt året innan var 35 miljarder euro. Den privata sektorns placeringstillgångar utgjorde 153 miljarder euro och den offentliga sektorns 92 miljarder euro. Enligt Statistikcentralens kalkyl av april 2021 uppgick pensionsåtagandena i Finland till omkring 801 miljarder.

Fortsatt stark kommunal ekonomi

Det gångna året var bra för kommunernas och samkommunernas ekonomi. Kommunerna fick coronabidrag för kostnader till följd av coronapandemin på omkring 2,4 miljarder euro av staten. Uppsvinget i ekonomin och den tillfälliga höjningen av kommunernas samfundsskatt ökade kommunernas samfundsskatteintäkter med nästan 45 procent, och slutligen ökade kommunernas totala skatteinkomster med hela 7 procent.

Kommunernas och samkommunernas utgifter ökade också med omkring 8 procent på grund av coronan år 2021. Den lönesumma som kommunerna betalade ökade under det gångna året med 5,5 procent och samkommunernas med 4,6 procent. Trots det uppvisade den kommunala ekonomin ett överskott 2021 och kommunernas uppskattade totala slutsumma för boksluten var 1,5 miljarder på plus.

Författningsändringar

Lagen om Keva ändrades sommaren 2021 i samband med vårdreformen så att välfärdsområdena, välfärdssammanslutningarna och Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT med stöd av lag blev medlemssamfund i Keva. Samtidigt föreskrevs det att aktiebolag ägda av välfärdsområdena och de föreningar eller andelslag de bildat har möjlighet att under vissa förutsättningar ansluta sig som medlemssamfund till Keva.

I samband med vårdreformen föreskrevs också om ändringar i de pensionsavgifter som Kevas medlemssamfund betalar. Ändringarna träder i kraft från ingången av 2023. Framöver kommer medlemssamfundens avgifter att bildas av en pensionsavgift som grundar sig på arbetsinkomster, en invalidpensionsavgift samt en ny utjämningsavgift som betalas av kommunerna och välfärdsområdena. Enligt lag ska medlemssamfundens arbetsinkomstbaserade pensionsavgift och invalidpensionsavgiften tillsammans i genomsnitt vara på samma nivå som arbetspensionsförsäkringsavgiften enligt lagen om pension för arbetstagare.

Utjämningsavgiften ersätter framöver den pensionsutgiftsbaserade avgiften. Kommunerna och välfärdsområdena betalar utjämningsavgift vars fördelningsgrunder föreskrivs i lag.

I samband med familjepensionsreformen ändrades pensionslagen för den offentliga sektorn. Reformen träder i kraft från ingången av 2022. I och med familjepensionsreformen blev efterlevandepensionen tidsbestämd för efterlevande makar födda 1975 eller senare. Därtill fick också sambor under vissa förutsättningar rätt till familjepension. Också slutåldern för barnpension höjdes till 20 år och nivån av barnpension höjdes i de situationer där ingen efterlevande make står som mottagare av familjepension.



KUNDRELATIONER

Vid utgången av 2021 hade Keva totalt 1 968 arbetsgivarkunder. Av dessa var 1 110 organisationer i kommunsektorn, varav 21 nya välfärdsområden, 584 statliga arbetsgivare samt 271 församlingar och kyrkliga samfundigheter. Därtill är FPA och Finlands Bank arbetsgivarkunder hos Keva.

Arbetsgivarkunder 31.12.2021	Antal st.
Arbetsgivare i den kommunala sektorn	1 109
Kommuner och städer	309
Samkommuner	133
Välfärdsområden	21
Aktiebolag	621
Föreningar och stiftelser	20
Övriga kommunorganisationer	5
Arbetsgivare inom staten *	584
Kyrkans organisationer	271
Arbetsgivare inom FPA	1
Finlands Banks organisationer	2
Totalt	1 967

* 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.

På Keva ansvarar arbetsgivartjänstens multi-professionella team för kundrelationerna. Teamens verksamhet har etablerats och finslipats under 2021 utifrån kundernas behov. Varje arbetsgivarkund har ett namngivet multiprofessionellt team som ansvarar för kontakterna och de tjänster som erbjuds kunden. Också verksamhetssätten vid utvecklingen av tjänster har inarbetats och effektiviserats. Det multiprofessionella teamets centrala uppgift är att stödja Kevas arbetsgivarkunder vid arbetsmiljöledning och hantering av risken för arbetsoförmåga som är Kevas lagstadgade uppgift.

Under året har fokus också legat på att stärka arbetstagarupplevelsen. Genom utveckling av gemenskapsstyrning i olika sammansättningar samt utveckling av verksamhetssätten för kontinuerligt lärande och kompetensdelning har man skapat förutsättningar för ett teamarbete som i allt högre grad bygger på kundförståelse och utveckling av tjänster. Därtill har mätningen

och uppföljningen av arbetstagarupplevelsen stärkts.

Under verksamhetsåret bereddes principerna för Kevas serviceverksamhet för att minska riskerna för arbetsoförmåga som godkändes av Kevas styrelse. Rapporter om serviceverksamheten avläggs årligen för styrelsen och Finansministeriet.

Beredningen för att inleda verksamheten i välfärdsområdena har under det gångna året betonats i kundernas omvärld. Keva stöder välfärdsområdena i fråga om pensionsskydd och strategisk hantering av risken för arbetsförmågan i samband med den utmanande förändringsprocessen. Framgången av förändringen har säkerställts genom träffar med beredningsledningen för välfärdsområdena och mångsidiga tjänster, såsom arbetspensionsrelaterat stöd för strukturomvandlingen, granskning av statistiken över de kommande välfärdsområdenas personal samt ett utvecklingsnätverk för HR-beredare. Därtill har Kevas sakkunniga deltagit i den riksomfattande beredningen, och samarbetet mellan kommunpartnerna har också varit gott.

Keva samlade i en dynamisk nätrapport information om den personal som övergår från kommuner till välfärdsområdena och den personal som fortsätter i kommunerna för att användas av aktörer i kommunsektorn och de parter som bereder inrättandet av välfärdsområdena. Rapporten omfattar centrala data om personal- och ekonomiplaneringen och arbetsmiljöledningen i Kevas register och den ger en överblick över områdenas nuläge och framtid.

Beredningen av projektet Arbetsförmåga fortsatte. Målet med det projekt som föreslagits för Finansministeriet är att göra det möjligt för arbetsgivarna i den offentliga sektorn att klara sig av ökningen av riskerna för arbetsoförmåga till följd av pandemin, utnyttja lärdomarna från pandemin proaktivt vid stärkandet av arbetsförmågan samt att stärka agil omställningsförmåga. I samband med projektet utvecklas nya tjänster, verksamhetsmodeller, samarbetsformer och nätverk som stärker förmågan att leda arbetsförmågan på ett sätt som ger resultat. I december beslutade riksdagen i samband med budgeten för 2022 att inkludera ett anslag för projektet i budgeten.

Enligt en enkät till arbetsgivarkunder hösten 2021 upplever allt fler kunder att Keva har lyckats bra i sin verksamhet. Redan drygt 80 % av svarspersonerna gav Keva helhetsbetyget bra eller utmärkt. Det NPS-tal (Net Promoter Score) som mäter viljan att rekommendera steg med 8 enheter från året innan. Utvecklingstrenden har varit positiv under de senaste åren. Enligt enkäten anser kunderna att Kevas tjänster är nyttiga, att det går enkelt att sköta ärenden och att pensionsförsäkringen löper smidigt. Nöjdheten i fråga om kommunikation och kontakter har blivit avsevärt bättre och kunderna önskar sig en dialog även i fortsättningen. Också den respons som samlats in av kunderna i olika servicekanaler var utmärkt: i genomsnitt i 89 procent av fallen berättar kunderna att de varit nöjda med betjäningen och det totala NPS-betyget för olika betjäningssituationer steg avsevärt (+8) från året innan.

Kundsamarbetet via nätet etablerades

På grund av coronaläget sköttes fortfarande över 80 procent av kundsamarbetet via nätet. I kundarbetet under det gångna året betonades de stora utmaningarna i kundernas omvärld, såsom beredningen av välfärdsområdena, tillgång till och behållande av arbetskraft, utformning av hybridarbetet i den nya vardagen samt, i anslutning till dessa, aspekterna på risken för arbetsförmågan och pensionsförsäkring i svåra förändringssituationer. Kundorienterat samarbete bedrevs i flera kanaler med hjälp av aktiva kontakter, kommunikation, tjänster som stöder minskningen av risken för arbetsförmågan samt rådgivning och handledning i anslutning till pensionsförsäkring.

Systemet för hantering av kundrelationerna utvecklades vidare, verksamhetsprocesserna i anslutning till kundsamarbetet reviderades och en personalträning om den reviderade processen för kundsamarbetet inleddes. Onlinemötena med kunderna möjliggjorde en ytterligare ökning i antalet möten. Antalet möten var 14 procent större än 2020.

Allt fler digitala tjänster

Via webbtjänsten för arbetsgivare kan kunderna sköta ärenden kring pensionsförsäkring, inhämta statistik och

ta i bruk verktyg bland annat för hanteringen av risker för arbetsförmågan. Webbtjänstens betydelse som servicekanal ökar och den används redan av majoriteten av arbetsgivarna. Utveckling av e-tjänsterna är ett av våra fokusområden.

Under året utvecklades tjänsterna betydligt för att underlätta kundernas skötsel av ärenden (uppdatering av kontaktuppgifter och avsnittet Meddelanden) och kunderna får de förnyade funktionerna i bruk från och med år 2022.

Nättjänsten Nyckeluppgifter som samlar information om kostnaderna för arbetsoförmåga i den offentliga sektorn kunde tas i bruk av alla arbetsgivare i den offentliga sektorn. Före slutet av året hade närmare 40 procent av Kevas kunder tagit i bruk tjänsten, en ökning med 24 procent jämfört med året innan.

Enkättjänsten som ingår i tjänsten Nyckeluppgifter kompletterades utöver den tidigare enkäten om personalens välbefinnande och enkäten om aktivt stöd med flera andra enkäter som kunderna kan utnyttja vid personalledningen bland annat vid hantering av riskerna för arbetsoförmåga: kartläggning av chefernas välbefinnande, enkät om arbetshälsaledning för förtroendevalda samt en kartläggning av arbetshälsaledning av synpunkter hos olika grupper i organisationen. Därtill bereddes en enkät som ska publiceras 2022 och som kartlägger det stöd som personalen behöver i samband med vårdreformen. Enkättjänsten utnyttjades av allt fler arbetsgivare under året.

Den digitala tjänsten för arbetsmiljöledning Inlärningsmiljö utvidgades 2021. I och med tjänsten möjliggörs kompetensutveckling för kunderna oavsett ort och tidpunkt, och den stöder användningen av andra digitala arbetslivstjänster. Sex nya inlärningshelheter publicerades 2021, och de sex tidigare inlärningshelheterna uppdaterades med nytt innehåll. Tjänsten har fått ett mycket positivt mottagande av kunderna. År 2021 var antalet beställda användarrätter till tjänsten över dubbelt jämfört med målet.

Kevas digitala inläringstjänster organiseras på nytt. Målet är att också stärka privatkundernas proaktiva tjänst för arbetsmiljöledning via nätet.

Användningen av spelet Vägar till arbetsförmåga

utökades. Det digitala inlärningspelet åskådliggör processerna för stöd av arbetsförmågan och samarbetet mellan aktörerna samt konkretiserar vilka möjligheter som finns att påverka kostnaderna för arbetsförmåga.

Kundernas behov styr serviceproduktionen

Nätverkstjänsterna utökades och utvecklades ytterligare i enlighet med strategin. I de av Keva ledda riksomfattande nätverken, de regionala nätverken och i det nya nätverket för HR-beredare som stöder beredningen av välfärdsområdena bedrev kunderna i allt större utsträckning samutveckling och ömsesidigt lärande för att stärka arbetsförmågan i samarbete med Kevas experter. Antalet kundorganisationer som deltog i nätverken ökade med 77 procent under 2021 och kundupplevelsen om tjänsten förstärktes jämfört med föregående år. Också de kundorganisationer som beviljades arbetslivsutvecklingspengar nätverkade aktivt i Kevas regi.

Under 2021 färdigställdes reformen av processen för 360-analysen för arbetsmiljöledning och den började genomföras enligt det förnyade konceptet i början av hösten.

Organisationsspecifik konsultering om arbetsmiljöledning genomfördes i ökande mån utifrån kundernas situation och behov med varierande intensitet som en del av organisationsspecifika kundplaner. Ett konsultativt grepp och experternas arbetsuppgifter utvecklades under året med fokus på hybridarbete som kombinerar skötseln av kundrelationen och serviceproduktionen för arbetsmiljöledning.

Kevas utbud av evenemang för arbetsgivarkunder och intressenter bestod främst av webinarier i syfte att minska risken för arbetsförmågan och främja smidig arbetspensionsförsäkring och partnerskap med Keva. Webinarierna hade bland annat personal- och ekonomiledningen, cheferna och HR-aktörerna, kontaktpersonerna i pensionsärenden, företagshälsovårdsenheterna och fackförbundsaktörer som målgrupp. Utbudet av evenemang avsedda för arbetsgivarkunder minskades, antalet gånger då organisationerna deltog ökade med 20 procent och i fråga om enskilda deltagare med

7 procent. Kundupplevelsen i fråga om webinarier blev bättre jämfört med föregående år.

Temat för Keva-dagen var "Välfärd genom arbete". Totalt 1 010 personer deltog i evenemanget online, och det är drygt 30 procent mer än föregående år.

I fråga om partnerskapssamarbetet fortsatte Keva EKJ-coachningen för chefer och middle management i kommunsektorn tillsammans med Finlands Kommunförbund, KT Kommunarbetsgivarna och FCG. Mot slutet av det gångna året anslöt sig Keva till nätverket Arbete 2.0 Lab, som är en ny arbetsmiljö för statsförvaltningen som fungerar som en fysisk och psykisk plattform för multiprofessionell gemensam utveckling.

Utvecklingspengar och forskning

Arbetslivsutvecklingspengar beviljas efter konkurrens och finansieringen möjliggör innovativ och genomslagskraftig utvecklingsverksamhet för att minska riskerna för arbetsförmågan i kommunsektorn och inom den evangelisk-lutherska kyrkan. Under verksamhetsåret inkom 51 ansökningar om utvecklingspengar. Utifrån framställan av det råd som bedömde ansökningarna om utvecklingspengar beviljades 21 arbetsgivarkunder finansiering på totalt 500 000 euro. Syftet med de projekt som beviljades arbetslivsutvecklingspengar 2021 var att utveckla metoder genom vilka frånvaro på grund av psykisk ohälsa och ökningen i den psykiska belastningen kan dämpas och som förbereder för ändringar i hybridarbete, omvälvningar i arbetet och ändringar i organisationerna, stärker växelverkan och gemenskapen samt utvecklar personalens förankring i arbetet och behållande av personalen.

Forskningsrön om arbetshälsan i den offentliga sektorn samt om kostnaderna för arbetsförmåga och organisationernas arbetshälsoenkäter publicerades i webbverktyget Kevatutkii.

Keva publicerade en undersökning om arbetshälsan i den offentliga sektorn som genomfördes i samarbete med företrädare för arbetsmarknadsparterna i den offentliga sektorn. Undersökningen tog fram data om coronatidens inverkan på arbetet, arbetsförhållandena och arbetshälsan. Därtill kartlade Keva utvecklingen av sjukskrivningarna i olika yrkes- och åldersgrupper

i kommunsektorn i tjänsten Nyckeluppgifter under 2019–2020. Resultaten rapporterades i samarbete med Arbetshälsoinstitutet och FPA.

Keva intensifierade forskningssamarbetet i synnerhet med Arbetshälsoinstitutet och Tammerfors universitet. År 2021 pågick fyra undersökningar där Keva deltar i styrningsgruppen. Keva finansierade också den internationella SHARE-undersökningen om åldrande och fungerar i dess styrningsgrupp.

Keva genomförde därtill tre beställda undersökningar varav två gällde de kommunala beslutsfattarnas uppfattningar om tillgång till arbetskraft, behandling av arbetshälsofrågor i kommunernas strategier och beslutsfattandet, medan en undersökning gällde pensionärens arbete och medborgarnas kännedom om pensioner. Utöver dessa publicerades i början av 2021 en beställd utredning av behovet av arbetskraft i landskapen och på riksomfattande plan som grundade sig på Kevas pensioneringsprognos och som kombinerade regionala data om utbildningsplatser och arbetskraftsstatistik med Kevas pensionsstatistik.

Under 2021 genomfördes också varumärkeskampanjen "Pidetään huolta" som fokuserade på frågor kring arbetsförmågan samt en påverkanskampanj i anslutning till kommunalvalet. Det främsta målet med varumärkeskampanjen var att framhäva fenomenet kring arbetsförmåga och dess betydelse på olika nivåer i samhället och att beskriva Kevas uppgift vid att hantera arbetsförmåga. Påverkanskampanjen gick ut på att göra de kommunala beslutsfattarna uppmärksamma på den strategiska och ekonomiska betydelsen av arbetshälsan då kommunerna fattar beslut om framtiden. Vi nådde totalt omkring 1,9 miljoner finländare i olika kanaler och nyckeltalen för kampanjen pekar på att den lyckades väl med sina mål.

Privatkundernas tjänster förnyades

Keva har hand om arbetspensionstjänsterna för ca 1,3 miljoner anställda och pensionstagare i den offentliga sektorn. Av dessa är cirka 705 000 försäkrade och 605 000 pensionstagare.

Under 2021 förnyades privatkundernas tjänster i olika kanaler för att allt bättre svara mot kundernas

behov. Utvecklingen grundade sig på allt bättre kundförståelse som också möjliggjorde en ökning av proaktiv servicehandledning. Hörnstenen i utvecklingen av tjänsterna och serviceprocesserna var stark ledning genom information och målet var att erbjuda kunderna enkla och ändamålsenliga tjänster.

I oktober 2021 förnyades användargränssnittet och layouten i tjänsten Min pension i enlighet med Kevas varumärke och tillgängligheten hos dem säkerställdes. Kunderna fick tillgång till helt nya funktioner: pensions-tagarna fick till exempel nya sidor över betalningar medan pensionssökandena fick bättre information om i vilket skede handläggningen av ansökan är.

Pensionsrådgivningens telefontjänst inledde ett försök med kortare servicetid. Styrningen av samtalen direkt till experterna effektiviserades dessutom genom automation och nummervälsstyrning. Reformerna togs väl emot av kunderna.

Telefontjänsten för klienter som sökte yrkesinriktad rehabilitering eller invalidpension förnyades. Samtalen av klienter vars ansökan fortfarande behandlades besvarades centralt i telefontjänsten för frågor om arbetsförmågan. Reformerna av telefontjänsten hade som mål att ge en bättre överblick över invalidpensionsklienternas situation i sin helhet samt att styra samtalen om handläggningen av ansökningar direkt till de specialister som hade hand om dem.

På grund av pandemin hade Kevas pensionsrådgivning på Unionsgatan stängt hela året 2021 och i slutet av året fattades beslut att stänga den helt. Efterfrågan på personlig rådgivning var ytterst liten. Kunderna betjänades i andra servicekanaler.

År 2021 uppgick antalet samtal till privatkundernas rådgivningsnummer till totalt 128 920. Omkring 85 procent av samtalen gällde allmän pensionsrådgivning. Antalet samtal minskade något från 2020.

Kunderna skötte fortfarande sina ärenden gärna på nätet även om tillväxten planade ut.

Under 2021 besöktes Kevas webbplats lite över 2,3 miljoner gånger. Antalet användare ökade fortfarande en aning. Den populäraste sidan på hela webbplatsen keva.fi var innehållssidan i tjänsten Min pension som besöktes av nästan hälften av alla som besökte

webbplatsen.

Antalet inloggade till tjänsten Min pension fortsatte att öka: antalet inloggade var redan omkring 1,14 miljoner. Ökningen var 6,1 procent jämfört med 2020. E-tjänsternas popularitet bidrog till den ökade självbetjäningsgraden. Via e-tjänsten besvarades omkring 28 000 förhandsförfrågningar.

På webbplatsen besvarades kundernas frågor av chattbotten Ilona. Antalet chattsamtal med Ilona uppgick till nästan 48 000, och kunderna fick svar i cirka 89 procent av fallen. I tjänsten Min pension var nivån nästan 88 procent.

Keva samlade in respons från kunderna i stor utsträckning i olika servicekanaler. Antalet responser från privatkunder var drygt 25 000 år 2021. Responsen behandlades kontinuerligt och tjänsterna ändrades utifrån den.

Som ett mått på lyckad service använde vi kundernas upplevelse om huruvida det var enkelt att sköta ärendena. År 2021 upplevde i genomsnitt 89 procent av de kunder som gett respons att det var enkelt att sköta ärenden med oss. Betyget var synnerligen högt, över 93 procent, i telefonrådgivningen som i synnerhet fick beröm för sin sakkunskap och vänlighet.



AVGIFTSINKOMST

I slutet av 2021 var antalet försäkrade enligt pensions-systemet för Kevas medlemssamfund cirka 560 000, dvs. omkring 3,5 procent fler arbetstagare än året innan. Medlemssamfundens lönesumma uppgick till 19 462 miljoner euro 2021, vilket var 975 miljoner euro (5,3 %) mer än 2020. Lönesumman ökade också redan 2020 (2 %) vilket innebär att coronapandemin inte vände medlemssamfundens lönesummautveckling neråt. Detta är förståeligt eftersom pandemin har lett till betydande arbetsbelastning och behov av personalresurser till exempel i den offentliga hälsovårdssektorn.

Den avgiftsinkomst som Kevas medlemssamfund betalade uppgick 2021 till totalt 5 489 miljoner euro (5 252 miljoner euro 2020), vilket var 28,18 procent av lönesumman (28,39 % 2020). Avgiftsinkomsten ökade med 237 miljoner euro (4,5 %) jämfört med föregående år. Avgiftsinkomsten består av två komponenter: arbetsgivarens och arbetstagarens lönebaserade avgift samt en pensionsutgiftsbaserad avgift som tas ut av arbetsgivarna.

Keva samlade in 4 748 miljoner euro i lönebaserad avgift, och ökningen från året innan var 237 miljoner euro och 5,3 procent. Arbetstagarnas andel av avgiften var omkring 1 475 miljoner euro och arbetsgivarnas omkring 3 273 miljoner euro.

Den lönebaserade avgiften var i genomsnitt

24,40 procent av lönerna 2021, samma som året innan. Också fördelningen i arbetsgivarens och arbetstagarens andelar var samma som året innan. Av avgiften betalade arbetsgivaren 16,82 procentenheter och arbetstagarna i snitt 7,58 procentenheter. Arbetstagarens avgift varierade så att av arbetstagare som var yngre än 53 år och äldre än 62 år togs ut en avgift på 7,15 procent och av arbetstagare på 53–62 år 8,65 procent.

Enligt beslut av Kevas fullmäktige togs 735 miljoner euro ut i pensionsutgiftsbaserad avgift av medlemssamfundet, vilket i relation till lönesumman utgjorde 3,78 procent (3,99 % år 2020). Avgiften minskade med 2 miljoner euro (-0,3 %) 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. I slutet av 2021 hade 752 medlemssamfund ordnat det ekonomiska stödet via Keva. I betalningsandelar för ekonomiskt stöd tas ca 4,2 miljoner euro ut år 2021, dvs. en miljon euro mindre än året innan.

Försäkringsavgiftsinkomsten från Sysselsättningsfonden var ca 210 miljoner euro, vilket var 8 miljoner euro mer än 2020.

Därtill ansvarar Keva med stöd av lag för beräkningen och insamlandet av statens och den evangelisk-

Lönesumma i pensionssystemet för Kevas medlemssamfund 2019–2021

Organisationsform	Lönesumma			Ändring i lönesumman	
	2019 euro	2020 euro	2021 euro	2020 %	2021 %
Kommuner och städer	10 056 894 580	10 209 346 613	10 766 145 646	1,5	5,5
Samkommuner	6 143 923 639	6 284 313 492	6 575 938 590	2,3	4,6
Aktiebolag	1 859 763 329	1 926 805 503	2 050 586 100	3,6	6,4
Föreningar	21 158 118	21 120 347	20 819 961	-0,2	-1,4
Stiftelser	11 773 223	11 797 013	12 922 549	0,2	9,5
Övriga kommunorganisationer	32 767 714	33 759 082	35 434 861	3,0	5,0
Alla totalt	18 126 280 603	18 487 142 049	19 461 847 707	2,0	5,3

Läget efter faktureringskörningarna i januari 2022 (7.1.2022).
Omfattar inte justeringar som hänför sig till 2019 och 2020.

Avgiftsprocent för Kevas medlemssamfund 2012–2021

År	Lönebaserad avgift		Pensions- utgiftsbaserad avgift %	Förtidspensions- utgiftsbaserad avgift %	Totalt %
	Arbetsgivarens avgift %	Löntagarens avgift %			
2021	16,82	7,58 ¹	3,78		28,18
2020	16,83	7,57 ²	3,99		28,39
2019*)	17,25	7,15 ³	3,89		28,29
2018	16,75	6,78 ⁴	3,75	0,98	28,26
2017	17,05	6,59 ⁵	3,94	0,88	28,46
2016	17,10	6,19 ⁶	5,21	0,90	29,40
2015	17,20	6,19 ⁷	5,62	0,80	29,81
2014	16,85	6,03 ⁸	6,03	0,91	29,82
2013	16,45	5,58 ⁹	6,64	0,91	29,58
2012	16,35	5,57 ¹⁰	6,21	0,99	29,12

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

¹ för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 7,15 % och 53–62-åringar 8,65 %

² för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 7,15 % och 53–62-åringar 8,65 %

³ för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 6,75 % och 53–62-åringar 8,25 %

⁴ för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 6,35 % och 53–62-åringar 7,85 %

⁵ för dem som är under 53 år och 63 år fyllda 6,15 % och 53–62-åringar 7,65 %

⁶ för dem som är under 53 år 5,70 % och för 53 år fyllda 7,20 %

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

⁸ för dem som är under 53 år 5,55 % och för 53 år fyllda 7,05 %

⁹ för dem som är under 53 år 5,15 % och för 53 år fyllda 6,50 %

¹⁰ för dem som är under 53 år 5,15 % och för 53 år fyllda 6,50 %

lutherska kyrkans pensionsavgifter. Keva samlar in pensionsavgifterna direkt på statens pensionsfonds och kyrkans pensionsfonds bankkonton men Keva ansvarar för alla praktiska åtgärder kring uppgiften. År 2021 samlade Keva drygt 1 550 miljoner euro i pensions-

avgifter för staten och omkring 144 miljoner euro för kyrkan. Statens och den evangelisk-lutherska kyrkans pensionsavgifter redovisas inte i Kevas bokföring eller bokslut.



PENSIONER OCH FÖRMÅNER

Handläggningen av pensionsansökningarna kunde effektiviseras ytterligare 2021. Handläggningstiderna blev betydligt kortare i synnerhet i invalidpensioner och vi nådde våra målsatta handläggningstider i alla pensionsslag. Också servicenivån som mäter kontinuiteten i utkomsten blev bättre och översteg målet med klar marginal. De försäkrades kundnöjdhet var fortfarande på en utmärkt nivå.

Andelen elektroniska ansökningar ökade kännbart i fråga om invalidpensioner och rehabilitering. Elektronisk ansökan om ålderspension och partiell förtida ålderspension var på en hög nivå redan sedan tidigare men ökade ytterligare. Omkring 57 procent av pensionsansökningarna gjordes elektroniskt i Kevas tjänst Min pension år 2021. Därtill inkom cirka 7 procent av pensionsansökningarna elektroniskt bland annat via FPA.

Antalet ansökningar om full invalidpension, partiell förtida ålderspension och familjepension minskade något. Också andelen personer som sökt yrkesinriktad rehabilitering sjönk en aning.

Keva har också hand om verkställigheten av pensionsskyddet för Finlands Bank sedan ingången av 2021. Finlands Banks pensioner omfattas inte av den så kallade principen om sista anstalten, och därför medde-

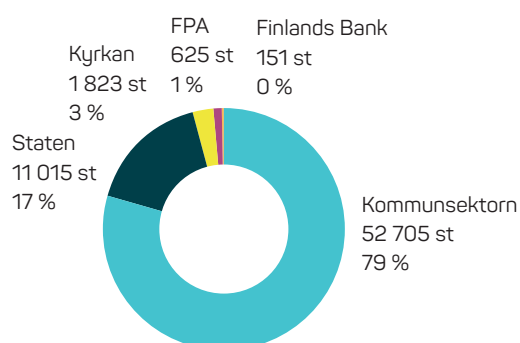
lades beslut om Finlands Banks pensioner separat från andra sektors pensioner.

Ansökningar och beslut

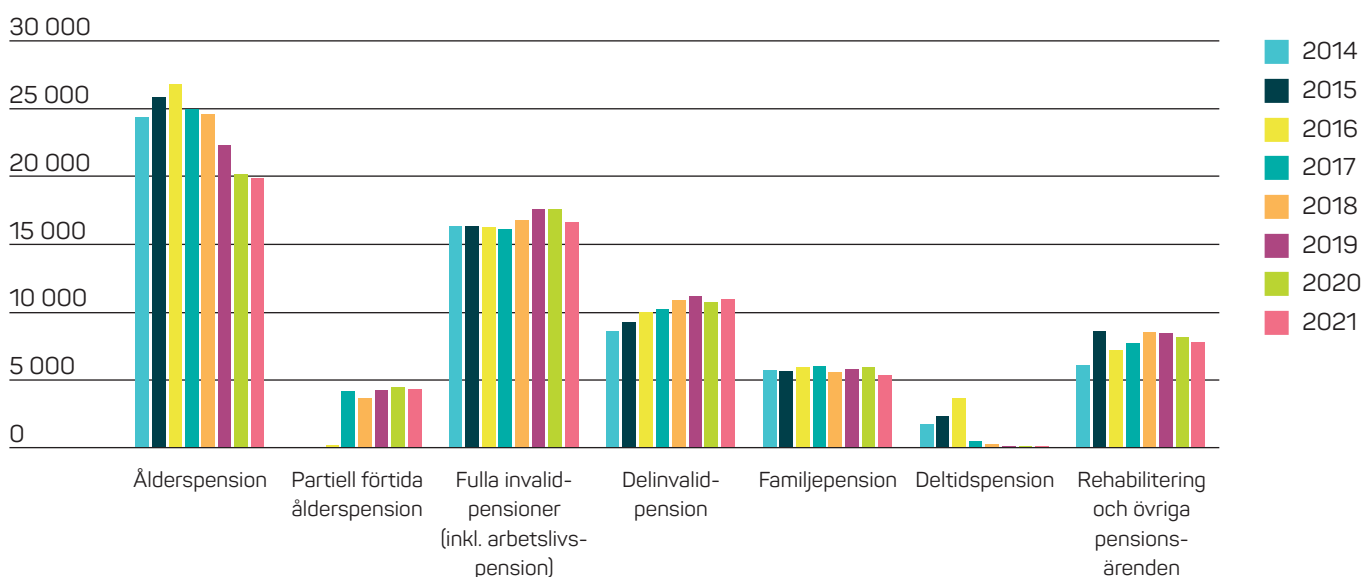
År 2021 fattade Keva totalt 66 319 beslut, varav 58 489 gällde egentliga pensionsärenden, 7 540 var beslut om rehabilitering och resten, 290, var beslut om förmåner, såsom ekonomiskt stöd. Antalet ansökningar som inkom till Keva var 64 818, varav 57 044 gällde egentliga pensionsärenden. Antalet ansökningar sjönk med 3,1 procent.

Därtill fattade Keva 2 378 automatiska beslut om den pension som intjänats vid sidan av ålderspension.

Kevas beslut per pensionssystem



Antal ansökningar som inkommit till Keva enligt pensionsslag



I dessa fall hade denna pension redan sökts i samband med ålderspensioneringen.

I siffrorna ingår alla ansökningar och beslut om pension (inkl. övriga förmåner) som gällde kommunsektorn, staten, kyrkan och FPA:s personal och från och med 2021 också Finlands Bank.

De överlägset flesta besluten gällde kommunsektorns pensioner: 52 705 stycken, dvs. 79,5 procent av alla Kevas beslut. Keva fattade 11 015 beslut om statens pensioner, 1 823 beslut om kyrkans pensioner, 625 beslut om FPA:s personalpensioner och 151 beslut om Finlands Banks pensioner. Detaljerade tabeller per pensionssystem finns i bilagan till verksamhetsberättelsen.

Pensionshandläggningen gick snabbare

Handläggningstiden blev antingen kortade eller var oförändrad jämfört med året innan i fråga om alla pensionslag. Av besluten meddelades 94,3 (93,5) procent i tid enligt servicenivåmålen.

Keva behandlade ansökningarna om ålderspension och invalidpension i snitt på 8 respektive 30 dagar. Ansökningarna om partiell förtida ålderspension behandlades snabbast, beslutet meddelades i genomsnitt inom 2 dagar. Handläggningstiden för familjepensioner var 8 dagar i genomsnitt. Den genomsnittliga handläggningstiden för ansökan om rehabilitering var 14 dagar. Ansökningarna om alla pensionslag behandlades 1–7 dagar snabbare än i privata anstalter i genomsnitt.

Antalet beslut var 0,8 procent, dvs. 537 stycken mindre än 2020. Skillnaderna mellan olika pensions-

slag var små. Antalet beslut om ålderspension 20 327 och på samma nivå som året innan (en uppgång på 0,2 %), men antalet ansökningar om ålderspension var 1,4 procent mindre än året innan. I det totala antalet invalidpensionsbeslut skedde inga stora förändringar (en uppgång på 0,6 %), men det fanns skillnader mellan invalidpensionslagen: ansökningarna om fulla invalidpensioner som behandlades var 2,2 procent mindre, medan antalet delinvalidpensioner var 5,2 procent högre än 2020. Antalet beslut om rehabilitering var 0,9 procent högre. De övriga beslutslagen sjönk.

Antalet familjepensioner som behandlades var 5 265, vilket var 10,4 procent mindre än året innan. Antalet beslut om partiell förtida ålderspension sjönk med 3,0 procent. Antalet beslut om partiell förtida ålderspension var 4 276, och 69,2 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 2021 meddelade Keva trots det ännu 11 beslut om deltidspension som gällde avbrott och indragningar av deltidspensioner. Antalet beslut om övriga förmåner sjönk med 13,7 procent.

Invalidpensioner och yrkesinriktad rehabilitering

Keva fattade totalt 28 610 beslut om invalidpension (en uppgång på 0,6 procent). Antalet ansökningar om invalidpension sjönk däremot med 2,7 procent och uppgick till 27 575. Nedgången gällde fulla

Total handläggningstid för pensionsansökningar, dagar

Pensionslag	2021	2020	Ändring, dagar	Privata anstalter 2021
Ålderspension	8	12	-4	9
Partiell förtida ålderspension	2	2	0	3
Invalidpension	30	38	-8	32
Familjepension	8	8	0	15
Rehabilitering	14	17	-3	17

Källa: Pensionsskyddscentralen

invalidpensioner (-7,8 procent) och rehabiliteringsstöd (-4,7 procent), antalet ansökningar var 968 mindre än året innan. Antalet delinvalidpensionsansökningar var 3,1 procent mindre än året innan medan antalet partiella rehabiliteringsstöd ökade med 6,6, procent. Antalet ansökningar om arbetslivspension (39 ansökningar) ändrades inte nämnvärt.

Sett till typ av ansökan gällde nedgången i ansökningarna om invalidpension ansökningar om förlängning (-4,8 procent), ändring av nivå (full/partiell, -4,1 procent) och nya ansökningar (-3,9 procent). I fråga om nya ansökningar sjönk särskilt antalet ansökningar om full invalidpension och fullt rehabiliteringsstöd. Också nya delinvalidpensioner söktes mindre men antalet ansökningar om partiellt rehabiliteringsstöd ökade. Beslut om utbetalning av delinvalidpension och partiellt rehabiliteringsstöd söktes 8,6 procent mer än året innan, i synnerhet partiella rehabiliteringsstöd ökade.

Antalet rehabiliteringsbeslut (7 540) ökade med 0,9 procent, men antalet rehabiliteringsansökningar (7 454) minskade med 3,2 procent. Av de positiva besluten om rätt till yrkesinriktad rehabilitering meddelades 42,5 procent i samband med behandlingen av invalidpensionsärendet medan 57,5 procent meddelades efter kundens ansökan.

Av rehabiliteringsåtgärderna gällde år 2021 65,7 procent arbetsprövning på arbetsplatsen, alltså arbetsprövning eller arbetsträning, medan 17,7 procent gällde utbildning och 15,9 procent utredningar av rehabiliteringsserviceproducenter. Av arbetsprövningarna genomfördes 39,5 procent i det egna arbetet medan 60,5 procent hade ändrade arbetsuppgifter som mål. Bland de rehabiliteringsåtgärder som slutförts lyckades 72,7 procent så bra att klienterna efter avslutad rehabilitering stod till arbetsmarknadens förfogande. För att utveckla processen med serviceproducenterna infördes en responsenkät vars resultat i fortsättningen kommer att utnyttjas vid utvecklingen av verksamheten. I september 2021 startades ett tvåårigt pilotförsök för arbetsprövning som stöd för kontakten till arbetslivet. Syftet med försöket är att samla erfarenheter av arbete i liten skala för personer som får rehabiliteringsstöd på grund av depression i det skede då åtgärderna för

Totalt antal beslut enligt pensionslag

Slag	2021	2020	Ändring %
Ålderspension	20 327	20 293	0,2
Partiell förtida ålderspension	4 276	4 407	-3,0
Full invalidpension	17 212	17 596	-2,2
<i>varav nya beslut</i>	5 709	6 163	-7,4
Delinvalidpension	11 360	10 799	5,2
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	4 441	4 246	4,6
Arbetslivspension	38	36	5,6
Familjepension	5 265	5 877	-10,4
Deltidspension	11	38	-71,1
Övriga pensionsärenden	290	336	-13,7
Rehabiliteringsbeslut	7 540	7 474	0,9
Alla	66 319	66 856	-0,8

normal yrkesinriktad rehabilitering ännu inte är aktuella.

Antalet beslut på grundval av nya ansökningar var 37 935, och antalet positiva beslut var 34 167.

Av de nya ansökningarna om invalidpension fick 26,8 (28,8) procent avslag. I privata anstalter avslogs i genomsnitt 37,7 procent av nya ansökningar om invalidpension. I besluten om rehabilitering var andelen avslag 32,7 (25,4) procent. I privata anstalter var motsvarande siffra 39,0.

Keva erbjuder lägesbedömning för en del av de personer som fått ett avslagsbeslut om invalidpension. I fjol erbjöds drygt 350 personer möjlighet att delta i lägesbedömning. Under lägesbedömningen erbjuds mottagaren av avslagsbeslut kartläggning av utkomsten samt information och handledning för att reda ut den egna situationen och möjligheterna att återgå till arbetet. Därtill är målet att inleda processen för yrkesinriktad rehabilitering och upprätta en preliminär rehabiliteringsplan. I omkring 32 procent av de avslutade lägesbedömningarna hade personerna fått en fortsatt plan som utgick från att inleda yrkesinriktad rehabilitering medan cirka 9 procent fick en preliminär plan på att återgå till arbetet. Responsförfarandet gällande

processen för lägesbedömning och serviceproducentens verksamhet förnyades 2021.

Rättelseförfarandet vid pensionsbeslut

År 2021 behandlade Keva i det s.k. självrättelseförfarandet totalt 1 375 besvär om Kevas beslut som anförts hos besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av dessa gällde 1 100 bedömning av arbetsförmågan. Keva rättade helt 14,8 (11,7) procent av alla besvär och 16,3 (11,6) procent av de besvär som gällde bedömning av arbetsförmågan. De övriga besvären lämnades till nämnden för behandling.

Keva behandlade 2021 också 136 besvär hos försäkringsdomstolen som gällde beslut som meddelats av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden. Av besvären gällde 119 bedömning av arbetsförmågan och av dem rättade Keva 4,2 (3,4) procent.

Besvärsnämnden för arbetspensionsärenden ändrade 13,5 (10,2) procent av alla Kevas avslagsbeslut som besvärsnämnden behandlade. Andelen invalidpensionsärenden som ändrats var i fråga om Keva 14,7 procent och i fråga om alla pensionsanstalter 11,6 procent. Vid försäkringsdomstolen ändrades 13,7 (18,0) procent av Kevas överklagade beslut.

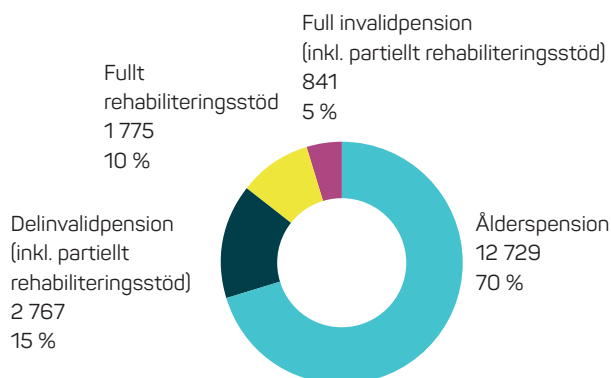
Pensionsavgång

Totalt 18 112 arbetstagare hos kommunsektorn, staten, kyrkan, FPA och Finlands Bank gick i pension. Medelåldern för de personer som gick i pension var 61,5 år, dvs. 0,2 år högre än året innan. Medelåldern hos de pensionerade sjönk inte i något av pensionslagen.

Andelen personer som gick i ålderspension var 70,3 procent av alla som gått i pension. Medelåldern för dem som gått i ålderspension var 64,2 år i genomsnitt 2021, alltså samma ålder som året innan.

Övergången till full invalidpension skedde i snitt vid 59,9 års ålder (en ökning på 0,3 år), till fullt rehabiliteringsstöd vid 49,8 års ålder (en ökning på 0,3 år) och till delinvalidpension (inkl. partiella rehabiliteringsstöd) vid 56,8 års ålder (en ökning på 0,1 år). Också de personer som inlett ny delinvalidpension räknas som personer som gått i pension även om de fortsätter arbeta samtidigt med pensionen.

Andelen personer som gått i pension från anställning per pensionslag



Antalet arbetstagare som gick invalidpension var 5 383, vilket var 1,6 procent mindre än året innan. Sjukdomar i rörelseorganen var den vanligaste orsaken till arbetsoförmåga och utgjorde totalt 35,3 (34,9) procent av de huvudsakliga sjukdomarna hos de personer som gått i invalidpension. Psykisk ohälsa var orsaken till invalidpensionering i 32,7 (31,1) procent av fallen. Antalet invalidpensioner på grund av sjukdomar i rörelseorganen och psykisk ohälsa samt frekvensen ändrades inte jämfört med året innan. 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 61,8 år (62,0), medan den för statligt anställda (exkl. militärer) var 63,0 år (62,6 år).

Tabeller enligt pensionssystem finns i bilagan.

Utbetalda pensioner

Den totala pensionsutgiften (inkl. ekonomiskt stöd och rehabilitering) för Kevas medlemssamfund uppgick till 5 915 miljoner euro 2021, vilket var 187 miljoner euro och 3,3 procent mer än 2020. I slutet av året var antalet löpande pensioner i kommunsektorn totalt ca 424 000, ungefär en procent mer än året innan.

Keva betalade ut statens pensioner till ett belopp av 4 879 miljoner euro 2021, vilket innebar en ökning

med ca 22 miljoner euro och en halv procent från året innan. I slutet av året var antalet löpande pensioner hos staten cirka 237 000, dvs. cirka två procent mindre än året innan. Keva betalade ut cirka 223 miljoner euro i den evangelisk-lutherska kyrkans pensioner, vilket var cirka tre procent mer än 2020. Motsvarande pensionsutgift för Folkpensionsanstaltens personalpensioner var omkring 108 miljoner, vilket innebar en ökning med cirka två procent från året innan. Keva började sköta verkställigheten av pensionsskyddet för Finlands Banks personal från ingången av 2021. Keva betalade omkring 29 miljoner euro i dessa pensioner 2021.

Staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank finansierade sina egna pensioner så att de betalade till Keva ett månatligt förskott som Finansministeriet bestämt, och som vid årets slut avstämades mot den faktiska pensionsutgiften. För år 2021 återbetalar Keva till staten 19 miljoner euro och till Finlands Bank 0,3 miljoner euro. Den evangelisk-lutherska kyrkan betalar ytterligare 0,06 miljoner euro och Folkpensionsanstalten ytterligare 0,3 miljoner euro. Dessa korrigeringsposter bokfördes i bokslutet för att korrigera de betalda förskotten.



PLACERINGSVERKSAMHET

Vid ingången av 2021 lämnade vi bakom oss det corona-präglade föregående året som inleddes med ett snabbt aktieras. Till följd av centralbankernas stöd och annat offentligt stöd inleddes risktillgångarna på marknaden emellertid en rekordsnabb rekyl. Slutligen nådde marknaden i slutet av 2020 igen nya rekordnivåer.

Den positiva marknadsutvecklingen fortsatte 2021. Under året uppvisade marknaden några perioder av svag nedgång för riskfyllda investeringar men dessa perioder blev korta. Allt som allt belönades risktagning nästan furstligt 2021.

Vid ingången av granskningsåret var räntenivån fortfarande mycket låg historiskt sett. Aktiemarknaden hade också flera goda år bakom sig efter finanskrisen. På kapitalmarknaderna var man i någon mån oroad över världsekonomin tillväxt och dess hållbarhet. Också den politiska och dels till och med den militära stabiliteten skapade oro runt om i världen. Ett ökande ämne för oro var den accelererande inflationen och därigenom den eventuella uppgången i räntenivån.

Kevas investeringsår 2021 var utmärkt. Alla tillgångsslag uppvisade slutligen ett positivt resultat. Kevas likviditet tryggades under alla omständigheter genom olika åtgärder under årets lopp.

I början av 2021 uppgick marknadsvärdet av Kevas placeringar till 53 735 miljoner euro. I slutet av året var marknadsvärdet av placeringarna 64 474 miljoner euro. Marknadsvärdet av de placeringar som använts vid beräkningen av avkastningen innehåller förutom ovannämnda medel dessutom de transitoriska räntor som ingår i resultatregleringarna samt övriga poster, totalt 2 374 miljoner euro. Det bundna kapitalet enligt marknadsvärdet är med beaktande av dessa poster sammanlagt 66 849 miljoner euro. Fördelningarna per tillgångsslag har beräknats utifrån denna fördelning som används vid beräkningen av avkastningen.

Placeringarna indelas här i ränte-, aktie-, fastighets-, kapital- och hedgefondplaceringar. Ränteplaceringarna består av skuldebrevslån, obligationslån och penningmarknadsplaceringar. En del av placeringarna förvaltar Keva själv medan en del förvaltas av kapitalförvaltare. För att trygga att avkastningsmålet uppnås används också derivatinstrument, vars effekter på allokeringen

Placeringar, verkligt värde

	mn euro	%
Ränteplaceringar	20 139	30,1
Aktieplaceringar	27 693	41,4
Fastighetsplaceringar	4 015	6,0
Kapitalplaceringar	10 699	16,0
Hedgefonder	4 303	6,4
Totalt	66 849	100

Placeringarnas valutafördelning, verkligt värde

	mn euro	%
EUR	28 420	42,5
USD	34 230	51,2
JPY	2 507	3,7
GBP	349	0,5
SEK	971	1,5
CHF	148	0,2
Övriga	223	0,3
Totalt	66 849	100

Placeringarnas geografiska fördelning, verkligt värde

	mn euro	%
Europa (exkl. Finland)	22 290	33,3
Nordamerika	20 945	31,3
Finland	7 746	11,6
Tillväxtmarknader	10 139	15,2
Japan	2 507	3,8
Övriga	3 221	4,8
Totalt	66 849	100

av tillgångsslagen beaktas i de siffror som anger placeringstillgångarnas riskkorrigerade fördelning.

Bäst resultat av placeringstillgångarna uppvisade kapitalplaceringarna 48,3 procent, noterade aktier 19,9 procent och hedgefonder 17,3 procent. Avkastningen på fastighetsplaceringar var 9,6 procent och på ränteplaceringar 1,4 procent.

Av det riskviktade marknadsvärdet av Kevas placeringstillgångar i slutet av året utgjorde ränteplaceringarna (inklusive inverkan av derivat) 35,8 procent, medan andelen noterade aktier var 35,8 procent, andelen kapitalplaceringar (inklusive onoterade aktier) 16,0 procent, andelen hedgefondplaceringar 6,4 procent och andelen fastighetsplaceringar 6,0 procent.

Den totala avkastningen enligt marknadsvärdet efter kostnader var 15,8 procent. Placeringarnas kumulativa kapitalvägda realavkastning från fonderingens början 1988 fram till utgången av 2021 var 4,4 procent per år. Den genomsnittliga realavkastningen utan kapitalvägning under motsvarande period var 5,5 procent. Den nominella avkastningen för fem år utan kapitalvägning har varit 7,4 procent och realavkastningen 6,1 procent, medan siffrorna för tio år har varit 7,8 respektive 6,6 procent.

Ränteplaceringar

Räntenivån var fortfarande mycket låg i början av året. På grund av den fortsatta coronapandemin backades marknaden fortfarande upp genom ett massivt stöd från centralbankerna och räntenivån hölls följaktligen på en mycket låg nivå.

Marknadsvärdet av Kevas placeringar i obligationslån och räntefonder uppgick i slutet av 2021 till 17 286 miljoner euro. Avkastningen på placeringarna i obligationer enligt marknadsvärdet var 1,8 procent.

Lånefordringarna med undantag av lån som beviljats Kevas egna bolag uppgick till 77 miljoner euro vid utgången av 2021. Lånestocken minskade med 24 miljoner euro under året och avkastningen på lånefordringarna enligt marknadsvärdet var 0,1 procent.

Värdet av andra penningmarknadsinstrument och insättningar uppgick till 2 775 miljoner euro i slutet av 2021.

I ränteavkastning av ränteplaceringarna bokfördes totalt 84 miljoner euro. Marknadsvärdet av avkastningen på alla ränteplaceringar var 1,4 procent.

Aktieplaceringar

Den positiva utvecklingen från året innan fortsatte också under aktieåret 2021. Aktieåret blev slutligen fint och aktiemarknaden drabbades endast av några rätt korta svagare perioder.

Indexet MSCI ACWI IMI som följer den genomsnittliga utvecklingen av globala aktier var 28,1 procent 2021 medan det året innan hade varit 6,4 procent. De europeiska aktierna avkastade 24,9 procent (-2,3 % år 2020) mätt med avkastningsindexet MSCI Europe IMI. Avkastningen på asiatiska aktier (MSCI AC Asia IMI) var 5,4 procent (7,8 %).

I slutet av 2021 uppgick marknadsvärdet av Kevas noterade aktieplaceringar till totalt 27 693 miljoner euro. Utdelningen av aktieplaceringarna var 37 miljoner euro. Avkastningen på noterade aktieplaceringar enligt marknadsvärdet var 19,9 procent.

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 29,1 procent.

I den direkta fastighetsportföljen är målet att utveckla portföljen mångsidigt genom att 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 Danmark 2017.

Marknadsvärdet av fastigheterna och fastighetsaktierna var i slutet av året 4 015 miljoner euro, varav fastighetsfondernas andel var 1 169 miljoner euro och andelen av fastighetsbolagens traditionella skuldebrevslån var 35 miljoner euro. Därtill hade Keva fastighetsplaceringar på 45 miljoner euro i eget bruk men de räknas inte som en del av placeringsverksamheten.

De 129 fastighetsplaceringsobjekt som Keva äger direkt hade en hyrd yta på omkring 971 613 m²

vid utgången av 2021 medan antalet hyreskontrakt var 5 216. Nettohyresintäkterna av fastigheterna var 71 miljoner euro. Den totala avkastningen på de direkta fastighetsplaceringarna var enligt marknadsvärdet 5,7 procent.

Placeringsförbindelserna i inhemska och utländska fastighetsfonder uppgick till totalt 2 936 miljoner euro, medan beloppet av icke uttagna förbindelser var 1 219 miljoner euro. Fastighetsfondernas avkastning enligt marknadsvärdet var 21,0 procent.

Avkastningen på alla fastighetsplaceringar enligt marknadsvärdet var 9,6 procent.

Kapital- och hedgefondplaceringar

Resultatutvecklingen för kapitalplaceringar överträffade alla förväntningar under det granskade året. Omvärlden var aktiv och kapitalplaceringarnas värderingar steg snabbt. Också hedgefonderna gjorde ett gott resultat.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av Kevas kapitalplaceringar till 10 699 miljoner euro, varav andelen placeringar i noterade bolag var 813 miljoner euro. Det totala beloppet av placeringsförbindelser i kapitalplaceringar och i kapitalplaceringar som gjorts som tyst bolagsman var i slutet av året 13 994 miljoner euro, varav beloppet av icke uttagna förbindelser utgjorde 4 615 miljoner euro. Avkastningen på kapitalplaceringar (exkl. noterade aktier) enligt marknadsvärdet var 51,4 procent och avkastningen på noterade aktier var 14,6 procent.

I slutet av året uppgick marknadsvärdet av placeringarna i hedgefonder till totalt 4 303 miljoner euro. Avkastningen på hedgefonder enligt marknadsvärdet var 17,3 procent.

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.

Styrelsen reviderade styrningen av Kevas placeringsverksamhet betydligt 2017. Kevas styrelse 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 godkänner årligen en placeringsplan som också innehåller placeringsfullmakter.

Kevas styrelse godkände de gällande investeringsprinciperna 24.5.2017 och investeringsstrategin 15.6.2017. Implementeringen av den nya investeringsstrategin fortsätter till 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. Keva anser att ansvarsfulla investeringar är en integrerad del av långsiktig investeringsverksamhet.

Kevas styrelse har beslutat om de mest centrala principerna för ansvarsfullhet och mål som ska iakttas i investeringsverksamheten. Styrelsen har också fastställt de tillvägagångssätt och rutiner som ska säkerställa ansvarsfullheten som en del av investeringsprocessen.

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



DOTTER- OCH INTRESSEBOLAG

Vid utgången av 2021 ägde Keva helt eller delvis 127 finländska fastighetsbolag, vilket var ett bolag mindre än året innan. Keva ägde 109 inhemska fastighetsbolag helt och majoritetsandelen i sju bolag. Intressebolagen (ägarandel 20–50 %) uppgick till sex. I fem fastighetsbolag var andelen mindre än så. Utöver finländska fastighetsbolag ägde Keva 49,4 procent av ett bolag

som bildats i Sverige och 100 procent av ett bolag som bildats i Danmark och som förvaltar fastighetsinvesteringarna i dessa länder.

Förutom fastighetsbolag ägde Keva helt Kunta-sijoitus KE Oy och en andel på 30,66 procent av Kommunfinans Abp.



PENSIONSANSVARSFONDEN

Skillnaden mellan Kevas årliga inkomster och utgifter läggs till eller dras av från pensionsansvarsfonden. Vid utgången av 2021 uppgick fondens medel till 67 717 miljoner euro, vilket var 8 864 miljoner euro och 15 procent mer än året innan.



KAPITALVÄRDE AV FÖRMÅNER INOM PENSIONSSYSTEMET FÖR KEVAS MEDLEMSSAMFUND

På grundval av pensionsförfattningarna har det tillvuxit betydligt mer förmåner inom pensionssystemet för Kevas medlemssamfund, som ännu inte har betalats ut, än vad pensionsansvarsfondens belopp uppgår till. Kapitalvärdet av dessa förmåner uppgick i slutet av 2020 till uppskattningsvis 130 miljarder euro.

År 2021 ökade kapitalvärdet av de förmåner som tillvuxit med 3 miljarder euro till 133 miljarder euro. Eftersom pensionsansvarsfonden samtidigt ökade i

värde, minskade den icke täckta andelen av förmånernas kapitalvärde med 6 miljarder euro under året.

Uppskattningen av kapitalvärdet av de förmåner som tillvuxit sker på grundval av den bästa tillgängliga informationen som beskriver utvecklingen av dödlighet och övriga faktorer. Det är dock endast fråga om en riktgivande uppskattning av pensionssystemets läge. Förändringar i de antaganden som tillämpats kan ändra uppskattningen väsentligt.



VERKSAMHETSKOSTNADER, AVSKRIVNINGAR OCH LAGSTADGADE AVGIFTER

Verksamhetskostnader och avskrivningar

Verksamhetskostnader och avskrivningar före mottagna ersättningar (bruttoverksamhetskostnader) uppgick till 88,4 miljoner euro år 2021, alltså 3,8 miljoner euro och 4,5 procent mer än 2020.

Personalkostnaderna på 43,4 miljoner euro var den största kostnadsposten i verksamhetskostnaderna. De var 2,5 miljoner euro, dvs. 6,1 procent större än året innan. It-kostnaderna utgjorde 23,7 miljoner euro, vilket var 0,9 miljoner euro och 4 procent mer än 2020. Övriga verksamhetskostnader utgjorde 12,7 miljoner euro, vilket var 0,2 miljoner euro och 1,2 procent mindre än föregående år.

Keva fick totalt ca 16,9 miljoner euro (16,8 miljoner år 2020) i ersättning för verksamhetskostnader och avskrivningar för skötseln av annat än pensionskyddet för Kevas medlemssamfund. Statens andel av summan utgjorde ca 13,6 miljoner, den evangelisk-lutherska kyrkans andel omkring 1,9 miljoner, Folkpensionsanstaltens andel ca 0,6 miljoner och Finlands Banks andel ca 0,2 miljoner euro.

Kevas nettoverksamhetskostnader, inklusive mottagna ersättningar, beskriver kostnaderna för verkställigheten av pensionskyddet för Kevas medlemsamfund. De uppgick till 71,6 miljoner euro, vilket var 3,7 miljoner euro och 5,4 procent mer än året innan.

Funktionsvis granskade uppgick bruttoverksamhetskostnaderna för pensionsfunktionen till 41,8 miljoner euro, alltså i praktiken samma som året innan. Också de ersättningar som pensionsfunktionen mottog var på samma nivå som 2020. Placeringsfunktionens kostnader uppgick till 21,5 miljoner euro, vilket var 7,6 procent mer än 2020. Inga mottagna

ersättningar hänförde sig till placeringsfunktionen. Bruttoverksamhetskostnaderna för övriga funktioner uppgick till 25,2 miljoner euro, dvs. 10,1 procent mer än året innan. Med beaktande av de mottagna ersättningarna ökade kostnaderna för de övriga funktionerna med 11,9 procent.

Investeringarna i it-program och -utrustning uppgick till 5,5 miljoner euro, vilket var 3,4 miljoner euro mer än året innan. Ökningen i den totala summan berodde framför allt på de ytterligare satsningarna på utvecklingen av pensionsbetalningssystemet (Emma-projektet). Detta mångåriga projekt fortsätter ännu och fram till slutet av 2021 uppgår de totala kostnaderna för projektet till 12,5 miljoner euro.

De planerliga avskrivningarna för 2021 uppgick till 8,6 miljoner euro, dvs. 0,5 miljoner euro och 6,7 procent mer än 2020.

Lagstadgade avgifter

Med lagstadgade avgifter avses Kevas andel av kostnaderna för Pensionsskyddscentralen, besvärnämnden för arbetspensionsärenden och Finansinspektionen. Kostnaderna uppgick till cirka 8,3 miljoner euro, vilket var 0,6 miljoner euro mindre än 2020. Av de lagstadgade avgifterna betalade staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank ca 2,1 miljoner.

Totalt uppgick Kevas ersättningar för verksamhetskostnader, avskrivningar och lagstadgade avgifter av staten, den evangelisk-lutherska kyrkan, Folkpensionsanstalten och Finlands Bank till 18,4 miljoner euro, vilket var nästan samma summa som 2020.



FÖRVALTNING

Kevas förvaltning förnyades genom den ändring (513/2020) av lagen om Keva (66/2016) som trädde i kraft 1.7.2020. På grund av kommunalvalet våren 2021 förordnade Finansministeriet genom sitt beslut av 19.8.2021 nya fullmäktigeledamöter till Keva för den mandatperiod som inleddes 2021 (ikraftträdelsebestämelsen för lagen 26.6.2020/513).

Fullmäktige

Keva har 30 fullmäktigeledamöter som var och en har en personlig suppleant. Finansministeriet förordnar fullmäktigeledamöterna för fyra år i sänder. Sex fullmäktigeledamöter och lika många suppleanter förordnas bland personer som föreslagits av de huvudavtalsorganisationer som anges i kommunernas huvudavtal. Fyra fullmäktigeledamöter och lika många suppleanter förordnas bland personer som föreslagits av kommunala arbetsmarknadsverket. Av de övriga fullmäktigeledamöterna och suppleanterna förordnas tjugo bland personer som föreslagits av kommunernas centralorganisation så att kommunerna, samkommunerna och de olika landsdelarna är jämnt företrädda i fullmäktige.

Fullmäktige har till uppgift att övervaka Kevas förvaltning och verksamhet, välja ledamöter och suppleanter i styrelsen samt en revisor, besluta om grunderna för arvoden och andra ersättningar till de förtroendevalda, behandla bokslutet och revisionsberättelsen samt besluta om fastställande av bokslutet, beviljande av ansvarsfrihet för styrelsen och andra redovisningsskyldiga samt om andra motiverade åtgärder, besluta om medlemssamfundens betalningsandelar samt godkänna budgeten för det följande året som en allmän ekonomisk anvisning samt en verksamhets- och ekonomiplan för minst tre år.

De av Finansministeriet för perioden 2020–2021 förordnade fullmäktigeledamöterna sammanträdde en gång 2021. Mandatperioden för fullmäktige började 1.8.2020 och gick ut 31.8.2021. Ordförande för fullmäktige var social- och hälsovårdsdirektör Harri Jokiranta från Seinäjoki och vice ordförande AVM Maarit Ojavuo från Kajana.

Keva har ett valutskott vars ledamöter väljs av fullmäktige och som har till uppgift att bereda förslag till

arvoden för de förtroendevalda samt tillsättningen av styrelseledamöter. Valutskottets ledamöter ska ingå i Kevas fullmäktige. Valutskottets ordförande var Juhani Nummentalo och vice ordförande Toni Eklund och det hade nio fullmäktigeledamöter som ledamöter. Utskottet sammanträdde en gång 2020.

De ordinarie fullmäktigeledamöterna var närvarande på 98 procent av sammanträdena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 99. Mötesarvodet för fullmäktigeledamöter är 450 euro, och därtill betalades ett årligt arvode på 10 000 resp. 9 000 euro till ordföranden och vice ordföranden. Fullmäktigeledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 21 000 euro under mandatperioden.

De 30 fullmäktigeledamöter som Finansministeriet förordnade 19.8.2021 inledde sin mandatperiod 1.9.2021. Mandatperioden är fyra år. De fullmäktigeledamöter som inledde sin mandatperiod i augusti 2021 sammanträdde två gånger. Fullmäktiges ordförande är företagare, styrelseordförande Eero Reijonen från Libelits och vice ordförande riksdagsledamot, jurist Heikki Vestman från Sibbo.

Keva har ett valutskott vars ledamöter väljs av fullmäktige och som har till uppgift att bereda förslag till arvoden för de förtroendevalda samt tillsättningen av styrelseledamöter. Valutskottets ledamöter ska ingå i Kevas fullmäktige. Valutskottets ordförande var Eero Suutari och vice ordförande Toni Eklund och det hade nio fullmäktigeledamöter som ledamöter. Utskottet sammanträdde en gång 2021.

De ordinarie fullmäktigeledamöter som inledde mandatperioden 1.9.2021 var närvarande på 98 procent av sammanträdena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 99. Mötesarvodet för fullmäktigeledamöter är 450 euro, och därtill betalades ett årligt arvode på 10 000 resp. 9 000 euro till ordföranden och vice ordföranden. Fullmäktigeledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 36 000 euro under mandatperioden.

Ny styrelse

Kevas förvaltning sköts av styrelsen som fullmäktige väljer för två år i sänder. Styrelsen består av elva leda-

möter, var och en med en personlig suppleant. Tre av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av de huvudavtalsorganisationer som anges i kommunernas huvudavtal. Två av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av kommunala arbetsmarknadsverket. Sex av ledamöterna och deras suppleanter väljs bland personer som föreslagits av kommunernas centralorganisation. Fullmäktige utser en av de ordinarie ledamöterna till ordförande och en till vice ordförande.

Fullmäktige valde på sitt sammanträde 9.9.2021 riksdagsledamot, partiordförande Petteri Orpo från Åbo till styrelseordförande och ekonomie magister, kommunikations- och personalchef Diana Bergroth-Lampinen från Björneborg till vice ordförande samt följande personer till andra styrelseledamöter: riksdagsledamot Outi Alanko-Kahiluoto, verkställande direktör Markku Jalonen, ekonomichef Anne Holmlund, riksdagsledamot Markus Lohi, personal- och koncerndirektör Kirsi-Marja Lievonen, ordförande Olli Luukkainen, ordförande Päivi Niemi-Laine, arbetare Matti Putkonen och intressebevakningsdirektör Anne Sainila-Vaarno. Styrelsens mandatperiod är 2021–2023.

Styrelseordförande under styrelsens mandatperiod som löpte ut 9.9.2021 var ekonomie magister, Åbo stadsdirektör Minna Arve. Vice ordförande var Kari Nenonen. Övriga styrelseledamöter var Diana Bergroth-Lampinen, Markku Jalonen, Heli Järvinen, Else-Mai Kirvesniemi, Kirsi-Marja Lievonen, Saku Linnamurto, Markus Lohi, Olli Luukkainen och Päivi Niemi-Laine.

Styrelsen sammanträdde 15 gånger under över-
siktåret. De ordinarie styrelseledamöterna var närvarande på 98 procent av mötena. Med beaktande av suppleanternas deltagande var talet 99. Fullmäktiges ordförande och vice ordförande har rätt att närvara och yttra sig på styrelsens sammanträden.

Enligt fullmäktiges beslut av 18.8.2020 är arvoden för sammanträdena 450 euro för styrelseledamöter. Därtill betalas ett årligt arvode på 20 000, 12 000 resp. 9 000 euro till styrelseordföranden, vice ordföranden och ledamöterna.

Styrelseledamöternas mötesarvoden uppgick till totalt 128 620 euro år 2021.

Keva har ett nytt lagstadgat organ, styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott, vars uppgift är att bedöma den ekonomiska rapporteringen samt den interna kontrollens, interna revisionens och riskhanterings tillräcklighet och lämplighet. Utskottet ska behandla planer och rapporter som gäller riskhanteringen, den interna revisionen och funktionen för regelefterlevnad. Dessutom ska utskottet för Kevas fullmäktige bereda förslag till revisorsval och revisorsarvoden samt övervaka upprättandet av bokslut och lagstadgad revision. Enligt det beslut om arvoden som fullmäktige godkänt är arvoden 450 euro per sammanträde för ledamöterna.

Styrelsen godkände arbetsordningen för revisions- och riskhanteringsutskottet och tillsatte inom sig fem ledamöter till utskottet på sitt sammanträde 23.9.2020. Utskottets ordförande fram till 9.9.2021 var styrelseordförande Minna Arve, vice ordförande Kari Nenonen och ledamöter Kirsi-Marja Lievonen, Markus Lohi och Olli Luukkainen. Utskottet sammanträdde under sin mandatperiod fyra gånger 2021.

Styrelsen valde till utskottet för mandatperioden 2021–2023 fem ledamöter inom sig på sitt sammanträde 22.9.2021. Utskottets ordförande är styrelseordförande Petteri Orpo, vice ordförande Diana Bergroth-Lampinen och ledamöter Markku Jalonen, Markus Lohi och Päivi Niemi-Laine. Utskottet sammanträdde under sin mandatperiod tre gånger 2021.

Delegationerna

Styrelsen valde 16.12.2020 arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet för sin mandatperiod. Arbetsgruppen har i uppgift att utveckla åtgärder för att upprätthålla de kommunalt anställdas hälsa och arbetsförmåga. Av arbetsgruppens 12 medlemmar valdes sex på förslag av de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Arbetsgruppens ordförande var personaldirektör Sari Lempiäinen, Joensuu stad till 9.9.2021. Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet sammanträdde två gånger under sin mandatperiod 2021. Mandatperioden för arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet löpte ut 9.9.2021.

Styrelsen valde 19.10.2021 arbetsgruppen för

utveckling av arbetslivet för sin mandatperiod. Av arbetsgruppens 18 medlemmar valdes sex på förslag av de kommunala huvudavtalsorganisationerna. Arbetsgruppens ordförande var personaldirektör Sari Lempiäinen, Joensuu stad. Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet sammanträdde inte under mandatperioden.

Ledningsgruppen sammanträdde 41 gånger

Verkställande direktör var Timo Kietäväinen fram till 31.10.2021. Verkställande direktör Jaakko Kiander som valdes av styrelsen tillträdde sin tjänst 1.11.2021. Vice verkställande direktörer var Tapani Hellstén och Kimmo Mikander. År 2021 var Hellsténs huvudsakliga ansvarsområde arbetsgivarfunktionen och funktionen för arbetsförmåga medan Mikander ansvarade för pensions- och ICT-funktionen.

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 41 gånger 2021.

Ledningsgruppens ordförande var verkställande direktör Timo Kietäväinen till 31.10.2021 och verkställande direktör Jaakko Kiander från 1.11.2021. Ledningsgruppens medlemmar är vice verkställande direktör Tapani Hellstén, vice verkställande direktör Kimmo Mikander, placeringsdirektör Ari Huotari, ekonomidirektör Tom Kåla och kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen samt personalens representant, förtroendeman Tiina Ijäs. Ledningsgruppens sekreterare var förvaltningsdirektör Markus Mankin.



PERSONAL

Antalet anställda vid utgången av året var 497 (506 år 2020). Av dessa var 12 visstidsanställda. Personalens arbetsinsats var totalt 472,34 årsverken (485,2 årsverken 2020). Av de Kevaanställda var 67 procent kvinnor. Medelåldern var 50,4 år. 26 personer lämnade sin ordinarie anställning.

Personalen på Keva arbetade praktiskt taget hela året på distans med undantag för en kort period i oktober–november då rekommendationen om distansarbete inte var i kraft. Ledningsgruppen granskade läget på alla veckovisa sammanträden och fattade beslut om nödvändiga åtgärder.

Vid hanteringen av coronaläget var det centralt att se till att anvisningarna var uppdaterade och att säkerställa att personalen också var tillräcklig i fall av många samtidiga insjuknanden. Å andra sidan identifierades också utmaningar med att hålla kontakt och efter vaccinationerna på sommaren var målet att inom ramen för begränsningarna också så mycket som möjligt arbeta på kontoret.

Under undantagsförhållandena har Kevas normala verksamhet fortsatt bra och även verksamhetssätten har utvecklats. Flera olika åtgärder vidtogs för att stödja personalens arbetsförmåga och säkerställa verksamhetens kontinuitet.

Kevas personalrestaurang Kefateria öppnades i slutet av augusti. Lunchförmånen ersattes som lönetillägg för de anställda som arbetade på distans samt också för den personal som arbetade på kontoret under den tid personalrestaurangen hade stängt. Kring julen pausade Kefateria sin verksamhet.

Enligt den veckovisa Kevafilis-enkäten var personalens nöjdhet med arbetet på en bra nivå rätt jämnt under hela året, vilket vittnar om en lyckad hantering av förändringen samt om att personalens arbete kunde organiseras väl också i undantagssituationen.

Den nya vardagen byggs upp genom samarbete

År 2021 präglades starkt av lärande i arbete och av att blicka framåt med beaktande av det som lärts under undantagsförhållandena.

Keva började bygga upp den nya vardagen på våren

genom gemensam utveckling i hela organisationen och genom att tillämpa verktyg för agil servicedesign. På hösten förde alla team en diskussion kring den nya vardagen och syftet var att tillsammans komma överens om vilka arbetssätt som passar det egna teamets uppgifter och mål samt genom hurdana verksamhetssätt man ska säkerställa att samarbetet fungerar såväl inom teamet som med andra parter. Keva kommer inte att återgå till det gamla utan ett nytt verksamhetssätt ska systematiskt byggas upp.

Verksamhetssätten utvecklades med stöd av Kevas lednings- och arbetssätt med fokus på gott ledarskap och expertarbete samtidigt som verktyg för lärande i arbetet och gemenskapsutveckling lanserades.

Stora insatser gjordes på utvecklingen av växelverkan. Alla Kevaanställda erbjöds en nätkurs för coachande växelverkan och varje månad togs olika teman upp till gemensam diskussion. Träning i mötesledning virtuellt och genom hybridlösningar erbjöds alla intresserade. Också kurser för mångsidigare användning av Teams stod på agendan.

Keva deltog för andra gången i Oikoties undersökning Vastuullinen työnantaja och kom fint på en tredje plats i sin kategori. De Kevaanställdas betyg om arbetsgivarens ansvarsfullhet blev bättre eller förblev oförändrade på alla andra områden utom vid bedömningen av "balans och välbefinnande i arbetslivet". Trenden var densamma bland svarspersonerna i hela undersökningen. Kevas särskilda styrka var redan i den föregående undersökningen arbetets meningsfullhet, vilket förbättrades ytterligare. Det är en bra grund för utveckling av arbetstagarupplevelsen.

I den förnyade planen för jämställdhet och jämlikhet 2021–2022 poängteras betydelsen av mångfald vilket också backades upp genom att fortsätta utbildningen om mångfald "Monimuotoinen työyhteisö rikastaa elämää" i fyra delar. På sommaren deltog Keva i Prideveckan och publicerade på intranätet en artikelserie som belyser ställningen för sexuella minoriteter och könsminoriteter på arbetsplatsen. Arbetet med självvärdering av mångfald inleddes.

Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad utgör en bra grund för en mer enhetlig lönepolicy som också

möjliggör en bättre jämlikhetsgranskning än tidigare. Målet med lika lön mellan kvinnor och män har främjats genom att rikta justeringspotten inom AKTA till detta ändamål.

Stöd för de Kevaanställdas arbetsförmåga

Partnerskapet inom företagshälsovården med Terveystalo har blivit etablerat och är på en god nivå. Under det andra coronaåret var samarbetet tätare än vanligt. Med Terveystalo genomfördes en riskbedömning för de personer som arbetar på kontoret, coronatestningen fortsatte, de första och andra coronavaccinationerna inleddes och tjänster för mentalt välbefinnande har erbjudits med lägre tröskel.

Under 2017–2021 har grundläggande arbetsplatsutredningar gjorts en funktion åt gången. Terveystalo genomförde en arbetsplatsutredning i ICT-funktionen och pensionsfunktionen under 2021.

Enligt resultaten av arbetsmiljöledningens 360-analys vidtogs åtgärder för att utveckla den strategiska arbetsmiljöledningen. Under året gjordes de strategiska målen upp för arbetsmiljöledningen för

personalen i den egna organisationen, och verksamhetssättet för tidigt och proaktivt stöd för arbetsförmågan reviderades.

Personalens sjukskrivningar var på grund av coronapandemin fortfarande på en lägre nivå än normalt. Samtidigt ökade andelen anställda som var friska: cirka 60 procent av personalen var inte alls sjukskrivna 2021.

Kevas mål är att öka de åtgärder som stöder arbetsförmågan. På grund av coronapandemin ökade företagshälsovårdens totala kostnader en aning jämfört med föregående år. Inom kostnaderna ökade dock andelen kostnader för förebyggande och förutseende åtgärder för att stödja arbetsförmågan medan sjukvårdens proportionella andel på motsvarande sätt minskade.

Frånvaro på grund av psykisk ohälsa har ökat. Därför fortsatte försöket med tjänster inom kort psykoterapi.

Motions- och hobbyklubbarna stödde arbetshälsan enligt samma mönster som tidigare år, även om verksamheten på grund av coronapandemin år 2021 fortfarande huvudsakligen skedde på distans. Personalen hade tillgång till idrotts- och kulturtjänster samt personalbiljett som personalförmån.



IT

År 2021 koncentrerade sig It på utvecklingen av effektiviteten i it-systemen, de digitala tjänsterna, automationen och ledningen genom information samt arkitekturen som helhet.

Serviceutvecklingen accelereras ytterligare enligt strategin.

Då det omfattande distansarbetet fortsatte betonades funktionen hos it-systemen och infrastruktur-tjänsterna, verktygen och dataförbindelserna.

Enligt den övergripande planen utnyttjas automation i stor utsträckning på Keva både i interna processer och processerna inom kundtjänsten bland annat med hjälp

av programrobotik, processautomation och ny teknik.

Keva har i flera år utvecklat informationsresurser och databaser. Under 2021 startade flera nya analysprojekt i olika funktioner enligt planen.

I fråga om teknologisk arkitektur fortsatte arbetet med att överföra system och tjänster till en molnmiljö. Effektivitet och nya partner söktes genom konkurrensutsättningar.

I fråga om dataskydd stärktes de grundläggande färdigheterna, och därtill ordnades bland annat träning i cybersäkerhet och utbildningar för personalen.



INTERN KONTROLL

Med intern kontroll avses alla de interna kontrollåtgärder inom ledningen och verksamheten som Kevas ledning vidtar för att säkerställa att Kevas verksamhet är effektiv, ekonomisk och tillförlitlig samt att målen uppnås. I de av Kevas styrelse godkända principerna för intern kontroll beskrivs de centrala principer för intern kontroll som ska följas fortlöpande vid anordnandet av Kevas interna kontroll. Riskhantering, compliance-verksamhet och intern revision är vid sidan av de dagliga kontrollåtgärderna 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 förberedelsen för framtiden.

Kevas styrelse antog i december 2020 de årliga riskhanteringsprinciperna och riskhanteringsplanen som bestod av målen för utvecklingen av riskhanteringen och hanteringen av de centrala riskgrupperna för år 2021.

Riskhantering som en del av verkställigheten av strategin

Riskhanteringen kopplades 2019 till de olika skedena i verkställigheten av Kevas nya strategi, och detta fortsatte även 2021. Kevas första riskbedömning godkändes i styrelsen, och kvartalsrapporteringen om realiserade risker till Kevas styrelse har under 2021 integrerats som en del av riskhanteringsprocessen enligt Kevas årsklocka. Stärkande av den allmänna kännedomen om riskhantering var föremål för kontinuerlig utveckling.

Riskkartläggningarna rapporterades till verkställande direktören och ledningsgruppen för riskhantering 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 dataskydd. Utvecklingsarbetet hade som fokus att bland annat etablera de verksamhetsätt och processer som EU:s dataskyddsförordning förutsätter 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.

Enheten för riskhantering, compliance och förvaltning ansvarade bland annat för riskhanteringsverksamhet som i enlighet med lagen om Keva är oberoende från de funktioner som tar risk. I enheten ingår experter på oberoende riskhantering samt compliance officer som arbetar underställda förvaltningsdirektören.

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.

De mest betydande riskerna

Riskhanteringsens viktigaste uppgifter 2021 handlade om att stödja utvecklingen av organisationen i och med att hanteringen och ledningen i anslutning till coronaläget hade blivit en normal del av vardagen på Keva. Keva anpassade sig väl efter den undantagssituation som den globala coronapandemin gav upphov till, och det omfattande distansarbetet ledde inte till att betydande risker realiserades under året.

I fråga om Kevas omvärld fattades betydande beslut om förändringar under året. Social- och hälsovårdsprojektet godkändes i riksdagen medan projektet för den eventuella sammanslagningen av pensionssystemen som under flera år varit den viktigaste förändringsfaktorn i omvärlden kommer att avslutas eftersom enighet i de centrala öppna frågorna inte kunde nås. Osäkerhets-

faktorerna i anslutning till Kevas verksamhet, juridiska ställning och roll och behovet av reformer skingrades i och med att projektet avslutades. Detta återspeglar sig också på Kevas strategiska risker.

Keva bedömde tidigare i början av året att den största risken är de risker som är behäftade med den eventuella sammanslagningen av pensionssystemen. De mest centrala öppna frågorna gällde tidsplanen för förberedelserna och genomförandet samt kostnaderna för sammanslagningen. Efter att projektet strandade hänförde sig de största riskerna till aktiv utveckling av verksamheten och säkerställande av finansieringen på lång sikt.

Den mest betydande strategiska risken, tillräckligheten av Kevas finansiering på lång sikt, hänger ihop med att pensionsåtagandena ökar samtidigt som finansieringsbasen urholkas av olika orsaker. Eftersom Kevasystemet inte är fonderande leder det ovannämnda slutligen till att både avgiftsnivån och placeringsintäkterna måste höjas. I fråga om placeringsintäkterna leder det ökade avkastningskravet också till ökat risktagande. Placeringsverksamhetens långsiktiga kumulativa kapitalavvägda realavkastning 1988–2021 var 4,4 procent per år.

Också framgången i att utveckla ledningen bedömdes vara behäftad med betydande risker. Risken är att Keva inte kan utveckla sin verksamhet enligt målen och således inte kan övertyga sina kunder och intressenter om sin verksamhet i arbetspensionssektorn.

Medelstora risker bedöms vara behäftade med Kevas konkurrenskraft om arbetsgivarkunder och med myndigheternas förtroende för Keva.

De viktigaste operativa riskerna 2021 hänför sig till personalen och ledningen, verksamhetsprocesserna, datasystemen, dataskyddet och informationssäkerheten och projekthanteringen.

Marknads- och likviditetsrisker

Placeringarnas kortsiktiga risk utgörs av fluktuationer i marknadsvärdet. Denna risk anges med Value-at-Risk-talet (VaR). VaR-talet vid utgången av 2021 för Kevas placeringar som räknats ut på grundval av den månat-

liga avkastningen under två år var 3 092 miljoner euro, vilket innebär att detta med 97,5 procents sannolikhet är hela placeringsportföljens största möjliga förlust på en månads sikt. I slutet av 2020 var VaR-talet 2 994 miljoner euro. Den årliga volatiliteten var 9,6 (9,5) procent.

Från slutet av 2017 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.

Coronapandemin hade positiv inverkan på pensionsavgiftsutfallet under året till följd av statens bidrag till kommunsektorn.

Compliance

Keva har en oberoende compliancefunktion som stöder ledningen och hela organisationen i efterlevnaden av principerna om god förvaltnings sed samt de externa och interna regelverk som styr verksamheten. Compliance officer rapporterar till förvaltningsdirektören, verkställande direktören, revisions- och riskhanteringsutskottet och styrelsen.

Styrelsen har godkänt compliancefunktionens verksamhetsdirektiv och verksamhetsplan, enligt vilka lagstiftning, myndighetsföreskrifter och interna instruktioner iakttas på Keva. Syftet är att genom rådgivning och anvisningar stärka förtroendet för Kevas verksamhet samt att främja ansvarsfull verksamhetskultur. Därtill följer compliance med ändringar i lagstiftningen som hänför sig till verksamheten och den operativa miljön och stöder ledningen vid beredningen inför ändringarna.

På begäran lämnades till Finansministeriet 2021 en utredning av behörigheten i enlighet med lagen om Keva hos den nya styrelsen och styrelseledamöterna. Samarbetet mellan övervakarna, Finansministeriet och Finansinspektionen, och Keva fortsatte genom regelbundna informella möten där alla parter samtidigt var närvarande. Compliance officer fungerade som ordförande i Kevas riskbedömningsarbetsgrupp och som sekreterare vid beredningen av Kevas riskbedömningsprocess och riskbedömningsdokument. Styrelsen godkände Kevas

första riskbedömning 2021.

År 2021 kom två anmälningar in via Kevas interna visseblåsarkanal. Båda anmälningarna gällde frågor i anslutning till personalförvaltningen. Den etiska gruppen behandlade anmälningarna och svarade på dem via den etiska kanalen.

År 2021 följde compliancefunktionen upp hur de centrala lagstiftningsprojekten med tanke på Keva och dess omvärld fortskred och bedömde konsekvenserna av dem.

Den interna revisionen utvärderar huruvida den interna kontrollen fungerar

Den interna revisionen är en del av Kevas styrnings- och tillsynssystem som fungerar som hjälp för verkställande

direktören och styrelsen i deras tillsynsuppgifter. Den interna revisionens uppgift är att på ett oberoende och objektiva sätt bedöma och säkerställa effektiviteten och tillräckligheten hos riskhanteringen, den interna kontrollen samt lednings- och förvaltningspraxisen i fråga om Kevas funktioner och processer och ge förslag för att förbättra dem. Den interna revisionen är administrativt underställd verkställande direktören.

Den interna revisionens verksamhet 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 samt till styrelsens revisions- och riskhanteringsutskott och styrelsen.



FRAMTIDSVISIONER

Den länge beredda sammanslagningen av pensionsystemen avslutades hösten 2021 till följd av åsiktskillnaderna mellan de olika parterna i Social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp som beredde projektet. Den förändring som skulle ha haft väsentlig inverkan på Kevas rättsliga ställning och verksamhetsförutsättningar realiserades alltså inte, eller blev i varje fall uppskjuten längre in i framtiden. Kevas framtid under de närmaste åren kan således granskas under antagande att pensionssystemet för den offentliga sektorn inte ändras. Detta bidrar självfallet till att Kevas framtidsutsikter är stabila och klara.

Även om Kevas ställning under de närmaste åren förblir oförändrad kommer det ändå att ske betydande förändringar i Kevas omvärld. Med tanke på Kevas kunder är vårdreformen den viktigaste: i och med den kommer det sätt på vilket servicen inom den offentliga social- och hälsovårdssektorn och räddningsväsendet anordnas och strukturerna i de självstyrande områdena att ändras i början av 2023. En betydande del av de arbetstagare som försäkrats av Keva kommer att övergå från kommunsektorn till de nya välfärdsområdena. Förändringen kommer till en början inte att inverka på det antal personer som försäkras av Keva, men på medellång sikt kan välfärdsområdena ändra på det sätt

på vilket tjänsterna anordnas och utöka den privata sektorns andel.

Kevas finansieringsgrund är stabil i detta nu. Utvecklingen på placeringsmarknaden har redan länge varit bättre än förväntat, vilket har betydligt ökat Kevas placeringstillgångar; tack vare det förbättrade läget har uppskattningen av den stabila avgiftsnivå som behövs på lång sikt reviderats nedåt. Till följd av detta har Keva under de senaste åren kunnat sänka kommunernas pensionsutgiftsbaserade avgift med omkring två procentenheter. Just nu verkar den långa perioden med mycket låga räntor lida mot sitt slut eftersom den globala inflationen accelererar. Ökade räntenivåer förväntas i allmänhet sänka placeringsintäkterna. En kortsiktig nedgång i placeringsintäkterna äventyrar dock inte stabiliteten hos Kevas finansieringsgrund.

År 2022 kommer Keva att uppdatera sin strategi för att den ska vara i linje med de förändringar som skett i omvärlden. Den viktigaste förändringen med inverkan på strategin är att projektet för att sammanslå pensionssystemen gick i stöpet. I strategiarbetet kommer man också att granska inverkan av inrättandet av välfärdsområdena på Kevas kundarbete samt målen för kommunsektorns pensionsfondering på lång sikt och behoven av att se över arbetspensionsavgifterna.

Bilaga

TABELLER ENLIGT PENSIONSSYSTEM

Total handläggningstid för pensionsansökningar i dagar och servicenivån 2021

Pensionsslag	Kommunsektorn dagar	Staten dagar	Kyrkan dagar	FPA dagar	Finlands Bank dagar	Privata anstalter dagar
Ålderspension	8	8	7	8	24	9
Partiell förtida ålderspension	2	2	2	3	10	3
Invaldpension	30	33	32	23	57	32
Familjepension	8	8	11	16	11	15
Rehabiliteringslöften	14	17	10	13	..	17
Servicenivå	94,1	95,3	95,5	94,9	86,7	..

* I fråga om Finlands Banks pensioner iakttas inte principen om sista anstalten, vilket fördröjer handläggningen av ansökningarna.

Källa för handläggningstiderna: Pensionsskyddscentralen

Avslag på ansökningar i procent 2021

Ansökan	Kommunsektorn %	Staten %	Kyrkan %	Kela %	Finlands Bank %	Privata anstalter %
Ny invaldpension	27,5	20,0	25,4	35,8	..	37,7
Rehabilitering	32,6	29,6	36,9	50,0	..	39,0

Källa: Pensionsskyddscentralen

Rättelseförfarande vid pensionsbeslut 2021

Kevas självrättelse	Kommunsektorn	Staten	Kyrkan	FPA	Finlands Bank
<i>Besvär över Kevas beslut, antal</i>	1 141 st.	183 st.	27 st.	18 st.	1 st.
Rättelseprocent av alla besvär	15,2 %	13,7 %	3,7 %	22,2 %	0,0 %
Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal	956 st.	109 st.	19 st.	16	..
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbetsförmågan	16,3 %	16,5 %	5,3 %	25,0	..
<i>Besvär över beslut av besvärsnämnden för arbetspensionsärenden, antal</i>	107 st.	24 st.	1 st.	1 st.	..
Rättelseprocent av alla besvär	4,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	..
Besvär över bedömning av arbetsförmågan, antal	101 st.	16 st.	1 st.	1 st.	..
Rättelseprocent för besvär över bedömning av arbetsförmågan	5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	..

Antal beslut

Antal beslut om kommunsektorns pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	14 829	14 664	1,1
Partiell förtida ålderspension	3 438	3 510	-2,1
Full invalidpension	14 885	15 170	-1,9
<i>varav nya beslut</i>	4 975	5 322	-6,5
Delinvalidpension	9 823	9 367	4,9
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	3 844	3 705	3,8
Arbetslivspension	35	34	2,9
Familjepension	2 728	3 079	-11,4
Deltidspension	10	26	-61,5
Övriga pensionsärenden	280	327	-14,4
Rehabiliteringsbeslut	6 677	6 672	0,1
Alla	52 705	52 849	-0,3

Antal beslut om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	4 654	4 886	-4,7
Partiell förtida ålderspension	686	755	-9,1
Full invalidpension	1 605	1 685	-4,7
<i>varav nya beslut</i>	502	588	-14,6
Delinvalidpension	1 103	1 054	4,6
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	414	390	6,2
Arbetslivspension	3	1	200,0
Familjepension	2 340	2 576	-9,2
Deltidspension	1	12	-91,7
Övriga pensionsärenden	10	9	11,1
Rehabiliteringsbeslut	613	584	5,0
Alla	11 015	11 562	-4,7

Antal beslut om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	599	585	2,4
Partiell förtida ålderspension	99	114	-13,2
Full invalidpension	596	648	-8,0
<i>varav nya beslut</i>	207	226	-8,4
Delinvalidpension	216	211	2,4
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	99	100	-1,0
Arbetslivspension	0	1	-100,0
Familjepension	158	181	-12,7
Deltidspension	0	0	..
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	155	146	6,2
Alla	1 823	1 886	-3,3

Antal beslut om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	166	158	5,1
Partiell förtida ålderspension	42	28	50,0
Full invalidpension	100	93	7,5
<i>varav nya beslut</i>	25	27	-7,4
Delinvalidpension	201	167	20,4
<i>varav nya beslut eller förhandsbeslut</i>	84	51	64,7
Arbetslivspension	0	0	..
Familjepension	24	41	-41,5
Deltidspension	0	0	..
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabiliteringsbeslut	92	72	27,8
Alla	625	559	11,8

Antal beslut om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	79
Övriga pensioner och förmåner	72
Alla	151

Antal ansökningar

Antal ansökningar om kommunsektorns pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	14 529	14 582	-0,4
Partiell förtida ålderspension	3 434	3 495	-1,7
Full invalidpension	14 332	15 119	-5,2
Delinvalidpension	9 464	9 316	1,6
Arbetslivspension	35	36	-2,8
Familjepension	2 724	3 084	-11,7
Deltidspension	10	23	-56,5
Övriga pensionsärenden	313	362	-13,5
Rehabilitering	6 591	6 880	-4,2
Alla	51 432	52 897	-2,8

Antal ansökningar om statens pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	4 583	4 881	-6,1
Partiell förtida ålderspension	687	749	-8,3
Full invalidpension	1 554	1 686	-7,8
Delinvalidpension	1 074	1 047	2,6
Arbetslivspension	3	1	200,0
Familjepension	2 332	2 572	-9,3
Deltidspension	1	11	-90,9
Övriga pensionsärenden	10	6	66,7
Rehabilitering	610	599	1,8
Alla	10 854	11 552	-6,0

Antal ansökningar om kyrkans pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	590	576	2,4
Partiell förtida ålderspension	99	114	-13,2
Full invalidpension	579	640	-9,5
Delinvalidpension	206	210	-1,9
Arbetslivspension	0	1	-100,0
Familjepension	158	181	-12,7
Deltidspension	0	0	..
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabilitering	157	148	6,1
Alla	1 789	1 870	-4,3

Antal ansökningar om FPA:s personalpensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021 och 2020

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	164	157	4,5
Partiell förtida ålderspension	41	28	46,4
Full invalidpension	97	101	-4,0
Delinvalidpension	191	169	13,0
Arbetslivspension	0	0	..
Familjepension	24	40	-40,0
Deltidspension	0	0	..
Övriga pensionsärenden	0	0	..
Rehabilitering	90	75	20,0
Alla	607	570	6,5

Antal ansökningar om Finlands Banks pensioner och övriga förmåner enligt pensionsslag 2021

Typ	2021 st.	2020 st.	Ändring %
Ålderspension	67	..	67,0
Övriga pensioner och förmåner	69	..	69,0
Alla	136

Pensionsavgång

Antal personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2021

Pensionsslag	Kommunsektorn antal	Staten antal	Kyrkan antal	FPA antal	Finlands Bank antal
Ålderspension	8 867	3 355	380	117	..
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	697	109	33	2	..
Fullt rehabiliteringsstöd	1 538	171	52	14	..
Delinvalidpension	2 410	249	70	37	..
Alla	13 512	3 884	535	170	11

Medelålder hos personer som gått i pension från anställning per pensionsslag 2021

Pensionsslag	Kommunsektorn år	Staten år	Kyrkan år	FPA år	Finlands Bank år
Ålderspension	64,5	63,4	64,7	65,0	..
Full invalidpension (inkl. arbetslivspension)	60,1	59,4	59,3
Fullt rehabiliteringsstöd	49,6	51,7	50,4	46,5	..
Delinvalidpension	56,9	56,2	57,9	53,5	..
Alla	61,2	62,3	62,1	60,9	63,4

FÖRVALTNINGSORGAN 2021

Kevas fullmäktige till 9.9.2021

Ordinarie ledamöter

Ordförande

Social- och hälsovårdsdirektör, SVD
Harri Jokiranta, Seinäjoki

Vice ordförande

AVM
Maarit Ojavuo, Kajana

Verkställande direktör

Jarmo J Husso, Uleåborg

Mentalvårdare

Juhani Nummentalo, Salo

AVM, äldre konstapel

Tiina Sarparanta, Kajana

Biträdande avdelningsskötare

Aulikki Sihvonen, Kontiolax

Verkställande direktör

Toni Eklund, Åbo

Organisationssekreterare

Ulla Perämäki, Helsingfors

Verkställande direktör

Pekka Salmi, Tammerfors

Rektor, pensionerad

Erkko Nykänen, Siilinjärvi

Arbetsledare, elmontör

Jouni Kemppi, Villmanstrand

Lärare, PeM

Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi

Specialist på intern kontroll, pensionerad

Paula Himanen, Uleåborg

Personliga suppleanter

PD

Pilvi Torsti, Helsingfors

Sjukskötare YH, akutvårdare

Minna Harmaala, Asikkala

Senior Advisor

Ismo Pöllänen, Imatra

Vicehäradshövding

Tero Rantanen, Träskända

Företagare

Erja Laaksonen, Jämsänkoski

FL/forskare

Emilia Syväsalmi, Euraåminne

Munhygienist, pensionerad

Liisa Terävä, Rautjärvi

SVM

Joonas Honkimaa, Kouvola

Jurist

Jaakko Ikonen, Varkaus

Pensionär

Antti Leinikka, Tavastehus

Chef för rusmedelsarbete, HVM

Kirsi Torikka, Nyslott

Planerare, hälsovårdare

Ritva Sonntag, Kemi

Ansvarig skolkurator

Tuija Mäkinen, Jyväskylä

Fortsätter på följande sida

Lektor Leo Lähde, Nokia	Organisationspecialist Anne Lindgren, Riihimäki
Servicechef Teemu Meronen, Helsingfors	Aktuariedirektör Mikko Päivinen, Träskända
Sjukskötare Tanja Hartonen, Mäntyharju	Maskintekniker, pensionerad Terho Korpikoski, Simo
Stämningssman, pensionerad Simo Riuttamäki, Vittis	Minna Reijonen, Kuopio
Organisationschef, PM Pia Lohikoski, Kervo	Professor (emeritus) Juhani Lehto, Tavastehus
Riksdagsledamot Jussi Saramo, Vanda	Ergoterapeut HYH Heini Liimatainen, Träskända
Kommundirektör Christina Båssar, Korsnäs	Direktör för mervärdestjänster Christian Sjöstrand, Helsingfors
Direktör Jorma Haapanen, KT Kommunarbetsgivarna	Sektordirektör Eino Leisimo, KT Kommunarbetsgivarna
Kommundirektör Juha Majalahti, KT Kommunarbetsgivarna	Kommundirektör Olli Riikonen, KT Kommunarbetsgivarna
AVM, hälsovårds- och välfärdsdirektör Taina Niiranen, KT Kommunarbetsgivarna	Teologie magister, PeM Kirsi Ojansuu-Kaunisto, KT Kommunarbetsgivarna
Personaldirektör Sinikka Valtonen, KT Kommunarbetsgivarna	Pekka Heikkinen, KT Kommunarbetsgivarna
Förhandlingschef Tuomas Hyytinen, FOSU rf	Ordförande Tiina Mäenpää, FOSU rf
Förhandlingsdirektör Petri Lindroos, FOSU rf	Arbetsmarknadsjurist Anna Zibellini, FOSU rf
Intressebevakningsdirektör Marja Lounasmaa, JAU ry	Arbetsmarknadsjurist Anne Sarvi, JAU ry
Ledningens rådgivare Keijo Karhumaa, JAU ry	Ansvarig avtalsexpert Minna Pirttijärvi, JAU ry
Ordförande Silja Paavola, Sote rf	Vice ordförande Jaana Dalén, Sote rf
Ordförande Millariikka Rytönen, Sote rf	1:a vice ordförande Anna-Leena Brax, Sote rf

Kevas fullmäktige från 1.9.2021

Ordinarie ledamöter

Ordförande

Styrelseordförande, företagare

Eero Reijonen, Libelits

Vice ordförande

Riksdagsledamot, jurist

Heikki Vestman, Helsingfors

Verkställande direktör

Jarmo J Husso, Uleåborg

Företagare, ingenjör

Eero Suutari, Kajana

Biträdande avdelningsskötare

Aulikki Sihvonen, Kontiolax

AVM, privatföretagare

Susanna Koski, Vasa

Finansekonom

Nea Karenius, Helsingfors

Verkställande direktör

Pekka Salmi, Tammerfors

Verkställande direktör

Toni Eklund, Åbo

PM, EM, placeringschef

Majja Kuusisto-Länsineva, Harjavalta

Arbetsledare, elmontör

Jouni Kemppi, Villmanstrand

Lärare, PeM

Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi

Personliga suppleanter

Paula Sihto, Seinäjoki

Mentalvårdare

Juhani Nummentalo, Salo

EM

Mervi Rings, Lemi

Säkerhetschef

Seppo Hujanen, Mäntyharju

Företagare

Erja Laaksonen, Jämsä

Verksamhetsledare, lantbruksföretagare

Riikka Varila, Kuortane

HR-projektarbetare

Ilkka Nokelainen, Imatra

Ekonom

Miina-Anniina Heiskanen, Uleåborg

Munhygienist

Liisa Terävä, Rautjärvi

Riksdagsledamot, verksamhetsledare

Seppo Eskelinen, Joensuu

Lantbruksföretagare, pensionerad

Tapio Havula, Mäntsälä

Sjukskötare YH, akutvårdare

Miina Harmaala, Asikkala

Fortsätter på följande sida

Servicechef Teemu Meronen, Helsingfors	HuK, eMBA Jussi Junni, Helsingfors
Disponent Minna Pöntinen, S:t Michel	Organisationsspecialist Anne Lindgren, Riihimäki
Sjukskötare Anne Lindgren, Mäntyharju	Maskintekniker, pensionerad Terho Korpikoski, Simo
Socialektorhandledare, pensionerad Marke Tuominen, Äänekoski	Pappersarbetare Mikko Nurmo, Valkeakoski
FD, specialforskare Lauri Heikkilä, Marttila	Barnmorska-hälsovårdare Päivi Karppi, Vasa
Hemvårdare Eija Rannanpää, Vindala	Företagsläkare Petri Pekkola, Kotka
Riksdagsledamot Matti Semi, Varkaus	Barnskötare inom småbarnspedagogik Mari Lind, Orivesi
Kommundirektör Malin Brännkärr, Kronoby	Henrik Wickström, Ingå
AVM, hälsovårds- och välfärdsdirektör Taina Niiranen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Teologie magister, PeM Kirsi Ojansuu-Kaunisto Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Personaldirektör Sinikka Valtonen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Pekka Heikkinen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Direktör Jorma Haapanen Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Sektordirektör Eino Leisimo Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Kommundirektör Juha Majalahti Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT	Chef för småbarnspedagogik Marja-Leena Laine Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT
Förhandlingschef Tuomas Hyytinen FOSU rf	Ordförande Tiina Mäenpää FOSU rf

Förhandlingsdirektör
Petri Lindroos
FOSU rf

Arbetsmarknadsjurist
Anna Zibellini
FOSU rf

Ordförande
Jonna Voima
JAU ry

Intressebevakningsdirektör
Marja Lounasmaa
JAU ry

Ledningens rådgivare
Keijo Karhumaa
JAU ry

Ansvarig avtalsexpert
Minna Pirttijärvi
JAU ry

Ordförande
Silja Paavola
Sote rf

Vice ordförande
Jaana Dalén
Sote rf

Ordförande
Millariikka Rytönen
Sote rf

1:a vice ordförande
Anna-Leena Brax
Sote rf

Kevas styrelse till 9.9.2021

Ordinarie ledamöter

Ordförande
Stadsdirektör
Minna Arve, Åbo

Vice ordförande

Kari Nenonen, Helsingfors

Kommunikations- och personalchef, EM
Diana Bergroth-Lampinen, Björneborg

Arbetsmarknadsdirektör i kommunsektorn
Markku Jalonen, Helsingfors

Riksdagsledamot
Heli Järvinen, Nyslott

Intressebevakningsdirektör
Else-Mai Kirvesniemi, Helsingfors

Verkställande direktör
Saku Linnamurto, Nyslott

Personal- och koncerndirektör
Kirsi-Marja Lievonen, Helsingfors

Riksdagsledamot
Markus Lohi, Rovaniemi

PeD/ordförande
Olli Luukkainen, Helsingfors

Ordförande
Päivi Niemi-Laine, Helsingfors

Personliga suppleanter

Direktör
Saija Äikäs, Esbo

Riksdagsledamot
Tarja Filatov, Tavastehus

HR-projektarbetare
Ilkka Nokelainen, Imatra

Forskningschef
Mika Juutinen, Helsingfors

Forskare
Tuomas Viskari, Helsingfors

Intressebevakningsdirektör
Anne Sainila-Vaarno, Helsingfors

Vice borgmästare
Pia Pakarinen, Helsingfors

Förvaltningsdirektör
Petra Määttänen, Åbo

Business Director
Heini Jalkanen, Nådendal

Verksamhetsledare
Kati Myllymäki, Helsingfors

Förhandlingsdirektör
Kristian Karrasch, Helsingfors

Kevas styrelse från 9.9.2021

Ordinarie ledamöter

Ordförande

Riksdagsledamot

Petteri Orpo, Åbo

Vice ordförande

Kommunikations- och personalchef, EM

Diana Bergroth-Lampinen, Björneborg

Riksdagsledamot, FT

Outi Alanko-Kahiluoto, Helsingfors

Ekonomichef

Anne Holmlund, Ulvsby

Verkställande direktör

Markku Jalonen, Helsingfors

Personal- och koncerndirektör

Kirsi-Marja Lievonen, Helsingfors

Riksdagsledamot

Markus Lohi, Rovaniemi

PeD/ordförande

Olli Luukkainen, Helsingfors

Ordförande

Päivi Niemi-Laine, Helsingfors

Arbetare

Matti Putkonen, Perttula

Intressebevakningsdirektör

Anne Sainila-Vaarno, Helsingfors

Personliga suppleanter

Företagare

Samu Vahteristo, Raumo

Programdirektör

Harri Jokiranta, Seinäjoki

Ledande expert, PD

Timo Aro, Björneborg

TV-producent, direktör

Milla Bruneau, Lahtis

Forskningschef

Mika Juutinen, Helsingfors

Förvaltningsdirektör

Petra Määttänen, Åbo

Chef för rusmedelsarbete

Kirsi Torikka, Nyslott

Direktör

Heikki Pärnänen, Helsingfors

Förhandlingsdirektör

Kristian Karrasch, Helsingfors

JM

Piritta Poikonen, Koisjärvi

Intressebevakningsdirektör

Else-Mai Kirvesniemi, Helsingfors

Arbetsgruppen för utveckling av arbetslivet 31.12.2021

Ordförande
Personaldirektör
Sari Lempiäinen, Joensuu stad

Personaldirektör
Arja Aroheinä, Jyväskylä stad

Ledningens rådgivare
Keijo Karhumaa, JAU ry

Arbetsmarknadsombudsman
Marko Heikkinen, JAU ry

Utvecklingsdirektör
Jussi Salo, Sote rf

Intressebevakningsspecialist
Juha Honkakoski, Sote rf

Specialsakkunnig
Teija Golnick, FOSU rf

Forskningschef
Jukka Vänskä, FOSU rf

Arbetsmarknadsjurist
Kari Eskola, FOSU rf

Förhandlingschef
Anna Kukka, Kommun- och välfärdsområdes-
arbetsgivarna KT

Personaldirektör
Sinikka Valtonen, Kommun- och välfärdsområdes-
arbetsgivarna KT

Förhandlingschef
Ulla Westermarck, Kyrkostyrelsen

Konsultativ tjänsteman
Päivi Lanttola, Finansministeriet

Verkställande direktör
Annikki Niiranen, Kysote

Vice verkställande direktör
Tapani Hellstén, Keva

Pensionsdirektör
Merja Paananen, Keva

Chefsöverläkare
Tuula Metsä, Keva

Arbetsgruppens sekreterare
Direktör för arbetslivstjänster
Kati Korhonen-Yrjänheikki, Keva

Organisation 31.12.2021

Möjliggörande funktioner

Verkställande direktör Timo Kietäväinen till 31.10.2021

Verkställande direktör Jaakko Kiander från 1.11.2021

Enheten för compliance, riskhantering och förvaltning
Förvaltningsdirektör Markus Mankin

Enheten för juridiska tjänster
Direktör för juridiska ärenden Jussi-Pekka Rantanen

Enheten för finansieringsplanering
Finansdirektör Allan Paldanius till 31.10.2021
Aktuariechef Roman Goebel
Finansdirektör vid sidan av sin egen tjänst från 1.11.2021

Intern revision
Chef för intern revision Päivi Alanko

Strategi och utveckling
Utvecklingschef Mikko Kenni

Enheten för kommunikation, intressentsamarbete och hållbarhet
Kommunikationsdirektör Reija Hyvärinen

Pensions- och ICTfunktionen

Vice verkställande direktör Kimmo Mikander

Kundtjänstenheten
Kundtjänstdirektör Taina Uronen

Pensionstjänstenheten
Pensionsdirektör Eija Korhonen

Betalningstjänstenheten
Pensionsdirektör Anneli Kajas-Pätäri till 31.8.2021
Pensionsdirektör Salla Lassila från 1.9.2021

ICT-tjänstenheten
IT-direktör Tommi Heinonen

Arbetsgivarfunktionen och funktionen för arbetsförmåga

Vice verkställande direktör Tapani Hellstén

Teamet för digitalisering och serviceutveckling
Servicechef Toni Pekka till 15.8.2021
Tf. teamchef, servicechef Laura Rinne från 9.8.2021

Enheten för arbetsgivarkundrelationer och arbetsmiljöledning
Direktör, arbetsgivarkundrelationer och arbetsförmåga
Kati Korhonen-Yrjänheikki

Enheten för beslut om arbetsförmåga
Pensionsdirektör Merja Paananen

Enheten för försäkringsmedicin
Chefsöverläkare Tuula Metsä

Placeringsfunktionen

Placeringsdirektör Ari Huotari

Enheten för aktieplaceringar
Direktör Jussi Karhunen

Teamet för direkta aktieplaceringar
Biträdande direktör Mikko Koskela

Enheten för direkta ränteplaceringar, valuta och derivat
Direktör Fredrik Forssell

Direktör för enheten för alternativa placeringar
Direktör Markus Pauli

Enheten för fastighetsplaceringar
Fastighetsplaceringsdirektör Carl-Henrik Roselius

Enheten för placeringsförvaltning och lån
Placeringsdirektör Ari Huotari vid sidan av sin egen tjänst

Låneteamet
Lånechef/Jurist Osku Eskelinen

Operativa direktörens ansvarsområde

Placeringsdirektörens ersättare
Operativ direktör, placeringar Maaria Eriksson

Placeringsstrategienheten
Direktör Tommi Moilanen

Forsknings- och koordineringsteamet för ansvarsfulla investeringar
Biträdande direktör Kirsi Keskitalo

Teamet för externa ränteplaceringar
Biträdande direktör Erika Tikka

Enheten för investeringsrapportering och riskhantering
Biträdande direktör Maija Sarlomo

Enheten för värdepappershantering
Värdepappershanteringschef Johanna Haukkovaara

Funktionen för planering av ekonomin och verksamheten

Ekonomidirektör Tom Kåla

Ekonomienheten
Ekonomidirektör Olli Pasanen

HR-enheten
HR-direktör Mika Gylén

Enheten för register och pensionsavgifter
Register- och pensionsavgiftschef Katri Tolonen

Enheten för interna tjänster
Arbetsmiljöchef Kristina Vuorela

PENSIONSPROFFS FÖR
DEN OFFENTLIGA SEKTORN



www.keva.fi

00087 KEVA
Telefon 020 614 21