

VASTUU
ASIAKKAISTA

VASTUU
SIJOITUS-
TOIMINNASTA

VASTUU
HENKILÖSTÖSTÄ

TAPAMME
TOIMIA



KEVAN VASTUULLISUUDEN TUNNUSLUVUT
2020

SISÄLTÖ

Koronan vuosi	3	Raportoinnin, työkalujen ja prosessien kehittäminen	26
Asiakkaamme pandemian keskiössä	3	Toiminta omaisuuslajeissa	28
Kehitimme uusia palveluja	3	Vastuu henkilöstöstä	32
Joustimme vuokrissa ja maksuissa	4	Uusi organisaatio vastaa muutosaasteisiin	32
Teimme pahan virheen	4	Keva huolehti henkilöstön hyvinvoinnista poikkeusaikana	32
Sijoitustoimintamme on pitkäjänteistä	4	Henkilöstömäärä vähenee lähivuosina	33
Osallistumme ja vaikutamme	4	Vuorovaikutusta etätöissä	33
Äänestimme yhtiökokouksissa	5	Henkilöstön palkkauksen oikeudenmukaisuus	33
Arvioimme ilmastonmuutoksen vaikutuksia laajasti	5	Tasa-arvon edistäminen	34
Siirryimme entistä enemmän verkkoon	5	Hyvän työntekijäkokemuksen rakentaminen	34
Jatkoimme vastuullisuusohjelman toteuttamista	5	Tutkimuksessa korostui työn merkitys	36
WWF:ltä tunnustusta	6	Sairauspoissaolot vähentyivät koronavuonna	36
Vastuullisuusmielikuvamme loikkasi erinomaiseksi	6	Tapamme toimia	37
Lue lisää toimintakertomuksestamme	6	Eettisesti korkeatasoiset toimintatavat	37
Vastuullinen perustehtävämme	7	Tavoitteena kustannustehokkuus	37
Kevan vastuullisuustavoitteet ja mittarit	9	Lahjonnan ja korruption vastaisuus	38
Vastuu asiakkaista	12	Poliittinen vaikuttaminen	38
Digitaalisuus parantaa palvelua	12	Vastuullisuus hankinnoissa	38
Pyrimme turvaamaan katkeamattoman toimeentulon	12	Riskienhallinta ja varautumissuunnittelu	38
Työkyvyttömyyseläköitymiseen vaikuttaminen	13	Sidosryhmät odottavat tietosuojan ja tietoturvan kehittymistä	39
Palveluja ja yhteistyötä strategisen työkykyjohtamisen tueksi	14	Keva-talon vaikutukset ympäristöön	40
Henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden asiakaskokemus ja suositteluhaluus	15	Sidosryhmävuoropuhelu vahvistaa luottamusta	42
Vastuu sijoitustoiminnasta	17	Verojalanjälki	51
Vastuullisen sijoittamisen ohjaus	18	GRI-sisältö	53
Vuoden 2020 keskeiset toimenpiteet	20		



KORONAN VUOSI

Toimitusjohtajan katsaus

Vuotta 2020 kuvaa hyvin yksi sana, ja se on koronapandemia. Se pakotti kaikki organisaatiot, Keva mukaan luettuna miettimään ja järjestämään uudelleen toimintaansa.

Poikkeuksellisen vaikean vuoden aikana korostuivat jo muutama vuosi sitten Kevan olennaisimmaksi määriteltujen toimintojen merkitys: pystyimme huolehtimaan julkiselta alalta eläkkeelle siirtyneiden katkeamattomasta toimeentulosta ja turvaamaan eläkkeiden rahoituksen.

Asiakkaamme pandemian keskiössä

Julkisen sektorin työntekijät ovat kantaneet suuren ja rankan vastuun koronan seurauksista ja hoidosta, ja se on näkynyt kuormituksen lisääntymisenä mm. terveys- ja sosiaalialoilla, koulutuksessa ja turvalalla. Tämä käy ilmi mm. syksyllä tekemästämme Julkisen alan työhyvinvointitutkimuksesta, jonka tulokset julkaisimme maaliskuussa 2021.

Tunnistimme koronapandemian aiheuttamat haasteet työssä jaksamiselle ja esimiestyölle heti pandemian alussa. Kehitimme palveluita, jotka auttavat sekä työnantajia että työntekijöitä selviytymään poikkeuksellisesta tilanteesta. Julkaisimme digitaalisia oppimismateriaaleja ja järjestimme koulutus-tilaisuuksia. Avasimme myös uusia mahdollisuuksia esimiesten ja työnantajien keskinäiselle vertaisoppimiselle.

Kehitimme uusia palveluja

Palvelimme henkilö- ja työnantaja-asiakkaitamme maaliskuun puolivälistä alkaen lähes pelkästään verkossa ja puhelimitse.

Siirsimme koulutus- ja verkostotapahtumat turvallisesti verkkoon, ja tuimme esimiesten työtä julkaisemalla oppaita. Kehitimme työnantaja-asiakkaille uuden työkyvykypalvelun, joka on tarkoitettu HR-toimijoille, esimiehille ja työterveyshuolloille. Pelin aikana pelaajat tekevät valintoja esimerkkitapauksen työkyvyn ja organisaation toimintamallien mukaisesti.

Ensimmäisenä eläkelaitoksena Suomessa pilotoimme vuonna 1962 syntyneille henkilöasiakkaillemme mahdollisuutta tilata itselleen eläke-ehdotus ja muistutus vanhuuseläkkeen lähestymisestä. Aiemmin vanhuuseläkettä pystyi hakemaan sähköisesti aikaisintaan kaksi kuukautta ennen eläkkeelle jäämistä, mutta viime vuonna pidensimme mahdollisuutta hakea vanhuuseläkettä sähköisesti jo kuusi kuukautta ennen kuin asiakas aikoo jäädä eläkkeelle.

Ilona-neuvontabotti opastaa asiakkaita verkkopalveluissamme oikean tiedon äärelle sekä antaa vastauksia asiakkaiden usein esittämiin kysymyksiin. Kesäkuussa otimme Ilona-botin käyttöön myös Omat eläketietosi -palvelussa, jossa se auttaa mm. eläkehakemusten täyttämässä. Työnantaja-asiakkaita Ilona-botti palvelee sekä keva.fissä että Työnantajan verkkopalvelussa. Työnantajat saavat botilta reaali-



Toimitusjohtaja Timo Kietäväinen

aikaista apua yleisiin kysymyksiin ja ohjausta oikean tiedon äärelle.

Joustimme vuokrissa ja maksuissa

Neuvottelimme kauppojen, ravintoloiden sekä muiden yritysvuokralaistemme kanssa joustavista vuokramaksuajoista ja muista sopimusehdoista. Pyrimme näin varmistamaan vuokralaistemme selviämisen pahimpien koronasulkuakojen yli.

Tarjosimme Kevan jäsenyhteisönä oleville osakeyhtiöille, yhdistyksille, säätiöille ja osuuskunnille mahdollisuuden siirtää kevään ja kesän 2020 palkkaperusteisten eläkemaksujen eräpäiviä neljällä kuukaudella eteenpäin.

Teimme pahan virheen

Keva maksoi joulukuun 17. päivänä noin 400 000 kunta-alalta eläkkeelle jääneelle tammikuun eläkkeen liian aikaisin.

Monet henkilöasiakkaamme huolestuivat eläkkeiden maksamisesta ennen aikojaan, ja huoli liittyi erityisesti veroihin. Jo 18.12.2020 verottaja kertoi, että joulukuussa maksetut tammikuun eläkkeet verotetaan vuoden 2021 tuloina, eikä virheestä näin aiheutunut veroseuraamuksia asiakkaillemme. Asiakkaidemme kannalta oli tärkeää myös Kelan antama tieto, ettei liian aikaisin maksettu eläke vaikuttanut Kelan etuuksiin.

Kerroimme virheestämme avoimesti ja pyysimme sitä anteeksi. Sen jälkeen muutimme maksatus-

järjestelmää ja työtapojamme niin, ettei vastaava virhe ole enää mahdollinen. Saimme asiakkailtamme enimmäkseen myönteistä palautetta, jonka mukaan hoidimme virheen nopeasti ja nöyrällä asenteella.

Pääosin myönteisen asiakaspalautteen vuoksi uskon, että säilytimme asiakkaidemme luottamuksen.

Sijoitustoimintamme on pitkäjänteistä

Kevalle vastuullinen sijoittaminen on strateginen asia eikä markkinointikeino. PRI (Principles for Responsible Investment -organisaatio) arvioi jo toistamiseen Kevan vastuullisen sijoittamisen strategian ja hallinnon parhaimpaan (A+) kategoriaan. Vuonna 2020 jatkoimme sijoitustoiminnalle vuonna 2017 asetettujen tavoitteiden edistämistä. Osan tavoitteista jo saavutimme, ja osin työ jatkuu ja kehittyä edelleen.

Päivitimme vuonna 2020 suoraan omistamiemme sijoituskiinteistöjen ympäristöstrategian. Keskiössä on kiinteistöjen energiankäytöstä aiheutuvien ilmastovaikutusten minimointi: sitoudumme puolittamaan päästöt vuoteen 2025 mennessä ja nollaamaan ne vuoteen 2030 mennessä. Energiatehokkuudessa tavoittelemme 20 % parannusta vuoden 2030 loppuun mennessä.

Kiinteistöjen energiankäytön hiilineutraalius-tavoite vaatii paljon käytännön toimenpiteitä. Raportointivuoden aikana toteutimme 70 energiankäytön tehostustoimenpidettä, joilla saavutettiin yli 1,5 % laskennalliset energiansäästöt. Kolmanneksessa vuokra-asunnoistamme käynnistyi älykkään

PRI arvioi Kevan vastuullisen sijoittamisen strategian ja hallinnon parhaimpaan kategoriaan.

lämmitysohjauksen ja uusituvan lämmönhankinnan hankkeet. Toimenpiteiden tahti kiihtyy vuosina 2021 ja 2022.

Lisäsimme tavoitteemme mukaisesti kestävän kehityksen sijoituksia osakesalkussa erityisellä teemasalkulla. Salkun sijoituskohteet täyttävät normaalit sijoituskriteerimme, ja lisäksi salkun kohteiden odotetaan tuottavan ratkaisuja YK:n määrittelemien kestävän kehityksen haasteisiin. Salkun koko oli vuoden 2020 lopussa 450 miljoonaa euroa.

Osallistumme ja vaikutamme

Pyrimme vaikuttamaan sijoituskohteisiimme sekä itse että ulkoisten kumppanimme avulla. Keskustelemme tärkeistä teemoista sijoituskohteina olevien yhtiöiden johdon kanssa, äänestämme yhtiökokouksissa ja vaikutamme yhdessä muiden sijoittajien kanssa.

Ympäristövaikutusten raportointi on ensimmäinen askel kohti ympäristöriskien hallintaa. Keva on mukana CDP:n Non Disclosure -projektissa vaikuttamassa siihen, että yhä suurempi joukko yrityksiä raportoi yhä laajemmin vaikutuksiaan ilmaston, veden- ja metsienkäytön näkökulmasta.

Jatkoimme Climate Action 100+ -projektin allekirjoittajana. Projektin kohteena on 167 yhtiötä ympäri maailman, jotka ovat merkittäviä Pariisin ilmastosopimuksen kannalta ja vastaavat 80 % globaaleista teollisuuden päästöistä. Yhteistyöprojektilla on saavutettu ensimmäisiä lupaavia tuloksia: viime vuoden loppuun mennessä lähes 50 % kohdeyhtiöistä oli asettanut nollapäästötavoitteen vuodelle 2050. Olemme myös jäsenenä Euroopan suurimmassa ilmastonmuutoksen torjuntaan keskittyvässä sijoittajien yhteisössä, IIGCC:ssä (Institutional Investors Group on Climate Change), joka pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan yrityksiin ja lainsäätäjiin ilmastotavoitteiden saavuttamiseksi.

Äänestimme yhtiökokouksissa

Kevan omistajaohjauksen periaatteiden mukaisesti aloitimme äänestämisen suoraan omistamiemme yhtiöiden yhtiökokouksissa vuoden 2020 aikana. Ulkoistettujen sijoitustemme omaisuudenhoitajat jatkoivat aktiivista osallistumista yhtiökokouksiin eri puolilla maailmaa. Kevan osakesijoituksissa osallistuttiin vuoden aikana lähes 8 000 yhtiökokoukseen ja osallistumisprosentti oli erinomainen, 99 %. Yhtiö-

kokousohallitumisen lisäksi omaisuudenhoitajillamme oli yli 1 500 vaikuttamisprosessia käynnissä.

Kevassa on meneillään vaikuttamiseen liittyvä jatkoselvitystyö, jonka pohjalta on tarkoitus linjata vaikuttamistoimiamme. Työn tarkoituksena on muun muassa tunnistaa syvällisemmin vaikuttamisen mahdollisuudet ja pyrkiä kohdentamaan resurssimme oikein.

Arvioimme ilmastonmuutoksen vaikutuksia laajasti

Tarkastelemme sijoitustemme ilmatoriskiiä monella eri mittarilla, muun muassa seuraamalla salkun hiili-intensiteetin kehitystä. Vuoden 2020 loppuun mennessä Kevan listattujen osakesijoitusten hiili-intensiteetti on laskenut vuoden 2018 alun tasosta 37 %. Hiili-intensiteetti on laskenut eniten Euroopassa.

Kevassa on menossa laaja projekti, jossa arvioimme ilmastonmuutoksen vaikutuksia sijoitustoimintaamme. Projektiin kuuluu mm. hiiliriskin tarkastelu.

Siirryimme entistä enemmän verkkoon

Keva-päivä on vuoden suurin sidosryhmätilaisuutemme. Kun pandemia vasta alkoi toden teolla vallata suomalaista julkista keskustelua, siirsimme parin päivän varoitusajalla maaliskuun puolivälissä Keva-päivän pelkästään verkkoon. Olimme suunnannäyttäjiä, sillä sen jälkeen webinaarit ja muut verkossa

järjestetyt tilaisuudet yleistyivät räjähdysmäisesti.

Siirryimme Keva-päivän kanssa samaan aikaan pääsääntöisesti etätöihin. Tällä pyrimme turvaamaan paitsi palveluidemme jatkuvuuden myös henkilökuntamme työturvallisuuden. Tässä onnistuimme, sillä työterveyshuollosta saamiemme tietojen mukaan vain muutamalta kevalaiselta analysoitiin vuoden aikana koronatartunta.

Jatkoimme vastuullisuusohjelman toteuttamista

Kevan strategian ”kohti vuotta 2025” missio on ”vastuullista eläketurvaa ja tukea työelämään”. Strategiaamme toteuttaa osaltaan vuonna 2019 hyväksytty vastuullisuusohjelma, jossa on pari keskeistä ajatusta:

- Vastuullisuus suunnitellaan ja toteutetaan toiminnoissamme ja yksiköissämme. Näin se on osa pitkäjänteistä tapaamme toimia, ja vastuullisuus otetaan huomioon toimintojen ja yksiköiden johtamisessa, riskienhallinnassa ja päivittäisessä tavassamme tehdä töitä.
- Kevan hallitus ja johtoryhmä seuraavat vastuullisuutta pääosin samoilla mittareilla, joilla se arvioi muutenkin organisaation onnistumista.
- Kevan vastuullisuustyötä koordinoidaan verkostossa, johon kuuluu edustajia asiakkuus-, sijoitus-, henkilöstö-, compliance- ja viestintätoiminnoista.

Kevan hallitus vaihtui syksyllä 2020. Vastuullisuusajattelumme ja -ohjelmamme kuului osana uuden hallituksen perehdytykseen.

WWF:itä tunnustusta

Keva-talo liittyi WWF:n Green Office -verkostoon vuonna 2017. Sen jälkeen toimistotalossamme on kiinnitetty huomiota mm. jätteiden lajitteluun ja jätemääriin, hankintoihin, työmatkaliikkumiseen sekä energian- ja paperinkulutukseen.

Joulukuussa 2020 WWF tarkasti Keva-talon uudelleen, ja saimme tunnustusta tavasta, jolla Green Office -ajattelu ja -toiminta on linkitetty osaksi Kevan muuta vastuullisuustyötä ja johtamista.

Vastuullisuusmielikuvamme loikkasi erinomaiseksi

Kevan mainetutkimus tehtiin syksyllä 2020. Tutkimukseen käytettiin kolmannen kerran samaa menetelmää, ja ensimmäinen tutkimus toteutettiin vuonna 2016. Silloin kokonaismaineemme ylsi hyvälle tasolle. Toisella kerralla vuonna 2018 kolkuttelimme jo

erinomaisen rajalla. Vuonna 2020 ylitimme rajan, kun sidosryhmämme arvioivat Kevan kokonaismaineen erinomaiseksi.

Sidosryhmiemme arvio vastuullisuudestamme pysyi kahdella ensimmäisellä kerralla hyvällä tasolla, mutta viime syksynä se otti reilun harppauksen erinomaiseksi. Tutkimuksen toteuttaneen Pohjoisranta BWC:n mukaan kyse ei ole tilastoharhasta, vaan tutkimukseen vastanneiden asiakkaiden, päättäjien, työeläke toimijoiden, työmarkkinajärjestöjen edustajien, toimittajien, kansalaisjärjestöjen edustajien ja kevalaisten mielikuva vastuullisuudestamme on todella reilusti ja ilahduttavasti vahvistunut.

Vastuullisuusajattelumme ja -ohjelmamme lähtevät siitä, että vastuullisuustyö ja -teot suunnitellaan ja toteutetaan osana yksiköiden ja toimintojen ”arkista” suunnittelua ja tekemistä. Emme tee irtiottoja muusta työstä vain kampanjointia tai mainontaa varten. Tutkimus vahvisti, että sidosryhmämme ajattelevat samalla tavalla ja odottavat meiltä eläkevakuuttajana pitkäjänteistä ja kestävästä vastuullisuutta.

Lue lisää toimintakertomuksestamme

Tämä julkaisu, Kevan vastuullisuuden tunnusluvut, on Kevan vastuullisuusraportti vuodelta 2020. Kevan vastuullisuuden tunnusluvut täydentää 2.3.2021 hallituksemme hyväksymää tilinpäätöstä ja toimintakertomusta. Päällekkäisyyksien välttämiseksi tässä julkaisussa viitataan jo toimintakertomuksessa julkaistuihin tilastoihin ja muihin tietoihin.

Kevan vastuullisuuden tunnusluvut -julkaisussa esitettävät tiedot on GRI-referoitu eli noudattavat osittain kansainvälisen Global Initiative Reporting eli GRI-ohjeiston mukaisia mittareita. Julkaisu on koottu Kevassa vuonna 2017 tehdyssä sisäisessä olenaisuusanalyysissä ja vuonna 2019 päättyneessä vastuullisuusohjelmatyössä keskeisiksi määritellyistä vastuullisuuden aihepiireistä.

Timo Kietäväinen
toimitusjohtaja

VASTUULLINEN PERUSTEHTÄVÄMME

Kevan toiminnan tarkoitus ja perustehtävä on turvata julkisella sektorilla työtään tehneiden työeläkkeet palkkatyön jälkeen. Työeläkevakuuttajan perustehtävään kuuluu lisäksi sijoittaa kertyvät eläkevarat niin, että niiden avulla voidaan osittain rahoittaa vuosien ja vuosikymmenten kuluttua maksettavia eläkkeitä.

Keva hoitaa kuntien ja kunta-alan eläkehakemusten käsittelyn ja eläkkeiden maksatuksen sekä vastaa yhdessä jäsenyhteisöjensä kanssa eläkkeiden rahoituksesta. Rahoitus perustuu eläkemaksuihin ja sijoitustuottoihin. Lisäksi Keva hoitaa valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kelan palveluksessa olevien eläkehakemukset ja eläkkeiden maksatuksen. Vuoden 2021 alusta olemme vastanneet myös Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan eläkkeiden käsittelystä.

Kevan toinen lakisääteinen tehtävä on työkyvyttömyysriskin pienentäminen. Tehtävää toteutetaan tarjoamalla työnantajien käyttöön palveluita, joilla tuetaan työkykyjohtamista ja ennaltaehkäistään työkyvyttömyysriskejä.

Vastuu satojen tuhansien suomalaisten toimeentulosta

Suomen suurin työeläkevakuuttaja Keva palvelee lähes 1100 kunta-alan työnantajaa, 587 valtion työnantaja-asiakasta, yli 270 kirkon organisaatiota ja Kelaa.

Kevaa kuvaavia keskeisiä lukuja

	2020	2019	2018
Kevan jäsenyhteisöjen palkkasumma, milj. euroa	18 487	18 126	17 410
Kevan jäsenyhteisöjen maksuosuudet, milj. euroa	5 252	5 217	4 920
Kevan jäsenyhteisöjen vakuutettujen lukumäärä 31.12.	538 567	544 942	535 000
Maksussa olevat Kevan jäsenyhteisöjen eläkkeet, kpl 31.12.	418 696	413 084	406 286
Maksetut Kevan jäsenyhteisöjen eläkkeet, milj. euroa	5 728	5 488	5 230
Sijoitukset käyvin arvoin, milj. euroa	58 009	56 166	50 129
Sijoitusten tuotto käyvin arvoin	4,70 %	12,80 %	-3,00 %
Sijoitusten vuotuinen reaalityttö rahastoinnin alusta vuodesta 1988	4,00 %	4,00 %	3,80 %
Toimintakulut, milj. euroa	76,6	82,2	74,9
Henkilökunta, vakinaiset 31.12.	496	513	515
Maksussa olevat Valtion eläkkeet, kpl 31.12.	242 145	246 874	251 505
Maksetut Valtion eläkkeet, milj. euroa*	4 857	4 761	4 675
Maksussa olevat Evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeet, kpl 31.12.	19 509	19 496	19 250
Maksetut Evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeet, milj. euroa*	217	212	204
Maksussa olevat Kansaneläkelaitoksen henkilöstön eläkkeet, kpl 31.12.	5 958	5 942	5 945
Maksetut Kansaneläkelaitoksen henkilöstön eläkkeet, milj. euroa*	106	105	102

* Näillä maksuilla ei ole Kevan tilinpäätökseen tulosvaikutusta.

Henkilöasiakkaita on 1,3 miljoonaa, joista yli 418 000 on jäänyt eläkkeelle kunta-alalta, valtiolta yli 242 000, evankelisluterilaisesta kirkosta lähes 20 000 ja Kelasta noin 6 000. Lisäksi kunta-alan palveluksessa tekee työtään lähes 539 000 Kevassa työeläkevakuutettua.

Työeläkerahan kiertokulku

Valtaosa eläkkeistä maksetaan työnantajilta ja työntekijöiltä kerättävillä maksuilla. Niitä kerättiin Kevan jäsenyhteisöiltä eli kunta-alan toimijoilta vuonna 2020 noin 5,3 miljardia euroa. Työllisyysrahastolta eläkkeiden maksuun tuli noin 0,2 miljardia euroa.

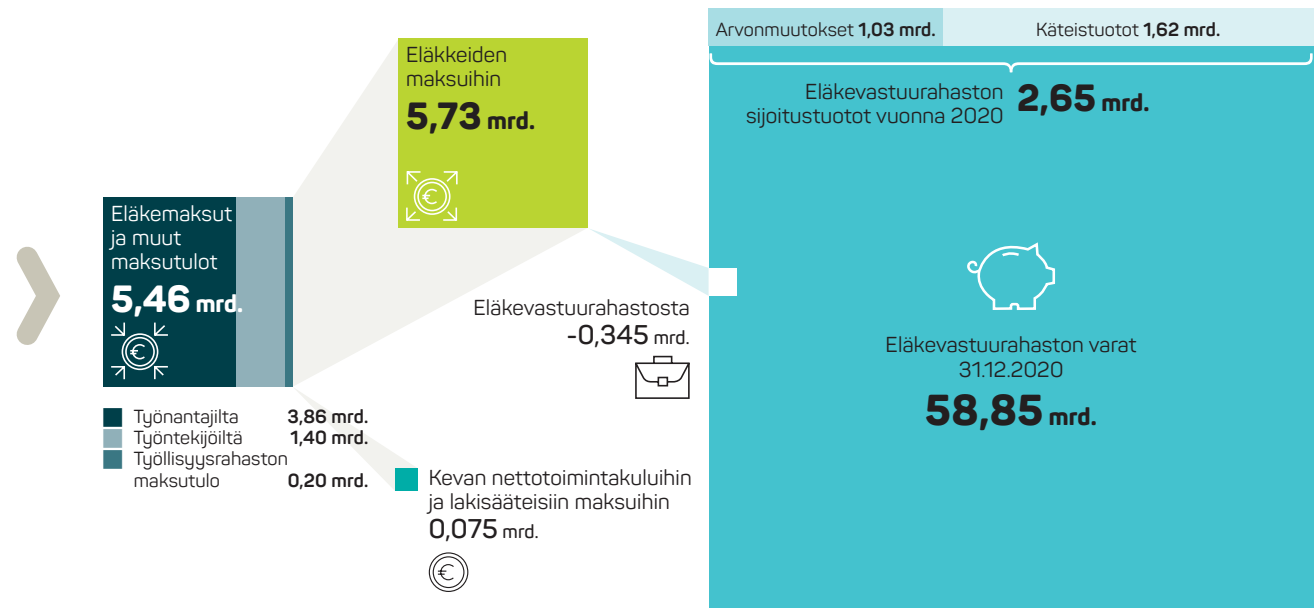
Kunta-alan eläkkeitä maksettiin noin 5,7 miljardia euroa. Eläkemaksujen ja muiden maksutulojen sekä maksettujen eläkkeiden välinen erotus, noin 0,3 miljardia euroa katettiin Kevan sijoituksista ja niiden tuotosta karttuneesta eläkevastuurahastosta.

Tulevina vuosina kertyvien eläkemaksujen ja maksettavien eläkkeiden välinen ero kasvaa, ja yhä suurempi osa eläkkeistä maksetaan eläkevastuurahaston sijoituksista ja niiden tuotoista.

Valtion ja kirkon eläkkeiden rahoitus ja siihen liittyvä sijoitustoiminta ei ole Kevan vastuulla, vaan sitä hoitavat Valtion Eläkerahasto VER ja Kirkon eläkerahasto.

Tarkemmin Kevan asiakkaista Toimintakertomuksen sivuilla 7–8 ja maksujen kertymisestä sivulla 10.

Kevan jäsenyhteisöjen työeläkerahan kiertokulku 2020



Vastuullisuusohjelma ohjaa yksiköiden toimintaa

Kevan vastuullisuus toteutuu tekoina ja kehityksenä neljällä alueella: vastuuta asiakkaista, henkilöstöstä, sijoituksista ja Kevan tavasta toimia.

Johtoryhmä hyväksyi joulukuussa 2019 vastuullisuusohjelman. Sen mukaan vastuullisen toiminnan kehittäminen toteutuu Kevan yksiköissä, toiminnoissa ja prosesseissa.

Osa strategian toteuttamista

Kevan maaliskuussa 2019 hyväksytyyn strategian missio on "Vastuullista eläketurvaa ja tukea työelämään", ja vastuullisuusohjelma auttaa vastaamaan kysymykseen "mitä Kevan vastuullisuus tarkoittaa".

Ohjelmassa on jokaiselle neljälle alueelle määritelty tavoitteet vuosille 2020–2022. Sen lisäksi ohjel-

massa on hahmoteltu mitä kullakin vastuullisuuden alueella tapahtuu parin seuraavan vuoden aikana. Tavoitteena on integroida vastuullisuuden tulosten mittaaminen osaksi Kevan strategiamittaristoa.

Yksiköt ja toiminnot vastaavat

Vastuullisen toiminnan tavoitteenasetanta, tarkemmat suunnitelmat ja toiminta tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään ja arvioidaan yksiköissä, toiminnoissa ja prosesseissa. Yksiköt myös suunnittelevat ja budje-toivat keinot, miten ne pääsevät tavoitteisiin.

Yksiköiden työtä koordinoi vastuullisuusryhmä, joka tekee aloitteita yksiköiden, toimintojen ja prosessien toiminnansuunnitteluun. Vastuullisuusryhmä mm. seuraa sidosryhmien odotuksia, ja edistää kevalaisten vastuullisuusajattelun kehittymistä.

Kevan vastuullisuustavoitteet ja mittarit

Kevan vastuullisuustyön tavoitteet ovat osa Kevan strategisista tavoitteista, joten myös Kevan hallitus ja johtoryhmä seuraavat strategian ja vastuullisuuden toteutumista pääosin samoilla mittareilla. Lähes kaikki tavoitteet ja mittarit ovat kaikkien kevalaisten seurattavissa intranetissä.

Kevan vastuullisuuden tavoitteet ja mittarit

	Tavoite vuodelle 2020	Tulos vuonna 2020
Vastuu asiakkaista		
Työkyvyttömyyden alkavuus	0,85	0,83
Eläkepäästösten palvelutaso	88,8	93,5
Henkilöasiakkaiden asiointiin vaivattomuus	85	85
Työnantaja-asiakkaiden NPS	78	63
Vastuu sijoitustoiminnasta		
Sijoitustoiminnan tuotto pitkällä aikavälillä	4,40	4,90
Aktiivisen omistajuuden mekanismien parantaminen:		
Äänestyspalvelun käyttöönotto suorissa osakesijoituksissa		Toteutui
Äänestysinformaation käyttöönotto ulkoistetuissa osake- ja korkosijoituksissa		Toteutui
Vaikuttamiskäytänteiden kyselytutkimuksen kehittäminen ulkoisille osake -ja korkosijoitusten omaisuudenhoitajille		Toteutui
Kiinteistösijoitusten ilmastotavoitteet:		
CO ₂ -päästöjen vähenemä		
vuoden 2025 loppuun mennessä -50 %		
vuoden 2030 loppuun mennessä -100%		-18 %
Vastuu henkilöstöstä		
Henkilöstötutkimuksen yhteenvetävä		
Indeksi eNPS	20	15
Henkilöstön sairauspoissaolot	alle 2,5 %	2,09 %
Tapamme toimia		
Hoitokustannusprosentti	54,1	53,7
Kanteluiden johdosta annetut huomautukset	0	2
Sidosryhmien arvio avoimuudesta	75 %	74 %
Tietosuojatapahtumat	10	18
Keva-talon energiankulutus ja jätteet	Alle vuoden 2019 tasojen	Saavutettiin

Mittareiden kuvaukset

Mittarin nimi	Suunta	Mittarin kuvaus
Työkyvyttömyyden alkavuus	Pienempi parempi	Palveluksesta ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden määrä suhteutettuna vakuutettujen määrään. Tarkastellaan vain työ- ja virkasuhteessa olleita vakuutettuja.
Eläkepäätösten palvelutaso	Suurempi parempi	Niiden päätösten osuus (%) kaikista, joissa käsittelyaika on alle 1 kk tai päätös on annettu ennen eläkkeen alkamista tai päätös on annettu alle 3 kk:ssa ja viimeistään 30 päivän kuluessa eläkkeen alkamisesta.
Henkilöasiakkaiden asiainnoinnin vaivattomuus	Suurempi parempi	Koosteluku kohtaamispisteiden (puhelinpalvelut, Omat eläketietosi -verkkopalvelu) palvelukokemuksesta. Lasketaan painottaen kosketuspisteiden asiointivolyymilla.
Työnantaja-asiakkaiden NPS	Suurempi parempi	Koosteluku kohtaamispisteiden (asiakaskäynnit, verkkopalvelu, tilaisuuksien osallistujapalautte, puhelupalautte) palvelukokemuksesta. Luku on keskiarvo kaikkien kanavien NPS luvusta.
Sijoitustoiminnan tuotto pitkällä aikavälillä	Suurempi parempi	Sijoitusten kumulatiivinen reaalityttö on kymmenen viimeisimmän vuoden sijoitusten nimellistuoton ja inflaation ero. Sijoitusten nimellistuotto lasketaan keskimääräisenä vuotuisena tuottona kymmeneltä kulloinkin viimeisimmältä vuodelta ja se jaetaan vastaavan ajanjakson inflaatiovaikutuksella.
Aktiivisen omistajuuden mekanismien parantaminen	Kyllä / ei -tavoitteita	vuoden 2020 tavoitteet olivat: <ul style="list-style-type: none"> äänestyspalvelun käyttöönotto suorissa osakesijoituksissa äänestysinformaation käyttöönotto ulkoistetuissa osake- ja korkosijoituksissa vaikuttamiskäytänteiden kyselytutkimuksen kehittäminen ulkoisille osake -ja korkosijoitusten omaisuudenhoitajille.
Kiinteistösijoitusten ympäristötavoitteet	Pienempi parempi	Suorien kiinteistösijoitusten merkittävimäksi ympäristövaikutukseksi on tunnistettu kiinteistöjen energiankäytöstä aiheutuvat ilmastovaikutukset eli CO ₂ -päästöt. Pitkän aikavälin tavoitteena on nollata nämä päästöt vuoden 2030 loppuun mennessä. Välitavoitteena on puolittaa nämä päästöt vuoden 2025 loppuun mennessä (vuoden 2018 tasoon verrattuna). Seurattavana mittarina on ominaispäästöt, kgCO ₂ /huoneisto-m ² /vuosi, vertailutilana vuoden 2018 päästötaso.
Henkilöstötutkimuksen yhteenvetävä indeksi	Suurempi parempi	eNPS lasketaan kaavalla: suosittelevat (arvosana 9-10) - arvostelijat (arvosana 0-6) /kaikkien vastaajien lukumäärä.
Henkilöstön sairauspoissaolot	Pienempi parempi	Henkilöstön sairauspoissaolojen kehitys suhteuttamalla sairauspoissaolopäivien lkm kalenteripäivinä henkilöstön määrään kunkin kuukauden lopussa.
Hoitokustannusprosentti	Pienempi parempi	Kustannustehokkuuden mittari lasketaan vastaavasti kuin TyEL-yhtiön liikekulujen kattamiseen tarkoitettu hoito-kustannusosa pl. konsernirakenne. Sijoitustoiminnan kulut, työkyvyn ylläpitoon suunnatut kulut ja lakisääteiset maksut eivät sisälly hoitokustannusosalla rahoitettavaan osuuteen. Liikekulujen suhde hoitokustannusosaan kertoo tehokkuudesta: mitä pienempi suhde, sitä tehokkaampaa on toiminta.
Kanteluiden johdosta annetut huomautukset	Pienempi parempi	Niiden huomautusten määrä, jotka eduskunnan oikeusasiamies tai muu Kevan toimintaa valvova viranomainen on antanut hänelle tehtyjen kanteluiden perusteella.
Sidosryhmien arvio avoimuudesta	Suurempi parempi	Niiden vastaajien osuus sidosryhmille tehtävässä tutkimuksessa, joiden mielestä "Keva toimii avoimesti ja läpinäkyvästi".
Tietosuojatapahtumat	Pienempi parempi	Henkilötietojen käsittelyssä tapahtunut säännösten vastainen poikkeama, jossa tietosuojaloukkaus on tapahtunut.
Keva-talon energiankulutus	Pienempi parempi	Keva-talon sähkön ja kaukolämmön kulutus vuoden aikana.
Keva-talon jätteet	Pienempi parempi	Keva-talon bio-, metalli-, lasi- ja sekajätteiden määrä kilogrammoina vuoden aikana.

- > Työkyvyttömyyseläkkeiden alkavuus
- > Kevan eläkepäästösten palvelutaso
- > Henkilöasiakkaiden asiointiin vaivattomuus
- > Työnantaja-asiakkaiden suosittehalukkuus NPS



- > Sijoitustuotto pitkällä aikavälillä
- > Aktiivisen omistajuuden mekanismien parantaminen
- > Kiinteistösijoitusten ympäristötavoitteet

KEVAN VASTUULLISUUSOHJELMAN MITTARIT



- > Henkilöstötutkimuksen tulokset yhteenvetävä indeksi
- > Henkilöstön sairauspoissaolot

- > Hoitokustannusprosentti
- > Kanteluiden määrä ja niiden johdosta annetut huomautukset
- > Sidosryhmien arvio avoimuudesta
- > Tietosuojatapahtumat
- > Keva-talon energiakulutus ja jätteet

Huolehdimme ylisukupolisesta eläketurvasta ja eläkkeiden kestävästä rahoituksesta kustannustehokkaasti. Kehitämme työelämää työurien pidentämiseksi.

Hyvä hallinto ja avoimuus ohjaavat tapaamme toimia.

Toimimme kestävästi ja pitkäjänteisesti. Otamme elinympäristön huomioon päätöksenteossa.

VASTUU ASIAKKAISTA

Vuonna 2020 Keva jatkoi henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden palvelukehityksen ja -prosessien kehittämistä yhtenä kokonaisuutena. Kokonaisasiakkuuden merkitys korostui, kun eduskunta sääti Kevan lakisääteiseksi tehtäväksi työkyvyttömyysriskin vähentämisen. Keva on ainoa työeläketoimija, jonka tehtäviin työkyvyttömyysriskin vähentäminen lain mukaan kuuluu.

Työeläkevaluuttajien päätökset perustuvat lakiin ja hyvän hallinnon periaatteisiin. Kevan vastuuseen asiakkaistaan kuuluu asiakkaiden oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja tasapuolinen kohtelu. Lisäksi Keva tekee parhaansa asiakkaiden tietosuojan toteuttamisen sekä eläkeasioiden tietoturvallisen käsittelyn hyväksi.

Hyvä hallintotapa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että henkilöasiakkaalle myönnetään kaikki hänelle kuuluvat etuudet kerralla, ja asiakasta kuullaan tarvittaessa eläke- tai etuuskäsittelyn aikana. Jos hakemuksesta puuttuu tietoja, Keva kysyy omaloitteisesti työnantajalta tai henkilöasiakkaalta täydentäviä tietoja. Jos rekisterissä olevat tiedot muuttuvat, järjestelmä laskee automaattisesti eläkkeet ja muut etuudet uudelleen.

Kevan eläkepäätöksiä koskevista oikaisuvaatimuksista sekä muutoksenhakuelinten ratkaisuksista on Toimintakertomuksen sivuilta 14 ja 33.

Digitaalisuus parantaa palvelua

Keva laajensi asiakaspalvelussa digitaalisia ratkaisuja: Ilona-neuvontabotin palvelut laajenivat keva.fi sivustolta Omat eläketietosi -palveluun vuoden 2020 aikana. Ilona palvelee suomeksi molemmissa verkkopalveluissa ja ruotsiksi keva.fi:ssä. Ruotsikielinen botti saadaan Omat eläketietosi -palveluun vuoden 2021 aikana.

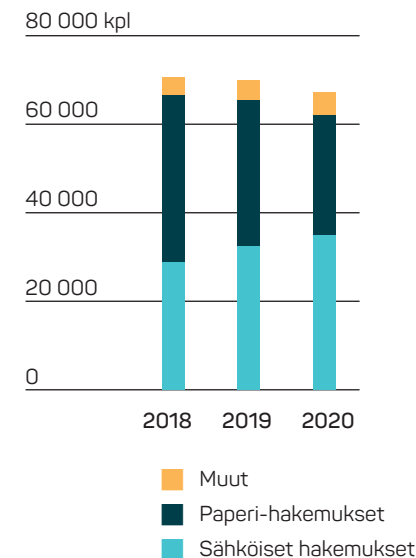
Digitaalisen palvelukehityksen ansiosta työkykyjohtamisen kehittämiseen suunnatut palvelut ovat toimialasta ja organisaation koosta riippumatta yhä useamman työnantajan hyödynnettävissä. Vuonna 2020 käyttäjämäärät sekä Oppimisympäristössä että digitaalisissa työhyvinvointikyselyissä kasvoivat voimakkaasti. Avaintiedot-palvelu avattiin myös valtion ja kirkon työntekijöiden käyttöön.

Pyrimme turvaamaan katkeamattoman toimeentulon

Vanhuuseläkkeen alin eläkeikä nousee joka vuosi kolmella kuukaudella. Esimerkiksi vuonna 1957 syntyneiden alin vanhuuseläkeikä on 63 vuotta 9 kuukautta. Koko työeläkealan tavoitteena on nostaa alin vanhuuseläkeikä 65 vuoteen ja vaikuttaa työurien pidentymiseen.

Toimeentulon katkeamattomuus edellyttää, että eläkettä hakevan asiakkaan rekisteritiedot ovat oikein ja ajan tasalla ja että hän hakee eläkettä ajoissa ennen suunniteltua eläkkeen alkamista. Keva muistuttaa asiakkaita rekisteritietojen tarkistami-

Saapuneet hakemukset lähteen mukaan 2018–2020



sesta, jotta eläkettä haettaessa eläkekäsittely on mahdollisimman nopeaa, eikä toimeentulon katkosta pääse syntyämään. Parhaimmillaan asiakas voi saada päätöksen hakemukseensa alle vuorokaudessa.

Harkinnanvaraisissa eläkkeissä ja etuuksissa oikea-aikainen hakeminen ja asiaan liittyvien selvitysten, kuten B-lääkärinlausuntojen, toimittaminen samalla kertaa hakemuksen kanssa on tärkeää hakemuksen nopean käsittelyn ja toimeentulon katkeamattomuuden varmistamiseksi.

Toimeentulon katkeamattomuutta seurataan Kevan palvelutasomittarilla.

Sähköisen palvelun käyttö lisääntyy

Keva haluaa taata asiakkailleen helpon ja sujuvan asioinnin kaikissa eläketurvaan liittyvissä asioissa. Siksi Keva panostaa henkilöasiakkaiden Omat eläketietosi -verkkopalvelun kehittämiseen ja suosittelee henkilöasiakkailleen verkkopalvelun käyttöä. Sen eläkelaskurissa voi tarkistaa muun muassa miten paljon tähän mennessä tehdystä työstä on kertynyt eläkettä. Verkkopalvelun kautta voi myös hakea eläkettä ja tehdä eläkkeiden maksamiseen liittyviä muutoksia, esimerkiksi muuttaa pankkiyhteystietoja.

Sähköisten hakemusten määrä jatkoi kasvuaan vuoden 2020 aikana, ja niiden osuus kaikista hakemuksista oli 52 prosenttia (vuonna 2019 47 %). Yli 78 prosenttia vanhuuseläkehakemuksista (72 % vuonna 2019) ja yli 91 prosenttia osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen eli oven hakemuk-

sista (88 % vuonna 2019) tuli sähköisesti. Kaikista työkyvyttömyyseläkehakemuksista sähköisesti tuli 30 prosenttia (26 % vuonna 2018).

Sähköisen asioinnin voimakkaasta kasvusta huolimatta Keva takaa mahdollisuuden asiointiin ja henkilökohtaiseen neuvontaan myös niille, joiden mahdollisuudet sähköiseen asiointiin ovat rajoitetut.

Työkyvyttömyyseläköitymiseen vaikuttaminen

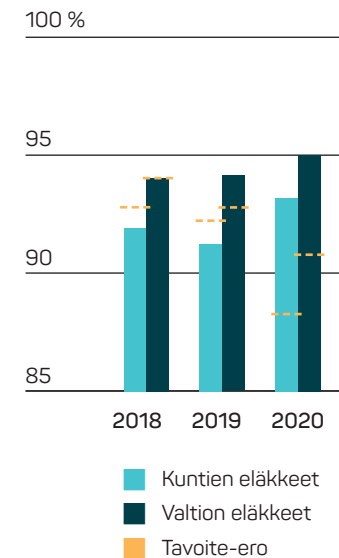
Työurien jatkaminen on sekä henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden että työeläkejärjestelmän kannalta parempi vaihtoehto kuin ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen.

Ammatillisen kuntoutuksen avulla työssä voi jatkaa pidempään

Keva tukee sekä työnantajia että henkilöasiakkaita työurien pidentämisessä. Keva tukee työnantajia työkyvyn strategisessa johtamisessa. Yksittäisen henkilöasiakkaan kohdalla ratkaisuja työkyvyn heikentymiseen haetaan työkykyjohtamisen keinoin.

Kun työntekijän työkyky on heikentynyt, ensin selvitetään, voidaanko työssä jatkamista tukea työpaikalla työjärjestelyiden avulla. Jos se ei onnistu, selvitetään ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia. Ammatillista kuntoutusta voi saada henkilö, jolla on työkyvyttömyyseläkkeen uhka. Tavoitteena on, että ammatillisen kuntoutuksen kautta henkilö siirtyy terveyden kannalta sopivaan työhön.

Palvelutaso 2018–2020



Palvelutaso on niiden päästösten osuus (%) kaikista päätöksistä, joissa käsittelyaika on alle 1 kuukausi, tai päätös annettu ennen eläkkeen alkamista, tai päätös annettu alle 3 kuukaudessa ja viimeistään 30 päivän kuluessa eläkkeen alkamisesta.

Osatyökyvyttömyyseläke voi olla oikea vaihtoehto, jos työssä jatkaminen on mahdollista henkilön työmäärää vähentämällä. Jos nämä keinot eivät riitä, työntekijän toimeentulon turvana on lakisääteinen eläketurva ja sen työkyvyttömyyseläkevaihtoehdot osatyökyvyttömyyseläke ja täysi työkyvyttömyyseläke.

Hyviä tuloksia

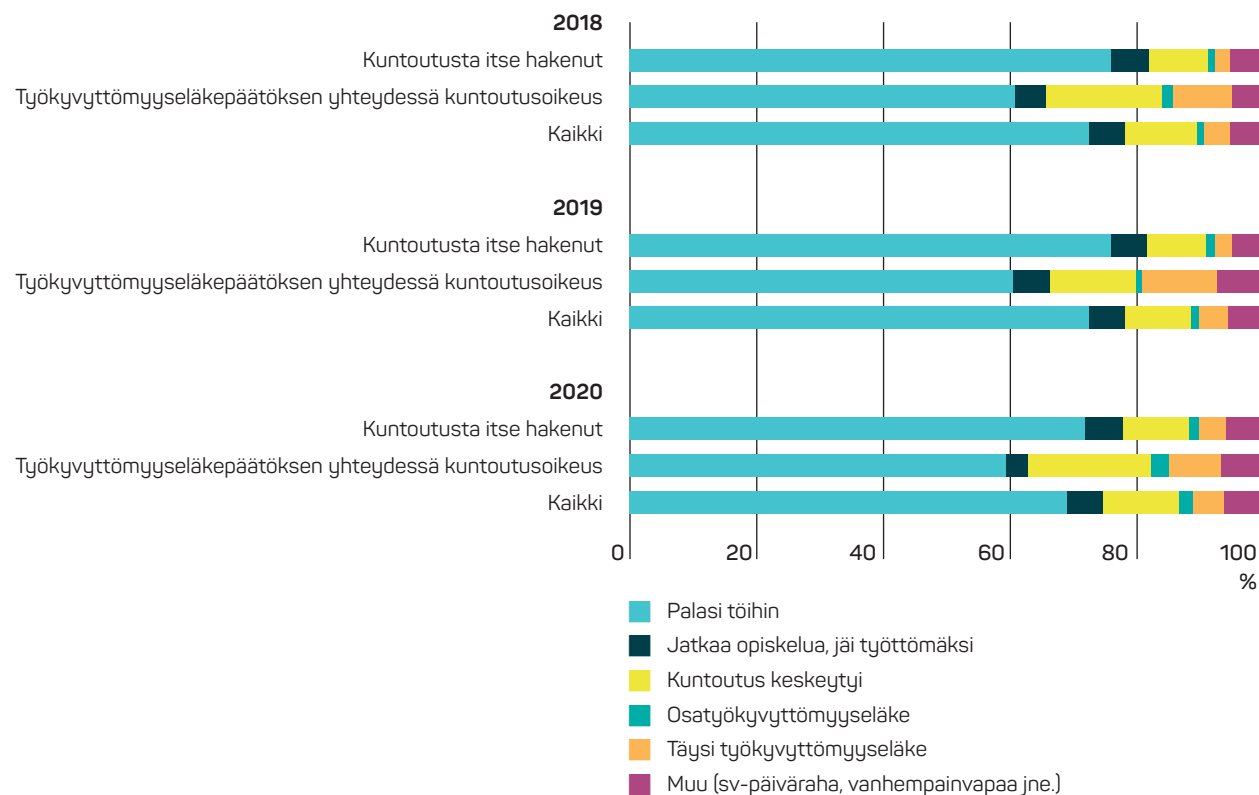
Keva on onnistunut ammatillisessa kuntoutuksessa muihin työeläkevakuuttajiin verrattuna varsin hyvin. Julkisella sektorilla on perinteisesti tehty työpaikka- ja työaikajärjestelyjä, jotka tekevät mahdolliseksi työntekijöiden työssä jatkamisen. Työntekijöiden työnkuvia on muokattu, ja uudelleensijoitusmahdollisuudet ovat olleet hyvät.

Palveluja ja yhteistyötä strategisen työkykyjohtamisen tueksi

Keva tarjoaa työnantaja-asiakkaille palveluja työkykyjohtamisen pitkäjänteiseen ja ennakoivaan vahvistamiseen, ja palvelut tekevät osaltaan mahdolliseksi tuloksellisen strategisen henkilöstöjohtamisen. Onnistuneen työkykyjohtamisen tuloksena työntekijöiden ja työyhteisöjen hyvinvointi ja tuottavuus paranevat ja työkyvyttömyyskustannukset pienevät.

Julkisen sektorin työelämän laatu vaikuttaa myös siihen, että tulevaisuudessakin kuntien, valtion, kirkon ja Kelan työpaikkojen kilpailukyky säilyy. Lisäksi työelämän laadun kehittäminen parantaa julkisen sektorin palvelutuotannon laatua ja tehokkuutta.

Kevan työmarkkinoille kuntoutetut 2018–2020



Yhdessä ja verkostoissa

Keva kehitti vuonna 2020 palveluja yhä useammin asiakkaiden ja kumppaneiden kanssa yhdessä. Kevan tavoitteena on myös vauhdittaa työnantaja-asiakkaiden keskinäistä oppimista ja kehittämisverkostoja.

Koronapandemian haasteet työssä jaksamiselle ja esimiestyölle tunnistettiin heti pandemian alussa. Keva tarjosi tukea ja apua korona-ajan haasteisiin sekä työnantajille että työntekijöille ja julkaisi digitaalista oppimismateriaalia lähiesimiesten ja henkilöstöhallinnon käyttöön, järjesti koulutus-tilaisuuksia pandemian hallinnan kannalta kriittisissä tehtävissä työskenteleville vakuutetuille ml. opettajat ja hoiva-alan työntekijät, mahdollisti työnantajien kesken vertaisoppimista sekä suunnitteli yhteistyössä työnantaja-asiakkaiden kanssa korona-ajan työhyvinvointia selvittävän kyselyn. Keva onnistui muuttamaan palvelut nopeasti verkkovälitteisiksi.

Tutkittua tietoa ja osaamista

Keva julkaisi vuonna 2018 Avaintiedot-verkkopalvelun, jonka avulla työnantaja-asiakkaat saavat tietoa siitä, millaisia kustannuksia työkyvyttömyys organisatiolle aiheuttaa, mitä ilmiöitä kustannusten taustalla on ja miten kustannuksiin voidaan vaikuttaa. Avaintiedot-palvelut avattiin vuonna 2020 myös valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajille.

Digitaalisen oppimisympäristön palvelusisältöjä vaikuttavan työkykyjohtamisen tukemiseen laajennettiin. Lisäksi lanseerattiin uusi oppimispeli työkyky-

johtamisen taitojen kehittämiseen.

Korona-ajan vaikutuksia työhyvinvointiin tutkittiin myös Julkisen alan työhyvinvointi -tutkimuksessa, jonka tulokset Keva julkaisi maaliskuussa 2021.

Työnantajaviestintää tehostettiin, ja työnantajat saivat keväällä 2020 kerran kuukaudessa koosteen ajankohtaisista asioista, Kevan palvelutoiminnasta ja koronan vaikutuksista mm. suunniteltuihin asiakastapaamisiin, koulutuksiin, Kevan sijoituksiin ja eläkemaksuihin.

Keva myönsi lokakuussa yhteensä 500 000 euroa työelämän kehittämisrahaa 17 kunta-alan ja kirkon hankkeelle. Koronapandemian vaikutus näkyi hakemuksissa, joita tuli aiempia vuosia enemmän. Hankkeiden valinnassa painotettiin niiden innovatiivisuutta sekä tulosten laajaa hyödynnettävyyttä. Esimiestyön kehittäminen, tiimityö, itseohjautuvuus sekä työkyvyn tukemisen prosessit korostuivat vuonna 2020 työelämän kehittämisrahaa saaneissa hankkeissa.

Tutustu tarkemmin työelämäpalveluihin ja työurien tukemiseen Toimintakertomuksen sivuilta 7–9 ja verkosta.

<https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/>

Henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden asiakaskokemus ja suositteluhaluus

Kevassa kerätään ja hyödynnetään jatkuvasti palautetta sekä henkilöasiakkaiden että työnantajien

Työnantaja-asiakkaiden tyytyväisyys ja valmius suositella Kevaa

	2018	2019	2020
Tyytyväisyys (hyvän tai erinomaisen arvosanan eli numeron 4 tai 5 antaneita, asteikko 1–5, % vastaajista)	76	74	76
NPS*	37	29	63

* NPS:n mittaustapa muuttui vuonna 2020 (asioinnin yhteydessä annettu NPS-arvio), joten tulos ei ole vertailukelpoinen vuosien 2018 ja 2019 NPS:n kanssa (vuosittainen asiakastytytyväisyystutkimus).

Henkilöasiakkaiden kokemus palvelun sujuvuudesta

	2020*
CES (Customer Effort Score) %-osuus niistä vastaajista, jotka arvioivat asioinnin vaivattomuuden arvosanalla 4 tai 5 (asteikko 1–5). Tulos on painotettu eri asiointikanavien volyyymilla.	85

* Henkilöasiakkaiden mittaustapa on muuttunut, eikä vertailutietoa ennen vuotta 2020 ole saatavilla.

asiointikokemuksesta. Asiakstyytyväisyys on Kevan strateginen mittari, joka raportoidaan Kevan hallitukselle.

Keva seuraa sekä henkilö- että työnantaja-asiakkaiden kokemusta asioinnista eri palveluissa. Henkilöasiakkaiden tyytyväisyyttä mitataan asiointin sujuvuuden kokemuksella (CES = Customer Effort Score), ja viime vuonna 89 % asiakkaista arvioi asiointinsa olleen sujuvaa. Myös työnantajat antoivat asiointistaan kokonaisarvion: 88 % vastaajista oli tyytyväinen asiointiinsa.

Jatkuvan seurannan lisäksi työnantajille toteutettiin loppuvuodesta 2020 maine- ja asiakastyytyväisyystutkimus. Sen mukaan tyytyväisyys Kevan toimintaan on parantunut edelliseen vuoteen verrattuna. Nyt 76 % vastaajista koki, että Keva on onnistunut palvelemaan heitä hyvin tai erinomaisesti.

Työnantaja-asiakkaat arvoivat myös Kevan maineen parantuneen. Vastaajien mukaan Keva on kehittänyt erityisesti vuorovaikutusta sekä asiakastarpeiden syvällisempää tuntemista ja huomioimista. Samalla työnantaja-asiakkaiden suositteluhaluus (NPS) parani.

Työelämän kehittämistä rahaa vuonna 2020 saaneet hankkeet

Etelä-Pohjanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Potilashoidon tuki- ja huoltopalvelut (25 000 euroa)
POVERA-hanke, tyhyä yhdessä

Kaarinan kaupunki (30 000 euroa)
Mieli työssä – työ mielessä

Kirkon keskusrahasto, Kirkon palvelukeskus (30 000 euroa)
Kohti työyhteisön itseohjautuvuutta ja valmentavaa johtajuutta Kirkon palvelukeskuksessa

Kontiolahden kunta (10 000 euroa)
Henkilöstö rohkeana ratkaisijana hyvinvoinnin haasteissa

Lempäälän kunta, Ruokapalvelut (20 000 euroa)
Ammattikeittiöakatemia tehokkuutta, työkykyä ja osaamista turvaamassa

Muhoksen kunta (15 000 euroa)
Uusien digitaalisten ratkaisujen avulla parempaa vaikuttavuutta ihmisten johtamistaitojen kehittämiseen

Oulun kaupunki, Hyvinvointipalvelut (35 000 euroa)
Itseohjautuvuudesta tehokkuutta Oulun kaupungin kotihoidossa ja suun terveydenhuollossa

Pertunmaan kunta (10 000 euroa)
Elävällä strategiatyöllä tuloksellinen palvelutuotanto ja kauaskantoinen työhyvinvointi Pertunmaan kunnassa

Pirkanmaan Sairaanhoidopiirin kuntayhtymä, Tampereen yliopistollinen sairaala, Teho-osasto/ Toimialue 7 (30 000 euroa)
Teholle virtaa – työntekijöiden vahvistamisella parempaa vuorovaikutuskulttuuria ja resilienssiä

SASKy koulutuskuntayhtymä (20 000 euroa)
Yhdessä

Siilinjärven kunta (yhteishanke Varkauden kaupungin kanssa) (25 000 euroa)
Tiedolla tulokselliseen työterveysyhteistyöhön

Sotkamon kunta (25 000 euroa)
Arki-innovatiivisuudella ohjautuvuutta Sotkamoon

Turun kaupunki (50 000 euroa)
Asiakaslähtöisen kehittämisen verkosto julkisorganisaation kulttuurisen muutoksen tukijana

Vaalijalan kuntayhtymä (30 000 euroa)
Hurraa, nyt luodaan työurraa!

Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy (65 000 euroa)
Monikulttuurisuus valmiuksien kehittäminen ja erityisryhmien integroiminen Vanttiin perehdytyksellä

Ylivieskan kaupunki (yhteishanke Haapaveden, Nivalan ja Kärsämäen kunnan kanssa) (45 000 euroa)
Yksin on vaikea kehittää; yhdessä saamme enemmän aikaan

Ylöjärven kaupunki (35 000 euroa)
ESKO Esimieskoulutusohjelma – arvostavalla vuorovaikutuksella tuloksellista esimiestyötä

VASTUU SIJOITUSTOIMINNASTA

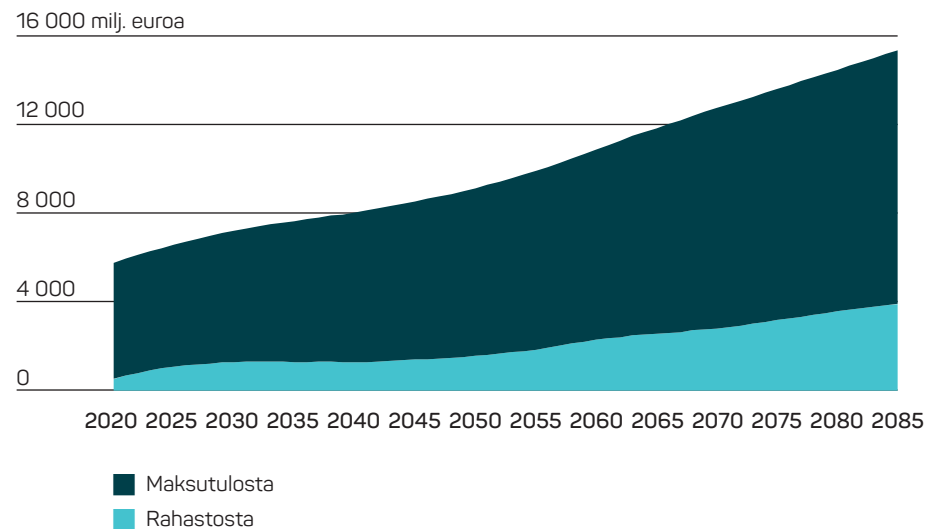
Vastuullisen sijoittamisen lähtökohta Kevassa on ylisukupolvisen eläkevastuun hoitaminen. Rahastolla katettavat vastuut ulottuvat vuosikymmenien päähän. Laki Kevasta jo itsessään käytännössä määrittelee, että Keva on kunnallisten eläkevarojen hoitajana pitkän tähtäimen sijoittaja, jonka tulee huolehtia sijoitusten varmuudesta ja tuotosta.

Sijoituksilla katettavat, tulevien vuosikymmenien reaaliset nettomenot ovat selvästi rahaston tämän hetken arvoa suuremmat. Menojen ja tulojen reaalinero tarkoittaa, että riskinotto on tehtävän näkökulmasta välttämätöntä.

Perustehtävän pitkä aikajänne ja tarve tulevaisuuden tuottoihin tarkoittavat vaatimusta sijoituspäätöksiin liittyvien pitkän tähtäimen riskien ja mahdollisuuksien ymmärtämiseen. Sijoituskohteiden ympäristöön, yhteiskuntavastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvät ESG-kriteerit luovat tälle kehikon.

Kevan vastuullisen sijoittamisen kehitys lähtee siitä periaatteesta, että vastuullinen sijoittaminen on mahdollista vain, jos sijoitustoiminta on luonteeltaan pitkäjänteistä. ESG-riskit ovat valtaosin pitkän aikavälin ilmiöitä.

Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän rahoituksen lähteet, vuoden 2020 rahassa



ESG-kriteerit luovat kehikon sijoituskohteiden pitkän tähtäimen riskien ja mahdollisuuksien ymmärtämiseen.

Vastuullisuutta ei voi ulkoistaa, ja ymmärrys ilmiöiden ympärille täytyy rakentaa itse. Keskeistä ei ole informaation helppo saatavuus, vaan sen kyky ohjata sijoitustoimintaa pitkällä aikavälillä oikeaan suuntaan.

Vastuullisen sijoittamisen ohjaus

Vastuullisen sijoittamisen periaatteet uudistettiin ja hyväksyttiin Kevan hallituksessa vuonna 2017. Periaatteet ovat julkisesti saatavilla Kevan verkkosivuilla ja ne toimivat pohjana Kevan vastuullisen sijoittamisen kehittämiselle.

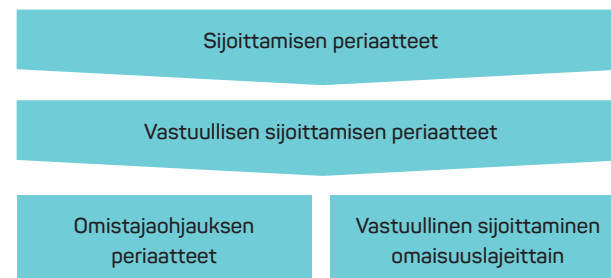
Vuosina 2018-2022 vastuullisen sijoittamisen kehittämisen fokus on toimeenpanna hallituksen 2017 hyväksymässä dokumentissa 'Vastuullinen sijoittaminen omaisuuslajeittain' esitettyjä tavoitteita. Tavoitteita uudistetaan niiden saavuttamisen ja projektien etenemisen mukaisesti.

Vastuullisen sijoittamisen käytännön kehitystä Kevassa ohjaa vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä. Ohjausryhmään kuuluu edustaja jokaisesta Kevan sijoitustoiminnon yksiköstä. Vastuullisen sijoittamisen apulaisjohtaja toimii ohjausryhmän puheenjohtajana. Ohjausryhmä kokoontui vuonna 2020 neljä kertaa.

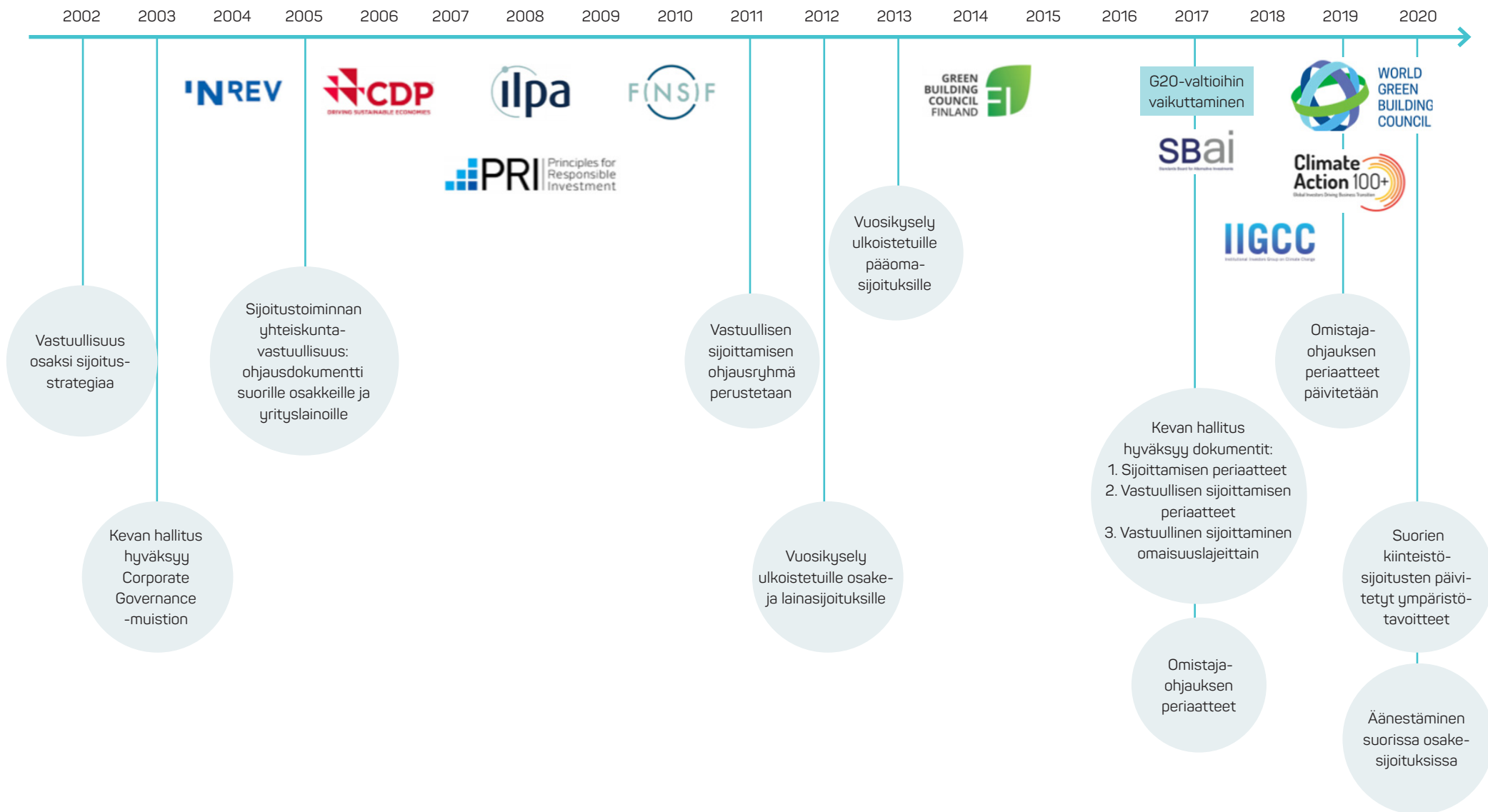
Kevan asemoituminen vastuullisessa sijoittamisessa



Sijoitustoiminnan ohjausdokumentit



Vastuullisen sijoittamisen kehitysaskeleita Kevassa



Vuoden 2020 keskeiset toimenpiteet

Vuoden 2020 aikana saavutettiin osa 'Vastuullinen sijoittaminen omaisuuslajeittain' -dokumentissa esitetyistä tavoitteista.

Omistajaohjauksen toteuttaminen

Kevan hallitus hyväksyi päivitettyt omistajaohjauksen periaatteet 11.12.2019. Keva toteuttaa omistajaohjausta sekä suoraan itse että muiden sijoittajien kanssa yhdessä. Tärkeimpiä keinoja ovat keskustelut ja tapaamiset sijoituskohteina olevien yhtiöiden johdon kanssa, äänestämisen sijoituskohteiden yhtiökokouksissa sekä yhteistyövaikuttaminen muiden sijoittajien kanssa. Keva voi tarpeen mukaan osallistua osakkeenomistajien tekemiin ehdotuksiin yhtiökokoukselle sekä olla mukana erilaisissa sijoittajien yhteistyöhankkeissa ja aloitteissa. Omistajaohjauksen toteuttamisesta raportoidaan vuosittain.

Osakkeenomistajalla on parhaimmat mahdollisuudet vaikuttaa yhtiön toimintaan, ja yksi tärkeimmistä vaikuttamisen muodoista on äänestämisen sijoituskohteiden yhtiökokouksissa. Vuonna 2019 hyväksytyjen omistajaohjauksen periaatteiden mukaisesti Keva käynnisti vuonna 2020 äänestysaktiiviteetin vaiheittaisen lisäämisen suoraan omistamissaan yrityksissä. Koska Kevan sijoituskohteena oleva yhtiöjoukko kokonaisuutena on erittäin suuri ja yhtiöiden toiminta hajaantuu ympäri maapalloa, paikalliset olosuhteet tuntevat omaisuudenhoitoyhtiöt vastaavat Kevan puolesta äänestämisestä ulkoiste-

Yhtiökokoukset maanosittain ja annettujen äänten jakaumat

Maanosa	Osallistutut yhtiökokoukset	Osallistumisaste %	Ehdotusten lukumäärä	Puolesta %	Vastaan %	Ei äänestetty %	Muut* %
Aasia pl. Japani	3 041	100	34 277	85	14	1	0
Afrikka	102	100	2 822	85	15	0	0
Kanada ja Yhdysvallat	2 009	100	23 226	73	17	1	9
Eurooppa	1 638	97	35 403	85	14	1	0
Japani	150	100	1 833	95	4	0	0
Latinalainen Amerikka ja Karibia	864	99	9 927	75	21	4	0
Lähi-itä ja Pohjois-Afrikka	180	100	2 734	74	8	18	0
Oseania	8	57	54	93	6	2	0
Kaikki	7 992	99	110 276	81	15	2	2

* Katgoria sisältää yhtiökokousten ehdotukset, joissa on äänestetty epäyhteneväisesti, äänet johdon palkitsemisäänestysten frekvenssistä ja henkilöäänestysten withhold-äännet.

tuissa osakestrategioissa. Keva kuitenkin seuraa äänestämisen toteutumista säännöllisesti.

Kokonaisuutena tarkastellen, Keva ja omaisuudenhoidajat käyttivät äänioikeuttaan 7 992 julkisesti noteeratun yrityksen yhtiökokouksessa, mikä edustaa 99 % kaikista omistusten mahdollisista yhtiökokouksista¹ Kevan itse suoraan omistamissa noteeratuissa yrityksissä äänestettiin 34 % portfolion yhtiöistä². Yhtiökokouksissa äänestettiin yhteensä 110 276 ehdotuksesta, joissa ehdotuksen puolesta 81 %, vastaan 15 % ja yksittäisestä ehdotuksesta ei äänestetty 2 %.³

Omaisuudenhoidajat vaikuttavat aktiivisesti

Keva on lähettänyt ulkoisille osake- ja korkosijoitusten omaisuudenhoidajille ESG-kyselyn vuodesta 2012 lähtien. Vuoden 2020 kysely käsitteli edellisen vuoden tapaan vaikuttamista.

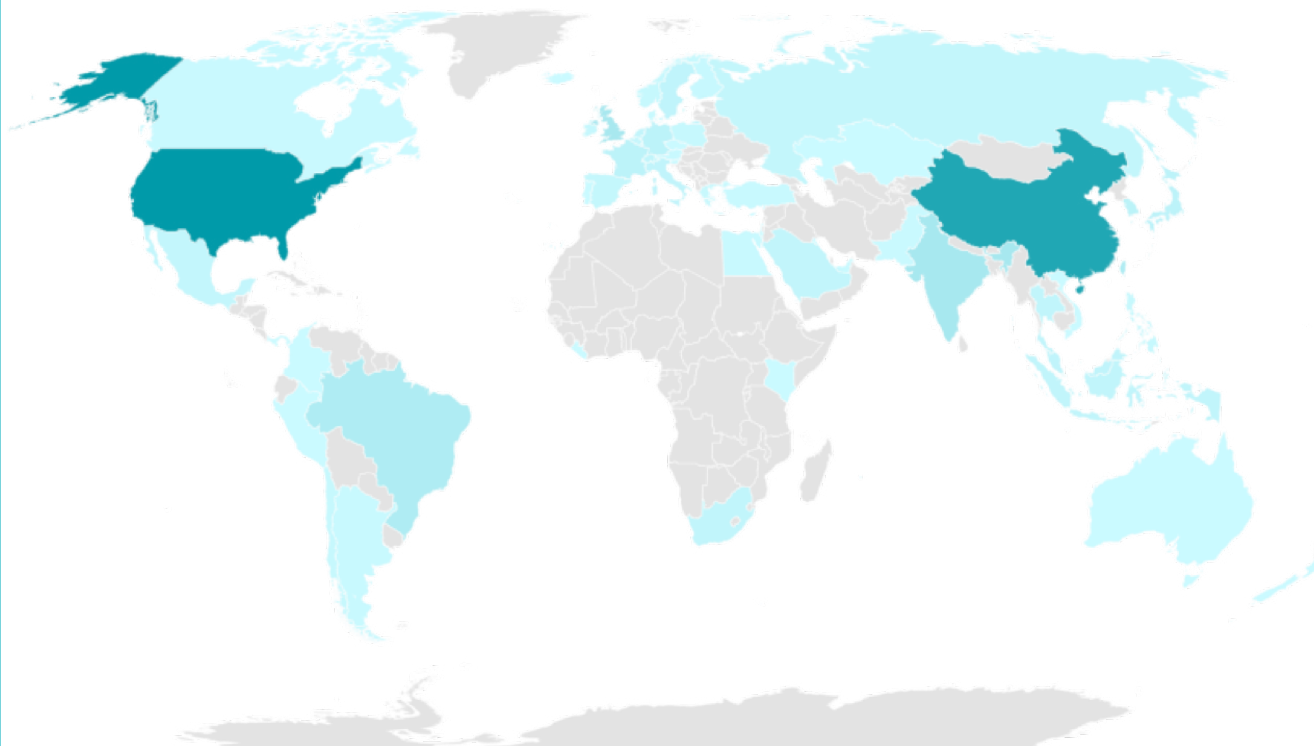
Kyselyä kehitettiin jälleen tulosten systemaattisempaa käsittelyä varten ja se laajennettiin koskemaan myös passiivisia osakestrategioita ja kehittyvien maiden valtiolainoja. Kyselyn tulosten

¹ Ei sisällä äänestystuloksia osakerahastoissa, eikä ulkoisten korko-omaisuudenhoidajien yhtiökokousäänestämistä.

² Kevan hallussaan pitämällä ääniosuudella oli vain vähäinen merkitys äänestyksen lopputuloksen kannalta kyseisissä yhtiökokouksissa.

³ Lisäksi yhteensä 2 % ehdotuksissa äänet menivät ristiin tai ehdotus ei ollut selkeästi puolesta/vastaan -muotoa. Koska omaisuudenhoito-yhtiöt saattavat toisinaan äänestää samoissa yhtiökokouksissa, ja ne tekevät itsenäisiä äänestyspäätöksiä, päätökset saattavat mennä ristiin.

Yhtiökokoukset maantieteellisen sijainnin mukaan. Sinisellä maat, joissa äänestetty, ja värin tummuus viittaa lukumäärään.



Kartan lähde: bing.com

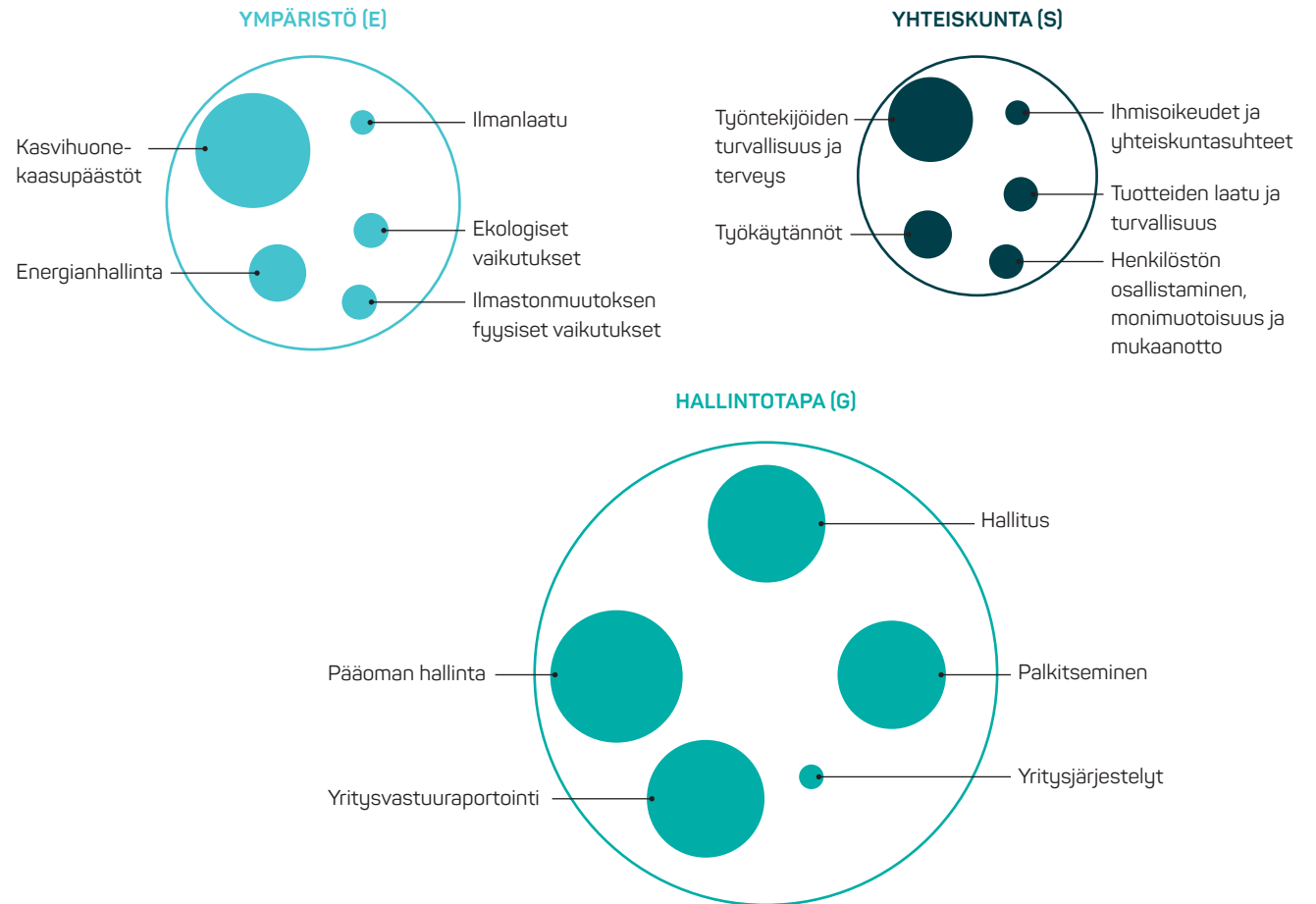
kautta saatiin omaisuudenhoitajien vaikuttamisesta ja vaikuttamisen tuloksista mielenkiintoista tietoa. Vaikuttamisella Kevassa tarkoitetaan päämäärätietoista ja tavoitteellista neuvotteluvoiman käyttöä sijoituskohteena oleviin yhtiöihin. Vaikuttamistapausten luokittelu toteutettiin SASB:n (*Sustainability Accounting Standards Board*) kehittämän materiaalisuuskehikon avulla.

Vastausaste oli korkea, lähes 100 % kyselyn kattamasta sijoitusvarallisuudesta. Vastaukset saatiin 44 osakesijoitusten ja 21 korkosijoitusten omaisuudenhoitajalta.

Kevan ulkoiset omaisuudenhoitajat ovat aktiivisia vuorovaikuttajia. Vuonna 2020 heillä oli yli 1 500 tavoitteellista vaikuttamisprosessia käynnissä⁴. Yhtiöiden määrä, joihin vaikutettiin, oli n. 1 200. Yleisin vaikuttamismuoto oli edellisen vuoden tapaan suora yhteydenpito yritykseen. Muita vaikuttamisen keinoja olivat muun muassa yhtiökokousäänestäminen ja yhteistyö muiden sijoittajien kanssa. Osa omaisuudenhoitajista oli myös mukana laatimassa yhtiökokouksille osakkeenomistajan ehdotuksia. Vaikuttamisprosessit kestivät tyypillisesti 1–3 vuotta, mutta olivat pisimmillään yli viisikin vuotta.

Ylätasolla tarkasteltuna yleisin vaikuttamisen teema koski viime vuoden tavoin hyvää hallintotapaa,

Yleisimpiä vaikuttamisen aihealueita pääteemoittain vuonna 2020



⁴ Tulokset perustuvat Kevan toteuttamaan kyselytutkimukseen ulkoisille omaisuudenhoitajille, jotka olivat Kevan salkussa vuoden 2020 lopussa. Luvut koskevat niitä vaikuttamistapauksia, joista kyseinen tieto on raportoitu.

mutta ympäristö ja sosiaaliset teemat yleistyivät selvästi. Koronapandemian vaikutukset näkyivät sosiaalisen vastuullisuuden teeman kasvuna erityisesti korkosijoitusten vaikuttamisprosesseissa. Yksityiskohtaisemmalla tarkastelulla voidaan havaita, että yleisimmät vaikuttamisen teemat kattoivat laajasti yritys vastuun eri näkökulmia. Yleisimpien ympäristöteemojen (E) joukossa olivat muun muassa kasvihuonekaasupäästöt ja energianhallinta, yleisimpien yhteiskunnallisten (S) teemojen joukossa työntekijöiden terveys, hyvinvointi ja työkäytännöt sekä yleisimpien hallintotapaan (G) liittyvien teemojen joukossa pääoman hallinta, yritys vastuuraportointi ja hallitukseen liittyvät syyt.

Vaikuttamisen lopputuloksista raportoitujen tulosten perusteella vaikuttamiselle asetetut tavoitteet saavutettiin noin kolmanneksessa vaikuttamistapauksista. Kaikista vaikuttamistapauksista yli puolet oli vielä meneillään vuoden 2020 lopussa.

Yhteistyövaikuttaminen

Yhteistyövaikuttaminen muiden sijoittajien kanssa kohdistui vuonna 2020 erityisesti ilmastonmuutokseen.

Yksittäisiä sijoituskohteita poissulkemalla tai sijoituksia hajauttamalla sijoittaja ei voi välttyä ilmastonmuutoksen systeemiriskiltä. Tämän vuoksi ainoa keino on pyrkiä vaikuttamaan systeemiriskin määrään vaikuttamalla ilmastonmuutosta aiheuttaviin toimiin. Kevassa pyritään hillitsemään sijoituskohteiden

ilmastoriskiä sekä vaikuttamalla sijoituskohteisiin suoraan että yhteistyössä muiden instituutio-sijoittajien kanssa.

Vaikuttamista Kevassa tehdään monella tasolla, jotta yritykset:

- 1) tiedostavat vaikutuksensa ja välittäisivät tietoa rahoitusmarkkinoille
- 2) pienentävät vaikutuksiaan ja sijoittajien riskiä
- 3) ottavat ilmastonmuutoksen vaikutukset huomioon strategisessa suunnittelussaan.

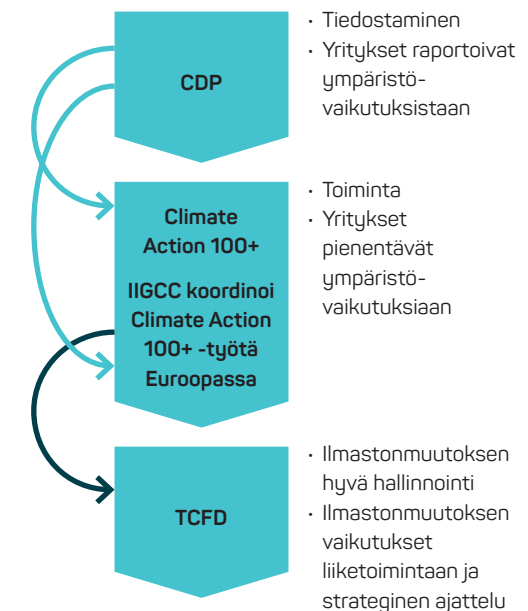
CDP

CDP (entinen Carbon Disclosure Project) on itsenäinen, voittoa tavoittelematon organisaatio, joka kerää yhtiöiltä tietoa liittyen ilmastonmuutokseen, vedenkäyttöön sekä metsäkatoon. Carbon Disclosure Project käynnistettiin vuonna 2000 ja Keva on ollut siinä mukana vuodesta 2006 lähtien. Keva on allekirjoittajana CDP:n Carbon Disclosure (2006), Water Disclosure (2011) ja Forests-projekteissa (2014).

CDP-projektien tavoitteena on informoida sijoittajia ilmastonmuutoksesta, puhtaan veden riittävyydestä sekä metsien hävittämisestä aiheutuvista ongelmista globaalisti, sekä välittää yritysten johdolle sijoittajien huoli näihin liittyvistä riskeistä. Vuonna 2020 ympäristötietojaan CDP:lle raportoi yli 9 600 yhtiötä edustaen noin 50 % maailman rahoitusmarkkinoista.

CDP:n raportointialusta tarjoaa sijoittajille yhtiöiden itse raportoimaa vertailukelpoista ympä-

Vaikuttamisen tasot ja tavoitteet, case ilmastonmuutos



ristödataa TCFD:n (Task Force for Climate-Related Financial Disclosures) mukaisesti.

Vuonna 2020 Keva osallistui jälleen CDP:n Non-Disclosure-vaikuttamisprojektiin. Projektin tavoitteena on vaikuttaa yrityksiin, jotka eivät ole vastanneet CDP:n raportointipyyntöihin koskien läpinäkyvyyttä ilmastonmuutokseen, metsiin tai veteen liittyen.

Ympäristövaikutusten raportointi edistää sekä yritysten omaa ymmärrystä liiketoimintansa riskeistä ja mahdollisuuksista että sijoittajien ymmärrystä yrityksistä. Keva hyödyntää CDP:n tietoja arvioidessaan sijoituskohteiden vastuullisuutta – riskejä ja mahdollisuuksia. Kevan osakesijoituksista 57 % ja yrityslainasijoituksista 35 % raportoi vuonna 2020 CDP:lle ympäristövaikutuksistaan.

Kevan osallistuminen projektiin on systemaattisesti kasvanut: raportointia pyydettiin vuonna 2020 laajemmalla joukolla yrityksiä ja laajemmalla skaalalla sekä ilmastonmuutoksen, veden- ja metsien käytön näkökulmasta. Vuonna 2020 Keva pyysi ympäristöasioiden raportointia sekä Kevan salkussa olevilta että salkun ulkopuolisilta yhtiöiltä. Mukana olivat merkittävimmät listayhtiöt, joilla arvioitiin olevan liiketoiminnallisia riskejä liittyen näihin ympäristönäkökulmiin.

Vuonna 2020 Keva oli mukana 130 raportointipyynnössä (ilmasto 52, metsä 15 ja vesi 63), joista 25 tuotti tulosta ja raportointi aloitettiin (ilmasto 8, metsä 4 ja vesi 13).

Vuonna 2020 projektissa oli mukana yhteensä

108 sijoittajaa 24 eri maasta, edustaen yhteensä 12 000 mrd. USD sijoitusvarallisuutta. Yhtiöitä, joita pyydettiin raportoimaan, oli yhteensä 1 025, 49 eri maasta. Näiden yhtiöiden yhteenlaskettu markkina-arvo oli 21 000 mrd. USD ja niiden päästöt olivat melkein 5 miljardia tCO₂e. Kampanjan aloitusvuodesta 2017 lähtien mukana olevien sijoittajien ja yhtiöiden lukumäärä on kasvanut keskimäärin 25 % vuosittain. Vuonna 2020 kampanjassa oli mukana 23 % enemmän sijoittajia ja 59 % enemmän yhtiöitä, kuin vuonna 2019.

Vuonna 2020 kyselyn vastausaste nousi 20 prosenttiin, kun se aiempina vuosina oli 15 %:n luokkaa. Raportointipyynnön saaneista 1 025 yhtiöstä 206 alkoi raportoida CDP:lle vuonna 2020 (156 ilmastonmuutos, 20 metsä ja 43 vesi). Niiden vuosittaiset päästöt olivat yhteensä 670 MtCO₂e.

CDP:n mukaan tuloksista nähdään, että vuoden 2020 projektin vaikuttavuus oli yli kaksinkertainen vertailuryhmään verrattuna. Toisin sanoen: yhtiöt raportoivat ympäristövaikutuksistaan yli kaksi kertaa todennäköisemmin, kun sijoittajat aktiivisesti sitä pyysivät.

Kampanjan kautta raportoinnin piiriin tulleissa yrityksissä nähdään myös ympäristöriskien parempaa hallintaa. Kolmen vuoden ajan CDP:lle raportoineilla yhtiöillä on todennäköisemmin käytössä riskienhallintaprosesseja, tavoitteita ja päästöjen vähennysaloitteita, kuin ensi kertaa CDP:lle raportoivilla yhtiöillä.

Climate Action 100+

Vuoden 2019 aikana Keva liittyi mukaan Climate Action 100+ -projektiin. Kyseessä on maailman merkittävin sijoittajien vaikuttamisprojekti liittyen ilmastonmuutoksen hillintään (mukana 545 sijoittajaa, sijoitusvarallisuus yhteensä 52 000 mrd. USD).

Keva jatkoi vuonna 2020 Climate Action 100+ -projektin allekirjoittajana. Vaikuttamisen kohteena on 167 yhtiötä ympäri maailman, jotka ovat merkittävässä roolissa Pariisin ilmastopimuksen kannalta vastaten 80 % globaaleista teollisuuden päästöistä. Vuoden 2020 lopussa projektilla on jo saavutettu ensimmäisiä lupaavia tuloksia: 43 % kohdeyhtiöistä on asettanut nollapäästötavoitteen vuodelle 2050. Muita projektin tuloksia vuoden 2020 lopussa:

- scope 3 -päästöt yhä useammin mukana tavoitteissa (10 %:lla kohdeyrityksistä)
- lisää tarkkuutta ja kunnianhimoa väliaikataavoitteissa
- tavoitteita hiilestä luopumiseen
- investointeja uusiutuvaan energiaan ja hiilen kompensointiin
- TCFD-ilmastoraportoinnin yleistyminen
- jotkin yritykset ovat luopuneet jäsenyyksistään toimialajärjestöissä, jotka lobbaavat Pariisin sopimuksen tavoitteita vastaan
- osa yhtiöistä on alkanut julkaista siirtymäajan suunnitelmia työntekijöilleen ja yhteisöille, joita liiketoiminnan muutokset, esim. hiilivoimalan sulkeminen, koskettaa.

IIGCC

Keva lisäsi mahdollisuuksiaan vaikuttaa yhtiöihin ja ymmärtää ilmastonmuutokseen liittyviä riskejä liittymällä vuonna 2018 IIGCC -järjestöön (Institutional Investors Group on Climate Change). IIGCC on Euroopan suurin ilmastonmuutoksen vastainen sijoittajien yhteenliittymä, jonka tavoitteena on muun muassa kehittää ilmastonmuutoksen torjumiseen liittyvää pitkän tähtäimen riskinhallintaa, toiminta-periaatteita ja sijoittamiskäytäntöjä. IIGCC:n 200 sijoittajajäsenen yhteenlaskettu sijoitusvarallisuus on yli 30 000 mrd. EUR.

Finsif

Finsif-yhdistys (Finland's Sustainable Investment Forum ry), jota Keva oli perustamassa vuonna 2010, jatkoi aktiivista toimintaansa vuoden aikana. Finsif edistää vastuullista sijoittamista Suomessa tarjoamalla verkostoitumispaikan sekä väylän tiedon hankkimiselle. Finsif on mukana myös pohjoismaisessa Nordic SIF -toiminnassa (Nordic Sustainable Investment forum). Vuonna 2020 Kevan edustaja toimi Finsifin nimitystoimikunnan puheenjohtajana.

Green Building Council Finland

Keva on ollut Green Building Council Finlandin jäsen vuodesta 2014. Yhdistys kokoaa kestävän kehityksen osaamista Suomessa ja edustaa jäseniään aihepiiriin liittyvissä asioissa sekä kotimaassa että kansainvälisesti. GBC Finlandin keskeisimpiä tehtäviä

ovat rakennettuun ympäristöön liittyvien kestävän kehityksen käytäntöjen ja kiinteistöjen ympäristöluokitusten edistäminen, Suomen kytkeminen osaksi kansainvälistä Green Building Council -verkostoa, tiedon ja osaamisen välittäminen sekä vuoropuhelun ja keskustelun aktivointi.

Kevalla on edustus sekä hiilineutraalin rakentamisen ja rakennusten käytön toimikunnissa ja asiantuntijaryhmissä sekä viestintäverkoston asiantuntijaryhmässä.

Vuonna 2020 Keva allekirjoitti hiilineutraaliin kiinteistöjen energiankäyttöön vuoteen 2030 mennessä tähtäävän Net Zero Carbon Buildings -sitoumuksen.

PRI, YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet

YK lanseerasi vastuullisen sijoittamisen periaatteet (Principles for Responsible Investment, PRI) vuonna 2006. Periaatteet edustavat vastuullisen sijoittamisen parhaiden käytäntöjen lähtökohtaa. Keva allekirjoitti periaatteet vuonna 2008.

Kevan edustaja on ollut vuodesta 2018 mukana PRI:n RAAC-raportointiryhmässä (Reporting & Assessment Advisory Committee). Ryhmän tehtävänä on auttaa PRI:tä kehittämään vuosikyselyä vastaamaan raportoinnin tavoitteita entistä paremmin.

Suorien kiinteistösijoitusten ympäristöstrategia

Vuonna 2020 päivitettiin suoraan omistettujen sijoituskiinteistöjen ympäristöstrategia. Keskiössä on kiinteistöjen energiankäytöstä aiheutuvien

CO₂-päästöjen minimointi: nämä päästöt puolitetaan vuoteen 2025 mennessä ja nollataan vuoteen 2030 mennessä.

Energiatohokkuudessa tavoitellaan 20 % parannusta. Energiankäytön hiilineutraaliustavoite vaatii ison määrän käytännön toimenpiteitä, joiden toteutus etenee suunnitellusti. Vuoden 2020 aikana toteutettiin 70 yksittäistä energiankäytön tehostustoimenpidettä, joilla saavutettiin yli 1,5 % laskennalliset energiansäästöt. Kolmanneksessa vuokra-asunnoistamme käynnistyi älykkään lämmitysohjauksen ja uusiutuvan lämmönhankinnan hankkeet. Tahti on kiihtymään päin: vuosien 2021 ja 2022 uusiutuvan energian ja energiatohokkuuden toimenpiteiden suunnittelu eteni odotetusti vuoden 2020 aikana.

Kestävän kehityksen ratkaisuja sisältävä osakesalkku

Osakesijoituksissa toteutettiin projekti kestävän kehityksen ratkaisuja painottavan temaattisen salkun rakentamiseksi. Salkku toteutettiin ulkoisten omaisuudenhoitajien kautta vuoden 2020 aikana.

Salkun sijoituskohteiden odotetaan tuottavan ratkaisuja kestävän kehityksen haasteisiin YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ohjenuoranaan, unohtamatta kuitenkin salkulle asetettua normaalia tuottovaadetta. Salkun markkina-arvo oli vuoden 2020 lopussa 450 miljoonaa euroa.

Osakesalkun hiili-intensiteetin aleneminen

Tavoitteena oli tarkentaa hiiliriskin mittaamista. On tärkeää tiedostaa, että salkun hiili-intensiteetti on herkkä salkun sisäisille maa- ja sektoripainotuksille sekä markkinahintojen muutoksille ja sen vuoksi kehitystä tulee seurata yhtä vuotta pidemmällä aikavälillä.

Sijoittamisen näkökulmasta hiili-intensiteetti mittaa epäsuorasti salkun staattista regulaatoriskiä. Keva ymmärtää, että hiili-intensiteetti ei ole ennustava ja on myös edelleen kehittyvä mittari. Pelkkä hiili-intensiteetin tarkastelu on liian suppea näkökulma ilmastonmuutoksen riskien ja mahdollisuuksien ymmärtämisessä. Hiiliriskin tarkastelu jatkuu osana ilmastonmuutoksen vaikutusten arviointia, jonka osalta Kevassa on meneillään projekti, jossa on mukana sijoitusasiantuntijoita eri yksiköistä.

Osakesalkun hiili-intensiteettiä seurataan vuosien 2018–22 aikana. Vuonna 2017 laaditun 'Vastuullinen sijoittaminen omaisuuslajeittain' -dokumentin mukaisesti uskottiin, että hiili-intensiteetti tulisi laskemaan vastuullisen sijoittamisen tavoitteiden seurauksena. Seurantajakson (2018–2020) aikana Kevan kaikkien listattujen osakesijoitusten hiili-intensiteetti laski 37 % ja oli 24 % vertailuindeksiä alemmalla tasolla. Hiili-intensiteetti laski eniten Euroopassa mm. suorien osakesijoitusten strategiamuutoksen johdosta.

Raportoinnin, työkalujen ja prosessien kehittäminen

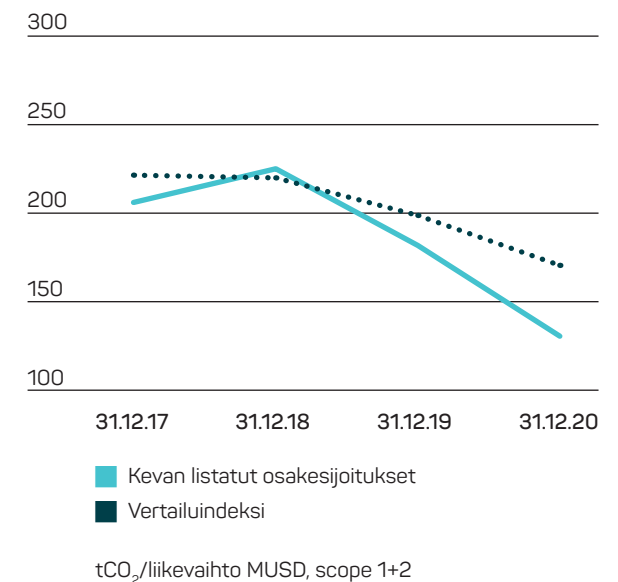
Keva on sitoutunut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin (PRI) vuodesta 2008 lähtien ja raportoi PRI:lle vuosittain vastuullisen sijoittamisen toteutamisestaan. PRI on arvioinut jo toistamiseen Kevan vastuullisen sijoittamisen strategian ja hallinnon parhaimpaan (A+) kategoriaan.

Ulkopuolisen palveluntarjoajan kautta saadaan tietoa sekä yrityskohtaisista ESG-näkökulmista että kiistanalaisten aseiden ja normirikkomusten seulontaan. ESG-arvioiden kattavuus on Kevan listatuissa osakesijoituksissa 95 % ja korkosijoituksissa 76 % salkkujen sijoitusomaisuudesta. Kattavuus on heikompaa kehittyvillä markkinoilla ja Japanissa, esim. osakesijoitusten osalta: USA 99 %, Eurooppa 97 %, kehittyvät markkinat 92 % ja Japani 91 %.

Kiistanalaiset aseet on poissuljettu

Keva on poissulkenut sijoituskohteistaan (listatut osakkeet ja yrityslainat, myös ulkoistetut sijoitukset) yhtiöt, jotka tuottavat kansainvälisissä sopimuksissa kiellettyjä, niin sanottuja kiistanalaisia aseita. Poissuljetut aselajit ovat ydinaseet, rypälepommit, maamiinat sekä biologiset ja kemialliset aseet. Seulonta tehdään kaksi kertaa vuodessa. Prosessi uudistettiin vuoden 2020 aikana, ja sen toteutumista seurataan systemaattisesti.

Kevan listattujen osakesijoitusten salkkupainoilla painotetun hiili-intensiteetin kehitys 2018–2020 verrattuna vertailuindeksiin



Normitarkastelu

Keva seuraa kansainvälisten normien toteutumista sijoituskohteissaan. Suorissa osake- ja yrityslainasalkuissa oleviin yhtiöihin sekä salkkuihin tuleviin yhtiöihin sovelletaan normipohjaista seulontaa ja seurataan erityisesti YK Global Compactin toteutumista.

Global Compact -normitarkastelu kattaa Kevan sijoitusomaisuudesta yhteensä 49 %. Listatuissa osakesijoituksissa normitarkastelun kattavuus on noin 97 % ja yrityslainoissa 64 %.

Mahdollisissa normirikkomuksissa pyritään lähtökohtaisesti vaikuttamalla muuttamaan yhtiön toimintaa.

Keva voi lisätä omistustaan, kun yhtiö on muuttanut tai viestinyt muuttavansa toimintatapojaan. Suurissa yhtiöissä muutosprosessit ovat usein pitkiä. 24 kuukauden kuluttua rikkomuksesta omistus myydään, jollei yritys ole muuttanut tai viestinyt muuttavansa toimintatapojaan.

Tehdyistä havainnoista ja niiden pohjalta tehdyistä toimenpiteistä raportoidaan vuosittain Kevan hallitukselle. Vuonna 2020 Kevan suorissa osakesijoituksissa ei ollut yhtään Global Compact -normeja rikkonutta yhtiötä.

Suorassa yrityslainasalkussa on yksi Global Compactin periaatteita rikkonut yhtiö, joka on kuitenkin muuttanut toimintatapojaan. Keva jatkaa yhtiön toiminnan seuraamista kyseiseen rikkomukseen liittyen.

Osana säännöllistä normiseurantaa Kevassa seurataan myös, miten sijoituskohteet noudattavat YK:n yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita (The United Nations Guiding Principles on Business & Human Rights). Kattavuus on Kevan sijoitusomaisuudesta 49 %. Listatuissa osakesijoituksissa informaation kattavuus on noin 97 % ja yrityslainoissa 64 %. Tämän lisäksi ihmisoikeudet huomioidaan osana sijoituskohteiden vastuullisuuden arviointia. Vuonna 2020 ihmisoikeuksien huomiointi korostui myös ulkoisten korkosijoitusten omaisuudenhoitajien vaikuttamisessa.

Lisää ymmärrystä ilmastonmuutoksesta

Ilmatoriskejä arvioidaan Kevassa kokonaisvaltaisesti osana muita sijoitusriskejä. Ilmiön tutkimus, mittausmenetelmät ja sijoittajille saatavilla olevat työkalut kehittyvät jatkuvasti. Kevassa seurataan alan kehitystä ja integroidaan pitkällä aikavälillä parhaita menetelmiä sijoitusanalyysin tueksi.

Valmistelimme sijoitusomaisuudesta skenaarioanalyysia, joka sisälsi monipuolisesti ilmastonmuutokseen liittyviä riskinäkökulmia. Tässä yhteydessä ilmeni, että skenaariomalleihin ja metodologiaan liittyy useita haasteita. Ilmastonmuutos ilmiönä ja sen vaikuttavuusarvio sijoituksiin on hyvin monimutkainen kokonaisuus.

Yhteenveto:

Kevan sijoitustoiminnassa toteutettavia konkreettisia esimerkkejä ilmastotekijöiden huomioimisesta ovat mm.:

- Vaikuttaminen ilmastonmuutoksen torjumiseksi sekä suoraan että globaalisti kumppanien ja verkostojen kautta
- Suorien kiinteistöinvestointien tavoite olla energiankäytössä hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä
- Listattujen osakesijoitusten hiili-intensiteetin aleneminen 37 %:lla vuosina 2018–20
- Kestävän kehityksen osakesijoitusten teemasalkku
- Korkosijoitusten green bondit

Toiminta omaisuuslajeissa

Suorat osakesijoitukset

Vuosi 2020 oli suorien osakesijoitusten uuden strategian ensimmäinen toimintavuosi. Suoran osakesalkun markkina-arvo vuoden 2020 lopussa oli noin 1,2 miljardia euroa ja sijoituksia oli 58 yhtiöön.

Kuten aikaisemminkin, yhtiöiden vastuullisuutta arvioidaan muiden käytettävien, toimialasta riippuvien arviointikriteerien osana ja tavoin ja näin vastuullinen sijoittaminen on integroitu sijoitusprosessiin. Tiedon lähteinä käytetään mm. ESG-palveluntarjoajan ja arvopaperivälitysyriyten tuottamia tutkimusraportteja, yhtiöiden omia raportteja ja julkaisuja.

Yhtiötapaamiset ovat tärkein käytännön vaikuttamisen muoto. Tapaamisissa yritysten kanssa otetaan tarvittaessa esille Kevan perustehtävän näkökulmasta merkittävät asiat yritysten vastuullisuuteen liittyen. Salkussa olevista yhtiöistä tavattiin vuoden aikana 85 %.

Tapaamisissa ja johdon kanssa keskusteluissa on lähes poikkeuksetta otettu esille myös ESG-asiat. Yritysten tietoisuus ESG-asioiden merkityksellisyydestä sijoittajille on selvästi kasvanut, nämä asiat otetaan toiminnassa jo paremmin huomioon ja niistä osataan raportoida.

Äänestämistä aloitettiin vuonna 2020 omistajaohjauksen periaatteiden linjauksen mukaan asteittain. Lähivuosina salkun äänestysaktiivisuus tulee merkittävästi nousemaan.

Ulkoistetut osakesijoitukset

Omaisuudenhoitajat vastaavat ESG-asioiden huomioimisesta sijoituspäätöksissä sekä omistajaohjauksen toteutumisesta hyödyntäen paikallis- ja yritystuntemustaan. Näitä asioita seurataan Kevassa säännöllisesti osana normaalia salkunhoidon prosessia. Vuoden 2020 aikana salkussa olevien omaisuudenhoitajien kanssa puhuttiin 52 kertaa, ja relevantit ESG-asiat nousivat esiin useassa keskustelussa. Omaisuudenhoitajat myös raportoivat Kevalle yritystapaamisista ja käynnissä olevista vaikuttamisprosesseista osana normaalia salkkuraportointia.

Ulkoistetun osakesalkun omaisuudenhoitajien äänestämisen seuranta ja raportointiprosessia parannettiin vuoden 2020 aikana. Äänestystiedot saadaan vuodesta 2020 alkaen automaattisesti, ja niiden kattavuus vuoden 2020 lopussa oli 97 % ulkoistetusta osakesalkusta.

Vuotta 2020 koskeva omaisuudenhoitajille lähetetty ESG-kysely käsitteli vaikuttamista. Kyselyn perusteella Kevan omaisuudenhoitajat pitivät tärkeimpinä vaikuttamisen keinoina suoraa keskustelua yritysten kanssa ja äänestämistä yhtiökokouksissa. Molempia keinoja myös käytetään hyvin aktiivisesti.

Sijoituskohteisiin kohdistettuja tavoitteellisia vaikuttamisprosesseja oli omaisuudenhoitajilla viime vuonna yli 1 500.

Pääomasijoitukset

Kevan salkussa olevien pääomasijoittajien mielenkiinto omistamiensa yhtiöiden vastuullisuuteen on viime vuosina kasvanut huomattavasti.

Keva pyrkii keskusteluissa pääomasijoittajien kanssa korostamaan vastuullisen toiminnan tärkeyttä ja toteuttamista käytännössä. Yhä suurempi osa Kevan salkussa olevista pääomasijoittajista onkin sitoutunut vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin ja implementoinut ne sijoitusprosessiinsa. Vastuullisuuskysymykset ovat myös osa Kevan rahastosijoitusten due diligence -prosessia.

Pääomasijoituksissa Kevan tärkein vaikuttamisen muoto on rahastojen sijoitusneuvostot. Sijoitusneuvostot koostuvat tyypillisesti rahastojen suurimmista sijoittajista ja kokoontuvat 2–4 kertaa vuodessa. Keva osallistui viime vuonna arviolta noin 100 sijoitusneuvoston kokoukseen.

Sijoitusneuvostojen lisäksi hallinnointiyhtiöiden edustajien kanssa on oltu yhteydessä useita kertoja vuodessa, ja näissäkin keskusteluissa sivutaan käytännössä aina ESG-asioita. Keva oli vuonna 2020 yhteydessä hallinnointiyhtiöiden edustajiin muutoin kuin sijoitusneuvostoissa arviolta noin 60 kertaa.

Keva on Institutional Limited Partners Association (ILPA) -organisaation jäsen. ILPA on pääomarahastosijoittajien (LP) kattojärjestö ja luonteeltaan vaikutusvaltainen managereiden suuntaan. ILPA pyrkii kehittämään ja edistämään prosesseja, hyvää hallintotapaa ja läpinäkyvyyttä.

Ulkoistetut korkosijoitukset

Vuoden aikana ulkoiset korkovarainhoitajat nostivat kahdensadan yrityksen kanssa ESG-asioita erityiseen keskiöön. Valtaosassa vaikuttaminen tapahtui suoran kontaktin kautta salkkuyrityksiin.

Vaikuttamistapausten määrä vastasi aiempia vuosia, mutta teemoissa näkyi selkeää ajankuva pandemiakriisin myötä. Erilaiset ihmisoikeuksien ilmentymät työelämässä tulivat aiempia vuosia selkeämmin esiin, kuten työterveys ja -turvallisuus, oikeudenmukainen palkkaus, lainmukaiset työajat sekä työperäinen syrjimättömyys.

Kehittyvien maiden valtiolainoissa tapahtuu vastaavaa kehitystä kuin yrityspuolella: kestävän kehityksen tavoiteasetantaa, vihreän tai sosiaalisen vaikuttavuuden joukkovelkakirjalaina-aktiiviteettia, vastuullisen sijoittamisen mittariston ulottamista luottoluokituksiin sekä kasvavaa sijoittajien yhteistyötä.

Suorat korkosijoitukset

Suorissa korkosijoituksissa vastuullisuusanalyysi kohdistuu yrityslainoihin. Lisäksi sijoituskohteina on niin sanottuja green bondeja, joilla hankitut varat käytetään ennalta hyväksytyjen vihreiden periaatteiden mukaisesti. Yrityslainojen lisäksi myös valtiolainoissa ja vakuudellisissa covered-lainoissa green bondien osuus kaikista liikkeeseenlaskuista kasvaa koko ajan. Kevan salkussa niiden osuus nousi reippaasti aiemmista vuosista.

Yrityslainasijoittamisessa yhtiöiden toimintaan ei voida vaikuttaa omistajan roolissa. Siitä huolimatta myös velkarahoittajan sana painaa, koska rahoituksen hinta ja saatavuus merkitsevät paljon yritysten omistajille ja johdolle. Velkasijoittaja voi aina äänestää jaloillaan ja sitä yritykset haluavat välttää. Jälleen viime vuonna Keva jätti sijoittamatta moneen uuteen lainaemissioon yhtiöiden ESG-riskien vuoksi.

Kevan yritysainasalkussa oli vuoden vaihteessa green bondeja tai social impact bondeja noin 150 miljoonan euron edestä. Sijoittajien kiinnostus näihin bondeihin viimeisten parin vuoden aikana on ollut suuri ja siitä syystä ne ovat usein kalliita. Kevassa kaikki yritysainasijoitukset analysoidaan ESG-näkökulmasta, riippumatta sijoitusten "väristä". Vihreitä valtiolainoja ja covered-lainoja oli Kevan salkussa noin 850 miljoonalla eurolla vuoden vaihteessa.

Yhteensä suoran korkosalkun sijoituksista oli vuoden päättyessä miljardin euron edestä ESG-teemaisia sijoituksia, mikä vastasi lähes 10 prosenttia salkun kaikista sijoituksista. Osuus kolminkertaistui vuoden aikana.

Yritystapaamisten määrä jäi vuoden aikana poikkeusolojen takia aiempaa vähäisemmäksi. Tapasimme silti vuoden aikana noin 50 yritystä videotapaamisissa ja konferenssien yhteydessä. ESG-asiat ovat nykyisin rutiininomaisesti kaikkien sijoittajatapaamisten asialistalla.

Suorat kiinteistösijoitukset

Kevan lähtökohtana vastuullisessa kiinteistösijoittamisessa on huomioida taloudellisten kriteerien lisäksi myös kiinteistösijoituskohteiden ympäristö- ja yhteiskuntavastuuseen liittyvät asiat.

Vuonna 2020 päivitettiin suoraan omistettujen sijoituskiinteistöjen ympäristöstrategia. Keskiössä on kiinteistöjen energiankäytöstä aiheutuvien CO₂-päästöjen minimointi: nämä päästöt puolitetaan vuoteen 2025 mennessä ja nollataan vuoteen 2030 mennessä.

Hiilineutraaliustavoite julkaistiin Green Building Councilin (GBC) Net Zero Carbon Buildings Commitment -sitoumuksen sisältöjen mukaisesti maaliskuussa 2020. Samaa tavoitetta tukeva Helsingin ilmastokumppanien sitoumus allekirjoitettiin Helsingin apulaiskaupunginjohtajan kanssa marraskuussa 2020.

Energiankäytön hiilineutraaliustavoite vaatii ison määrän käytännön toimenpiteitä, joiden toteutus etenee suunnitellusti. Alatavoitteina tavoitellaan energiatehokkuudessa 20 % parannusta ja itse tuotetun uusiutuvan energian määrässä 10 % osuutta kiinteistöjen kokonaisenergiatarpeesta. Molemmissa tavoiteaikataulu on vuoden 2030 loppuun mennessä. Vuoden 2020 aikana toteutettiin 70 yksittäistä energiankäytön tehostustoimenpidettä, joilla saavutettiin yli 1,5 % laskennalliset energiansäästöt. Kolmanneksessa Kevan vuokra-asunnoissa käynnistyi älykkään lämmitysohjauksen ja uusiutuvan

lämmönhankinnan hankkeet. Tahti on kiihtymään päin: vuosien 2021 ja 2022 uusiutuvan energian ja energiatehokkuuden toimenpiteiden suunnittelu eteni odotetusti vuoden 2020 aikana.

Vuosi 2020 oli hyvinkin poikkeuksellinen, ja laajat etätösuositukset näkyivät välttämättä toimitila-kiinteistöjen käyttömäärissä. Toisaalta useiden kaupan alan vuokralaisten kävijämäärät ja myynnit kääntyivät vuositasolla kasvuun. Keva teki vastuullisena vuokranantajana lukuisia järjestelyjä vuokralaisensa kanssa, uusien yhteensä 500 vuokrasopimusta. Järjestelyillä pyrittiin varmistamaan, ettei yhdenkään yrityksen toiminta kaadu koronasta johtuviin vuokranmaksuvaikeuksiin.

Sijoituskiinteistöjen energiankäytöstä aiheutuvat vertailukelpoiset hiilidioksidipäästöt toteutuivat 18 % pienempinä kuin vertailuvuonna 2018. Vuosimuutos oli -14 %. Vuosimuutoksen taustalla on koronasta aiheutuneen vajaakäytön lisäksi poikkeuksellisen lämmin kalenterivuosi, sekä Suomen energiantuotannon vuoden takaisesta merkittävästi laskeneet päästötasot. Kiinteistösijoitusten hiilidioksidipäästöjen seuranta perustetaan aina mitattuun, ei sääkorjattuun energiankulutukseen, kansainvälisten raportointiohjeistojen mukaisesti.

Kiinteistösijoitusrahastot

Kevan kiinteistöpuolen omaisuudenhoitajat keskittyvät vastuullisuudessa etenkin kiinteistöjen energian- ja vedenkulutukseen sekä turvallisuuteen,

rakennusten ja rakennushankkeiden ympäristöluokitukseen (kuten BREEAM ja LEED), rahastotason GRESB-raportointiin ja hiilijalanjälkeen.

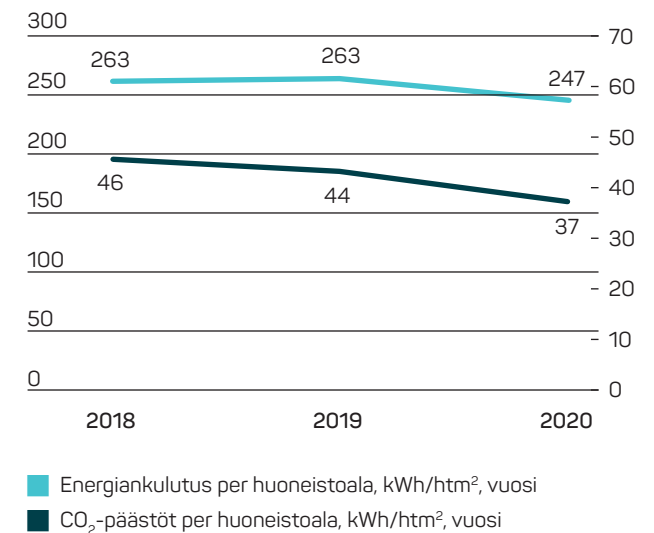
Kiinteistörahastojen valintaprosessissa käydään läpi hallinnointiyhtiöiden ESG-politiikat samalla tavalla kuten pääomasijoituksissa. Hallinnointiyhtiöiden kanssa keskustellaan aktiivisesti varsinkin ympäristöasioista sekä sijoituskohteita arvioitaessa, että sijoituksen elinaikana sijoitusneuvostopaikkojen kautta.

Kevan tärkein vaikuttamisen muoto kiinteistörahastoissa on niiden sijoitusneuvostot. Kevalla on käytännössä aina sijoitusneuvostopaikka; tällä hetkellä noin 35 rahastossa. Keva osallistui viime vuonna arviolta noin 70:een sijoitusneuvoston kokoukseen. Sijoitusneuvostojen toimintaperiaate on samanlainen kuin pääomasijoituksissa.

Sijoitusneuvostojen lisäksi hallinnointiyhtiöiden edustajia tavataan eri yhteyksissä useita kertoja vuodessa, ja näissäkin keskusteluissa nostetaan vastuullisuus yhdeksi teemaksi.

Lisäksi yhä useampi Kevan sijoittamista kiinteistörahastoista osallistuu GRESB-vertailuun (Global Real Estate Sustainability Benchmark, The ESG Benchmark for Real Assets) ja pyrkii menestymään hyvin siinä. GRESB-raportoinnin avulla voidaan vertailla kansainvälisesti kiinteistöjen ESG-näkökulmia ja löytää tulosten perusteella kehitettäviä kohteita. Se kattaa kiinteistön energianhallinnan ja ympäristö- sekä vastuullisuusjohtamisen näkökulmat. Myös hiilijalanjäljen laskenta sisältyy GRESB-raportointiin.

Suurien kiinteistösijoitusten energiankäytön ja CO₂-päästöjen kehitys 2018–2020. Mittarit on esitetty sijoituskiinteistöjen huoneistoalaan suhteutettuina ominaislukuina



Rakennusten ja rakennushankkeiden ympäristöluokitusten osalta on käytössä useita eri järjestelmiä kuten kotimainen RTS-ympäristöluokitus sekä kansainväliset BREEAM ja LEED. Ympäristöluokitusten avulla sijoittajat, viranomaiset ja tilojen käyttäjät voivat vertailla kiinteistöjen energiatehokkuutta yhtenäisin menetelmin.

Keva on jäsenenä INREVissä (listaamattomien kiinteistörahastojen eurooppalainen yhdistys) ja osallistui aktiivisesti sen tilaisuuksiin myös vuonna 2020. INREVIN toiminta on epäsuoran kiinteistösijoittamisen saralla keskeinen. Se toimii rahastosijoittajien yhteisenä foorumina ja se yrittää kehittää alan toimintatapoja ja standardeja monipuolisesti, mm. vastuullisen sijoittamisen osalta.

Hedgerahasto- ja muut alternatiivisijoitukset

Hedgerahastojen valintaprosesseissa arvioidaan ja painotetaan vastuullisuusasioita samalla tavoin kuin pääomasijoituksissa. Kevälle on tärkeää, että dialogi hallinnointiyhtiöiden kanssa on aktiivista ja niiden kanssa keskustellaan säännöllisesti.

Tyypillisesti Kevan hedgerahastojen omaisuudenhoitajat ovat dokumentoineet ESG-lähestymis-

tapansa koskien sijoitusprosessiaan painopisteen ollessa rahastoyhtiöiden ja rahastojen hyvässä hallinnointitavassa.

Keva kävi kuluneena vuonna aktiivisesti keskusteluja ESG-asioista hedgerahastojen kanssa nostaan mm. henkilöstön diversiteettiasiat keskusteluiden keskiöön. Avoimissa rahastoissa Keva on myös valmis lunastamaan rahastosijoituksen, mikäli toimintaan ei olla tyytyväisiä. Vuoden 2020 aikana ESG-asioiden takia ei tehty lunastuksia.

Kevalla on kaikissa suljetuissa rahastoissa sijoitusneuvostopaikka, mikä tarjoaa hyvän vaikuttamismahdollisuuden myös vastuullisuusasioissa.

Yleisesti hedgerahastojen osalta Keva on osallistunut jäsenenä Standards Board for Alternative Investments'in (SBAI) tilaisuuksiin ja jatkaa yhteistyötä SBAI:n kanssa. SBAI keskittyy mm. hyvän hallintotavan, läpinäkyvyyden ja prosessien edistämiseen alalla. SBAI tarjoaa myös hyvän väylän keskusteluille muiden sijoittajien kanssa. Kevan hedgerahastojen omaisuudenhoitajat ovat tyypillisesti SBAI-jäseniä ja toimivat sen sääntöjen ja suositusten mukaisesti.

VASTUU HENKILÖSTÖSTÄ

Uusi organisaatio vastaa muutosaasteisiin

Vuoden 2019 strategian uudistamisen seurauksena Kevan organisaatio uudistettiin vuonna 2020 vastamaan strategista muutosta.

Organisaatiomuutoksen valmistelun yhteydessä käytiin henkilöstön kanssa yhteistoimintaneuvottelut 11.2.2020–17.4.2020. Neuvotteluissa käsiteltiin uuden organisaation rakenteet sekä henkilöstön sijoittamisen periaatteet. Yhteistoimintaneuvottelut päättyivät yksimielisyyteen, ja organisaatiouudistus toteutettiin 1.6.2020. Henkilöstöä ei organisaatiomuutoksen vuoksi irtisanottu eikä lomautettu. Uusista tehtävistä järjestettiin avoin sisäinen haku, johon koko henkilöstö sai ilmoittautua.

Organisaatiomuutokseen liittyvät tehtävä- ja palkkamuutokset toteutettiin syksyllä 2020.

Keva huolehti henkilöstön hyvinvoinnista poikkeusaikana

Kun koronapandemia oli levinnyt Suomeen, Kevassa siirryttiin pääsääntöiseen etätyöskentelyyn 17.3.2020. Henkilöstölle annettiin mahdollisuus viedä tarvittavat työskentelyä helpottavat välineet kotiinsa. Vain se henkilöstö, jonka työ on sidoksissa fyysiseen työympäristöön, jäi toimistolle tekemään työtään.

Laajennettu riskienhallinnan johtoryhmä kokoontui kevään ajan viikoittain tarkastelemaan tilannetta ja päättämään toimenpiteistä. Tilanteen vakiinnuttua siirryttiin toukokuussa menettelyyn,

jossa tilannetta seurataan joka viikko normaalissa johtoryhmän kokouksessa. Tämä jatkui läpi vuoden ja on edelleen käytössä keväällä 2021. Tarvittaessa ohjeistuksiin on tehty muutoksia, ja niistä on viestitty henkilöstölle lähinnä intranetissä ja henkilöstöinfoissa.

Poikkeusoloissa henkilöstön työkyvyn tueksi ja toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi tehtiin paljon toimenpiteitä, mm:

- Päivitettiin varahenkilöjärjestelyt
- Tarkennettiin vuosilomaohjeistusta
- Esimiehet kartoittivat henkilöstön hyvinvoinnin soittokierroksella
- Fysioterapeutti tehosti etätyön ergonomiohjausta
- Arvioitiin riskejä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- Laajennettiin työterveyspalveluita, mm. koronatestit
- Työterveyspsykologi piti asiantuntijaluennon
- Henkilökuntaneuvosto toteutti ohjattuja liikuntatunteja verkon välityksellä
- Henkilöstöviestintää tehostettiin.

Keva-talon henkilöstöravintola Kefateria suljettiin 25.3.2020. Kesällä toimitiloissa työskennelleille henkilöstölle järjestettiin mahdollisuus keitto- ja salaattilounaaseen Kefaterian yhteydessä toimivassa kahvilassa. Compass Group sulki operoimansa kahvilan 7.12. Etätyötä tekeville ja kahvilan sulkemisen jälkeen myös Keva-talossa työskentelevälle henki-



löstölle lounasetu korvattiin palkanlisänä, joka oli 6,80 euroa työpäivässä.

Henkilöstön työtyytyväisyys pysyi viikoittaisen Kevafilis-kyselyn mukaan koko vuoden lähes tasaisesti hyvällä tasolla. Se kertoo muutoksen hallinnan onnistumisesta sekä siitä, että henkilöstön työskentely pystyttiin järjestämään hyvin poikkeusoloissakin. Kyselyyn lisätiin poikkeusoloja koskevia kysymyksiä.

Viestintäyksikkö ja HR-yksikkö tekivät saumatonta yhteistyötä ohjeistuksen päivityksissä ja muussa asiaan liittyvässä uutisoinnissa. Myös työsuojelutoimikunta käsitteli poikkeusoloja jokaisessa kokouksessaan.

Henkilöstömäärä vähenee lähivuosina

Keva kilpailee aikaisempaa merkittävästi enemmän muiden työeläketoimijoiden kanssa. Menestyminen edellyttää asiakaslisäarvon tuottamista entistä sujuvammilla prosesseilla sekä automaation hyödyntämistä.

Muutokset vähentävät etenkin rutiiniluonteisen työn määrää. Vastaavaan henkilöstön vähenemiseen pyritään luonnollisen poistuman kautta sekä sijoittamalla henkilöstöä uusiin tehtäviin organisaation sisällä. Myös työkykyjohtamista kehittämällä edistetään sopeutumista mm. organisaatio- ja johtamisjärjestelmän muutoksiin.

Vuorovaikutusta etätöissä

Keva-talon uudistaminen monitilatyöympäristöksi valmistui vuonna 2019. Monitilan käyttöön oli jo hyvin ehditty oppia, ja työympäristön vahvuuksina pidettiin vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. Yksiköiden sisäinen ja yksiköiden välinen vuorovaikutus parantuivat. Kun maaliskuussa 2020 siirryttiin pääasialliseen etätöihin, haasteeksi tuli tarvittavan vuorovaikutuksen luominen verkkoympäristöön.

Henkilöstö opastettiin nopeasti työskentelemään Teams-ympäristössä, ja samalla harjoiteltiin muiden sähköisten yhteistyöalustojen käyttöä. Esimiestyötä uudessa tilanteessa tuettiin esimiesvalmennuksilla, joissa olennaista olivat vertaistuki ja uusien verkko-työskentelytapojen harjoittelu. Verkkofasilitointiosaamista vahvistettiin kaikille avoimilla koulutuksilla. Yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta tuettiin monipuolisin erilaisin verkkotilaisuuksin. Työfiiliksen tasoa mitattiin viikoittaisella Kevafilis-kyselyllä.

Henkilöstön palkkauksen oikeudenmukaisuus

Palkkatasa-arvon parantamiseksi Kevassa on käytössä yhteinen tehtävien vaatavuuden arviointi, ja kaikki tehtävät arvioitiin vuoden 2019 loppuun mennessä. Tehtyä työtä on käytetty erityisesti palkkatasa-arvotilanteen selvittämiseksi ja parantamiseksi. Koko organisaation tasolla naisten keski- ja mediaanipalkat jäivät alle miesten palkkojen.

Perustietoa kevalaisista

Henkilöstön määrä 31.12.2020: 506, joista vakituisia oli 496 ja määräaikaisia 10

Henkilötyövuosia vuonna 2020: 485,2

Henkilöstön keski-ikä 50,7 vuotta, naisia 68 % ja miehiä 32 %

Uusia työntekijöitä palkattiin 22 ja 48 henkilön työsuhde päättyi

Henkilöstön koulutukseen käytettiin 1 460 henkilötyöpäivää, joka oli 2,8 htp/henkilö

Vuoden aikana sairauspoissaoloja keskimäärin kalenteripäivinä 7,8 päivää/hlö ja työpäivinä 7,0

Syksyllä 2020 palkantarkistuksissa kiinnitettiin huomiota erityisesti palkkatasa-arvon parantamiseen. Lisäksi työehtosopimukseen kirjattiin, että keväällä 2021 järjestelyerää kohdennetaan erityisesti tähän tarkoitukseen.

Keväällä Kevassa jaettiin henkilöstölle tulos-palkkiot, jotka perustuvat koko Kevan tulokseen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen. Kevan koko henkilöstö on tulospalkitsemisen piirissä. Tulospalkkion määrä oli keskimäärin alle puolet henkilön kuukausipalkasta.

Kevassa on käytössä kertapalkitsemismahdollisuus erityisen hyvistä suorituksista, ja kertapalkkioita maksettiin vuoden 2020 aikana 58:lle (vuonna 2019 49) henkilölle.

Tasa-arvon edistäminen

Kevan työntekijöistä lähes 70 % on naisia, ja esimies-tehtävissä oli naisia 28 ja miehiä 30 (vuonna 2019 naisia 32 ja miehiä 29). Vuoden 2020 lopussa johtoryhmässä oli henkilöstön edustaja mukaan lukien kaksi naista ja seitsemän miestä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa uudistettiin vuonna 2020. Kevan nykyinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaudelle 2021–2022. Siinä otetaan huomioon henkilöstön yhdenvertaisuus myös muiden kriteerien kuin työntekijän iän mukaan. Suunnitelmaan lisättiin uutena osiona monimuotoisuus, ja kauden tavoitteeksi asetettiin organisaation monimuotoisuustavoitteiden laatiminen.

Suurin osa naisten ja miesten välisestä palkkojen erosta johtuu siitä, että alimmissa vaativuusluokissa on paljon naisia. Kun kevalaisten vuoden 2020 palkkoja tarkastellaan vaativuusluokittain, naisten mediaanipalkat ovat 97,1 % samassa vaativuusluokassa työtään tekevien miesten palkoista. Saman vaatimustason keskiarvopalkoissa erot ovat pienempiä, ja naisten palkka on samalla vaativuustasolla toimivien miesten palkoista keskimäärin 98,2 %.

Hyvän työntekijäkokemuksen rakentaminen

Hyvän työntekijäkokemuksen rakentaminen lähtee työntekijäymmärryksestä: mikä on kevalaisille merkityksellistä hyvinvoinnin ja motivoitumisen näkökulmasta ja miten nämä asiat toteutuvat. Näin kehittämisteot voidaan kohdentaa oikein. Työntekijäkokemuksen mittaamiseen otettiin käyttöön uusi työkalu, The Significant Companyn Signi -henkilöstökysely, marraskuussa 2020.

Signi-kysely laski jokaiselle vastaajalle keskiarvon siitä, miten hyvin vastaajan omat merkitykselliseksi arvioimat asiat toteutuvat Kevassa. Tätä arvoa kutsutaan liekki-indeksiksi, ja kevalaisten indeksin keskiarvo on 75 (asteikolla 1–100). Hyvän tuloksen rajana pidetään lukemaa 80, jonka on huomattu korreloivan työpaikan suositteluhaluuden kanssa.

Kevalaisten valmius suositella työpaikkaansa eli työntekijöiden suositteluindeksi eNPS oli 15, kun hyvän indeksin rajana pidetään 20. Tuloksen pohjalta

Naisten ja miesten sopimuspalkkojen suhde

	2018 %	2019 %	2020 %
Naisten keskimääräinen palkka miesten keskipalkoista	71,5	74,4	73,95
Naisten keskimääräinen mediaanipalkka miesten mediaanipalkoista	76,9	75,7	77,4

lähdetään rakentamaan entistäkin parempaa työntekijäkokemusta.

Työntekijäkokemuksen ylläpitoon ja parantamiseen panostettiin poikkeusvuonna monipuolisesti. Oppiminen ja osaamisen kehittäminen siirtyi verkkoon, ja teemoina olivat mm. uudenlaisen työn tekemisen tavan tuki ja uudistuva asiantuntijuus. Verkon välityksellä kevalaiset olivat säännöllisesti etänä läsnä myös yksikkö- ja tiimirajojen yli ja jakoivat vinkkejä tulokselliseen etätyöskentelyyn. Vappua ja pikkujouluja juhlistettiin yhdessä verkkotilaisuuksissa.

Kevalaiset arvostavat työsuhte-etuja

Vuonna 2020 työnantaja tuki vuonna 2020 koko-aikatyössä olleen kevalaisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksia 250 eurolla. Työsuhdematkalippu oli 22 euroa kuukaudessa.

Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi kevalaisilla on käytössään laajemmat työterveyshuollon palvelut, jotka järjestää Suomen Terveystalo Oy. Keva-talossa on vapaasti käytössä oleva kuntosali, jossa pidetään myös työnantajan kustantamia ryhmäliikuntatunteja. Korona-aikana liikuntatarjonta on siirretty kokonaan verkkoon, ja työkykyä tukevia hyvinvointipalveluita on tarjottu aiempaa enemmän.

Terveystalo teki työpaikkaselvityksen Työnantaja- ja työkykytoiminnossa työtään tekeville. Toiminnossa arvostettiin työn merkityksellisyyttä ja kiinnostavia työtehtäviä. Kehityskohteina nousivat esille mm. työn keskeytykset ja muutosten johtaminen.

Joustavat työaika- ja etätyömahdollisuudet helpottivat laajaan etätyöhön siirtymistä

Kevan tavoitteena ovat entistä joustavammat ja henkilöstön hyvinvointia sekä työssäjaksamista tukevat työn tekemisen tavat. Joustavuuden lisääminen merkitsee myös jokaiselle vastuun lisääntymistä omasta työstä.

Koronapandemian vuoksi lähes kaikki kevalaiset siirtyivät etätyöhön yhdessä yössä, mikä onnistui hyvin jo vuonna 2018 uudistettujen etätyökäytäntöjen ansiosta.

Töitä tehtiin hyvällä fiiliksellä

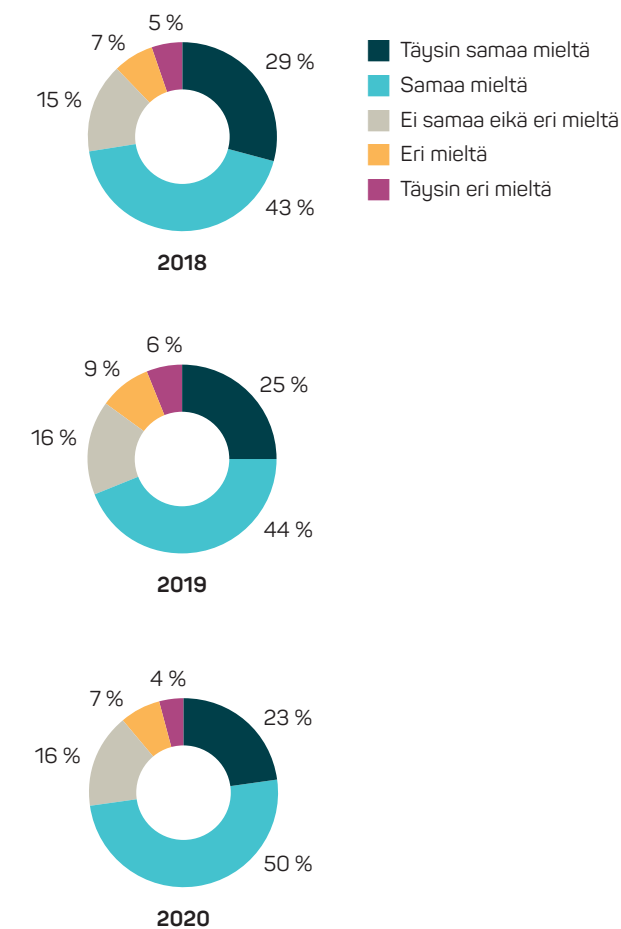
Syyskuussa 2017 aloitettiin Kevafilis-mittaukset. Vuonna 2020 mittauksiin osallistui keskimäärin 182 (162 vuonna 2019) vastaajaa. Ilmapuntarityyppiset mittaukset tehtiin kesää lukuun ottamatta joka viikko, ja vastaajamäärät kasvoivat koronapandemian aikana.

Kevafilis-mittauksella seurataan työfiilistä sekä vaihtuvia työhön, työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyviä teemoja. Pandemiatilanteen kannalta keskeisiä teemoja otettiin mukaan pitkin vuotta, loppuvuodesta aiheesta oli myös oma kysymyksensä. Työfiilis pysyi poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta hyvällä tasolla, ja hyväksi fiiliksensä arvioi keskimäärin 72 % (vuonna 2019 69 %) vastaajista.

Kevafilis-mittaus on yksi johtoryhmän strategisista kvartaaleittain tarkasteltavista mittareista. Koronapandemian vuoksi johtoryhmä seurasi työfiilisen kehittymistä toimintokohtaisesti viikoittain.

Kevafilismittauksen mukaan

”Minulla on tänään hyvä fiilis tehdä töitäni”



Tutkimuksessa korostui työn merkitys

Keva osallistui vuonna 2020 Oikotien Vastuullinen työnantaja -kampanjaan, johon kuului mm. tutkimus, johon vastasi reilut 4000 suomalaista eri organisaatioista. Kevalaisista tutkimukseen vastasi 163 eli noin joka kolmas.

Oikotien tekemän yhteenvedon mukaan Kevassa korostuvat työn merkitys ja sisältö. Tämä työnantajan vastuullisuuden osa-alue on noussut Kevan vahvuutena esille myös aikaisemmissa tutkimuksissa, mutta Vastuullinen työnantaja -tutkimuksessa tulos oli entistä selvempi.

Tutkimuksessa alhaisimmalle tasolle koko vastaajajoukossa ja myös Kevassa jäi "tehtävän vaatimusten mukainen palkka ja palkitseminen". Tutkimuksen jälkeen Kevassa tutkittiin ja keskusteltiin vaatimusten mukaisesta palkkauksesta sekä aloitettiin kaikille avoin monimuotoisuuskoulutus.

Sairauspoissaolot vähentyivät koronavuonna

Kevalainen oli vuonna 2020 sairaana keskimäärin 7,0 (vuonna 2019 7,3) työpäivää.

Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivissä voi olla vuosittain merkittävää vaihtelua. Vuonna 2020 tapaturmista johtuvia sairauspoissaolopäiviä oli erittäin vähän. Tapaturmataajuutta vähensi se, että etätöiden vuoksi työmatkatapaturmia oli aiempaa vähemmän.

Työnantajan vastuullisuuden vahvuudet kevalaisten mielestä:

- Joustaminen ja työelämän tasapaino
- Vastuullinen esimiestyö
- Työn sisältö ja merkitys
- Hakijakokemus: syntynyt mielikuva työnantajasta vastaa hyvin todellisuutta
- Vastuullisuusohjelma tavoitteinen ja aikatauluineen
- Keva tekee konkreettisia tekoja kestävän kehityksen edistämiseksi

Työnantajan vastuullisuuden kehittämiskohteet kevalaisten mielestä:

- Palkkatasa-arvon edistäminen
- Palkkojen perusteiden selkeys ja avoimuus
- Tasavertaisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisen seuraaminen tai siitä viestintä
- Monimuotoisuus

Lähde: Vastuullinen työnantaja -tutkimus, Oikotie, kevät 2020

Vuonna 2020 työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä (vuonna 2019 ei jäänyt yhtään), yhtään työntekijä ei jäänyt osatyökyvyttömyyseläkkeelle (myöskään vuonna 2019 ei jäänyt yhtään henkilöä osatyökyvyttömyyseläkkeelle).

Kevassa toteutettiin syksyllä 2020 Työkykyjohtamisen 360 -analyysi, jonka tulosten pohjalta vahvistetaan työkykynekökulman huomioimista osana talouden ja toiminnan suunnittelua. Lisäksi selkiytetään strategisen työkykyjohtamisen roolit ja vastuut sekä tiedolla johtamisen edellytykset.

Sairauspoissaolot

	2018	2019	2020
Henkilömäärä	537	528	506
Sairauspoissaolopäivät työpäivinä per henkilö	7,3	7,8	7,0

Tapaturmat ja työkyvyttömyyseläkkeet

	2018	2019	2020
Tapaturmat työpaikalla	10	7	2
Tapaturmat työmatkalla	7	15	2
Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät	248	28	140

TAPAMME TOIMIA

Eettisesti korkeatasoiset toimintatavat

Kevan hallitus hyväksyi syyskuussa 2017 Kevan toimintaperiaatteet, eli Code of Conduct -dokumentin.

Kevan toimintaperiaatteiden ajatuksena on, että sidosryhmät odottavat Kevalta vähintään saman kuin muilta työeläkevakuuttajilta ja julkisen sektorin toimijoilta. Code of Conduct tähtää hyvän hallintotavan toteutumisen lisäksi vastuulliseen kulttuuriin ja toimintatapoihin, jotka ovat eettisesti korkeatasoisia.



Tavoitteena kustannustehokkuus

Keva vastaa kunta-alan eläkkeiden toimeenpanosta ja rahoituksesta yhdessä kuntien ja kunta-yhtymien kanssa. Vuoden 2011 alusta Keva on lisäksi hoitanut valtion eläketurvan piiriin kuulu-

vien henkilöasiakkaiden palvelut. Vuodesta 2012 Keva on vastannut evankelis-luterilaisen kirkon ja Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöiden eläketurvan toimeenpanosta. Vuoden 2013 alusta myös valtion eläketurvaan liittyvät työnantajapalvelut siirrettiin Kevan vastuulle, ja vuodesta 2017 Keva on kerännyt evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksut. Vuoden 2021 alusta Suomen Pankin ja Finanssivalvonnan henkilökunnan eläketurvan toimeenpano siirtyi Kevan hoidettavaksi.

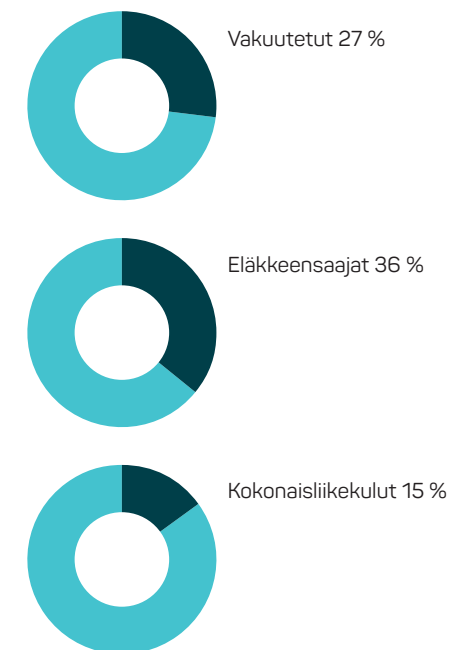
Julkisen sektorin eläketurvan toimeenpanon keskittämisellä Kevaan tavoiteltiin sekä palvelun laadun parantamista että kustannusten alentamista verrattuna vaihtoehtoon, että kunnat, valtio, kirkko ja Kela hoitaisivat eläketurvan toimeenpanon hajautusti. Kevan lakisääteisiin tehtäviin lisättiin vuonna 2019 työkyvyttömyysriskin vähentämiseen liittyvät tehtävät.

Järjestelmien yhdistäminen lisäisi rahoituksen vakautta

Keva pyrkii tasaiseen maksujen kehitykseen ja siihen, ettei eläkkeiden maksamisesta jää tuleville sukupolville kohtuutonta taakkaa. Yksityisen sektorin ja kunnallisen alan työeläkejärjestelmän mahdollinen yhdistäminen lisäisi koko työeläkejärjestelmän rahoituksen kestävyttä.

Lue lisää eläkejärjestelmien mahdollisesta yhdistämisestä Toimintakertomuksen sivulta 31.

Keva on kustannustehokas



Keva hoitaa 27 % kaikista työeläkevakuutetuista ja 36 % kaikista työeläkkeensaajista, mutta sen osuus työeläkelaitosten kuluista oli vuonna 2019 vain 15 %. Osa kustannustehokkuudesta johtuu toiminnan ja toimintaympäristön eroista, mm. työnantaja-asiakkaiden pienemmästä määrästä.

Lähde: Työeläkelaitosten tilinpäätöstiedot 2019, Työeläke-lehti 3/2020

Kevalla keskimäärin suuria asiakkaita

Toiminnan kustannustehokkuutta voidaan tarkastella erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän ja Keva-organisaation tehokkuuden näkökulmista. Julkisen alan työeläkevakuuttaja Kevan kustannustehokkuutta ei voi suoraan verrata yksityisen sektorin työeläkeyhtiöiden tehokkuuteen, mutta ETK kokoaa yhteistyössä Työeläkevakuuttajat Telan kanssa vuosittain koosteen tilinpäätösten avainluvusta. Koosteessa on mm. kunkin vakuuttajan kokonaisliikekulut, jotka eivät sisällä sijoitustoiminnan kuluja.

Kevan liikekuluja pienentää se, että kunnat, kuntainliitot, valtio, evankelis-luterilainen kirkko ja Kela ovat lain perusteella Kevan asiakkaita. Näiden lisäksi asiakkaina on kunta-alan yhtiöitä, jotka voivat valita eläkevakuuttajansa.

Kevalla ei ole TyEL-yhtiöiden tavoin uusasiakas-hankinnasta tai vakuutusten siirroista aiheutuvia markkinointikuluja tai jakelukanavista aiheutuvia kustannuksia. Eläkevakuuttaminen on kustannustehokkaampaa henkilöstömäärältään isoissa organisaatioissa kuin pienissä, ja Kevan asiakkaat ovat keskimäärin TyEL-yhtiöiden asiakkaita suurempia. Kevan asiakkailta ei ole maksussaan hoitokustannus-osaa, joten Keva ei maksa toiminnan tehokkuudesta ja sijoitustuotosta nk. asiakashyvityksiä asiakkailleen.

Lahjonnan ja korruption vastaisuus

Kevan toimintaperiaatteet, Code of Conductissa todetaan mm. että ”luottamus Kevan toimintaan ja maineen säilyttäminen edellyttävät, että lahjat ja vieraanvaraisuus ovat sopuosoitussa Kevan toimintaperiaatteiden ja arvojen kanssa”.

Kevan hallitus on hyväksynyt ”Lahjojen tai muiden etujen vastaanottaminen” -periaatteet ja ”Edustus-ohjeen” vuonna 2014.

Vuonna 2020 compliance ei havainnut Kevassa ongelmia toimintaperiaatteiden tai ohjeiden ja periaatteiden noudattamisessa, eikä erityisiin lahjonnan ja korruption vastaisiin toimenpiteisiin ollut tarvetta.

Poliittinen vaikuttaminen

Katso kappale Sidosryhmävuoropuhelu vahvistaa luottamusta, s. 42–50.

Vastuullisuus hankinnoissa

Kevan yksiköt tekevät hankintansa itsenäisesti, ja yksiköt vastaavat hankinnoistaan sekä niiden vastuullisuudesta. Kevan lakiyksikkö avustaa tarvittaessa tuotteiden ja palvelujen kilpailutukseen liittyvissä juridisissa kysymyksissä. Lisäksi Kevassa on hankintakoordinaattori, joka avustaa tarvittaessa kilpailutusasiakirjojen laatimisessa ja muissa käytännön kysymyksissä.

Keva julkistaa vuosittain verkkosivullaan kaikki Kevan ostot ja hankinnat lukuun ottamatta palkkoja ja vastaavia henkilöstöeriä sekä työterveydenhuollon

järjestämiseen ja liikesalaisuuksien piiriin kuuluvia tietoja.

<https://www.keva.fi/tama-on-keva/hankinnat/#9e609b46>

Riskienhallinta ja varautumissuunnittelu

Riskienhallinta on osa Kevan päivittäistä johtamista ja esimiestyötä. Riskienhallintatyön tavoitteena on toiminnan ja prosessien kehittäminen sekä Kevan tavoitteiden saavuttamisen tukeminen, jotta vakuutettujen ja eläkkeensaajien oikeudet voidaan turvata kaikissa tilanteissa.

Kevassa otettiin käyttöön uusi organisaatio 1.6.2020, ja uudistus oli osa strategian toimeenpanoa. Tässä yhteydessä muodostettiin uusi riippumattoman riskienhallinnan ja compliancen yksikkö CRH. Yksikössä toimivat hallintojohtajan alaisuudessa riippumattoman riskienhallinnan asiantuntijat sekä compliance officer.

Riskienhallinnan keskeisimmät tehtävät liittyivät vuonna 2020 koronaepidemiatilanteen hallintaan ja johtamiseen. Keva sopeutui maailmaa kohdanneeseen koronapandemian luomaan poikkeustilanteeseen hyvin. Maaliskuussa 2020 kevalaiset siirtyivät pääsääntöisesti etätöyöhön, ja johtaminen perustui osin voimassa oleviin varautumissuunnitelmiin sekä Kevan johtoryhmän maaliskuun alussa hyväksymään vaiheittaiseen erillissuunnitelmaan.

Suurimmaksi strategiseksi riskiksi Kevan hallitus

arvioi eläkejärjestelmien mahdollisen yhdistämisen niin, ettei kokonaisuuden kannalta saavuteta parasta mahdollista ratkaisua. Suuriksi riskeiksi arvioitiin myös pitkän aikavälin rahoituksen riittävyyden sekä muutoksen johtamiseen eli strategian toimeenpanoon ja uudistumistavoitteiden onnistumiseen sisältyvät riskit.

Vuonna 2020 toteutui hyvin merkittävä operatiivinen riski, kun Keva maksoi tammikuun 2021 kunta-eläkkeet jo 16.12.2020 ja ne olivat eläkkeensaajien tileillä 17.12.2020. Riskin syy, inhimillinen erehdys, oli seurausta useamman taustalla vaikuttaneen riskin realisoitumisesta. Tapahtumat sekä siihen johtaneet syyt on tunnistettu ja korjaavat toimenpiteet on joko suoritettu tai etenevät suunnitelmien mukaan.

Keskeisillä toiminnoilla varautumissuunnitelmat

Kevan kokonaisvaltainen riskienhallinta sisältää varautumissuunnittelun, jolla varmistetaan toiminnan jatkuvuus erilaisissa häiriötilanteissa ja poikkeusoloissa. Varautumissuunnittelun tavoitteena on turvata Kevan asiakkaiden keskeisten palvelujen, ennen kaikkea eläkkeiden maksamisen jatkuvuus kaikissa tilanteissa.

Eettinen ryhmä avasi anonyymin ilmoituskanavan

Eettinen ryhmä on perustettu riskienhallintajohtoryhmän päätöksellä syksyllä 2019. Eettiseen ryhmään kuuluu neljä jäsentä: sisäisen tarkastuksen päällikkö, henkilöstöpäällikkö/työsuojelupäällikkö, hallintojohtaja

ja compliance officer. Eettinen ryhmä käsittelee sille eettisen kanavan kautta tulleet ilmoitukset. Ryhmä voi nostaa Kevassa keskusteluun asioita, joiden se katsoo parantavan Kevan toimintaa.

Eettinen kanava avattiin Kevan henkilöstölle syyskuussa 2020. Kanavan kautta kevalainen voi tehdä väärinkäytökseen liittyvän ilmoituksen halutessaan myös nimettömästi. Eettinen ryhmä käsitteli vuonna 2020 kolme ilmoitusta, jotka tulivat sen tietoon ennen eettisen kanavan avaamista. Eettisen kanavan kautta ei ilmoituksia vuonna 2020 tullut.

Compliance on aktiivista

Kevan compliance valvoo Kevan toimintaa ja edistää säännösten sekä muiden määräysten noudattamista. Compliance on osa CRH-yksikköä (compliance, riskienhallinta ja hallinto), ja siitä vastaa compliance officer.

Finanssivalvonta sai keväällä 2020 päätökseen Kevan sijoitustoiminnan compliancen tarkastuksen. Fiva totesi tarkastusraportissaan, että Kevan sijoitustoiminnan compliance on aktiivista ja että se on asianmukaisesti järjestetty. Fiva esitti myös suosituksia compliancen kehittämiseksi. Keva toteuttaa suositusten mukaiset toimenpiteet.

Valtiovarainministeriö määräsi Kevan valtuutetut, ja valtuutetut valitsivat uuden hallituksen vuoden 2020 elokuussa. Finanssivalvonta on kiinnittänyt erityistä huomiota hallituksen sijoitustoiminnan asiantuntemukseen. Compliance selvitti menettelyjä, joilla

voidaan jatkossa varmistaa, että valtuutettujen valitsema vaalivaliokunta kykenee arvioimaan hallitukseen valittaviksi esitettävien henkilöiden laissa edellytetyn kelpoisuuden. Vaalivaliokunta tekee valtuutetuille esityksen hallituksen jäseniksi.

Valvojajhteistyö oli aktiivista vuoden 2020 aikana, sillä on tärkeää, että valvojat saavat tietoa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa Kevan uusista hankkeista ja samalla valvojat voivat antaa oman näkemyksensä asioihin. Compliance tapasi molempia valvoja, valtiovarainministeriötä ja Finanssivalvontaa, vapaamuotoisissa tapaamisissa yhtä aikaa neljä kertaa vuoden aikana. Tapaamisissa on jaettu valvojille tietoa Kevan toiminnan kehittymisestä compliancen näkökulmasta.

Kevan ensimmäistä riskiarviota valmisteltiin vuoden 2020 aikana. Ensimmäinen riskiarvio annetaan Kevan valvojille tiedoksi kesäkuussa 2021 sen jälkeen, kun Kevan hallitus on sen hyväksynyt.

Sidosryhmät odottavat tietosuojan ja tietoturvan kehittymistä

Kevan sidosryhmä- ja mainetutkimuksen mukaan (lue lisää sivulta 47) vastaajat (työnantaja-asiakkaat, päättäjät, työmarkkinatoimijat, media, kansalaisjärjestöt, työelämänkehittäjät ja henkilöstö) odottavat, että Keva ottaa huomioon toiminnassaan tietoturvan ja tarjoaa yksilönsuojaa kunnioittavat palvelut. Tämä vastasi erittäin tai melko hyvin peräti 92 % vastaajista mielipidettä ja oli sidosryhmien tärkein odotus Kevaa

kohtaan.

Kevassa kehitettiin ja vakiinnutettiin tietosuojaan liittyviä ohjeita ja prosesseja vuonna 2020. Keskeisimpiä painopistealueita olivat EU:n yleisen tietosuojasetuksen edellyttämien vaatimusten vakiinnuttaminen osaksi toimintatapoja kouluttamalla henkilökuntaa, palveluntuottajan kanssa tehtyjen sopimusten henkilötietojen käsittelyehtojen päivittäminen sekä laaja-alainen tietojen luovuttamista koskevien käytäntöjen ohjeistaminen. Ohjeistusta ja tulkintoja tehtiin ja kehitettiin paljon asioissa, jotka liittyvät työnantajille annettaviin tietoihin, puhellutallenteiden käsittelyyn, linkkien käyttöön sähköpostiviesteissä sekä asiakkaan tunnistamiseen puhelimesta.

Henkilötietojen tietoturvaloukkaukset jaetaan tietosuojajherätteisiin (tapahtuma, jossa on riski tietosuojaloukkauksen tapahtumiselle) ja tietosuojatapahtumiin (tietosuojaloukkaus tapahtunut eli henkilötietojen käsittelyssä tapahtunut säännösten vastainen poikkeama). Vuoden 2020 aikana tapahtui 15 tietosuojajherätettä ja 18 tietosuojatapahtumaa. Keva tekee jatkuvasti toimenpiteitä ja kehittää prosesseja tietosuojatapahtumisen vähentämiseksi. Yksi toimiva esimerkki on asiakirjojen skannausvirheiden takia aiheutuneiden loukkausten kitkeminen.

Rekisteröidyillä henkilöasiakkailla on oikeus tarkastaa Kevassa olevat tietonsa. Pyyntöjä ei tullut vuonna 2020 merkittäviä määriä, mutta pyynnöt

lisääntyivät erityisesti loppuvuoden aikana. Rekisteröidyt asiakkaat ovat vuosi vuodelta tietoisempia omista oikeuksistaan, mikä lisää pyyntöjä myös tulevaisuudessa.

Kevan tietosuojavastaava valvoo henkilötietojen käsittelyä ja poimii automaattisesti valvontaan tapauksia, jotka koskevat esimerkiksi julkisuuden henkilöitä tai muita asiakasryhmiä, joiden tiedoilla on korkeampi riski joutua luvattomaan käsittelyyn. Valvonnan ensisijainen tarkoitus on ehkäistä väärinkäytöksiä ja varmistaa, että henkilötietojen käsittelyä koskevat säännökset otetaan huomioon parhaalla mahdollisella tavalla käytännön työssä.

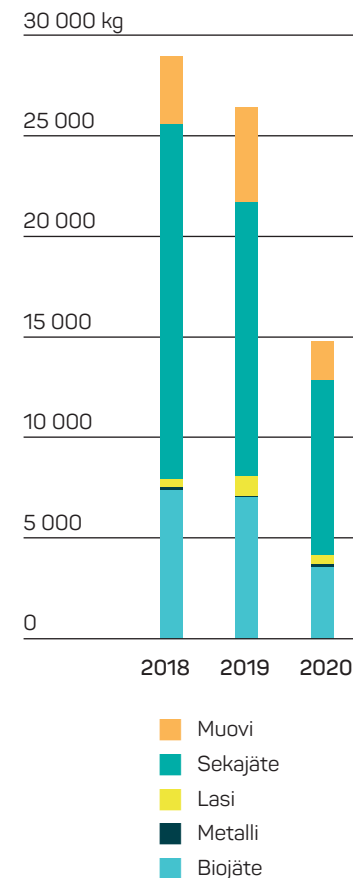
Kevan internetsivustolla käytettäviä eväste-käytäntöjä kehitettiin, ja uusi toimintamalli edustaa viimeisimpiä suosituksia ja ohjeistuksia.

Keva-talon vaikutukset ympäristöön

Kevan oman toiminnan ympäristövaikutukset ovat varsin vähäiset. Niitä mitataan Keva-talossa, jonka osoite on Unioninkatu 43, Helsinki.

Korona-pandemian alettua olemme panostaneet erityisesti talossa työskentelevien turvallisuuteen tehostamalla siivousta ja varmistamalla riittävät turvavälit sekä maskien käytön yhteisissä tiloissa. Keva siirtyi laajamittaiseen etätööhön jo maaliskuussa 2020 ja etätöyösuositus on ollut voimassa siitä lähtien. Tämä näkyy talon käyttöasteen ja mm. jätteiden ja energiankulutuksen merkittävänä vähenemisenä vuoden 2020 aikana.

Keva-talon jätteet 2018–2020



Green Office synnyttää arjen ekotekoja

Keva-talo liittyi WWF:n Green Office -verkostoon vuonna 2017. Sen jälkeen toimistotalossa on kiinnitetty huomiota mm. jätteiden lajitteluun ja jätemääriin, työmatkaliikkumiseen sekä energian- ja paperinkulutukseen. WWF tarkasti ja uusi Keva-talolle 3.12.2020 Green Office -merkin ja -diplomin.

Green Office on edistänyt Kevan sisäistä keskustelua ja kannustanut arjen ekotekoihin. Työympäristöön vaikuttaminen on monelle kevalaiselle konkreettinen tapa ajatella ja edistää työpaikan vastuullisuutta.

WWF:n kanssa sovitut Green Office -tavoitteet ja tulokset vuodelle 2020

Paperinkulutuksen vähentäminen

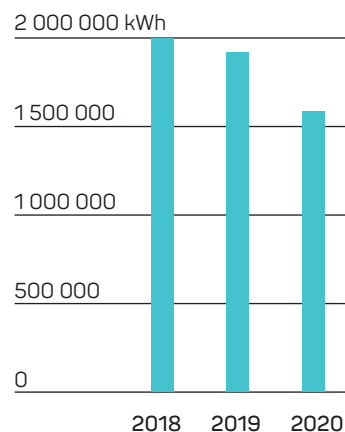
Tavoite: Paperinkulutus henkilöä kohti vuodessa vähenee 1667 arkista 1400 arkkiin.

Tulos: paperinkulutus väheni ja oli vuonna 2020 henkilöä kohden 493 arkkia.

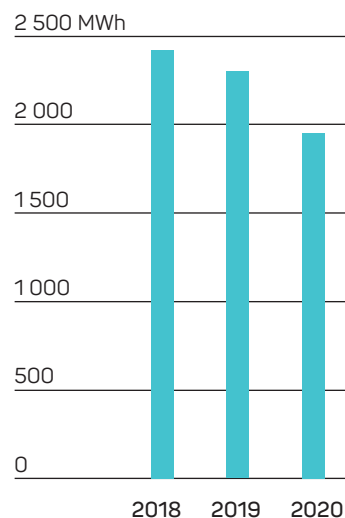
Veden kulutuksen vähentäminen

Tavoite: Kerroskeittiöiden tiskikoneiden päivittäisten käyntikertojen määrä vähenee merkittävästi, jos henkilöstö ei ota uutta kahvikuppia monta kertaa päivässä käyttöönsä. Vuonna 2019 tiskikoneet pesivät yhteensä 20 koneellista päivittäin pelkästään kahvikuppeja.

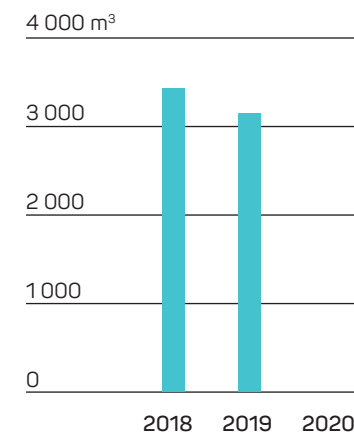
Keva-talon sähkönkulutus 2018–2020



Keva-talon kaukolämmön kulutus 2018–2020



Keva-talon vedenkulutus 2018–2020



Vuoden 2020 vedenkulutuksen mittaustulos puuttuu.

Tulos: tiskikoneet hiljenivät muun Kevan myötä maaliskuun puolivälistä alkaen, eikä kerroskeittiöissä ole pesty yhtään koneellista maaliskuu–joulukuussa 2020.

Energian säästäminen

Tavoite: Kampanja: miten jokainen kevalainen voi olla mukana energiatalloissa

- Sammuta näyttösi päivän päätteeksi virtanapista
- Sammuta valot wc:stä ja muista tiloista, joissa ei ole liiketunnistinta
- Selvitetään mahdollisuutta ottaa aurinkopaneelit käyttöön Kevan toimitalossa
- Tiedottamista energian säästämisen eduista ja keinoista yleensä.

Tulos: Sähkönkulutus laski edelliseen vuoteen verrattuna 17,5 % (vuonna 2020 1 585 657 kWh, vuonna 2019 1 920 752 kWh)

Sidosryhmävuoropuhelu vahvistaa luottamusta

Keva pyrkii siihen, että keskeisimmät sidosryhmät ymmärtävät Kevan toimintaa, merkityksen ja tehtävän yhteiskunnassa sekä Kevan tavoitteet ja niiden perusteet.

Keva varmistaa vuoropuhelulla sidosryhmiensä kanssa, että sillä on oikeat, riittävät ja ajanmukaiset tiedot toimintaympäristöstään.

Kevasa valmistui vuoden 2020 aikana sidosryhmäohjelma, jossa Kevan toimintaa on tarkasteltu

Sidosryhmätyön prosessi



jokaisen sidosryhmän toiveista ja odotuksista lähtien. Sidosryhmäohjelma päivittyy jatkuvasti oman prosessin mukaisesti, jolloin kunkin sidosryhmää koskevien tietojen ajantasaisuus varmistetaan.

Keva seuraa sidosryhmien käsityksiä, odotuksia ja toiveita tutkimusten avulla.

Keva tekee itse ja toteuttaa yhdessä eri tutkimuslaitosten kanssa vuosittain sidosryhmäyhteistyötä koskevia kyselytutkimuksia. Niiden auttavat Kevaa arvioimaan tärkeiden sidosryhmien odotuksia ja vastaamaan niihin. Kyselyissä haetaan myös sidosryhmäyhteistyöhön palautetta ja selvitetään toimien onnistumista.

Vuosittain mitataan Kevan asiakkaiden eli työntekijöiden ja henkilöasiakkaiden sekä Kevan asuin- vuokralaisten asiakastyytyväisyyttä. Keva teettää laajan julkisuutta mediassa tarkastelevan analyysin ja osallistuu eläkealan yhteiseen asiakastyytyväisyystutkimukseen. Kevan henkilöstökokemusta mitataan viikoittain sekä vuosittain tehtävällä henkilöstötutkimuksella.

Keva teetti lisäksi syksyllä 2020 erillisen sidosryhmä- ja mainetutkimuksen, jonka toteutti Pohjoisranta BWC. Tutkimuksessa selvitettiin Kevan keskeisten sidosryhmien odotuksia ja toiveita sekä käsityksiä Kevan maineesta, viestinnästä ja vastuullisuudesta. Tutkimus tehtiin nyt kolmatta kertaa

Kevan keskeisiä sidosryhmätutkimuksia

Tutkimus ja toteuttaja	Tutkimuksen sidosryhmät	Tutkimusaika	Keskeiset tavoitteet	Tutkimusjänne
Kevan maine kansalaisten silmissä (T-media)	Kansalaiset, T-median tutkimuspaneelissa	Kevat–kesä 2019	Tutkimuksella tarkastellaan Kevan tunnettavuutta sekä maineen eri osatekijöitä suomalaisten silmissä.	Kahden vuoden välein
Henkilöstötutkimus (Signi)	Kevan henkilöstö	Syksy 2020/Kevät 2021	Selvitetään mikä kevalaisten mielestä merkityksellistä työssä.	Vuosittain
Asiakastutkimus, työnantaja-asiakkaat (Pohjoisranta)	Kevan työnantaja-asiakkaat	Syksy 2020	Selvitetään Kevan työnantaja-asiakkaiden käsityksiä ja tyytyväisyyttä Kevan palveluihin ja sekä odotuksia Kevan toimintaa kohtaan.	Vuosittain
Henkilö-asiakkaiden kysely (Oma tutkimus)	Kevan henkilö-asiakkaat	Käynnissä kokoajan v. 2019 viimeksi laaja eläkkeen-hakijoiden tutkimus	Selvitetään Kevan henkilöasiakkaiden käsityksiä palvelusta.	Jatkuva palaute, analyysit neljännesvuosittain
Sidosryhmä- ja mainetutkimus (Pohjoisranta)	Henkilöstö Eläkeala Media Kunta-alan toimijat Poliittiset päättäjät Työmarkkinajärjestöt Työelämäntutkijat ja kehityskumppanit Kansalaisjärjestöt/ mielipidevaikuttajat Virkamiehet ja valvojat	Syksy 2020	Selvitetään sidosryhmien käsityksiä Kevan maineesta ja odotuksia Kevan toimintaa kohtaan.	Joka toinen vuosi
Työeläkevakuuttajien toimiala-tutkimus (Taloustutkimus)	Työnantaja-asiakkaat	Kevät 2020	Selvitetään työnantaja-asiakkaiden käsitykset eläkevakuuttajien toiminnasta ja palveluista.	Satunnainen, erikseen päätettävä osallistuminen tutkimukseen
Kevan Kuntapäätäjä-barometri (Aula Research)	Kuntien valtuutetut	Kevät 2021	Selvitetään kuntapäätäjien mielipiteitä kuntien työhyvinvointitoimista, ulkoistuksista sekä eläkejärjestelmien yhdistämisestä.	Vuoden kokeilu 2x tutkimuskierros
Kevan asuinvuokralaisten tyytyväisyys (oma tutkimus)	Kevan vuokra-asunnoissa asuvat	2020 joulukuuta	Selvitetään Kevan vuokra-asujien käsityksiä Kevan vuokralaispalveluista.	Vuosittain

samalla menetelmällä. Edelliset tutkimukset valmistuivat vuonna 2018 ja 2016.

Uutena sidosryhmätutkimuksena Keva loi vuonna 2020 kuntapäättäjäbarometri-tutkimuksen. Sen avulla selvitetään kuntapäättäjien odotuksia ja käsityksiä Kevan toiminnasta, eläkevakuuttamisesta sekä kuntien toimintaympäristöön liittyvistä yksittäisistä kysymyksistä.

Kevan keskeiset sidosryhmät ja sidosryhmien odotukset Kevan toimintaa kohtaan

Kevassa on kartoitettu ja tunnistettu erilaisia Kevan toimintaan vaikuttavia sidosryhmiä. Sidosryhmäkartoituksen lisäksi Keva on säännöllisesti selvittänyt sidosryhmien käsityksiä Kevan toiminnasta sekä vuonna 2020 myös sidosryhmien mielikuvia Kevasta ja odotuksista Kevan toimintaan kohtaan. Sidosryhmien odotukset ja toiveet on käyty Kevassa lävitse ja pohdittu, miten odotukset ja sidosryhmien esittämät toiveet voidaan huomioida sidosryhmien kanssa tehtävässä yhteistyössä.

Kevan sidosryhmäkartoituksessa tunnistetut sidosryhmät



Kevan keskeisimmät sidosryhmät



Henkilöasiakkaat

Kevalle on tärkeää palvella Kevan kuntoutuksen asiakkaita, eläkkeenhakijoita ja eläkkeensaajia mahdollisimman hyvin, nopeasti ja joustavasti. Henkilöasiakkaat ovat Kevalle tärkeä sidosryhmä.



Työnantaja-asiakkaat

Työnantaja-asiakkaat ovat yksi Kevan tärkeimmistä sidosryhmistä. Luotettavat, hyvät, nopeat eläkevakuuttamisen palvelut ovat Kevan perustehtävän ja toiminnan keskiössä.



Kuntaperhe

Keva on kunta-alan eläkevakuuttaja ja kuntien erilaiset etujärjestöt ja toimijat ovat merkittäviä yhteistyökumppaneita.



Ministeriöt, virkamiehet ja valvojat

Keva pitää tärkeänä ylläpitää hyvää ja välitöntä yhteydenpitoa suomalaisen virkakuntaan luottamuksellisen asioiden hoitamisen johdosta.



Partit ja julkisen alan palkansaajajärjestöt

Työmarkkinajärjestöt ovat keskeinen vaikuttaja työelämä-, eläke- ja sosiaaliturvalainsäädännön päätösten valmistelussa. Kevalle on luontevaa pitää tiiviit yhteistyösuhteet kaikkiin työeläke-toimijoihin ja tuoda kevalainen asiantuntemus työeläketointojen käyttöön.



Eläkeala

Eläkealan toimijat muodostavat keskeisen yhteistyöverkoston, jossa eläkeprosessien sekä eläkesääntelyn kehittämistyötä tehdään. Kevalle yhteistyö kaikkien keskeisten eläkealan toimijoiden kanssa on luontevaa.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Henkilökohtaisen palvelun ja tiedottamisen lisääminen ja päätösten sekä käsittelyaikojen kehittäminen.
- Kevan halutaan olevan yhteydessä eläkkeelle jäännistä, ammatillisesta kuntoutuksesta, päätöksistä ja maksupäivästä.
- Helppo ja nopea asiointi sekä mahdollisuus mutkatomaan itsepalveluun.

KEVAN TOIMENPITEET

- Sujuva palvelu ja ennakoivat eläke-ehdotukset.
- Avoin ja sujuva tiedotus eläkkeenmaksupäivistä.
- Helppo ja nopea asiointi sekä mahdollisuus mutkatomaan itsepalveluun.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Aktiivista yhteydenpitoa ja yhteistyötä.
- Hyvää ja säännöllistä viestintää ja raportointia sekä koulutuksia.
- Palveluiden saatavuus ja proaktiivisuus.

KEVAN TOIMENPITEET

- Keva tuottaa asiakaslähtöiset vaikuttavat palvelukokonaisuudet, joita kehitetään jatkuvasti kiinteässä yhteistyössä asiakkaiden kanssa.
- Helppo ja sujuva asiointi Kevan kanssa.
- Taloudellinen hyöty Kevan palveluista.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Työeläkevarojen huolellinen ja järkevä hoitaminen.
- Henkilöstöasioihin ja työkykyyn liittyvä yhteistyö.
- Tarjoaa luotettavaa asiantuntijatietoa, työnantaja-asiakkaiden palvelutarjonnan laajentaminen.
- Aktiivinen yhteiskunnallinen keskustelija.

KEVAN TOIMENPITEET

- Keva tarjoaa erilaisia kunta-alan eläketurvaan sekä eläkevarojen sijoittamiseen liittyviä asiantuntijapäätöksiä ja on aktiivinen osallistuja ja keskustelija erilaisissa yhteistyöfoorumeilla.
- Keva on mukana ja tarjoaa yhteistyötä laajasti kunta-alalle työhyvinvointiin liittyvään kehittämistyöhön, koronapandemian tuomat haasteet huomioiden.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Yhteistyön jatkuminen samaan tapaan.
- Asiantuntijapalvelut, kehitystoiminnassa aktiivinen rooli, työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen asiat tärkeitä.

KEVAN TOIMENPITEET

- Tarjotaan asiantuntijapuja kunta-alan näkyviin, julkisen alan eläketurvaan, sijoitusosaamiseen, työhyvinvointiin, osaamiseen sekä työkykyjohtamiseen liittyviin asioihin.
- Kutsutaan aktiivisesti osallistujia Kevan tapahtumiin ja osallistutaan ministeriöiden ja virastojen tilaisuuksiin.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Keva tarjoaa aktiivista yhteydenpitoa ja neuvontaa, työkykyasioihin ja kuntoutukseen panostamista sekä hyvän tutkimustiedon tuottamista.
- Perustehtävän hoitaminen ml. vastuullinen ja pitkäjänteinen eläkesijoitustoiminta.
- Kuntien toimintaedellytysten esilläpito.

KEVAN TOIMENPITEET

- Tarjotaan tutkimus- ja selvitystietoa, tietoa eläkevarallisuuden hoidosta ja sijoitustoiminnasta, tehdään yhteistyötä työelämäkehittämisessä ja kuntoutuksessa sekä työkykyjohtamisen ja työkyvyttömyyden ennakoinnin asioissa.
- Keva osallistuu ja kutsuu aktiivisesti tapahtumiin ja järjestää eläketietoudesta koulutusta ay-aktiiveille.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Työkyky- ja kuntoutus- sekä julkisen alan eläkeasioiden esilläpito koetaan hyväksi asiaksi.
- Eläkejärjestelmien yhdistymistä pidetään tärkeänä.

KEVAN TOIMENPITEET

- Keva jatkaa vahvaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta eläkealan toimijoiden kanssa ja tuo esille erityisesti julkisen sektorin eläkealan erityispiirteitä sekä työkyky- ja kuntoutuksen asiantuntijapäätöksiä ja rahastoinnin ja sijoitustoiminnan periaatteita.
- Kustannustehokas tietojärjestelmäyhteistyö.



Poliittiset päättäjät

Kevan toimintaa ohjaa Keva-laki ja poliittiset päättäjät päättävät lain sisällöstä. Kevalle kuuluu, että päätöksentekijöillä on ajan-kohtainen ja tarkka kuva Kevan asioista, hyvän päätöksentekokyvyn mahdollistamiseksi.



Työelämäkehittäjät, tutkimuslaitokset ja koulutusorganisaatiot

Työelämän kehityskumppanit ovat tärkeä kumppani työelämän ja työhyvinvoinnin sisältöjen kehitystyössä sekä joidenkin Kevan palveluiden tuottamisessa.



Kansalaisjärjestöt ja kansalaiset

Kevalle vastaa 1,3 miljoonan kansalaisen eläketurvasta. On tärkeää, että luottamus eläkejärjestelmään sekä Kevan toimintaa kohtaan on hyvä. Kansalaisjärjestöt, kuten eläkeläisjärjestöt sekä ympäristöjärjestöt ovat Kevalle hyvä kanava saada palautetta järjestöjen erityisosaamiseen liittyvistä näkökulmista.



Media

Kevalle kuuluu tarjota tietoa eläketurvasta sekä julkisen alan eläkevakuuttamisen erityispiirteistä kaikille suomalaisille ja asiasta kiinnostuneille. Yhteistyö joukkoviestimien, median kanssa on tämän johdosta ensi arvoisen tärkeää.



Henkilöstö

Henkilöstö on Kevalle tärkeimpiä sidosryhmiä. Henkilöstö on voimavara, jonka avulla lakisääteiset perustehtävät on mahdollista toteuttaa. Henkilöstön hyvinvointi ja kehitysmahdollisuudet ovat Kevalle organisaationa tärkeitä asioita, joihin ollaan valmiit panostamaan.



Oma hallinto

Oma hallinto päättää Kevan palveluista ja toiminnan sisällöistä lainsäädännön mahdollistavissa puitteissa.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Työeläkevarojen huolellinen ja järkevä hoitaminen.
- Luotettavaa asiantuntijatyötä, työnantaja-asiakkaiden palvelutarjonnan laajentaminen, Henkilöstöasioihin ja työkykyyn liittyvä asiantuntijayhteistyö.
- Aktiivinen osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun.

KEVAN TOIMENPITEET

- Kevalle tarjotaan tietoa, selvityksiä ja tutkimuksia poliittisten päättäjien käyttöön. Kevalle pitää säännöllisesti yhteyttä keskeisiin päätöksentekijöihin.
- Kevalle on aktiivinen yhteiskunnallinen keskusteluja.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Yhteistyötä, tutkimuskumppanuutta ja tutkimusdataa.
- Työhyvinvointitoiminnan kehittämistä, yhteiskunnallista vaikuttamista.
- Proaktiivisuutta tutkimusasioissa.

KEVAN TOIMENPITEET

- Kevalle jatkaa yhteistyökumppanuutta sekä tutkimusyhteistyötä ja tarjoaa kumppaneille sekä tietoa että foorumeja tuoda asioita esille.
- Työelämän kehittämisessä avataan Kevalle roolia, tarjotaan tukea ja yhteistyöhankkeita ja parannetaan työhyvinvointipalvelujen valikoimaa.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Yhteiskunnallista, vastuullista toimintaa kautta linjan, joka pitää vakautta yllä.
- Enemmän huomiota vastuullisen sijoittamisen kysymyksiin ja hiilipolitiikkaan.

KEVAN TOIMENPITEET

- Kevalle huolehtii sen hallussa olevasta eläkevarallisuudesta ja raportoi siitä vastuullisuusnäkökulmat huomioon ottaen.
- Kevalle haluaa kuulla kansalaisjärjestöjen näkemyksiä ja käy vuoropuhelua mm. vastuullisuuteen, eläkeläisten asemaan ja työssäjaksamiseen, osatyökykyisten työllistämiseen liittyvistä kysymyksistä.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Aktiivinen tiedottaminen ja yhteiskunnalliseen keskusteluun osallistuminen.
- Tapaamiset ja taustatilaisuudet hyödyllisiä.

KEVAN TOIMENPITEET

- Kevalle järjestää taustoittavia tapaamisia ja tarjoaa tietoa ja juttuvinkkejä sekä mielenkiintoisia asiantuntijoita ja haastateltavia medialle.
- Kevalle osallistuu yhteiskunnalliseen keskusteluun ml. some ja tähän kannustetaan johtoja ja asiantuntijoita. Tavoite on, että Kevalle tunnetaan valittujen teemojen ykkösasiantuntijana, johon otetaan aktiivisesti yhteyttä.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Henkilöstön arvostaminen, luotettava työnantaja.
- Toivotaan uudistumista ja asiakaslähtöisyyttä palvelujen kehittämisessä.
- Tehokkuus ja johtamisen onnistuminen.

KEVAN TOIMENPITEET

- Kevalle on luottamukseen ja avoimuuteen perustuva kulttuuri, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen ja oikeudenmukainen palkkaus- ja henkilöstöpolitiikka sekä kannustava palkitsemisjärjestelmä.
- Kevalle asiantuntijatyö nostetaan esille. Kevalle ylläpidetään ja parannetaan asiakaslähtöisen kehittämisen edellytyksiä.
- Kevalle tarjoaa tukea ja tietoa esimiestyöhön ja esimiestyöskentelyn kehittämiseen.

SIDOSRYHMÄN ODOTUKSET

- Asiantuntevaa henkilökuntaa, analysoitua tietoa ja aktiivista kehittämisotetta.
- Yhteistyö-, uudistumis- ja muutokkykyä ja työkyvyn edistymistä.

KEVAN TOIMENPITEET

- Hallinnolle tarjotaan kattavasti analysoitua tietoa ja asiantuntijakatsauksia sekä raportoidaan Kevalle strategian toimeenpanon edistymisestä.
- Viestintä hallinnolle on sujuvaa, ennakoivaa ja oikea-aikaista sekä hyvän päätöksenteon mahdollistavaa.

Sidosryhmätöön ja yhteiskuntavaikuttamisen johtaminen Kevassa

Kevassa on sidosryhmätöitä ja yhteiskuntavaikuttamista koordinoiva ja tehostava tiimi. Se kokoontuu kuukausittain käsittelemään sidosryhmä- ja yhteiskuntasuhdevaikuttamista. Tiimi vastaa myös Kevan sidosryhmäohjelman tavoitteiden asettamisesta sekä niiden toteutumisen arvioimisesta.

Sidosryhmätapaamiset ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Keva käy vuoropuhelua mm. yhteiskunnallisten päättäjien, työmarkkinajärjestöjen ja eläkealan muiden toimijoiden kanssa.

Keskusteluissa nousi esille mahdollinen kunnallisen ja yksityisen eläkejärjestelmien yhdistäminen, suurten kansallisten infrahankkeiden rahoittaminen sekä mahdollisuudet ennalta ehkäistä työntekijöiden työkykyriskiä ja ennenaikaista eläkkeelle siirtymistä erityisesti osatyökykyisten työntekijöiden parissa. Tapaamisissa kerrottiin lisäksi Kevan tekemistä julkisen alan työhyvinvointitutkimuksista sekä eläköitymisennusteesta.

Sidosryhmätapaamisten lisäksi joukkoviestimet ovat yhteydessä Kevaan erilaisten tietopyyntöjen vuoksi. Vuoden 2020 aikana joukkoviestimiltä tuli 12 tietopyyntöä, joista valtaosa koski kansanedustajien sopeutumiseläkkeitä ja -rahaa. Viranomaiset tekivät yhdeksän tietopyyntöä.

Kevan näkemystä ja asiantuntemusta kuulevat

Kevan maine on parantunut

Kevan sidosryhmä- ja mainetutkimuksessa tutkittiin työnantaja-asiakkaiden lisäksi päättäjien, muiden työeläke toimijoiden ja työmarkkinajärjestöjen, median, kansalaisjärjestöjen, työelämänkehittäjien ja kevalaisten käsityksiä Kevan maineesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Ensimmäinen tutkimus toteutettiin samalla menetelmällä vuonna 2016. Silloin Keva sai niin kutsutusta kokonaismaineesta 69 pistettä, kun enimmäismäärä on 100. Vuonna 2018 kertyi piste lisää. Vuonna 2020 pistemäärä kohosi erinomaiselle tasolle, kun mainepisteitä saatiin 73.

Tutkimuksen toteutti eri vuosina samalla menetelmällä viestintätoimisto Pohjoisranta. Sen tietopankissa yksityisen ja julkisen sektorin organisaatioiden kokonaismaineipistemäärä on keskimäärin 67. Julkisen sektorin toimijoiden kokonaismainearviot sijoittuvat välille 54–80.

Kevan vahvuus mainetutkimuksesta toiseen on ollut ”menestyminen ja asiantuntijuus”. Viime syksyn tutkimuksessa selvän loikan otti vastaajien mielikuvat Kevan vastuullisuudesta. Sen muodostavat vastaukset kysymyksiin ympäristöä kunnioittamisesta, eettisten periaatteiden noudattamisesta, työeläkevarojen sijoittamisesta ja julkisuuslain noudattamisesta.

lisäksi muiden muassa ministeriöt ja eduskunnan valiokunnat. Vuonna 2020 Keva antoi ministeriöille ja eduskunnan valiokunnille 13 lausuntoa.

Keva edistää verkottumista

Tammikuussa järjestettiin yhdessä Kuntaliiton ja KT-Kuntatyönantajien kanssa vakiintuneeseen tapaan seminaari 21 suurimman kaupungin viestintäjohtajille.

Keva-päivän teemana oli ”Merkityksellinen työ”, ja päivään osallistui maaliskuussa 850 katsojaa. Tapaus siirrettiin turvallisuussyistä kokonaan verkkoon,

joten paikan päällä Marina Congress Centerissä olivat vain puhujat ja järjestäjät. Tapahtumassa kuultiin useita asiantuntijapuheenvuoroja ja mm. paneelikeskustelu työnantajamielikuvasta julkisen alan työpaikoilla.

Keva tapaa säännöllisesti myös julkisen alan palkansaajajärjestöjen edustajia. Noin kymmenen kertaa vuodessa kokoontuva Kevan palkansaaja-verkosto käsittelee ja Kevan ajankohtaisia aiheita ja julkisen alan eläketurvaa koskevia asioita.

Avoimuus on enemmän kuin julkisuuslaki edellyttää

Keva on osa julkishallintoa ja noudattaa julkisuuslakia ja -periaatetta. Vuoden 2020 alussa voimaan tullut tiedonhallintalaki korostaa tiedonsaannin helppoutta viranomaisilta entisestään.

Avoimuus lisää sidosryhmien luottamusta Kevaa ja sen toimintaa kohtaan. Keva viestii asioistaan oma-aloitteisesti ja aktiivisesti ja mm. julkaisee kaikki vuoden aikana kertyneet ostolaskut sekä valtuuskunnan ja hallituksen pöytäkirjat internet-sivuillaan.

Kevan sisällä avoimuus lisää tietojen vaihtamista ja tehostaa työtä. Kevan uudistuminen ja toimintakulttuurin muutos edellyttävät entistä avoimempaa ja organisaatorajat ylittävää työtapaa.

Sidosryhmä- ja mainetutkimuksen vastaajille esitettiin joukko väittämiä. 95 % vastaajista oli sitä mieltä, että väite ”Keva noudattaa julkisuuslakia” kuvaa Kevaa erittäin tai melko hyvin. Julkisuuslain noudattaminen nousi väitelistan kärkeen. Vastaavasti sidosryhmien Kevaan kohdistuvien odotusten listalla ”viestinnän kehittäminen, avoimuus, läpinäkyvyys” oli kolmanneksi useimmin mainittu asiakokonaisuus.

TOIMITUSJOHTAJAN, VARATOIMITUSJOHTAJIEN JA VIESTINTÄJOHTAJAN MERKITÄVIMMÄT SIDOSRYHMÄ-TAPAAMISET VUONNA 2020

Eduskuntaryhmät 1
Medioiden toimittajat 12
Ministerit ja valtiosihteerit 7

KEVAN LAUSUNNOT VUONNA 2020

Eduskunnan valiokunnalle 2 kpl
(selvitys- ja lausuntopyyntö ennenaikaisesta eläkkeiden maksamisesta ja lausuntopyyntö Euroopan komission yritysten kestävä hallintoa ja asianmukaiseen huolellisuuteen perustuvista yritysvastuuta koskevista aloitteista)
Valtiovarainministeriölle 2 kpl
(lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi avoimen datan direktiivin täytäntöönpanoa koskevasta lainsäädännöstä ja lausuntopyyntö henkilötunnuksen uudistamista pohtineen työryhmän loppuraportista)
Sosiaali- ja terveysministeriölle 0 kpl
Muille 3 kpl
(kaksi Kilpailu- ja kuluttajaviraston lausuntopyyntöä yritys-kauppaan liittyen ja Kansallisarkiston lausuntopyyntö Kansallisarkiston arvomääritys- ja seurantapolitiikka-asiakirjan luonnoksesta)

Yhteensä 7 kpl

VUONNA 2020 KEVAAN TULLEET TIETOPYYNNÖT

Yksityishenkilöt 4 kpl
Viranomaiset ja muut organisaatiot 9 kpl
Hankintoihin liittyvät 0 kpl
Media 12 kpl
Muut 2 kpl

Yhteensä 27 kpl

KEVAN JÄSENYYDET VUONNA 2020

Autoliitto ry
EAPSPI - European Association of Public Sector Pension Institutions
EGN Suomi Oy
EMCC Finland ry
Finnis Business & Society ry
FINSIF-Finland's Sustainable Investment
Focus Localis ry
GBC Suomi ry
Helsingin seudun kauppakamari
Henkilöstöjohtoon ryhmä - HENRY ry
IIGCC - The Institutional Investors Group on Climate Change
INREV European Association For Investors
Institutional Limited Partners Association
International Social Security Association
Metsänhoitoyhdistys Eteläinen Metsäreviiri
Nooan Arkki OY AB
PRI Association
Rakli ry
Standards Board for Alternativ
Suomen aktuaariyhdistys ry
TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämiskeskus ry
Työeläkevakuuttaja TELA ry
Veronmaksajain keskusliitto ry

Kevan yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Asiat	Tausta	Kevan kanta	Mitä asialle on tehty?
Eläkejärjestelmien yhdistäminen	Maan hallituksen ohjelmaan on kirjattu, että eläkejärjestelmien yhdistämisen valmistelu käynnistetään.	Kevan mukaan yhdistäminen on mahdollista ja toteutettavissa. Onko se tarkoituksenmukaista, ratkeaa sitten, kun lopulliset kustannuslaskennat valmistuvat viimeistään asian lausuntokierrosvaiheessa.	Keva osallistuu laajasti yhdistämisen valmisteluun ja tuottaa tausta-aineistoja yhdistämistöryhmän käyttöön. Keskustelua asiasta on käyty sidosryhmien edustajien sekä päättäjien kanssa.
Suurten liikennehankkeiden rahoitusmallit, institutionaalisten sijoittamisen osallistuminen	Suomessa ollaan suunnittelemassa mittavia miljardiluokan raideinvestointeja itään, länteen ja pohjoiseen. Hankkeessa on mietitty erilaisia rahoitusvaihtoehtoja rakentamiselle.	Keva kertonut kiinnostuksensa olla mukana sijoittajana rahoittamassa mittavia raideinvestointeja ja miettimässä, millaisia rahoitusinstrumentteja voitaisiin tässä käyttää.	Keva on tarjonnut asian- tuntemustaan rahoitusmallien selvittämiseen ja ehdottanut erilaisia rahoitusmalleja sekä virkakunnalle että poliittisille päätöksentekijöille. Keskustelut asiasta ovat edelleen niin sanotusti auki.
Synteettisten arvopaperien sääntelyn kehittäminen	Komissio on käynnistänyt sääntelyn kehittämisen synteettisten arvopaperien osalta.	Keva kannattaa tehtyjä aloitteita. Synteettiset arvopaperistamisten vakioinnin sekä läpinäkyvyyden parantaminen syventäisi ko. markkinaa nostaen samalla transaktioiden laatua merkittävästi.	Keva on osallistunut yhdessä muutaman eurooppalaisen suursijoittajan kanssa EU-parlamentille lähetettyyn vaikuttajakirjeeseen. Keva on ollut yhteydessä VM:n rahoitusmarkkinaosastolle ja toimittanut asiaan liittyvän muiston virkakunnan käyttöön.
Asiakastietolaki	Asiakastietolain-sääntöä uudistetaan.	Keva haluaa, että tuleva asiakastietolaki mahdollistaa Kanta-arkiston sujuvan käytön eläkeratkaisuissa.	Keva on osallistunut ETK:n lausunnon ja lakipykäläehdotusten laatimiseen. Kevasta on muistutettu STM:n ministereiden esikuntia ETK:n lausunnosta ja sen merkityksestä eläkeratkaisujen sujuvan nopean käsittelyn mahdollistamiseksi.

Asiat	Tausta	Kevan kanta	Mitä asialle on tehty?
Keva-lain muutokset	Eläkkeiden maksajien edustusta vahvistettiin Kevan hallinnossa ja lisättiin hallitukselle valiokuntarakenne mm. riskien hallintaan. Syksyllä lisäksi muokattiin hallinnon valintaa kuntavaalijakson mukaiseksi.	Kevan on toivonut hallintorakenteen muutosta sekä tiettyjen hallitustyöskentelyä auttavien rakenteiden tuomista Kevan lain-säädäntöön.	Keva on ollut yhteydessä muutoksista lainvalmistelijoihin ja tuonut omat näkemykset heille tiedoksi. Asiasta on oltu myös yhteydessä esittelevään ministeriin sekä keväällä että syksyllä. Keväällä eduskunnan toimijoita informoitiin asiasta ja toivottiin, että laki voitaisiin käsitellä Covid 19- rajoituksista huolimatta.
Osatyökykyisten työllistämisen	Työministeri on asettanut selvitysmiehen pohtimaan miten osatyökykyisten Suomen malli kannattaa toteuttaa.	Keva on ehdottanut useita erilaisia toimia, joilla työssä olevien osatyökykyisten asemaa voitaisiin yhteiskunnassa parantaa ja kannattaa Suomen mallin rakentamista.	Keva on kertonut oman näkemyksensä selvitysmiehen työhön sekä tämän lisäksi työssä olevien osatyökykyisten aseman parantamisesta on informoitu työ- ja elinkeinoministeriön, valtiovarainministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön virkakuntaa ja poliittisia päättäjiä.
Julkisuuslain uudistaminen	Oikeusministeriössä valmistui esiselvitys julkisuuslain uudistamisesta.	Keva kannattaa julkisuuslain uudistamista. Kaikkien työeläketurvan toimijoiden olisi luontevaa kuulua julkisuuslain soveltamisen piiriin ilman erillisiä rajoituksia, kuten on nykyisin säädetty Kevan osalta.	Keva on keskustellut asiasta oikeusministerin avustajakunnan kanssa ja toimittanut ministerin käyttöön aineistoa julkisuuslain soveltamisesta Kevassa.
Sote-uudistus	Suomeen ehdotetaan mittavaa sote-uudistusta, jossa kunnilta siirtyy sote-palveluiden järjestämisvastuu hyvinvointialueille, joista on tulossa samalla Kevan jäsenyhteisöjä.	Keva on puoltanut sote-uudistuksen eläketurvan liittyviä lakiesityksiä ja toivonut, että samalla tehtäisiin Kevan eläkemaksuihin maksurakennemuutos.	Keva on ollut vuorovaikutuksessa muutoksista lainvalmistelijoiden kanssa ja tuonut omat näkemykset heille tiedoksi. Keva on myös kantanut huolta Kuntarahitus oyj:n asemasta sote-uudistuksessa.

Asiat	Tausta	Kevan kanta	Mitä asialle on tehty?
Jatkuvan oppimisen uudistaminen	Sekä Sitra, että opetusministeriö ovat selvittäneet jatkuvan oppimisen uudistamista. Asiasta valmistui työn tuloksena joulukuussa 2020 ehdotus kehittämistarpeista.	Keva on nähnyt tärkeänä työelämässä olevien työntekijöiden jatkuvan oppimisen mahdollistamisen erityisen tärkeänä mm. työkyvyttömyysriskin pienentämisen näkökulmasta.	Keva on ollut mukana sekä Sitran että opetusministeriön työssä laatimassa jatkuvan oppimisen kehitysehdotuksia.
Kotimaisen omistajuuden edistäminen	Työ- ja elinkeinoministeriö on asettanut selvitysmies Juha Sipilä pohtimaan kotimaisen omistajuuden edistämistoimia.	Keva seuraa mielenkiinnolla asian valmistelua ja on laatinut omat ehdotukset kotimaisen omistajuuden edistämiseksi.	Keva on toimittanut ehdotukset selvitysmiehen ja työryhmän sihteerin käyttöön ja informoinut myös VM:n johtoa sekä keskeisiä päättäjiä asiasta.
Valtakunnallinen työkykyhanke koronakriisiin liittyen	Korona on kunnissa, valtion ja kirkon parissa kuormittanut ns. etulinjan työntekijöitä. Tämä nostaa em. henkilöiden työkykriskiä. Keva on ehdottanut valtiolle Korona-työkykyhankkeen tekemistä.	Keva on varautunut rahoittamaan puolet em. työkykyhankkeen vaatimista resursseista. Tärkeää olisi saada päätös hankkeen käynnistämisestä. Hanke voi olla osa koronan vuoksi perustettua EU:n kestävän kasvun rahaston hankkeita.	Keva on laatinut yksityiskohtaisen projektisuunnitelman ja keskustellut asiasta keskeisten VM:n virkamiesten sekä valtiosihteereiden, erityisavustajien sekä ministereiden kanssa. Hankkeesta on informoitu palkan-saajajärjestöjä.
Kuntoutuksen uudistukset	Kuntoutuskomitean ehdotuksien toimeenpanosta on valmistunut ohjelma. Tämän lisäksi työeläkekuntoutuksen vaikutavuutta ja uudistamista on pohdittu sekä TELA:ssa että ETK:ssa.	Keva on pohtinut erilaisia työeläkekuntoutukseen sekä kuntoutuskomitean työhön liittyviin parannusehdotuksia. Keva on pitänyt tärkeänä, että muutoksia saataisiin valmisteltua ja tehtyä pikaisesti.	Keva on laatinut omat ehdotukset kuntoutuskomitean jatkotoimista, osallistunut TELA:n pohdintaan sekä työeläkekuntoutuksen vaikuttavuuden että kuntoutuskomitean toimeenpanosuunnitelman parantamisesta. Keva on informoinut eläkevaikuttajia sekä poliittisia päättäjiä näkemyksistään.

Asiat	Tausta	Kevan kanta	Mitä asialle on tehty?
Lineaarinen työkyvyttömyyseläkkeen laskeminen	Käynnissä on säädösvalmistelu työkyvyttömyyseläkkeen uudesta ns. lineaarista laskentamallista, joka mahdollistaa paremmin työnteon ja tulojen yhteensovituksen eläkkeen aikana.	Keva on pitänyt esillä, että mahdollisten muutosten ja toimeenpanon välillä on oltava riittävä aika.	Keva on osallistunut säädösten pohdintaan ja tuonut asiantuntijänäkemystä mukaan valmistelutyöhön.
Suomen pankin henkilöstön vakuuttaminen Kevassa	Suomen pankin henkilöstön eläketurvan vakuuttaminen siirtyi Kevan tehtäväksi.	Keva kannattaa Suomen pankin työntekijöiden eläketurvan siirtämistä Kevan tehtäväksi.	Keva tarjosi apua lainsäädännön valmisteluun ja oli kuultavana eduskunnassa. Laki hyväksyttiin ja on voimassa. Suomen Pankki siirtyi Kevan asiakkaaksi vuoden 2021 alusta.
Julkisen alan työntekijöiden eläköityminen ja työvoimatarpeen turvaaminen	Keva on tuonut julkisuudessa aktiivisesti esille eläketurvan rahoituksen vaikuttavia yhteiskunnallisia teemoja ja niihin liittyviä tutkimuksia, selvityksiä ja Kevan tilastoja.	Keva on ehdottanut työperäisen maahanmuuton käytäntöjen parantamista ja henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttamista.	Keva on laatinut ja julkistanut julkisen alan eläköitymisennusteen, työkyvyttömyyslukuja, kuntoutukseen liittyviä selvityksiä sekä selvittänyt kuntapäätäjien käsityksiä alueellisesta työvoimapolasta.
Ns. automaattinen viranomaispäätöksen teko	Oikeusasiamies kiinnitti huomiota verottajan automaattiseen viranomaisen päätöksentekoon. Asiasta on käynnistetty säädösten tarkastelu.	Keva seuraa asiasta käytävää keskustelua ja on arvioinut omia käytäntöjä tätä taustaa vasten.	Asiaa seurataan ja osallistutaan tarvittaessa aktiivisesti sääntelyn kehittämistyöhön mm. yhteiskuntavaikuttamisen ja eläkealan sidosryhmytyön kautta.
Institutioiden sijoittajien lähdevero	Valtiovarainministeriö on asettanut työryhmän pohtimaan institutionaalisten sijoittajien sijoitustuotosten lähdeverotusta.	Keva katsoo, että sen verotuksellista asemaa ei tulisi muuttaa.	Keva on tuonut esille sekä eläkealan sidosryhmyhteistyössä että keskustellessaan päättäjien kanssa erilaisia näkökohtia, mitä Kevan verotuksellisen aseman muuttamiseen liittyy.

Verojalanjälki

Kevan verojalanjälki kotimaassa muodostuu maksettujen eläkkeiden ennakonpidätyksistä sekä omaan toimintaan liittyvistä veroista ja sosiaalikulusta. Lisäksi kiinteistösijoituksista maksetaan veroja. Eläkevakuutusmaksut ovat työnantajien, palkansaajien ja yrittäjien tuloverotuksessa vähennyskelpoisia. Kun eläkkeitä ja etuuksia aikanaan maksetaan, ne ovat saajalleen veronalaista tuloa.

Vuonna 2020 Keva maksoi eläkkeitä ja kuntoutustukea 10,9 miljardia euroa kunta-alan, valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kelan henkilöasiakkaille. Niistä ennakolta pidätettiin 2,6 miljardia euroa. Kevan oman toiminnan verot ja sosiaalikulut olivat yhteensä noin 38 miljoonaa euroa (vuonna 2019 44 miljoonaa, ero johtuu mm. toimintakuluihin ja investointeihin sisältyvien arvonlisäverojen sekä kiinteistösijoitusten nettoverojen pienentymisestä).

Sijoitustuotoista lakien ja sopimusten mukaiset verot

Työeläkkeet rahoitetaan eläkemaksuilla ja sijoitustuotoilla, ja Kevan ja muiden työeläkevakuuttajien sijoitustoiminnan tarkoitus on turvata eläkkeiden rahoitus pitkällä aikavälillä. Lainsäädännön mukaan työeläkevarat pitää sijoittaa tuottavasti ja turvavasti. Työeläkevakuuttajien saamista sijoitustuotoista

ei makseta veroja Suomeen. Jos sijoitustuotoista maksettaisiin veroja jo rahastointivaiheessa kotimaahan, vaje pitäisi täyttää mm. korottamalla eläkemaksuja tai leikkaamalla eläkkeitä.

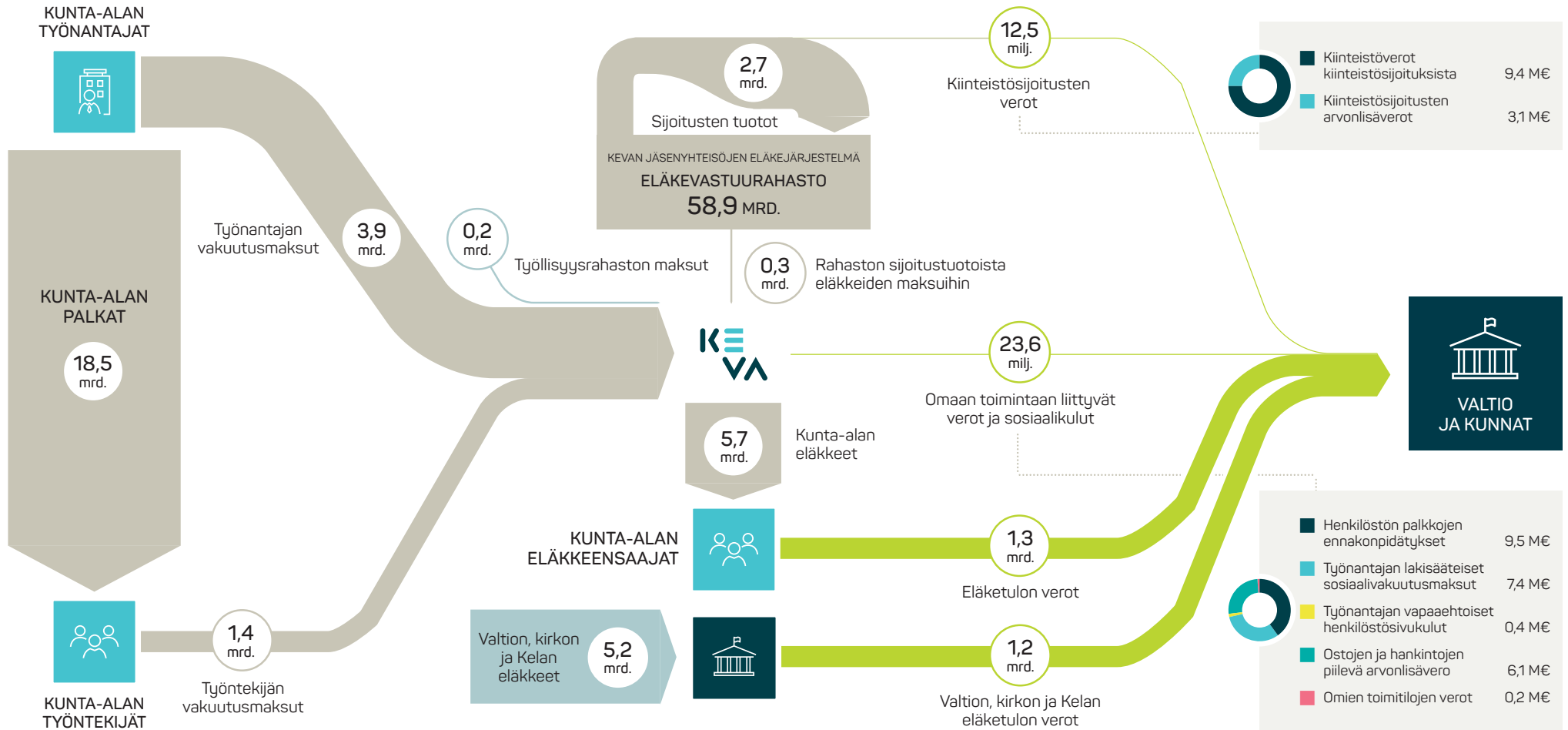
Työeläkevakuuttajien sijoitustoiminta järjestetään siten, että turvaavuus ja tuottonäkökulma toteutuvat samanaikaisesti. Se edellyttää sijoitusten hajauttamista globaalisti eri kohteiden välille ja sijoituksista tulevien tuottojen tehokkuuden hallintaa. Siihen kuuluu kyky ottaa huomioon verotuksen vaikutus sijoitustoiminnan tuottoihin.

Työeläkevakuuttajat sijoittavat merkittävän osan, Keva noin 80 prosenttia, sijoitusvarallisuudestaan ulkomaille. Ulkomaiset sijoitukset suunnitellaan kansainvälisten lakien mukaan ja verotuksellisesti mahdollisimman järkeviksi, jotta kunnallisen eläkejärjestelmän edunsaajat saavat niistä mahdollisimman hyvän tuoton.

Sijoitustoiminnassa lähdetään siitä, että veroja ei makseta ulkomaille tehtävistä sijoituksista tarpeettomasti, kahdenkertaisesti tai liikaa.

Keva varmistaa, että sijoitusten verotus tapahtuu kansainvälisten verolakien ja Suomen ja lähdemaiden välisten verosopimusten mukaisesti ja verotuksessa otetaan huomioon Kevan asema suomalaisena työeläkelaitoksena ja suomalaisen kuntasektorin eläkkeiden turvaajana.

Verojalanjälki



GRI-SISÄLTÖ

GRI-tunnus	Indeksin sisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
102 YLEINEN SISÄLTÖ			
102-1	Raportoitavan organisaation nimi		Keva
102-2	Toimialat, brändit, tuotteet ja palvelut	Vastuullinen perustehtävämme s. 7 Toimintakertomus s. 11–15	
102-3	Organisaation pääkonttorin sijainti		Unioninkatu 43 Helsinki
102-5	Organisaation omistus-rakenne ja yhtiömuoto		Keva on julkisoikeudellinen jäsenyhteisöjensä hallinnoima eläkelaitos
102-6	Markkina-alueet, toimialat		Keva toimii eläke-vakuuttajana Suomessa
102-7	Raportoivan organisaation koko	Vastuullinen perustehtävämme s. 7 Vastuu henkilöstöstä s. 33 Tilinpäätös s. 38	
102-8	Tietoa palkansaajista ja muista työntekijöistä	Vastuu henkilöstöstä s. 32–36	
102-9	Toimitusketju		
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa	Toimintakertomus s. 5 ja 22–25	
102-11	Varovaisuusperiaatteen soveltaminen	Vastuu sijoituksista s. 17–31	
102-12	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	Vastuu sijoituksista s. 17–31 Keva-talon vaikutukset ympäristöön s. 40–41	The Zero Carbon Buildings Commitment s. 25 Sustainability Accounting Standards Board s. 22 CDP s. 23 Climate Action 100+ s. 24 Global Compact s. 27 WWF:n Green Office s. 41

GRI-tunnus	Indeksin sisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvonta-organisaatioissa	Sidosryhmävuoropuhelu vahvistaa luottamusta s. 42–50	
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Koronan vuosi s. 3	
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Vastuullinen perustehtävämme s. 7 Toimintakertomus s. 28–30	
102-16	Arvot ja liiketoiminta-periaatteet	Vastuullinen kulttuuri ja eettisesti korkeatasoiset toimintatavat s. 37	Code of Conduct
102-17	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	Eettinen ryhmä avasi anonyymin ilmoituskanavan s. 39	
102-18	Hallintorakenne ja yritys-vastuun johtaminen	Vastuullinen perustehtävämme s. 7 Toimintakertomus s. 22–24	
102-20	Vastuuhenkilöt	Toimintakertomus s. 38–48	
102-21	Sidosryhmien kuuleminen	Sidosryhmävuoropuhelu vahvistaa luottamusta s. 42–50	
102-22	Hallituksen kokoonpano	Toimintakertomus s. 44	
102-23	Hallituksen puheenjohtaja	Toimintakertomus s. 44	
102-24	Hallituksen valinta	Toimintakertomus s. 22–23	
102-30	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	Toimintakertomus s. 28–30	
102-33	Epäkohtien kommunikointi	Eettinen ryhmä avasi anonyymin ilmoituskanavan s. 39	
102-35	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Toimintakertomus s. 22–23 Tilinpäätös s. 14	

GRI-tunnus	Indeksin sisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
102-40	Luettelo organisaation sidosryhmistä	S. 45–46	
102-41	Työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö		Kevan hankiöstö kuuluu Kevan työehtosopimuksen ja KVTES:n piiriin
102-43	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmävuoropuhelu vahvistaa luottamusta s. 42–50	
102-45	Konsernitilinpäätökseen sisältyvät yksiköt	Vastuullisuusraportti sekä Toimintakertomus ja Tilinpäätös kattavat koko Kevan toiminnan	
102-46	Raportin sisällön määrittely	Toimitusjohtajan katsaus s. 6	
102-47	Olennot näkökohdat	Toimitusjohtajan katsaus s. 6	
102-49	Raportointijakso		1.1.-31.12.2020
102-51	Raportin julkaisu tiheys		vuosittain
102-52	Yhteystiedot, joista kysyä raporttiin liittyviä lisätietoja		https://www.keva.fi/tama-on-keva/vastuullisuus/
102-53	GRI-standardien mukainen raportoinnin kattavuus		Raportti on laadittu referoiden GRI-standardia (reference-taso)
102-54	GRI-sisällysluettelo	GRI-sisältö s. 53–55	
102-55	Ulkoinen varmennus		Vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu
102-56	Olennot näkökohtia koskevat laskentarajat		https://www.keva.fi/tama-on-keva/vastuullisuus/
103-1	Johtamismallin osatekijät	Toimintakertomus s. 22–24 ja 38–48	

GRI-tunnus	Indeksin sisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
200 TALOUDELLISET VAIKUTUKSET			
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Vastuullinen perustehtävämme s. 7	Verojalanjälki s. 51–52
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Vastuullinen perustehtävämme s. 7	
204	Hankintaprosessi ja Kevan ostot	Vastuullisuus hankinnoissa s. 38 https://www.keva.fi/tama-on-keva/hankinnat/	
205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä viestintä ja koulutus	Vastuullinen kulttuuri ja eettisesti korkeatasoiset toimintatavat s. 37–38	
207-1	Verot	Verojalanjälki s. 51–52	
	Hakemusten kokonaiskäsittelyaika	Toimintakertomus s. 33	
	Hylättyjen työkyvyttömyyshakemusten osuus julkisella ja yksityisellä sektorilla	Toimintakertomus s. 33	
	Kevan palvelutaso	Käsittelyajat ratkaisevat palvelutason s. 13	
	Kevan päätöksiä koskevat valitukset	Toimintakertomus s. 33	
	Kuntoutuksen vaikuttavuus	Ammatillisen kuntoutuksen avulla työssä voi jatkaa pidempään s. 13	
	Työkykyjohtamisen tukeminen	Palveluja ja yhteistyötä strategisen työkykyjohtamisen tueksi s. 14	

GRI-tunnus	Indeksin sisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
	Palveluiden digitalisointi	Vastuu asiakkaista s. 12–16	
	Työnantaja-asiakkaiden tyytyväisyys ja valmius suositella Kevaa	Henkilö- ja työntantaja-asiakkaiden asiakaskokemus ja suosittehalukkuus	
	Kevan sijoitustuotto	Toimintakertomus s. 16–20 Tilinpäätös	
	Vastuullisen sijoittamisen painopisteet ja prosessi	Vastuu sijoitustoiminnasta s. 17–31	
	Kustannustehokkuus	Tavoitteena kustannus-tehokkuus s. 37	
	Kevan toiminnan verojalanjälki	Verojalanjälki s. 51–52	
300 YMPÄRISTÖVAIKUTUKSET			
302-1	Organisaation oma energiankulutus	Keva-talon vaikutukset ympäristöön s. 41	
302-4	Energiankulutuksen vähentäminen	S. 29–30	
303-1	Veden kulutus	Keva-talon vaikutukset ympäristöön s. 41	

GRI-tunnus	Indeksin sisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
400 SOSIAALISET VAIKUTUKSET			
401-1	Uuden palkatun henkilöstön määrä ja vaihtuvuus	Henkilöstön määrä vähenee lähivuosina s. 33	
403-1	Työsuojelutoimikuntien piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus		Kevan koko henkilökunta
403-3	Työterveyspalvelut	Sairauspoissaolot vähenevät koronavuonna s. 36 Toimintakertomus s. 26	
403-9	Tapaturmataajuus, ammattitaudit, menetetyt työpäivät, poissaolot, työhön liittyvät kuolemantapaukset	Sairauspoissaolot vähenevät koronavuonna s. 36	
404-1	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden	Perustietoa kevalaisista s. 33	
404-3	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevat henkilöt		Kevan koko henkilökunta
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Tasa-arvon edistäminen s. 34 Toimintakertomus 22–24 ja 38–48	
405-2	Naisten ja miesten peruspalkkojen suhde	Tasa-arvon edistäminen s. 34	
415-1	Poliittiset tuet	Keva ei antanut poliittisia tukia vuonna 2020	
416	Asiakkaiden terveys ja turvallisuus		
	Yksityisyyden suoja	Sidosryhmät odottavat tietosuojan ja tietoturvan kehittymistä s. 39–40	



www.keva.fi

00087 KEVA
Puhelin 020 614 21