



VASTUULLISUUSRAPORTTI

2017



SISÄLLYSLUETTELO

VASTUULLISUUS KEVASSA	3	HYVÄ ASIAKASKOKEMUS	19
Vastuullisuus on Kevan arkipäivää.....	4	Asiakaskokemus tukee perustehtävän toteuttamista	20
Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa.....	5		
Kevan vastuullisuuden olennaiset asiat.....	7		
PERUSTEHTÄVÄNÄ KATKEAMATTOMAN TOIMEENTULON TURVAAMINEN	8	VASTUULLISUUS ARJESSA	24
Hakemukset käsitellään nopeasti ja luotettavasti	9	Tavoitteena ylittää lainsäädännön vaatimukset.....	25
Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa.....	11	Vastuu satojen tuhansien suomalaisten toimeentulosta.....	27
Ammatillisen kuntoutuksen avulla uusiin tehtäviin.....	12	Pyrkimyksenä kohtuulliset maksut	28
		Henkilöstöressurssien suunnittelu ja hyvä henkilöstökokemus	31
		Oman toiminnan vaikutukset ympäristöön	34
		Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot	37
		GRI-sisältö	40
PERUSTEHTÄVÄNÄ ELÄKEJÄRJESTELMÄN RAHOITUKSEN TUKEMINEN PITKÄLLÄ AIKAVÄLILLÄ	14		
Vastuullinen sijoittaminen ei tarkoita heikompaa tuottoa.....	15		



VASTUULLISUUS KEVASSA

Vastuullisuus on Kevan arkipäivää.....	4
Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa.....	5
Kevan vastuullisuuden olennaiset asiat.....	7





Toimitusjohtajan katsaus

Vastuullisuus on Kevan arkipäivää

Kevalla on yhteiskunnan antama tehtävä huolehtia julkisen alan työntekijöiden työeläkkeistä työuran jälkeen sekä auttaa työssä jaksamisessa työelämää kehittämällä. Sijoitamme kunta-alalta ja sen työn-

tekijöiltä kerätyt eläkemaksut tuottavasti ja vastuullisesti.

Yhteiskunta säätelee ja valvoo toimintamme lakien ja monien säädösten voimalla. Säädösten noudattaminen ja

valvojen asettamien velvoitteiden täyttäminen eli säädöstenmukaisuus on vastuullisuudelle vain lähtötaso. Aito vastuullisuus on enemmän.

Keva on työeläkelän suurin toimija; meillä on noin 1,2 miljoonaa henkilöasiakasta, ja eläkevastuurahastomme on noin 52 miljardia euroa. Kestävä kehitys on Kevalle tärkeää sekä omassa toiminnassamme että sijoituksissa. Globaalissa osakesalkussamme lisäämme tulevana vuosina kestävä kehityksen ratkaisuja. Kiinteistösijoituksissamme tähtäämme siihen, että vähäpäästöisen sähköntuotannon osuus hankitusta energiasta kasvaa.

Vastuullisuuden ja taloudellisen tuloksen tekemisen välillä ei ole ristiriitaa. Kevan hallitus hyväksyi vuonna 2017 sijoittamisen ja vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Ympäristön, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan yhdistäminen sijoituskohteiden valintaan luo pitkällä aikavälillä lisäarvoa sekä paremman tuoton että alhaisemman riskin muodossa.

Työeläkevakuuttajalta odotetaan koko ajan enemmän, eikä vastuullisuus tule koskaan valmiiksi. Koska vastuullisuutta tavoitellaan, suunnitellaan ja saavutetaan kaikkien yksikköjemme jokapäiväisessä toiminnassa, emme rakenna erillistä vastuullisuusorganisaatiota. Sen sijaan vastuullisuus on yksi vuoden 2018 alussa

alkaneesta Kevan strategiauudistuksen keskeisimmistä lähtökohdista ja tarkastelukulmista.

Keva toimii monesta näkökulmasta tarkasteltuna vastuullisesti, ja haluamme kertoa tavoitteistamme ja toiminnastamme enemmän niin Kevan sisällä kuin ulkoisille sidosryhmillemme. Kevassa tehtiin vuonna 2017 sisäinen vastuullisuuden olennaisuusanalyysi, ja tämä raportti on koottu analyysissä keskeisiksi havaituista aihepiireistä. Vastuullisuudesta käyty keskustelu auttaa meitä tunnistamaan entistä selvemmin, mitä vastuullisuus Kevassa on, mitä meiltä odotetaan ja miten vastuullisuus toteutuu Kevan keskeisissä toiminnoissa sekä miten voimme kehittää toimintamme vastuullisuutta.

Raportoimme nyt ensimmäisen kerran vastuullisuudestamme, ja raportissa kuvaamme tavoitteitamme ja toimintaamme. Raportti on laadittu GRI-standardien perustason (core) mukaisesti. Kehitämme vastuullisuusraportointiamme tulevana vuosina.

Timo Kietäväinen

Toimitusjohtaja



Kevan vastuullisuuden kehittäminen

Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa

Keva on Suomen suurin eläkevakuuttaja, jonka perustehtävä on turvata julkisella sektorilla työtään tehneen toimeentulo palkkatyön jälkeen.

Keva hoitaa kuntien, kuntainliittojen ja kunta-alan eläkehakemusten käsittelyn ja eläkkeiden maksatuksen ja vastaa yhdessä jäsenyhteisöjensä kanssa eläkkeiden rahoituksesta. Eläkkeiden rahoitus pohjautuu eläkemaksuihin ja sijoitustuottoihin. Lisäksi Keva hoitaa valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kelan palveluksessa olevien eläkehakemukset ja eläkkeiden maksatuksen sekä tukee työuria monipuolisilla työelämäpalveluilla.

Kevan perustehtävään kuuluu sijoittaa kertyvät eläkevarat niin, että niiden avulla voidaan osittain kantaa vastuuta vuosien ja vuosikymmenten kuluttua maksettavista eläkkeistä.

KEVAN TOIMINNALLISET TUNNUSLUVUT:

	2015	2016	2017
Kevan jäsenyhteisöjen palkkasumma, milj. euroa	16 820	16 888	16 844
Kevan jäsenyhteisöjen maksuosuudet, milj. euroa	5 013	4 966	4 793
Kevan jäsenyhteisöjen vakuutettujen lukumäärä 31.12.	522 000	519 000	515 000
Maksussa olevat Kevan jäsenyhteisöjen eläkkeet, kpl 31.12.	378 000	387 000	398 000
Maksetut Kevan jäsenyhteisöjen eläkkeet, milj. euroa	4 559	4 754	5 005
Sijoitukset käyvin arvoin, milj. euroa	44 214	48 524	51 871
Sijoitusten tuotto käyvin arvoin	4,8 %	7,4 %	7,7 %
Sijoitusten vuotuinen reaalityttö rahastoinnin alusta vuodesta 1988	4,0 %	4,2 %	4,3 %
Toimintakulut, milj. euroa	81,5	73,7	76,1
Henkilökunta, vakinaiset 31.12.	530	520	519
Maksussa olevat valtion eläkkeet, kpl 31.12.	263 000	259 000	256 000
Maksetut valtion eläkkeet, milj. euroa *)	4 440	4 502	4 597
Maksussa olevat evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeet, kpl 31.12.	18 400	18 700	19 000
Maksetut evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeet, milj. euroa *)	180	188	196
Maksussa olevat Kansaneläkelaitoksen henkilöstön eläkkeet, kpl 31.12.	5 900	5 900	6 000
Maksetut Kansaneläkelaitoksen henkilöstön eläkkeet, milj. euroa *)	93	96	99

*) Näillä maksuilla ei ole Kevan tilinpäätöksen tulosvaikutusta.

Suomen suurin eläkevakuuttaja Keva palvelee 1,2 miljoonaa henkilöasiakasta ja 2 300 työnantaja-asiakasta.

KEVAN STRATEGIA

- Tuotamme asiakaslähtöiset, kustannustehokkaat ja vaikuttavat palvelut
- Turvaamme kestävän eläkerahoituksen
- Olemme vastuullinen yhteiskunnallinen toimija

Kevassa käynnistettiin vuonna 2016 joukko hankkeita, joiden tavoitteena on parantaa Kevan kykyä hoitaa perustehtävää ja kilpailukykyä. Yksi hankkeista on brändi- ja vastuullisuushanke, jonka osana vastuullisuuden sisältöä Kevassa ryhdyttiin määrittelemään. Työn lähtökohdaksi tunnistettiin perustehtävien toteuttaminen.

Vuoden 2016 aikana brändi- ja vastuullisuushankeen osana Kevassa määriteltiin viisi osa-aluetta. Tarkastelussa on Kevan vastuullisuus:

- asiakkaita kohtaan
- työnantajana
- sijoitustoiminnassa
- yhteiskuntaa kohtaan
- ympäristöä kohtaan

Aihealueita varten koottiin tiimit, jotka ovat työstäneet alueensa tavoitteita ja mittareita.

Vastuullisuustiimien jäsenet tunnistivat syksyllä 2017 Kevan perustehtävän ja strategian toteuttamisen kannalta olennaisimpia vastuullisuusasioita, jotka on esitelty seuraavalla sivulla ja GRI-indeksin kohdassa 102-47. Johtoryhmä käsitteli ja hyväksyi tiimien esityksen vuoden 2017–2018 vaihteessa. Vuonna 2018 tiimit tekevät konkreettisia ehdotuksia vuoden 2019 toimintasuunnitelmaan ja budjettiin.



Keva haluaa toteuttaa sivulla 38 esiteltävää julkisuusperiaatetta ja avoimuutta, ja julkaisee omaehtoisesti ensimmäisen vastuullisuusraportin vuodelta 2017 keväällä 2018. Soveltuvien osin kansainvälistä Global Reporting Initiative eli GRI-ohjeistoa seuraavaa raportti perustuu sisäiseen analyysiin olennaisista vastuullisuusteemoista. GRI-standardien määrittelemien teemojen lisäksi Keva raportoi työeläkevakuuttajan vastuullisuuteen

liittyvistä omista olennaisista aiheistaan. Näitä aiheita koskevat sisällöt ja mittarit on raportoitu GRI-standardien raportointiperiaatteita vastaavalla tavalla. Raporttia ei ole ulkoisesti varmennettu. Raportin sisällöstä on GRI-vertailutaulukko raportin lopussa.

Kevan tavoitteena on tulevina vuosina vahvistaa sekä toiminnan vastuullisuutta että siitä viestimistä. Näin Keva tuottaa entistä enemmän lisäarvoa sidosryhmilleen ja yhteiskunnalle.

TOIMINNAN VASTUULLISUUDEN VAHVISTAMINEN:

- Määritellään tarkemmin, mitä vastuullisuudella tarkoitetaan Kevassa.
- Vastuullisuusnäkökulma vaikuttaa vuonna 2018 tehtävään strategia-työhön. Käytännön toimenpiteet sisältyvät vuosittaiseen budjettiin ja toiminnan suunnitteluun, toiminnan johtamiseen ja organisoitumiseen sekä niiden kautta jokaisen kevalaisen työhön.
- Kiteytetään vastuullisen toiminnan ohjelma, jota ryhdytään toteuttamaan.

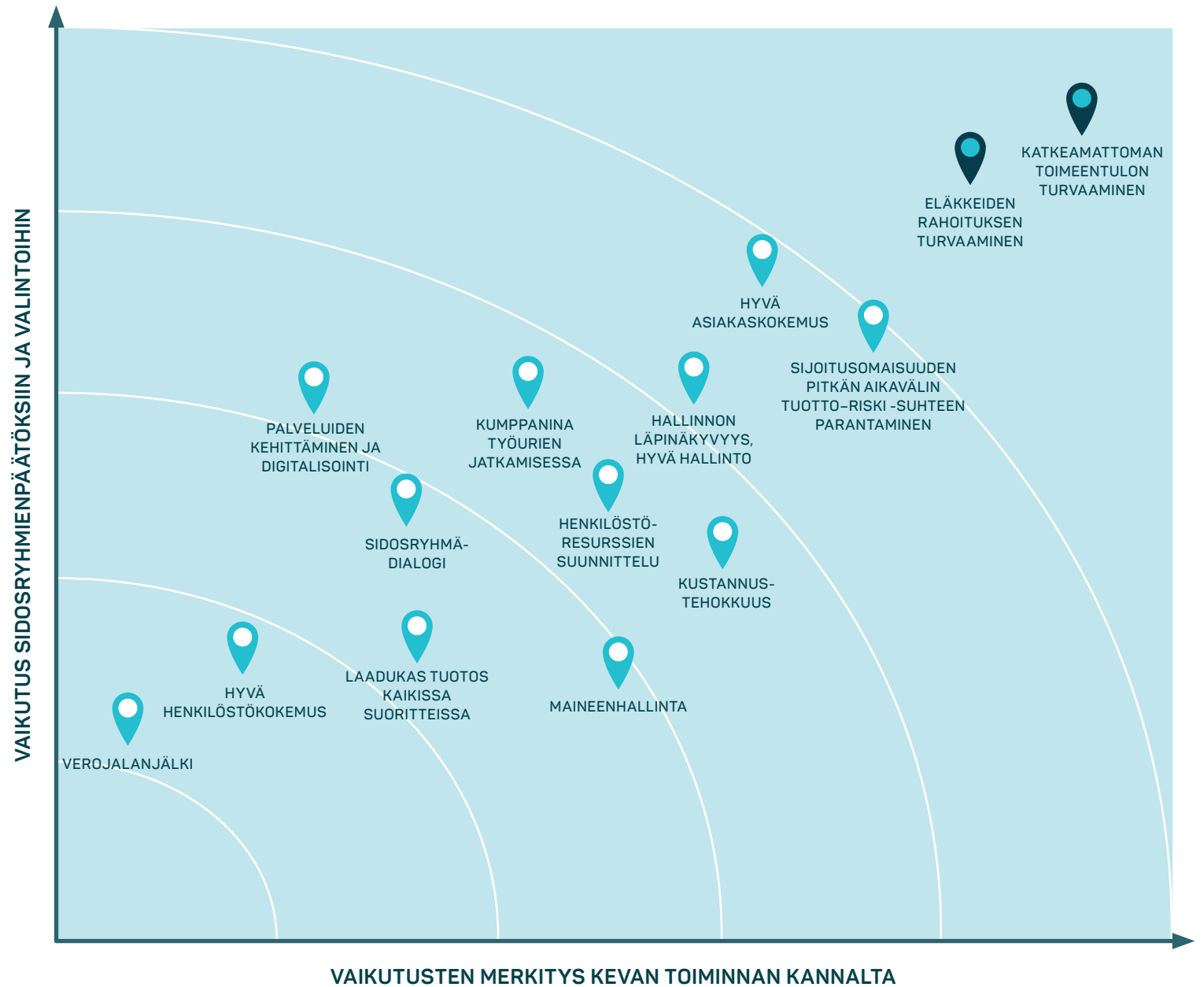
VASTUULLISESTA TOIMINNASTA VIESTIMISEN VAHVISTAMINEN:

- Vastuullisuusviestintä on osa Kevan viestintää. Määritellään, miten Keva käy dialogia keskeisten sidosryhmiensä kanssa ja kertoo niille toimintansa vastuullisuudesta.
- Vastuullisuusraporttia kehitetään vastaamaan paremmin GRI-ohjeistoa.



Kevan vastuullisuuden olennaiset asiat

Perustuu Kevan vuonna 2017 tekemään sisäiseen analyysiin, jossa on tunnistettu ja luokiteltu vastuullisuuden olennaisimmat teemat.





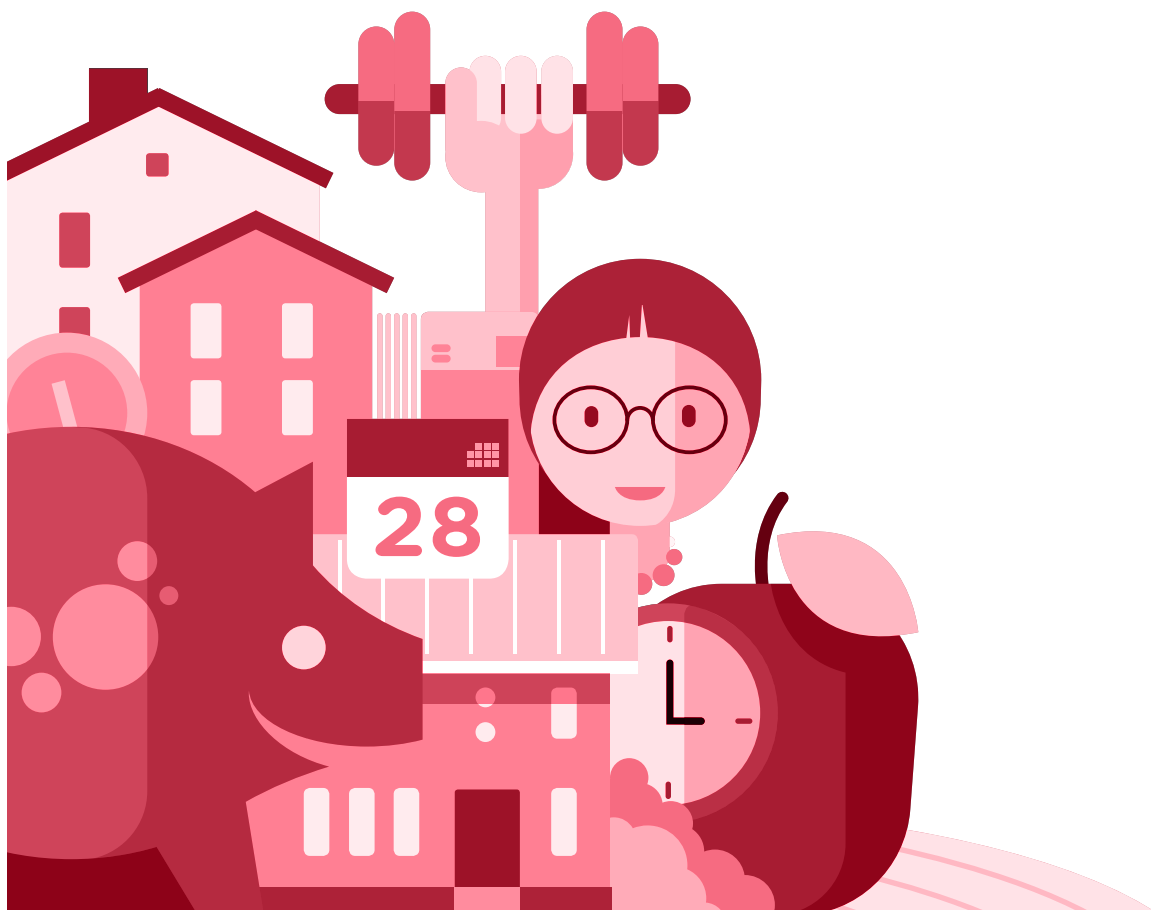
PERUSTEHTÄVÄNÄ KATKEAMATTOMAN TOIMEENTULON TURVAAMINEN



TÄSSÄ OSIOSSA OLENNAINSTA

- Katkeamattoman toimeentulon turvaaminen
- Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa
- Kumppanina työurien jatkamisessa

Hakemukset käsitellään nopeasti ja luotettavasti	9
Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa.....	11
Ammatillisen kuntoutuksen avulla uusiin tehtäviin.....	12





Hakemusten käsittely ja maksatus

Hakemukset käsitellään nopeasti ja luotettavasti

Kevan tavoitteena on, että henkilöasiakkaan toimeentuloon ei tule katkosta hänen siirtymässään ansiotyöstä vanhuuseläkkeelle. Tämän vuoksi Keva viestii työeläkkeen oikea-aikaisesta hakemisesta.

Henkilöasiakas saa eläkepäätöksen Omat eläketietosi -verkkopalvelun kautta jättämäänsä vanhuuseläkehakemukseen alle vuorokaudessa, jos asiakas jättää eläkehakemuksen Kevaan noin kaksi kuukautta ennen vanhuuseläkkeelle siirtymistä, eläkettä hakevan tiedot ovat ajan tasalla ja työnantaja on tallentanut työsuhteen päättymisen ennakolta rekisteriin.

Myös työkyvyttömyyseläkehakemusten käsittelyä ohjaa periaate hakijan katkeamattomasta toimeentulosta, ja hakemukset pyritään käsittelemään mahdollisimman nopeasti. Keva huolehtii myös hakijoiden yhdenvertaisuudesta ja ratkaisukäytännön vakaudesta. Työkyvyttömyyseläkehakijoiden tietosuojaan kiinnitetään erityistä huomiota. Ratkaisukäytännön yhdenmukaisuutta Keva valvoo ja kehittää etukäteisvalvonnalla, josta kerrotaan lisää raportin sivulla 11.

Työkyvyttömyyseläkkeiden ja muiden harkinnanvaraisten etuuksien käsittelyyn osallistuu asiantuntijalääkäri tai lääkäreitä. Kevassa toimii kokopäiväisesti johtajaylilääkäri ja kolme asiantuntijalääkäreitä. Sivutoimisia asiantuntijalääkäreitä on neljätoista keskeisiltä lääketieteen erikoisaloilta, ja heistä valtaosa tekee myös kliinistä hoitotyötä. Asiantuntija-arvioita tekevien lääkäreiden nimet ovat julkista tietoa, ja työkyvyttömyyseläkepäätöksen saanut henkilöasiakas saa halutessaan arvioinnin tehneen asiantuntijalääkärin nimen ja erikoisalan. Keva on julkaissut asiantuntijalääkärien nimet myös verkkosivuillaan.

Elokuusta 2017 alkaen on voinut hakea uutta eläkemuotoa, työuraeläkettä. Sitä voivat hakea raskasta ja kuluttavaa työtä pitkään tehneet, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi. Työuraeläke voi alkaa aikaisintaan 63-vuotispäivää seuraavan kuukauden alusta. Uuden eläkemuodon ennakkopäätöshakemuksia ratkaistiin Kevassa vuoden loppuun mennessä vain kaksi kappaletta.

Vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkehakemusten käsittelyajalle on asetettu tavoitteet, joiden saavuttamista mitataan. Käsittelyajan tavoitteesta jäätiin vuonna 2017 päivän verran, koska vuoden 2017 alusta voimaan tulleen eläkeuudistuksen ja siihen liittyvien tietojärjestelmämuutosten takia päätöksiä ei voitu antaa normaaliin tapaan jo vuoden 2016 puolella. Lisäksi vuoden 2016 viimeisellä neljänneksellä saapui odotettua enemmän vuoteen 2017 kohdistuvia hakemuksia. Tammikuussa 2017 annettiin jopa 37 prosenttia enemmän päätöksiä kuin vuotta aiemmin.

Vuoden 2017 aikana rahalaitosten välisissä maksuliikenteissä oli jonkin verran häiriöitä, jotka myöhästyttivät eläkkeiden kirjautumista ja näkymistä eläkkeensaajien omilla pankkitileillä. Häiriötilanteita oli eri

rahalaitoksilla joitakin kertoja, ja tilanteesta riippuen ne aiheuttivat huomattavan määrän eläkkeensaajien kyselyjä Kevan asiakasneuvontaan.

Kaikissa häiriötilanteissa maksutiedot oli siirretty Kevasta jakajapankkiin ajoissa, ja pankit saivat ratkaistua viiveongelman siten, että eläkkeet kirjautuivat asiakkaiden tileille eläkkeen maksupäivän aikana. Pankit tiedottivat maksuja koskevista häiriöistä omilla verkkosivuillaan, jonka lisäksi Keva pyrki tiedottamaan viivetilanteista rahalaitoksista saamiensa tietojen perusteella.

Keva valvoo omaehtoisesti hakemusten käsittelyä ja maksatusta. Tavoitteena on kehittää molempia prosesseja niin, että asiat sujuvat virheettää ja nopeasti. Laadunvalvonnasta on tarkemmin sivulla 11.

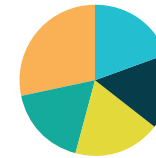
HAKEMUSTEN KOKONAISKÄSITTELYAIKA PÄIVINÄ, 2017

Eläkelaji	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela	Yksityiset laitokset
Vanhuuseläkkeet	27	23	26	24	42
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	12	12	12	9	14
Työkyvyttömyyseläkkeet	42	48	43	47	54
Perhe-eläkkeet	14	13	10	9	27
Kuntoutuslupaukset	13	14	15	11	20

Lähde: Eläketurvakeskus

HYLÄTTYJEN TYÖKYVYTTÖMYYS-HAKEMUSTEN OSUUS JULKISELLA JA YKSITYISELLÄ SEKTORILLA, 2017

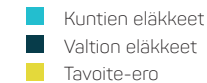
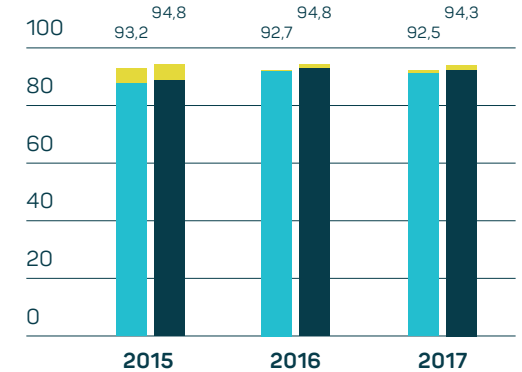
Uusi työkyvyttömyyseläke



Lähde: Eläketurvakeskus

KEVAN PALVELUTASO*

Toteuma



* Palvelutaso on niiden päätösten 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.



Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa

Kevan eläketoiminnon laadunvalvonta pyrkii takaamaan, että eläkkeenkäsittelyssä toteutuvat oikeellisuuden, tehokkuuden ja oikeusvarmuuden periaatteet. Laadunvalvonta huolehtii myös siitä, että asiakaspalvelu toimii Kevan asiakaspalveluperiaatteiden mukaisesti. Sisäisen laadunvarmistuksen lisäksi laadunvalvonta vastaa Kevan ulkoisten valvojien vaatimuksiin.

Laadunvalvonta on omaehtoista etukäteislaadunvalvontaa. Laadunvalvoja käy läpi

työlistalleen tulevat tapaukset ja raportoi virheet (eläkkeen määrään tai eläkeoikeuteen vaikuttavat asiat) ja huomautukset (kirjoitusvirheet, epäselvyydet, ohjeiden vastainen toiminta jne.).

Vuonna 2017 etukäteislaadunvalvontaan poimittiin yhteensä 2 932 asiaa (2 850 vuonna 2016). Virheitä vuonna 2017 havaittiin 30 kappaletta eli virheprosentti oli 1,0 (30 kpl ja 1,1 vuonna 2016). Huomautet-

tavaa vuonna 2017 löytyi 238 asiasta (249 vuonna 2016).

Vuonna 2017 laadunvalvonnan volyyymi pysyi entisellään ja virheellisten asioiden osuus putosi hiukan. Tämä on hyvä tulos, sillä vuoden 2017 alussa tuli voimaan eläkeuudistus, joka vaikutti sekä eläkelakeihin että tietojärjestelmiin. Virheiden määrä on kokonaisuudessaan laskenut viime vuosina, mikä johtuu ammattitaidon parantumisesta, laadunvalvontakäytäntöjen vakiintumisesta sekä eläkekäsittelyssä ja laskennassa käytettävien järjestelmien kehittymisestä.

Etukäteislaadunvalvonnan lisäksi asiakkaat voivat pyytää muutosta tai oikaisua Kevan tekemään päätökseen. Vuonna 2017 Keva käsitteli niin sanotussa itseoikaisumenettelyssä yhteensä noin 1 400 Kevan päätöksiä koskevaa valitusta, jotka oli tehty

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnalle. Niistä 1 000 liittyi työkyvyn arviointiin. Kaikista valituksista Keva oikaisi kokonaan 13,4 % ja työkyvyn arviointia koskevista valituksista 8,7 %. Muut valitukset toimitettiin lautakunnan käsiteltäviksi.

Keva käsitteli vuonna 2017 myös yhteensä 154 vakuutusoikeudelle tehtyä valitusta, jotka koskivat Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan antamia päätöksiä. Valituksista 124 koski työkyvyn arviointia, ja niistä Keva oikaisi 4,0 %.

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta muutti 11,7 % Kevan hylkäävistä päätöksistä ja 13,3 % työkyvyttömyyseläkekeitä koskevista päätöksistä, joista oli valitettu. Vakuutusoikeudessa muuttui 15,3 % Kevan päätöksistä, joista oli valitettu.

ELÄKEPÄÄTÖSTEN OIKAISUMENETTELY 2017

Kevan itseoikaisu	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela
Kevan päätöstä koskevat valitukset, kpl	1 107	272	36	14
Kaikkien valitusten oikaisuprosentti	12,0 %	18,4 %	13,9 %	21,4 %
Työkyvyn arviointia koskevat valitukset, kpl	837	129	26	8
Työkyvyn arviointia koskevien valitusten oikaisuprosentti	9,0 %	7,0 %	3,8 %	25,0 %
Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan päätöstä koskevat valitukset, kpl	115	36	2	1
Kaikkien valitusten oikaisuprosentti	3,5 %	2,8 %	0,0 %	0,0 %
Työkyvyn arviointia koskevat valitukset, kpl	98	24	2	0
Työkyvyn arviointia koskevien valitusten oikaisuprosentti	4,1 %	4,2 %	0,0 %	0,0 %

Ammatillisen kuntoutuksen avulla uusiin tehtäviin

Työurien jatkaminen on sekä henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden että työeläkejärjestelmän kannalta parempi vaihtoehto kuin ennenaikainen eläkkeelle siirtyminen. Työpaikalla ja työterveyshuollossa pitäisi tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työntekijän työkyvyn aleneminen, jotta työntekijä voidaan ohjata lääkinälliseen tai ammatilliseen kuntoutukseen ja ehkäistä työkyvyttömyyden uhka. Työntekijän näkökulmasta eläke on aina pienempi kuin palkka, ja toisaalta jokainen työkuukausi kerryttää eläkettä. Työnantajalle ja työeläkejärjestelmälle ennen vanhuuseläkeikää työkyvyttömyyden tai muun syyn takia eläkkeelle siirtynyt työntekijä aiheuttaa kustannuksia.

Eläketurvakeskuksen laskelman mukaan vuonna 2017 Suomessa siirryttiin työeläkkeelle keskimäärin 61,2-vuotiaana. Työeläkkeelle siirtyi 75 000 henkilöä, joista kolme neljästä jäi vanhuuseläkkeelle. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi lähes 19 000 suomalaista, ja yhä suurempi osa työkyvyttömyyseläkkeistä alkaa osaeläkkeinä. Työeläkkeiden pitkän aikavälin rahoituksen kestävyys edellyttää, että työurat pite-

nevät. Tavoitteena on, että vuonna 2025 eläkkeelle siirrytään keskimäärin 62,4 vuoden iässä.

Jos työntekijän työkyky on heikentynyt, työkyvyttömyyseläke on viimeinen vaihtoehto. Ensin selvitetään, voidaanko työssä jatkamista tukea työpaikan omien työjärjestelyiden avulla. Jos se ei onnistu, selvitetään ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuuksia. Osatyökyvyttömyyseläke voi olla oikea vaihtoehto, jos työssä jatkaminen onnistuu työmäärää vähentämällä. Jos nämä keinot eivät riitä, työntekijä voi hakea työkyvyttömyyseläkkeelle.

Keva ehkäisee varhaista työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ammatillisella kuntoutuksella. Sitä voi saada henkilö, jolla on työkyvyttömyyseläkkeen uhka. Tavoitteena on, että ammatillisen kuntoutuksen kautta henkilö voi siirtyä terveydentilan kannalta sopivaan työhön. Keinoja ovat työkokeilu, työhönvalmennus, koulutus ja elinkeinotuki. Lisäksi henkilö saa apua kuntoutussuunnitelman laatimiseen. Työeläkevakuuttaja ei korvaa lääkinällistä kuntoutusta ammatillisena kuntoutuksena. Ammatillisen kuntoutuksen aikana Keva

ELÄKKEELLESIIRTYMISIÄN ODOTTE

25-vuotiaalle	Julkinen	Yksityinen
2013	61,3	61,1
2014	61,6	61,3
2015	61,4	61,3
2016	61,3	61,3
2017	61,3	61,3

50-vuotiaalle	Julkinen	Yksityinen
2013	63,2	62,8
2014	63,3	62,9
2015	63,2	62,9
2016	63,1	62,9
2017	63,1	62,9

Lähde: Eläketurvakeskus

TYÖELÄKKEELLE SIIRTYNEIDEN KESKI-ikä 2013–2017

Vanhuuseläkkeet	Julkinen	Yksityinen
2013	63,7	63,8
2014	63,8	63,9
2015	63,8	63,9
2016	63,8	63,9
2017	63,8	63,9

Työkyvyttömyyseläkkeet	Julkinen	Yksityinen
2013	52,9	51,9
2014	53,1	52
2015	53	51,8
2016	53	51,7
2017	52,9	51,8

Kevan tavoitteena on työkyvyttömyyden ennaltaehkäiseminen ja työurien pidentäminen.

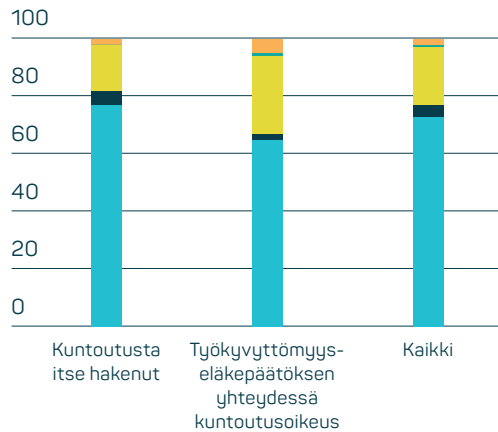
turvaa henkilön toimeentulon sekä korvaa kuntoutuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Keva on onnistunut ammatillisessa kuntoutuksessa muihin työeläkevakuuttajiin verrattuna hyvin. Tätä on edesauttanut se, että kunnilla on ollut mahdollisuus sijoittaa työntekijöitään uusiin työtehtäviin sekä tehdä työpaikka ja -aikajärjestelyitä.

Vuonna 2017 Keva teki kuntoutussuunnitelman 3 933 henkilöasiakkaalleen, ja päätösten määrä kasvoi 17 %. Noin kahdeksan asiakasta kymmenestä, jotka ovat itse hakeutuneet kuntoutukseen, kuntoutuvat työmarkkinoiden käyttöön. Jos työeläkevakuuttaja on ohjannut työkyvyttömyyshakemuksen jättäneen asiakkaansa kuntoutukseen, kuntoutus onnistuu heikommin.

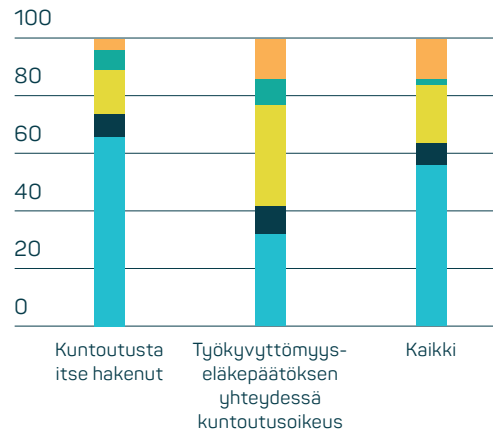
TYÖMARKKINOILLE KUNTOUTETUT, vuonna 2017 kuntoutuksensa päättäneet

Julkinen sektori



- Palasi töihin
- Jatkaa opiskelua, jäi työttömäksi
- Kuntoutus keskeytyi
- Osatyökyvyttömyyseläke
- Täysi työkyvyttömyyseläke

Yksityinen sektori



Lähde: Eläketurvakeskus





PERUSTEHTÄVÄNÄ ELÄKEJÄRJESTELMÄN RAHOITUKSEN TUKEMINEN PITKÄLLÄ AIKAVÄLILLÄ



TÄSSÄ OSIOSSA OLENNAINSTA

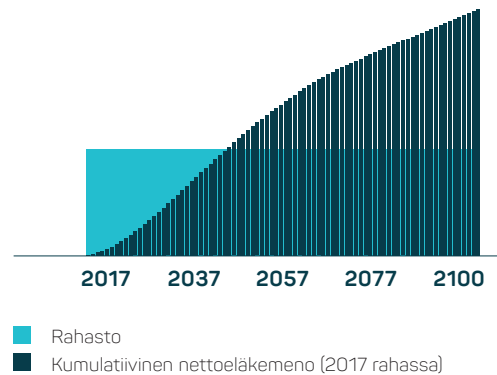
- Eläkkeiden rahoituksen turvaaminen
- Sijoitusomaisuuden pitkän aikavälin tuotto–riski -suhteen parantaminen

Vastuullinen sijoittaminen ei tarkoita heikompaa tuottoa.....	15
Pitkä aikajänne.....	16
Sijoitustoiminnan organisaatio.....	16
Strategia ja tavoitteenasetanta kehittyivät vuonna 2017	16
Lähipuosien toimintasuunnitelma	18
Toiminta yhteistyöprojekteissa ja yhdistyksissä.....	18

Vastuullinen sijoittaminen ei tarkoita heikompaa tuottoa

Eläkerahaston vastuut ulottuvat vuosikymmenien päähän, ja vastuullisen sijoittamisen lähtökohta Kevassa on sukupolvien yli ulottuvan eläkevastuun hoitaminen. Keva on kunnallisten eläkevarojen hoitajana pitkän tähtäimen sijoittaja, ja tavoitteena on tukea eläkejärjestelmän pitkän aikavälin vastuiden rahoitusta reaaliuottojen avulla.

RAHASTON KATETTAVA KUMULATIIVINEN NETTO-ELÄKEMAKSU VUOSINA 2017-2100 VUODEN 2018 RAHAN ARVOLLA VERRATTUNA RAHASTON KOKOON



Huolimatta Kevan hyvästä historiallisesta sijoitustuotosta, sijoituksilla katettavat tulevien vuosikymmenien reaaliset nettomenot ovat selvästi rahaston tämän hetken arvoa suuremmat. Tehtävän aikajänne on vuosikymmeniä.

KEVAN HISTORIALLINEN SIOJITUSTUOTTO

Kevan vuotuiset sijoitustuotot, %	Nimelliset	Reaaliset
20 vuoden jaksolla	5,7	4,1
10 vuoden jaksolla	5,2	3,8
5 vuoden jaksolla	7,2	6,5

Sijoituspäätöksiin liittyvien pitkän tähtäimen riskien ja mahdollisuuksien ymmärtäminen on perustehtävän onnistumisen näkökulmasta keskeistä. Ympäristöön, yhteiskuntavastuuseen ja hyvään hallintotapaan liittyvät ESG-kriteerit luovat kehikon pitkän tähtäimen riskien ja mahdollisuuksien tarkasteluun. ESG-informaatio tukee perinteistä sijoitusanalyysiä.

Sijoitustuotot syntyvät pitkän aikavälin talouskasvun ajamina. Talouskasvun täytyy näin ollen olla kestävä, sillä eläkkeet ovat

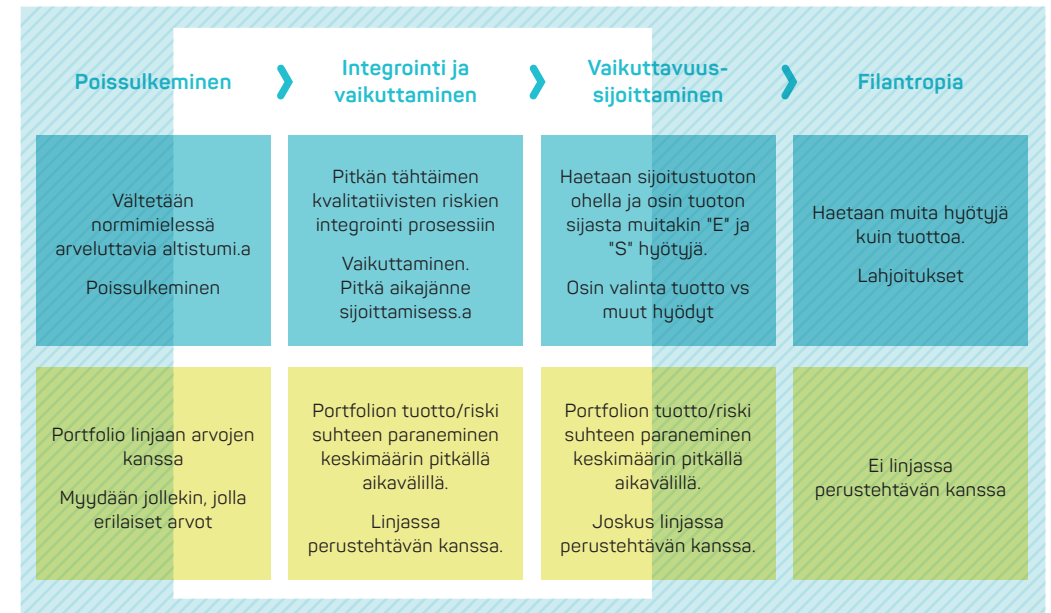
pitkäkestoisia vastuita. Vastuullisen sijoittamisen olottuvuuksien (ESG) yhdistäminen sijoituskohteiden valintaan luo pitkällä aikavälillä lisäarvoa sekä paremman tuoton että alhaisemman riskin muodossa.

Keva uskoo, että keskittyminen pitkän tähtäimen riskin ja tuoton näkökulmasta relevantteihin tekijöihin pienentää pitkällä aikavälillä Kevan sijoitusomaisuuden luontoon ja sosiaaliseen ympäristöön kohdistuvia vaikutuksia.

Vastuullisessa sijoittamisessa lähestymistavat voivat vaihdella sijoitusten poissul-

kemisesta filantropiaan eli lahjoituksiin. Keva näkee, että sijoitusuniversumin rajaaminen yleensä joko pienentää pitkän aikavälin tuottoja tai nostaa riskejä. Perustehtävänsä mukaisesti Keva pyrkii vastuullisen sijoittamisen mekanismeilla parantamaan sijoitustensa tuotto-riski-suhdetta pitkällä aikavälillä. Keskeiset keinot tähän tavoitteeseen pääsemiseksi ovat ESG-riskien ja -mahdollisuuksien entistä parempi ymmärtäminen ja vaikuttamismekanismien kehittäminen (Kuva alla).

KEVAN ASEMOITUMINEN VASTUULLISESSA SIOJITTAMISESSA.



Lähde: Keva, Goldman Sachs



Keva näkee vastuullisen sijoittamisen jatkuvana ja tarkentuvana kehityksenä, kun mittausmenetelmät ja terminologia kehittyvät. Omaisuuslajikohtaisen lähestymistavan paino analyysissä vaihtelee sen mukaan, miten tärkeitä ja mitattavia ESG-tekijät kyseisessä omaisuuslajissa ovat.

Strategisella tasolla keskeiset tavoitteet ovat tarkempi pitkän aikavälin sijoitusriskien kvantifiointi, vaikuttamismekanismien tehostaminen ja dokumentointi. Käytännön tasolla Keva jakaa tavoitteensa sijoitustuottoa tavoitteleviin, sijoitusriskiä vähentäviin ja toisaalta oman prosessinsa parantamiseen liittyviin keskeisiin tavoitteisiin. Lue lisää vastuullisesta sijoittamisesta omaisuuslajeittain.



Vastuullinen sijoittaminen omaisuuslajeittain

Pitkä aikajänne

Sijoittamisen pitkä aikajänne on keskeinen paitsi perustehtävän myös sijoittamisen vastuullisuuden näkökulmasta. Keva haluaa sijoittajana kärsivällisesti painottaa pitkän aikavälin kehityskulkuja. Sijoittamisen näkökulmasta aikajännettä esitellään tarkemmin Kevan sijoittamisen periaatteissa.



Näin sijoitamme – Sijoittamisen periaatteet

Salkun vastuullisuuden mittaamisen menetelmät kehittyvät voimakkaasti. Samasta ilmiöstä voidaan saada erilaisia tuloksia eri menetelmillä, ja myös sijoituskohteiden kohtaamat oleelliset ESG-riskit ja mahdollisuudet saattavat muuttua ajan kuluessa, kun esimerkiksi teknologia kehittyi. Lisäksi markkina-arvot heiluvat voimakkaasti.

Esimerkiksi sijoitus kehittyville markkinoille saattaa olla paitsi sijoitus pitkän aikavälin kasvuun, mutta lyhyemmällä tähtäimellä myös sijoitus heikompaan instituutiorakenteeseen ja kehittymättömämpään energiainfrastruktuuriin. Toisaalta pääoma voidaan nähdä pitkän aikavälin tuotannon tekijänä.

Ilmastonmuutos on aikamme suurimpia haasteita. Sijoittajana Keva näkee, että sillä

on velvollisuus pyrkiä ymmärtämään esimerkiksi mahdollisista tulevista ilmastösäännöksistä aiheutuvaa sijoituskohteitensa kustannusriskiä ja pyrkiä rajaamaan riskiä sijoitusomaisuutta kohtaan. Toisaalta Kevan on pyrittävä olemaan pitkällä aikavälillä mukana resurssien käyttöä tehostavan teknologian kehityksessä.

Teknologia kehittyi. Rohkaisevia viime aikojen kehityskulkuja resurssitehokkuuden alueella ovat olleet esimerkiksi uusiutuvien energianlähteiden hyödyntämiseen tarkoitettujen teknologioiden hinnanlasku, auto-teollisuuden sähköistymisen kehityskulut ja jopa teräsvalmistuksen pitkän aikavälin askeleet kohti resurssitehokkaampaa tulevaisuutta. Esimerkiksi näihin pitkän aikavälin kehityskuluihin sijoittaminen saattaa lyhyellä tähtäimellä olla osin ristiriidassa perinteisen sijoitusten hiili-intensiteetin antaman signaalin kanssa.

Keva muun muassa mittaa kehittyvien markkinoiden osakkeiden ESG-tunnuslukuja vastaavia kehittyvien markkinoiden indeksejä vastaan ja seuraa sijoitustensa hiili-intensiteetin kehitystä pitkällä tähtäimellä. Aktiiviset salkun ESG-profiilin muutokset tapahtuvat määrätietoisesti, pitkän ajanjakson kuluessa.

Sijoitustoiminnan organisaatio

Kevan sijoittamisen pitkän aikavälin linjasta päättää työeläkevakuuttajan hallitus. Linjan määrittävät keskeiset ohjausdokumentit Sijoittamisen periaatteet ja Vastuullisen sijoittamisen periaatteet.

Vastuullisen sijoittamisen käytännön kehitystä ohjaa vastuullisen sijoittamisen ohjausryhmä. Ohjausryhmään kuuluu edustaja jokaisesta Kevan sijoitustoiminnon yksiköstä. Kevan sijoitusstrategiayksikössä työskentelevä vastuullisen sijoittamisen salkunhoitaja toimii ohjausryhmän puheenjohtajana.

Ryhmä tekee kehitysehdotuksia yksiköille ja sijoitusjohtajalle, levittää tietoa sisäisesti ja hoitaa Kevan vuosittaisen PRI-raportoinnin sekä valmistelee ja esittelee vastuulliseen sijoittamiseen liittyviä kysymyksiä sijoitusjohtajalle päätöksiä varten.

Strategia ja tavoitteenasetanta kehittyvät vuonna 2017

Vuonna 2017 sijoittamisen – ja sen ohella vastuullisen sijoittamisen strategia kehittyi voimakkaasti. Myös tavoiteasetanta tarkentui.

Julkistetut sijoittamisen perusperiaatteet ja strategia ovat keskeisiä, kun mietitään vastuullisuuden merkitystä ja roolia sijoitustoiminnassa. Julkiset periaatteet



auttavat sekä Kevan vastuuhenkilöitä että sidosryhmiä ymmärtämään sijoitustoiminnassa tehtäviä valintoja. Tavoitteena on lisätä sijoitustoiminnan läpinäkyvyyttä ja sidosryhmien luottamusta.

Sijoittamisen periaatteet hyväksyttiin Kevan hallituksessa toukokuussa 2017, uudistetut vastuullisen sijoittamisen periaatteet syyskuussa 2017 ja keskeiset tavoitteet sisältävä vastuullinen sijoittaminen omaisuuslajeittain joulukuussa 2017. Nämä periaatteet ovat Kevan verkkosivuilla ja toimivat pohjana Kevan vastuullisen sijoittamisen kehittämiseksi.

> Näin sijoitamme – Sijoittamisen periaatteet

> Vastuullisen sijoittamisen periaatteet

> Vastuullinen sijoittaminen omaisuuslajeittain

Trenditutkimus

Keva uskoo, että vastuullinen sijoittaminen on mahdollista vain, jos sijoitustoiminta on luonteeltaan pitkäjänteistä. Keva katsoo vastuullisen sijoittamisen olevan integroitu osa pitkän aikavälin sijoitustoimintaa.

Ymmärtääkseen pitkän aikavälin riskejä ja mahdollisuuksia tarkemmin, Keva teki syksyllä 2017 sisäisten ja ulkoisten korko- ja osake-omaisuudenhoitajiensa kanssa globaalisti megatrendi-kartoituksen, joka perustui World Economic Forumin riski-raporttiin.

Keva sai tutkimukseensa noin 70 vastausta osake- ja korkosalkkuja hoitavilta salkunhoitajiltaan sekä kehittyneiltä että kehittyviltä markkinoilta. Tulokset antavat kuvaa siitä, miten WEF:n määrittelemät tärkeimmät megatrendit vaikuttavat yksittäisten salkkujen tuotto- ja riskikuvaan pitkällä aikavälillä.

Kevan näkökulmasta salkunhoitajien vastauksista koottu kokonaisuus muodostaa kuvan riskeistä ja mahdollisuuksista globaalisti, alueittain ja omaisuuslajeittain.

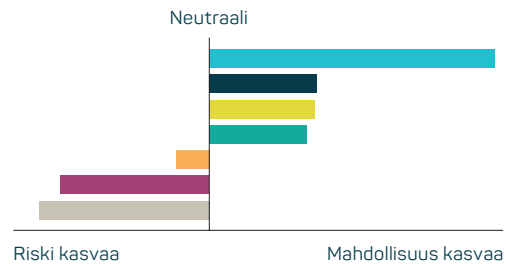
Trenditutkimus toimi pohjana 'Vastuullinen sijoittaminen omaisuuslajeittain' -dokumentissa esitetyille tavoitteelle lisätä kestävä kehityksen ratkaisuja sijoitussalkussa vuosina 2018–2020.

On Kevan perustehtävän mukaista harkitusti sijoittaa kohteisiin, jotka hyötyvät pitkän aikavälin muutostrendeistä. Tällaisissa altistumisissa kasvu ja tuotto saattavat pitkällä aikavälillä ylittää markkinan keskimääräisen kasvun ja tuoton.

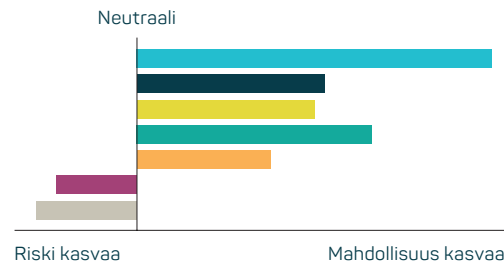
Alla olevat kuvat esittävät osake- ja korko-omaisuudenhoitajien näkemää mahdollisuuden ja riskin suhdetta globaalilla tasolla. Vertailun vuoksi esitetään sama suhde eurooppalaisille osakkeille. Euroo-

passa nähdään esimerkiksi ilmastonmuutos ja ikääntyminen sijoittajan tasolla suurempana mahdollisuutena kuin riskinä. Tämä johtunee eurooppalaisten yritysten valmiudesta vastata trendiin uudella teknologialla ja palvelukonsepteilla.

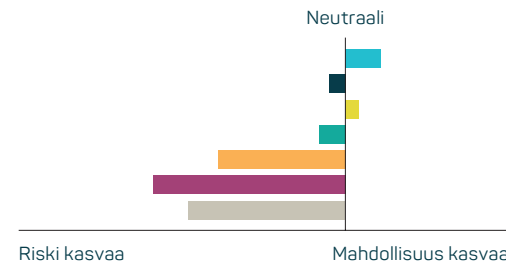
MAHDOLLISUUS TAI RISKI:
OSAKKEET GLOBAALISTI



MAHDOLLISUUS TAI RISKI:
OSAKKEET EUROOPASSA



MAHDOLLISUUS TAI RISKI:
KOROT GLOBAALISTI



- Kasvava keskiluokka kehittyvissä talouksissa
- Ikääntyvä väestö
- Lisääntyvä kaupungistuminen
- Lisääntyvä riippuvuus tietoverkoista
- Ilmastonmuutos
- Kasuvat tulo- ja varallisuuserot
- Lisääntyvä polarisaatio yhteiskunnassa



Lähi vuosien toimintasuunnitelma

Vastuullisen sijoittamisen strategian toteutuksen aikajänne on 3–5 vuotta. Strategian toteutuksen keskeiset komponentit ovat tarkempi pitkän aikavälin sijoitusriskien ja mahdollisuuksien kvantifiointi, sopivien vaikuttamismekanismien etsiminen sekä periaatteiden ja prosessien dokumentointi.

Hallituksen hyväksymässä dokumentissa 'Vastuullinen sijoittamisen omaisuuslaajentaminen' on esitelty keskeiset operatiiviset tavoitteet. Tavoiteasetanta ohjaa vastuullisen sijoittamisen käytännön kehitystä seuraavalle 3–5 vuodelle. Keskeisiä tulevien vuosien tavoitteita ovat esimerkiksi vaiheittainen ESG-indekseihin siirtyminen ja kestävä kehityksen salkun perustaminen.

Toiminta yhteistyöprojekteissa ja yhdistyksissä

CDP-projektit

Carbon Disclosure -projekti (CDP) käynnistettiin vuonna 2000, ja Keva on ollut mukana vuodesta 2006 lähtien. Nykyisin CDP-ohjelman tavoitteena on tuottaa erityisesti sijoittajille tietoa ilmastonmuutoksesta, puhtaan veden riittävyydestä sekä metsien hävittämisestä aiheutuvista ongel-

mista globaalisti sekä välittää yritysten johdolle sijoittajien huoli näihin liittyvistä riskeistä. Yrityksiä pyydetään mittaamaan ja julkistamaan toiminnastaan aiheutuvat kasvihuonekaasupäästöt, puhtaan veden käyttö ja metsäkato sekä raportoimaan strategiastaan näiden suhteen.

UNPRI

YK lanseerasi vastuullisen sijoittamisen periaatteet (PRI) vuonna 2006, ja Keva allekirjoitti nämä periaatteet vuonna 2008. Periaatteet toimivat Kevälle soveltuvin osin vastuullisen sijoittamisen prosessimallina. PRI:n kautta myös muiden sijoittajien tapaaminen ja vastuullisen sijoittamisen parhaiden käytäntöjen ja kokemusten jakaminen ovat mahdollisia.

Kevan raportoi säännöllisesti työnsä edistymisestä. Tärkein raportoinnin muoto on vuosittainen PRI:n kysely, joka keskittyy periaatteiden integrointiin sijoitustoimintaan sekä strategisella että operatiivisella tasolla.

Ilmastovetoisuus G7- ja G20-johtajille

Keväällä 2017 Keva osallistui kansainvälisen sijoittajajoukon kanssa kirjeeseen, jossa mm. vedottiin hallitusten tukeen Pariisin ilmastositomukselle ja toivottiin selkeämpiä ilmastoon liittyviä raportointikehikoita.

FINSIF ry.

FINSIF-yhdistys (Finland's Sustainable Investment Forum ry), jota Keva oli perustamassa vuonna 2010, jatkoi aktiivista toimintaansa vuoden aikana.



Ilmastovetoisuus johtajille





HYVÄ ASIAKASKOKEMUS



TÄSSÄ OSIOSSA OLENNAINEN

- Hyvä asiakaskokemus
- Palvelujen kehittäminen ja digitalisointi
- Kumppanina työurien jatkumisessa

Asiakaskokemus tukee perustehtävän toteuttamista.....	20
Toimintaympäristö edellyttää uudistumista.....	20
Enemmän ja monipuolisempia palveluja asiakkaille.....	20
Kumppanina työurien jatkumisessa.....	22
Digitaaliset palvelut keino parantaa asiakastytytyväisyyttä.....	23





Asiakaskokemus tukee perustehtävän toteuttamista

Keven asiakkaat määräytyvät Julkisten alojen eläkelain, JuEL:n, perusteella. Keven tavoitteena on hyvä asiakaskokemus, joka tukee perustehtävän toteuttamista.

Asiakaskokemus nousi esille myös Keven sisäisessä olennaisuusanalyysissä.

Hyvää asiakaskokemusta rakentavat mm. henkilöasiakkaiden mahdollisuus asioida sujuvasti ja turvallisesti kaikissa kanavissa, uudet sähköiset palvelut ja Keven sisäisten prosessien kehittäminen. Keva pyrkii tiiviiseen ja avoimeen yhteistyöhön työnantaja-asiakkaiden kanssa, jossa yhdessä haetaan pitkäkestoisia ratkaisuja työkyvyn ylläpitämiseen ja työurien pidentämiseen.

Asiakaskokemusta seurataan ja mitataan. Mittareina käytetään eläkepäätöksiin ja eläkkeiden maksatukseen liittyvien laadunvalvontamittareiden lisäksi myös sähköisten palvelukanavien käyttäjämääriä ja asiakastyytyväisyyden mittauksia.

Toimintaympäristö edellyttää uudistumista

Keven asema oli vuosikymmeniä varsin pysyvä. 2010-luvun loppupuolella alkoi

muutos, jonka seurauksena asiakaskunta, rahoitus, päätöksentekuelimet ja mahdollisesti työeläkkeitä säätelevät lait ja rakenteet uudistuvat.

Vuonna 2018 työryhmä selvittää sosiaali- ja terveysministeriön johdolla yksityisten alojen työeläkelain TyEL:n ja julkisten alojen eläkelain JuEL:n mukaisten järjestelmien erillisyyttä. Työryhmän tehtävä on arvioida, onko yksityinen ja kunnallinen eläkejärjestelmä mahdollista yhdistää ja millaisia vaikutuksia yhdistämisellä olisi.

Keven suurimman muutoksen voi aiheuttaa asiakaskunnan muutos, joka saa alkunsa sote- ja maakuntauudistuksesta. Jos uudistus toteutuu valmistelusta saatujen tietojen mukaisesti, Keven henkilöasiakkaista lähes joka toisen työnantaja vaihtuu maakuntiin ja niiden omistamiin palveluyhtiöihin. Yhtiöt voivat suunnitelmien mukaan valita työeläkevakuuttajansa, jolloin Keva joutuu kilpailemaan merkittävästä osasta asiakkaistaan työeläkeyhtiöiden kanssa.

Entistä kilpailullisempi tilanne edellyttää Kevalta sisäistä uudistumista ja uudista-

mista. Tavoitteena on parantaa Keven tehokkuutta ja turvata pitkän aikavälin sijoitustuotot. Näiden lisäksi hyvä asiakaskokemus on keskeinen kehityskohde ja tulevaisuuden menestyksen tae.

Vuonna 2017 Kevasa jatkettiin vuotta aikaisemmin käynnistettyä Asiakaskokemuksen kehittäminen -hanketta. Siinä mm. organisoitiin ja tehostettiin työnantaja-asiakkaiden ja Keven yhteydenpitoa, uudistettiin asiakkaiden hoitomalleja ja kehitettiin keinoja tiedolla johtamiseen. Keva valmistaui sote- ja maakuntauudistukseen pyrkimällä varmistamaan, että asiakkaat saavat Kevalta muutoksen tueksi tarvitsemansa Keven palvelut.

Lokakuussa 2017 aloitettiin kokeilu, jossa puhelinpalveluaikaa pidennettiin. Kokeilu jatkuu vuonna 2018, ja sen aikana kartoitetaan palvelutarpeet, analysoidaan tulokset ja päätetään, miten asiakkaiden tarpeisiin parhaiten vastataan.

Suomen hallitus antoi 8.3.2018 lakiesityksen, jonka mukaan Keven hallinto uudistuu syksyllä 2019, jos lakiesitys hyväksytään. Lakimuutoksen taustalla on muun muassa sote- ja maakuntauudistus, joka vaikuttaa voimakkaasti Keven toimintakenttään. Sekä valtuuskunnan että hallituksen kokoonpanoa muutetaan niin, että molemmissa on jatkossa tasapuolinen edustus kunnista ja maakunnista. Molempiin

tulee myös Kunta- ja maakuntatyönantajat KT:n sekä kuntien ja maakuntien pääsopijajärjestöjen edustus.

Enemmän ja monipuolisempia palveluja asiakkaille

Työnantajan verkkopalvelut ja henkilöasiakkaiden Omat eläketietosi -palvelut merkitsevät Keven asiakkaille entistä vaivattomampaa, nopeampaa ja luotettavampaa asioimista. Digitaalisuus on mahdollisuus kehittää ja tehostaa Keven sisäisiä prosesseja ja parantaa kustannustehokkuutta. Tavoitteena on, että selkeät asiat ja hakemukset hoidetaan verkon välityksellä, ja Keven asiantuntijat ratkaisevat yhdessä asiakkaiden kanssa erityysosaamista edellyttävät asiat.

Samaan aikaan julkisen palveluntuottajan on huolehdittava, että vanhukset ja erityisryhmät saavat tarvitsemansa palvelut myös muuten kuin verkon välityksellä. Tätä edellyttää myös EU:n palveluiden saatavuudesta laatima direktiivi. Omat eläketietosi -palvelua kehitetään vastaamaan myös erityisryhmien tarpeisiin. Lisäksi digitaalisia palveluita tukevat muut palvelukanavat kuten puhelin, chat eli päätekeskustelu, henkilökohtainen palvelu ja tulevaisuudessa myös videoneuvottelut.

Keva tarjosi vuonna 2017 ensimmäisenä työeläkevakuuttajana muovisen työeläke-



kortin lisäksi kännykkään ladattavan työeläkekortin. Se on entistä helpommin aina mukana.

Omat eläketietosi -palveluun liitettiin lokakuussa viestipalvelu, jonka välityksellä asiakas ja neuvoja voivat vaivattomasti käsitellä asiakkaan kysymyksiä. Asiakkaalle vastataan kolmen päivän kuluessa palveluun jätettyyn viestiin. Vuonna 2017 parannettiin palvelun tietoturvasuutta ja rakennettiin pääsynhallinta palveluun uudelleen. Sotilaille ja rajavartijoille avattiin vuoden lopulla ensi kerran palvelu, josta he näkevät sotilaseläkkeen mahdollisen alkamisajan ja arvion kertyvästä eläkkeestä.

Vuonna 2018 palvelu konseptoidaan uudelleen, ja suunnittelun keskeinen lähtökohta on yhdenvertaisten ja selkeiden palvelujen turvaaminen kaikille Kevan asiakkaille, myös erityisryhmille. Keva on ottamassa käyttöön robotiikalla ohjautuvan chat-palvelun, jonka kautta henkilöasiakas voi olla yhteydessä myös suoraan asiakasneuvojaan. Työnantajan verkkopalveluiden kehityksen tavoitteena ovat helppokäyttöiset ja hahmotettavat palvelut.

Suomessa otetaan vuoden 2019 alussa käyttöön tulorekisteri, joka sisältää palkka-, eläke- ja etuustiedot. Työnantajat ilmoit-

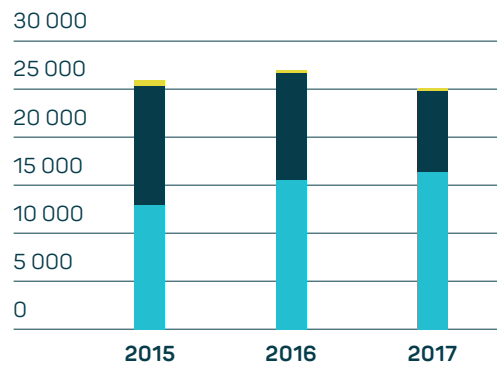
tavat palkkatiedot tulorekisteriin reaaliaikaisesti ja maksukohtaisesti 1.1.2019 alkaen. Vuoden 2020 alussa tulorekisteri sisältää myös etuus- ja eläketiedot. Keva selvittää omien tietokantojensa ja tulorekisterin

tietojen yhdistämismahdollisuuksia. Tuloksesta voi syntyä uusia palveluja esimerkiksi eläkkeelle siirtymistä harkitseville ja työnantajille tietoa työkyvyn ylläpitämiseen.

Tärkeimmät asiakaskokemusta parantaneet it-uudistukset 2017

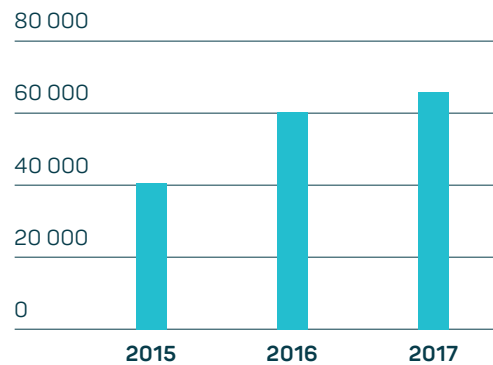
Henkilöasiakkaan hakemuspalvelu	Valmistui keväällä 2017
Mobiilityöeläkekortti	Kevan julkaisi ensimmäisenä mobiilisovelluksena työeläkekortin
Henkilöasiakkaan viestipalvelu	Viestipalvelu on osa Omat eläketietosi -palvelua, ja sen kautta Keva viestii turvallisesti henkilöasiakkaiden kanssa
Avaintiedot-palvelu	Pilottiasiakkaat ottivat Avaintiedot-palvelun käyttöön, ja käyttöönotto jatkuu 2018 laajemmalla asiakaskunnalla
Asiakaspalaute	Asiakkaalle lähtee SMS-viesti asiakaspuhelun jälkeen, ja viestistä aukeaa Webropol-lomake

SAAPUNEET HAKEMUKSET LÄHTEEN MUKAAN 2015–2017, VANHUUSELÄKKEET

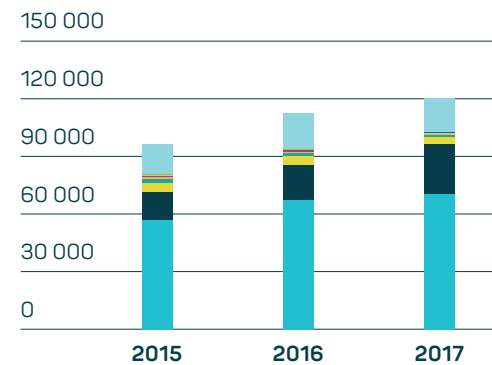


■ Sähköiset hakemukset
■ Paperihakemukset
■ Muut

OMAT ELÄKETIETOSI -ITSEPALVELUUN KIRJAUTUNEIDEN MÄÄRÄ 2015–2017



KÄSITELLYT ASIAKASNEUVONNAT 2015–2017 SAAPUMISKANAVAN MUKAAN



■ Asiakaspuhelu
■ Itsepalvelu
■ Tehtävän tarkastelu / käsittely
■ Asiakirja
■ Asiakaskäynti
■ Sähköposti
■ Selvittely
■ Facebook
■ Muut
■ Tuntematon

Kumppanina työurien jatkamisessa

Työeläkevakuuttajan ja koko suomalaisen yhteiskunnan näkökulmasta työurien pidentäminen ja työurakatkosten vähentäminen on pitkän aikavälin keskeinen tavoite, joka turvaa eläkkeiden rahoitusta ja auttaa pitämään työeläkekulut kohtuullisina.

Pidempiin ja kestäviin työuriin päästään, kun huolehditaan tällä hetkellä työtätekevien jaksamisesta ja työkyvystä. Jos sairauspoissaolot vähenevät, osatyökykyisille löytyy sopivaa työtä sekä viihtyminen ja työmotivaatio lisääntyvät, entistä harvempi joutuu jäämään ennenaikaiselle työeläkkeelle tai muulle etuisuudelle.

Keva tarjoaa työnantaja-asiakkaille palveluja työkyvyn pitkäjänteiseen ja ennalakoivaan vahvistamiseen. Ne tekevät mahdolliseksi tuloksellisen strategisen henkilöstöjohtamisen. Se sisältää paitsi työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen tähtääviä toimenpiteitä myös työelämän laadun ja yksilöiden työhyvinvoinnin kehittämistä. Ihmisten kokemus julkisten sektorin työelämän laatu vaikuttaa myös siihen, että tulevaisuudessakin kuntien, valtion, kirkon ja Kelan työpaikkojen kilpailukyky säilyy ja osaavia tekijöitä on saatavilla. Lisäksi työelämän laadun kehittäminen mahdollistaa palvelutuotannon laadun ja tehokkuuden parantamista julkisella sektorilla.

Keva tarjoaa vaikuttavia palveluja strategisen työkykyjohtamisen tueksi.

Kevassa tutkitaan, konsultoidaan, kehitetään yhdessä, valmennetaan ja verrataan parhaiden työnantajien käytäntöjä ja työpaikkoja. Toiminta ei tähtää uusasiakashankintaan, vaan sillä pyritään tarvelähtöiseen ja vaikuttavaan toimintaan, jota toteutetaan pääsääntöisesti yhdessä työnantaja-asiakkaiden kanssa. Kunnat ja kirkon työnantaja-asiakkaat pääsevät hyödyntämään kaikki Kevan työelämäpalvelut, valtiotyönantajalle Keva tarjoaa eläkkeitä, työterveyttä ja ammatillista kuntoutusta koskevaa tietoa.

Työelämäpalveluilla on tutkimustausta. Kevalla on omaa tutkimustoimintaa, jonka lisäksi käytetään muiden tuottamaa tietoa työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisesta. Vuonna 2017 Keva teki tai teetti neljä tutkimusta, jotka käsitelivät korvaavaa työtä kuntaorganisaatioissa, työkykykoordinaattoreiden tehtävänkuvaa ja työtä kuntaorganisaatioissa, osatyökyvyttömyyseläkkeellä

olevia sekä työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista julkisen sektorin johtamisjärjestelmien osana. Tutkimusraportit on julkaistu Kevan nettisivuilla.

Keva kehittää dataan ja koneoppimiseen perustuvia palveluitaan. Vuonna 2017 Keva kehitti Avaintiedot-verkkopalvelun, josta asiakkaat saavat seurantatietoa työkyvyttömyyden organisaatiolle aiheuttamista kustannuksista ja syistä kustannusten taustalla. Palvelu mahdollistaa vertailun muiden työnantajien tilanteisiin. Jatkossa asiakkaat voivat eläkkeelle siirtymisen

lisäksi ennustaa työkyvyttömyyden kustannusten kehitystä organisaatioissa, mikäli lisätoimia työkyvyn vahvistamiseksi ei tehdä. Työkyvyttömyyskustannusten ohessa Keva tarjoaa harkitusti lisäpalvelua, jossa arvioidaan asiakkaan työkykyjohtaminen, työkykyä tukevat prosessit ja työterveysyhteistyö.

Suomalaisen johtamisen kehittämiseksi Keva tuotti yhteistyössä Vaasan yliopiston kanssa podcast-sarjan, jossa käsiteltiin johtamisen kompleksisuutta.

TYÖELÄMÄN KEHITTÄMISRAHAA 2017 SAANEET HANKKEET

- Carea/Kyminlaakson sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen kuntayhtymä (20 000 €): Minä työntekijänä oman muutokseni ohjaajana
- HUS Servis liikelaitos (1.9.2017 alkaen HUS Tukipalvelut) (30 000 €): Muutoksen tuki HUS Servisissä
- Jämsän kaupunki (20 000 €): Jämsän kaupungin tulevaisuusosaamisen mallin kehittämishanke
- Keski-Suomen liitto (50 000 €): Muutos tehdään yhdessä – esimiehen johdolla
- Pohjois-Savon sairaanhoitopiirin kuntayhtymä (30 000 €): Rakenteet eivät rajoita – sujuvaa ja rajatonta työurien jatkamista yliopistosairaalassa
- Polkka – Pohjois-Karjalan tukipalvelut oy (50 000 €): Yhtä Polkkaa – sote-konsernin tukipalveluyhtiön johtamisen kehittäminen fuusiosta kohti yhteisiä toimintatapoja
- Porin kaupunki (30 000 €): Yhteensä sata – Satakunnan sote- ja maku-uudistuksen muutoksen tuen kehittämishanke
- Tampereen kaupunki (40 000 €): Yhdyspinnat ja henkilöstön yhdyspintaosaamisen kehittäminen
- Vaasan kaupunki (30 000 €): Henkilöstölähtöisellä johtamisella onnistuneeseen muutokseen



Vuonna 2017 Keva myönsi 300 000 euroa kunta-alan ja kirkon työnantaja-asiakkaiden hankkeisiin, joilla tavoitellaan laajaa vaikuttavuutta työkyvyttömyysriskin ennaltaehkäisemisessä. Hakemuksia tuli 42 kappaletta, ja summa jaettiin yhdeksälle hakijalle.

Polkka – Pohjois-Karjalan tukipalvelut oy sai 50 000 euroa hankkeeseen, jossa kehitetään sote-organisaation johtamista. Keski-Suomen liiton ”Muutos tehdään yhdessä – esimiehen johdolla” -hankkeeseen myönnettiin samoin 50 000 euroa. Tässä hankkeessa esimiestyön muutostuella varmistetaan työn sujuvuutta, henkilöstön muutosvalmiutta ja työkykyä sote- ja maakuntaudistuksessa.

Lähivuosina työkykyä ja -hyvinvointia haastavia muutoksia aiheuttavat mm. digitalisaatiosta johtuva organisaatio- ja ammattirakenteiden, tehtäväsäiltöjen ja työn tekemisen tapojen uudistuminen sekä sote- ja maakuntaudistus, joten vuoden 2018 työelämän kehittämisrahoituksen teemana on ”Työkyvyn turvaaminen onnistuneella muutosjohtamisella”. Rahoituksen kokonaissumma on 400 000 euroa, ja työnantaja-asiakkailta vaaditaan 50 prosentin omarahoitusosuutta hankkeen kustannuksista. Haettavat summat voivat olla korkeintaan 10 000 euroa, 20 000 euroa tai 50 000 euroa.

Digitaaliset palvelut keino parantaa asiakastytyväisyyttä

Keva noudattaa hyvää hallintotapaa. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että henkilöasiakkaalle myönnetään kaikki hänelle kuuluvat etuudet kerralla. Jos hakemuksesta puuttuu tietoja, Keva kysyy oma-aloitteisesti työnantajalta tai henkilöasiakkaalta täydentäviä tietoja. Jos rekisterissä olevat tiedot muuttuvat, järjestelmä laskee automaattisesti eläkkeet ja muut etuudet uudelleen.

Keva seuraa ja mittaa työnantaja- ja henkilöasiakkaiden asiakastytyväisyyttä ja sitä, miten valmiita asiakkaat ovat suosittelemaan Kevaa tai sen palveluja. Asiakastytyväisyys on Kevan strateginen mittari, josta raportoidaan myös Kevan hallitukselle.

Vuoden 2017 mittauksen mukaan työnantaja-asiakkaiden tyytyväisyys laski edellisiin mittauksiin verrattuna. Tulos vaihteli huomattavasti eri asiakasryhmien välillä, ja suurimmat asiakkaat olivat selkeästi tyytyväisempiä kuin aikaisemmin. Yksi selitys voi olla, että Keva keskitti asiakaskontakteja suurimpiin asiakkaisiin. Työnantaja-asiakkaiden tyytyväisyyttä pyritään parantamaan kehittämällä myös pienempien asiakkaiden asiakkuuden hoita-



Avaintiedot-palvelu

mista. Digitaaliset palvelut kuten Avaintiedot (lue lisää sivulta 22) ja oppimisympäristö mahdollistavat palvelut entistä useamman työnantaja-asiakkaan saataville.

Henkilöasiakkaiden tyytyväisyys parani vuoden 2017 mittauksen mukaan. Asiakkaiden arvion mukaan Kevan kanssa asiointi sujuu tehokkaasti, joustavasti ja ystävällisesti. Vanhuuseläkehakemukset käsitellään usein nopeasti, joten Kevassa on kiinnitetty huomiota työkyvyttömyyseläke-, kuntoutus- ja muiden pidempää prosessia edellyttävien hakemusten käsittelyyn ja asiakassuhteen hoitamiseen. Esimerkiksi jos asiakas saa työkyvyttömyyseläkehakemukseensa hylkäävän päätöksen, se perustellaan tarkasti ja mahdollisimman ymmärrettävästi. Hylkäävän päätöksen saaneiden antamat arviot paranivat selvästi, ja hylkäävän päätöksen saaneista puolet antoi Kevasta positiivisen arvosanan.

Vuosittaisten asiakastutkimusten lisäksi Keva mittaa jatkuvasti asiakaskontaktien onnistumista. Kun Kevan edustaja tapaa työnantaja-asiakkaan, asiakas saa aina käynnin jälkeen palautekyselyn. Maaliskuussa 2017 alkoi käytäntö, jonka mukaan kaikki puhelinpalveluun soittaneet henkilöasiakkaat saavat puhelun päätyttyä SMS-kyselyn palvelun onnistumisesta.

Palautteenkeruujärjestelmän kehittäminen jatkuu vuonna 2018, ja kertyvää

tietoa halutaan hyödyntää enemmän Kevan prosessien kehittämisessä. Asiakastytyväisyyden parantamisessa keskitytään tulevana vuosina digitaalisuuden mahdollistaman proaktiivisuuden lisäämiseen. Työnantaja-asiakkaille tämä merkitsee mm. ennakoivia tietoja työnantajamaksujen kehityksestä. Henkilöasiakkaille pyritään tarjoamaan enemmän tietoa esimerkiksi hakuprosessin etenemisestä.

TYÖNANTAJA-ASIAKKAIDEN TYYTYVÄISYYS JA VALMIUS SUOSITELLA KEVAA

	Tyytyväisyys (hyvän tai erinomaisen arvosanan eli numeron 4 tai 5 antaneita, asteikko 1–5, % vastaajista)	NPS
2016	78	23
2017	71	2

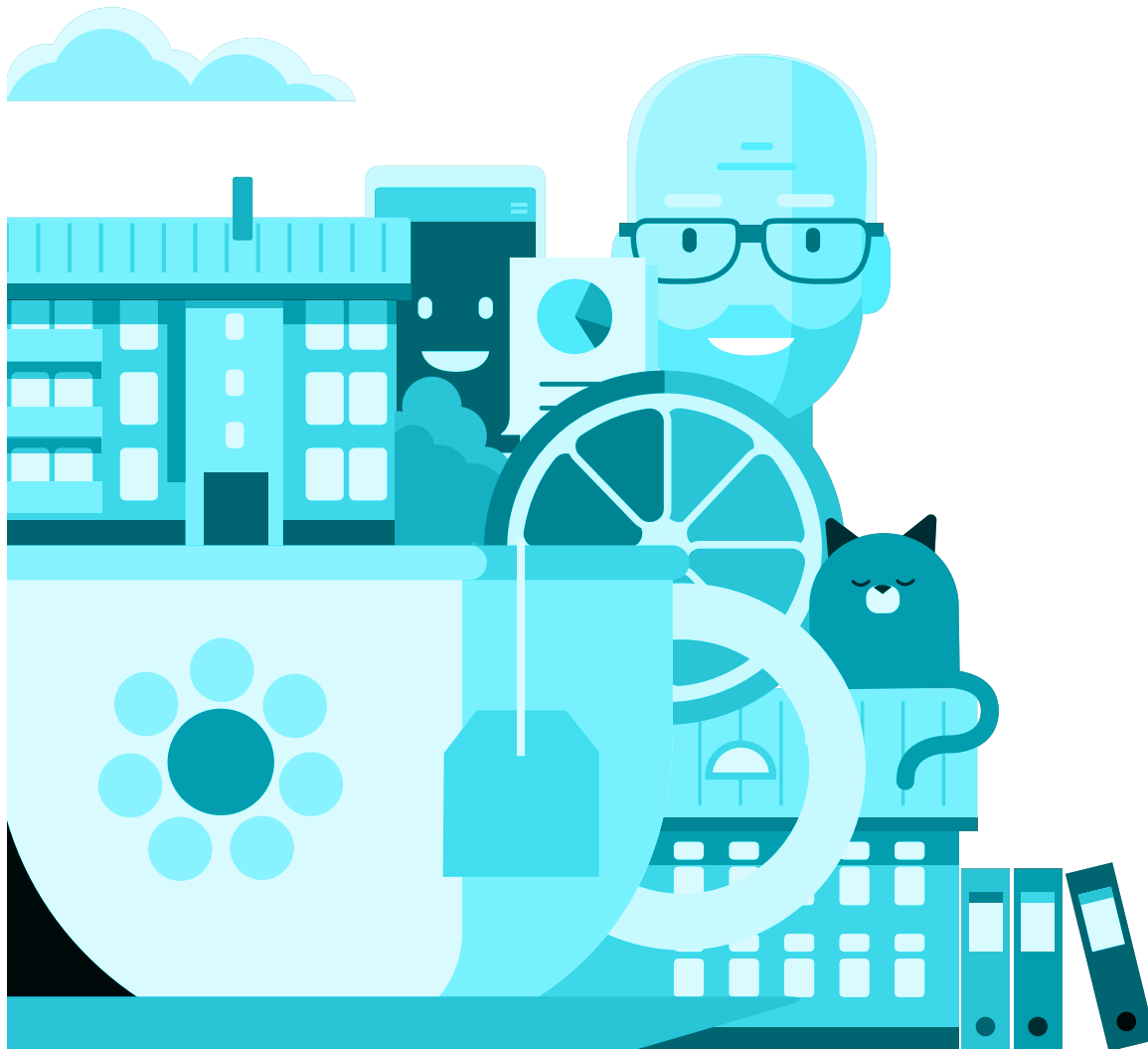
HENKILÖASIAKKAIDEN TYYTYVÄISYYS JA VALMIUS SUOSITELLA KEVAA

	Tyytyväisyys (hyvän tai erinomaisen arvosanan eli numeron 4 tai 5 antaneita, asteikko 1–5, % vastaajista)	NPS
2016	86	-
2017	89	64

NPS eli Net Promoter Score lasketaan kysymällä asiakkailta asteikolla 0–10 ”Kuinka todennäköisesti kysyttäessä suosittelet Kevaa työeläkevakuuttajana (työnantaja-asiakkaat) tai Kevan palvelua (henkilöasiakkaat)?”. Tulos lasketaan vähentämällä suosittelevien (9–10) prosentiosuudesta arvostelijoiden (0–6) osuus. Tulos voi olla mitä tahansa -100 ja +100 välillä. Suositellumittausta ei tehty henkilöasiakkaille vuonna 2016.



VASTUULLISUUS ARJESSA



TÄSSÄ OSIOSSA OLENNaista

- Hallinnon läpinäkyvyys, hyvä hallinto
- Kustannustehokkuus ja verojalanjälki
- Henkilöstöressurssien suunnittelu ja hyvä henkilöstökokemus
- Maineenhallinta
- Sidosryhmädialogi

Tavoitteena ylittää lainsäädännön vaatimukset	25
Lahjonnan ja korruption vastaisuus	25
Poliittinen vaikuttaminen	25
Yksityisyyden suoja	26
Vastuu satojen tuhansien suomalaisten toimeentulosta	27
Pyrkimyksenä kohtuulliset maksut	28
Hankintojen vastuullisuus	29
Verojalanjälki	29
Henkilöstöressurssien suunnittelu ja hyvä henkilöstökokemus	31
Oikeaa osaamista tulevaisuuden tarpeisiin	31
Hyvän henkilöstökokemuksen rakentaminen	32
Henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu	32
Oman toiminnan vaikutukset ympäristöön	34
Keva-talo mukana energiatehokkuussopimuksessa	34
Green Office: jokainen voi vaikuttaa	35
Viisaan työmatkaliikenteen edistäminen	36
Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot	37
Keva kertoo enemmän kuin julkisuuslaki edellyttää	38
Keva haluaa olla luotettu ja haluttu kumppani	38
GRI-sisältö	40



Tavoitteena ylittää lainsäädännön vaatimukset

Kevan hallitus hyväksyi syyskuussa 2017 Kevan toimintaperiaatteet eli Code of Conduct -dokumentin. Toimintaperiaatteet perustuvat Kevan arvoihin: vastuullisuuteen, asiakaslähtöisyyteen, avoimuuteen ja tuloksellisuuteen. Toimintaperiaatteissa määritellään mm. asiakassuhteiden hoitamisen, lahjojen ja vieraanvaraisuuden osoittamisen, sponsorointi ja viestintäyhteistyön sekä hankintojen ja hyvän hallinnon periaatteet.

Kevan henkilöstön lisäksi valtuuskunnan ja hallituksen jäsenet sitoutuvat noudattamaan Toimintaperiaatteita. Dokumentti on pitkän kehityksen tulos. Se kiteyttää ne keskeisiksi tunnistetut osa-alueet, joiden suhteen Kevan haluaa lainsäädännön noudattamisen ylittävän tavoitetason omassa toiminnassaan.

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

Keva kerää eläketurvan rahoituksen julkisen sektorin työnantajilta ja työntekijöiltä. Siksi Kevan toiminnassa korostuu vastuu varojen läpinäkyvästä ja perustellusta käyttämisestä. Keva sijoittaa eläkevastuurahaston varat turvaavasti ja tuottavasti. Lisäksi Keva huolehtii osaltaan arvopaperimarkkinoiden toimintaan liittyvän lainsäädännön noudattamisesta. Sisäpiiritiedon väärinkäytön kieltävän lainsäädännön ja viranomaismääräysten lisäksi Kevassa noudatetaan Kevan sisäpiiriohjetta. Sisäpiiriin kuuluvat henkilöt, joilla on mahdollisuus vaikuttaa Kevan varojen sijoittamista koskevaan päätöksentekoon tai jotka saavat sisäpiiritietoa haltuunsa työtehtäviensä vuoksi. Sisäpiiriläisten pitää

CODE OF CONDUCT PERUSTUU KEVAN ARVOIHIN:

- vastuullisuus
- asiakaslähtöisyys
- avoimuus
- tuloksellisuus

ilmoittaa sisäpiirirekisteriin omien omistustensa lisäksi myös lähipiirinsä omistukset. Kevan hallitus on hyväksynyt lähipiiriliiketoimintaa ja eturistiriitatilanteiden hallintaa koskevat ohjeet vuonna 2015.

Kevan toimintaperiaatteiden tunnetuksi tekeminen ja koulutus jatkuvat vuonna 2018. Kevalaisia kehoitetaan mahdollisissa epäselvissä tapauksissa kääntymään Kevan compliance officerin puoleen.

Lahjonnan ja korruption vastaisuus

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

Kevan hallitus on hyväksynyt "Lahjojen tai muiden etujen vastaanottaminen" -periaatteet ja "Edustusohjeen" vuonna 2014.

Vuonna 2017 Kevassa ei havaittu ongelmia CoC:n tai ohjeiden ja periaatteiden noudattamisessa, eikä lahjonnan ja korruption vastaisiin toimenpiteisiin ollut tarvetta.

Poliittinen vaikuttaminen

Kevan hallinnosta, rahoituksesta ja valvonnasta säädetään Kevasta annetussa laissa. Keva-lain mukaan valtuuskunnan pitää heijastaa viimeisten kuntavaalien tulosta.

Valtuuskunta valitsee hallituksen, joka nauttii valtuuskunnan luottamusta.

Lakia täydentävät Kevan hallintoa koskevat määräykset ovat valtuuskunnan hyväksymässä johtosäännössä. Hallituksen hyväksymässä toimintasäännössä on määräyksiä muun muassa toimivallan jaosta ja hallitukselle annettavasta raportoinnista.

Kevalla on yhteiskunnan määräämä tehtävä, jonka vuoksi luottamuselimet ovat valinneet Kevan toimitusjohtajan sekä kahden varatoimitusjohtajan tehtäviin henkilöt, jotka ovat olleet poliittisesti aktiivisia. Tällä halutaan osaltaan turvata Kevan laajat yhteydet yhteiskunnan päätöksenteko- ja valmisteluorganisaatioihin.

Poliittinen tausta ei vaikuta muiden Kevan johtoryhmän jäsenten, johtajien tai asiantuntijoiden valintaan tai johtoryhmän tekemiin päätöksiin.

Kevan hallinto ja johto on esitelty Kevan verkkosivuilla. Siellä julkaistaan myös hallituksen ja valtuuskunnan kokouspöytäkirjat.

Keva ei antanut rahallista tukea poliittisille puolueille tai niiden pää-äänenkantajille vuoden 2017 aikana.



Kevan toimintaperiaatteet,
Code of Conduct



Kevan hallinto ja johto



Yksityisyyden suoja

Kevassa yksityisyyden suojasta huolehditaan osana riskienhallintaa. Kevassa riskienhallinnan periaatteet sisältävät riskienhallinnan tavoitteet, keinot ja prosessit. Kevan johtoryhmä toimii riskienhallinnan johtoryhmänä. Hallitukselle annetaan riskienhallintasuunnitelman täytäntöönpanosta vuosiraportti, jonka lisäksi merkittävien riskien toteutumisesta raportoidaan hallitukselle välittömästi.

Tietoturvan kehittäminen on Kevassa ensisijaisesti kulttuurin vahvistamista eli tietoisuuden ja osaamisen kasvattamista koko organisaatiossa. Tietosuojan keskeiset linjaukset kirjattiin vuonna 2017 Kevan toimintatapaan, Code of Conductiin. Sen mukaan Keva turvaa tiedon luottamuksellisuuden, eheyden ja saatavuuden.

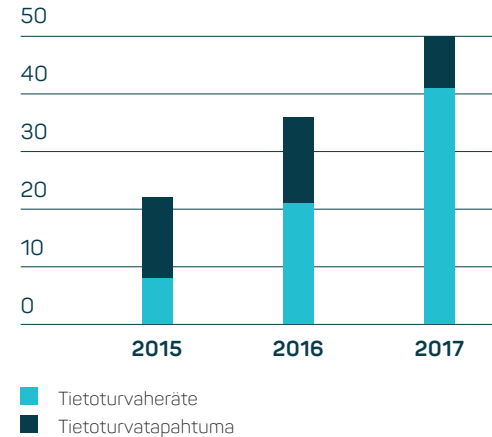
Työeläkevakuuttajalle on ominaista henkilötiedot, joita on säilytettävä hyvin pitkään tai ikuisesti. Kevan käyttövaltuuspolitiikassa määritellään säännöt, joiden perusteella käyttöoikeuksia hallitaan ja kuka on niistä vastuussa. Tiedon näkemiseen tai käyttämiseen pitää olla työtehtävien hoitamisen kannalta perusteet. Henkilötietojen selailusta ja käyttämisestä jää myös merkintä lokeihin, joiden perusteella voidaan tarvittaessa selvittää, kuka tietoja on käsitellyt. Henkilöasiakkailta on oikeus

pyytää tietoa siitä, kuka hänen tietojaan on katsonut.

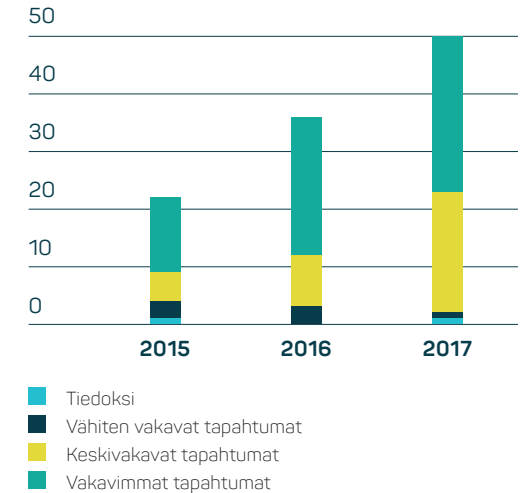
Yksityisyyden suojan ja henkilöasiakkaiden palveluiden kehittäminen pyritään sovittamaan yhteen mahdollisimman saumattomaksi kokonaisuudeksi. Verkko-palveluissa on käytössä mm. pankkitunnisteisiin perustuva vahva tunnistautuminen ja allekirjoittaminen. Puhelinpalveluun kehitetään ratkaisua, jossa asiakas voi tunnistautua ja esimerkiksi täyttää eläkehakemuksen yhdessä eläkeneuvojan kanssa.

Kevan kykyä havaita erilaiset tietoturvaloukkaukset on parannettu voimallisesti vuodesta 2015 alkaen, ja Keva on rakentanut systemaattisesti usean vuoden ajan kyvykkyyttä vastata havaittuihin tapauksiin. Olemassa olevaa tietoturva-herätteiden ja -tapahtumien hallintaprosessia päivitettiin viimeksi tammikuussa 2018. Erityistä huomiota kiinnitettiin henkilötietojen uhatuna olemiseen tai vuotamiseen, ja henkilö-tietoihin kohdistuvia tietoturvahyökkäyksiä tai -rikkomuksia ryhdyttiin raportoimaan tietoturvatapahtumien tilaston osana. Euroopan Unionin yleistä tietosuojaa-asetusta aletaan soveltamaan Suomessa toukokuussa 2018. Sen vaatimuksiin vastaamiseksi Kevassa järjestetään koulutusta ja suunnitellaan tietosuojan verkko-oppimisohjelmaa.

TIETOTURVATAPAHTUMIEN JA -HERÄTTEIDEN MÄÄRÄT VUOSINA 2015–2017



TIETOTURVATAPAHTUMIEN JA -HERÄTTEIDEN VAKAVUUS KEVASSA VUOSINA 2015–2017



Kevalla on jäsennellytapa tietoturvatapahtumien luokitteluun ja hallintaan. Tietoturva-heräte on tila, jolla saattaa olla merkitystä tietoturvalle. Tietoturvatapahtuma on vähin-

tään yksi tietoturva-heräte, joka todennäköisesti vaarantaa toimintaa tai uhkaa tietoturvaa.

Keva turvaa tiedon luottamuksellisuuden, eheyden ja saatavuuden



Taloudellinen vastuu

Vastuu satojen tuhansien suomalaisten toimeentulosta

Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän piirissä olevia vakuutettuja oli vuoden 2017 lopussa noin 515 000 henkilöä (vuonna 2016 519 000). Palkkasumma oli 16,8 miljardia euroa (vuonna 2016 16,9 miljardia euroa).

Maksutulo väheni edellisvuoteen verrattuna 3,5 prosenttia, ja maksutuloa kertyi jäsenyhteisöiltä noin 4,79 miljardia euroa (4,97 miljardia euroa vuonna 2016). Ensimmäistä kertaa Kevan saamat eläkemaksut olivat pienemmät kuin maksetut eläkkeet, sillä kunnallisen eläkejärjestelmän maksetut eläkkeet olivat 5,0 miljardia euroa.

Valtion eläketurvan piirissä oli vuoden 2017 lopussa noin 256 000 vakuutettua.

Keva maksoi vuoden aikana valtion eläkekeitä 4,6 miljardia euroa. Summa kasvoi edellisvuodesta 2 prosenttia.

Kirkon eläketurvan mukaan vakuutettuja oli vuoden lopussa noin 19 000. Evankelis-luterilaisen kirkon eläkemeno oli noin 196 miljoonaa euroa. Kelan toimosuhde-eläkkeiden eläkemeno oli noin 99 miljoonaa euroa.

Eläkevastuun hoitamisesta yli sukupolvien sekä Kevasta kunnallisten eläkevarojen hoitajana ja pitkän tähtäimen sijoittajana on tarkemmin sivuilla 15–18.



Pyrkimyksenä kohtuulliset maksut

Kevalle siirrettiin lainsäädännöllä uusia tehtäviä kolmessa vaiheessa. Vuoden 2011 alusta Keva on vastannut valtion eläketurvan toimenpanoon liittyvistä henkilöasiakkaiden palveluista. Vuoden 2012 alusta Keva on vastannut evankelis-luterilaisen kirkon ja Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöiden eläketurvan toimeenpanosta. Vuoden 2013 alusta myös valtion eläketurvaan liittyvät työnantajapalvelut siirrettiin Kevan vastuulle. Vuoden 2017 alusta Keva on kerännyt lakisääteisesti evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksut.

Julkisen sektorin eläketurvan toimeenpanon keskittämisellä Kevan tehtäväksi tavoiteltiin sekä palvelun laadun parantamista että kustannusten alentamista verrattuna vaihtoehtoon, että eläketurvan toimeenpanoa hoidettaisiin hajautetusti. Eläkkeiden rahoitus ja siihen liittyvä sijoitustoiminta ei siirtynyt Kevan vastuulle. Eläkevarojen rahastointi aloitettiin kunta-alalla vuonna 1988 ja valtiolla 1990, sitä ennen työnantajat maksoivat vain jo maksussa olevat eläkkeet. Keva vastaa kunta-alan eläkkeiden rahoittamisesta ja eläkevarojen sijoittamisesta. Kevan vastuulla on myös valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksujen laskeminen ja

kerääminen, mutta valtio, kirkko ja Kela vastaavat omien eläkkeidensä rahoituksesta.

Kevan vastuullisuuteen kuuluu, että Keva pyrkii tasaiseen maksujen kehitykseen, eikä eläkkeiden maksamisesta jää tuleville sukupolville kohtuutonta taakkaa. Toiminnan kustannustehokkuutta voidaan tarkastella erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän ja Keva-organisaation tehokkuuden näkökulmista.

Julkisella sektorilla oli vuoden 1994 loppuun saakka parempi eläkekertymä eli palkasta kertyi 2,2 prosenttia eläkettä kun sitä kertyi yksityisen työnantajan palveluksessa 1,5 prosenttia. Julkisen sektorilla oli alempi eläkeikä, ja lisäksi julkisissa viroissa ja tehtävissä karttui lisäeläketurvaa ja -etuuksia, joita ei yksityisellä puolella kertynyt. Nämä erikoispiirteet poistuivat vuonna 1995, jonka jälkeen etuuksien karttuminen ja eläkeikä ovat olleet julkisella ja yksityisellä sektorilla suunnilleen samalla tasolla.

Paremmat eläke-etuudet vaikuttavat julkisten alojen eläkejärjestelmään ja sen kustannuksiin pitkälle tulevaisuuteen. Julkisen alan työeläkejärjestelmien tulevia kuluja kasvattaa, että julkisella puolella

koulutustaso ja naisten osuus ovat keskimäärin suurempia kuin yksityisellä sektorilla. Lisäksi julkinen sektori ja sen palkkasumma pienenevät samaan aikaan kuin eläkeläisten ja maksussa olevien eläkkeiden määrä jatkavat kasvuaan.

Eläkemenot kasvavat tulevina vuosina ja vuosikymmeninä, mutta laskelmien mukaan TyEL- ja JuEL-eläkkeet saadaan rahoitettua vuoteen 2085 saakka niin, ettei työssä olevien maksut ylitä 30 prosenttia maksettavista palkoista. Voimassaolevan lain mukaan Kevan valtuuskunta päättää Kevan jäsenyhteisöiltä perittävästä maksutasosta. Työnantajan eläkemaksun komponentit määrätään siten, että ne vastaavat yksityisen sektorin TyEL-maksun tasoa. TyEL-tason ylittävä maksu kerätään eläkemenojen perusteella. Työntekijöiden maksut ovat yhtä suuret molemmissa järjestelmissä.

Suunnitelmien mukaan sote- ja maakuntaudistuksen jälkeen perustettavat kuntat tai maakuntaomisteiset palveluyhtiöt maksavat TyEL-yhtiöiden keskimääräistä työeläkemaksua. Järjestelmän historiasta johtuvat suuremmat kulut jäävät kuntien ja maakuntien maksettaviksi.

Keva vastaa keskitetysti julkisen sektorin eläketurvan toimeenpanosta. Keskittämisen tavoitteena on palvelun laadun parantaminen ja kustannusten alentaminen.

Julkisen alan työeläkevakuuttaja Kevan kustannustehokkuutta ei voi suoraan verrata yksityisen sektorin työeläkeyhtiöiden tehokkuuteen, mutta ETK yhteistyössä Työeläkevakuuttajat Telan kanssa tekee vuosittain koosteen tilinpäätöksen avainluvusta. Koosteessa on mm. kunkin vakuuttajan kokonaisliikekulut, jotka eivät sisällä sijoitustoiminnan kuluja.

Kevan liikekuluihin vaikuttaa osaltaan se, että kunnat, kuntayhtymät, valtio, evankelis-luterilainen kirkko ja Kela ovat lain perusteella Kevan asiakkaita, joten Kevalle ei ole TyEL-yhtiöiden tavoin asiakashankinnasta tai vakuutusten siirroista aiheutuvia



markkinointikuluja tai työeläkevakuutuspalvelujen jakelusta aiheutuvia kustannuksia. Kevan markkinointi keskittyy uusien palveluiden tarjoamiseen työnantaja-asiakkaille, ja sitä tekevät esimerkiksi asiakaspäälliköt asiakastapaamisissa.

Kevan asiakkaat ovat keskimäärin TyEL-yhtiöiden asiakkaita suurempia, ja eläkevakuuttaminen on kustannustehokkaampaa henkilöstömäärältään isoissa asiakasorganisaatioissa kuin pienissä. Kevalla oli vuoden 2017 lopussa noin 2300 asiakasta, ja työeläkeyhtiöt hoitivat noin 300 000 yrityksen vakuutuksia.

Vuonna 2017 Keva alensi kaikkien työnantaja-asiakkaidensa työeläkemaksua 0,15 prosenttiyksikköä.

Hankintojen vastuullisuus


Kevan hankintaohje päivitettiin toukokuussa 2017. Ohjeen mukaan tavoitteena on vähentää energian ja materiaalien käyttöä sekä haitallisia ympäristövaikutuksia tuotteen, palvelun tai rakennuksen koko elinkaaren aikana.

Kevan hankinnoissa ympäristönäkökohdat pitää ottaa huomioon kilpailutuksen suunnitteluvaiheessa, kilpailutuksessa sekä sopimuskaudella. Hankintaprosessissa harkitaan mm., onko uuden tuotteen hankinta välttämätön, onko mahdollista uuden hankinnan sijaan huoltaa tai korjata jo hankittua sekä onko tuote ympäristöystävällinen koko elinkaarensa aikana ja

onko sille myönnetty esimerkiksi Joutsenmerkki tai muu ympäristösertifikaatti.

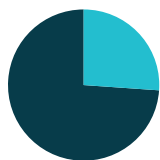
Kevan palveluhankinnoissa ympäristönäkökohdat otetaan huomioon aina, kun se hankinnan kohde ja luonne huomioon ottaen on mahdollista.

Keva julkistaa vuosittain verkkosivullaan kaikki Kevan toimintamenojen ostot ja hankinnat lukuun ottamatta palkkoja ja vastaavia henkilöstöeriä, sekä työterveydenhuollon järjestämiseen ja liikesalaisuuskäyttöön kuuluvia tietoja.

 Kevan ostot ja hankinnat

KEVA ON KUSTANNUSTEHOKAS

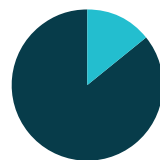
Vakuutetut 26 %



Eläkkeensaajat 35 %



Kokonaisliikekulut 14 %



Keva hoitaa 26 % kaikista työeläkevakuutetuista ja 35 % kaikista työeläkkensaajista, mutta sen osuus työeläkelaitosten kuluista oli vuonna 2016 vain 14 %.

Osa kustannustehokkuudesta johtuu toiminnan ja toimintaympäristön eroista, mm. työnantaja-asiakkaiden pienemmästä määrästä.

Lähde: Työeläkelaitosten tilinpäätöstiedot 2016, Työeläkelehdhen 3/2017 liite

Verojalanjälki

Työeläkevakuuttajien sijoitustoiminnan tarkoituksena on turvata eläketurvan piiriin kuuluvien edut ja varmistaa eläkkeiden maksaminen ajallaan. Sijoitustoiminnalle on laissa asetettu tuoton ja turvaavuuden tavoite. Turvaavuus- ja tuottonäkökulman toteutuminen samanaikaisesti edellyttää globaalin sijoitusallokaation hallinnan lisäksi sijoituksista tulevien tuottojen tehokkuuden hallintaa. Siihen liittyy ymmärrys verotuksellisista näkökohdista ja kyky ottaa huomioon niiden vaikutus sijoitustoiminnan tuottoihin.

Työeläkevakuuttajat sijoittavat merkittävän osan sijoitusvarallisuudestaan ulko-

maille. Kevalla sijoitusvarallisuudesta lähes 80 % on sijoitettu Suomen ulkopuolelle. Lakeja noudattaen nämä sijoitukset suunnitellaan niin, että Kevan tapauksessa kunnallisen eläkejärjestelmän edunsaajat saavat niistä mahdollisimman hyvän tuoton.

Sijoitustoiminnassa lähdetään siitä, että veroja ei makseta ulkomaille tehtävissä sijoituksista tarpeettomasti, kahdenkertaisesti tai liikaa. Keva varmistaa, että sijoitusten verotus tapahtuu kansainvälisten verolakien mukaisesti oikein ja ottamalla huomioon Kevan asema suomalaisena työeläkelaitoksena ja kuntasektorin eläkkeiden turvaajana.

milj.eur	Yhteensä
Maksettujen eläkkeiden ennakonpidätykset *	2 270
Maksetut arvonlisäverot **	15,9
Kevan työntekijöiden palkkojen ennakonpidätykset	9,1
Työnantajan lakisääteiset sosiaalivakuutusmaksut	7,3
Työnantajan vapaaehtoiset henkilösivukulut	1,0
Omassa käytössä olevien kiinteistöjen verot	0,2
Kevan kiinteistösijoituksista maksetut kiinteistöverot Suomessa	8,7
Piilevä arvonlisävero	5,5

* Kunta-alan, valtion, evankelis-luterilaisen kirkon ja Kelan eläkkeiden maksatuksesta.

** Verollinen kiinteistösijoitustoiminta ja käännetty alv palveluiden ostosta.





Henkilöstöressurssien suunnittelu ja hyvä henkilöstökokemus

Oikeaa osaamista tulevaisuuden tarpeisiin

Keva kehittää ja valmentaa henkilöstöään, jotta kevalaisten osaaminen vahvistuu ja he menestyvät tulevissa tehtävissä. Samalla kehittämistoimenpiteet lisäävät kevalaisten sitoutumista työnantajaansa.

Tulevina vuosina työeläkeala ja työt muuttuvat: tarkasti ohjeistettujen tehtävien määrä vähenee, osa rutiineista automatisoidaan, ajasta ja paikasta riippumaton työ lisääntyy, esimiesten asema muuttuu valtuuttajaksi ja valmentajaksi. Työt edellyttävät jatkuvaa uudistumista, itsensä kehittämistä ja asiakkuusajattelun korostamista. Työn muutos otetaan huomioon Kevan henkilöstösuunnittelussa ja sitä toteuttavassa henkilöstökoulutuksessa ja rekrytoinneissa.

Toiminnan muutos on tavoitteellista, ja uudistava ja oppiva Keva tavoittelee entistä parempia tuloksia ja toiminnan tehostumista. Vuoden 2017 aikana yhteistoimintaneuvotteluja käytiin mm. asiakaspalvelussa puhelinalvelunpalveluaikojen pidentämisestä sekä viestintä- ja sidosryhmäyhteis-

työyksikössä tehtävien uudelleen organisoinnista.

Yksi Kevan kilpailukyvyyn parantamiseen tähtäävistä Keva 2019 -hankkeista on Toimintakulttuurin kehittämishanke. Se sisältää projekteja, jotka valmistavat Kevaa ja kevalaisia toimintaympäristön ja työn muutoksiin. Vuonna 2017 hankkeeseen kuuluivat mm seuraavat projektit: johtoryhmän valmennus, etätyö- ja työaikakäytäntöjen kehittäminen ja työtapojen sähköistäminen. Vuoden aikana käynnistettiin myös palkkausjärjestelmän ja tulospalkkiojärjestelmän uudistus.

Kevalaiset tekevät nykyisin työtään kolmessa toimipisteessä Helsingin keskustassa; valtaosa osoitteessa Unioninkatu 43, jonka lisäksi toimitiloja on Paasivuorenkadulla ja Pohjoisella Rautatienkadulla. Vuonna 2016 Kevan hallitus teki päätöksen, että kaikki kevalaiset muuttavat Unionikadun tiloihin vuoden 2019 loppuun mennessä. Tämä edellyttää talon muuttamista nk. monitilaympäristöksi. Monitilassa hyödynnetään uutta teknologiaa, ja se mahdollistaa entistä paremmin tietojen vaihtamista sekä

uusien ajasta ja paikasta riippumattomien työtapojen hyödyntämisen. Vuonna 2017 muutosta pohjustettiin työympäristöprojektissa, joka mm. järjesti keskustelutilaisuuksia ja työpajoja.

PERUSTIETOA KEVALAISISTA

- Henkilöstön määrä 31.12.2017: 538 joista vakituisia oli 519 ja määräaikaista 19
- Henkilöstötyövuosia vuonna 2017: 505,84
- Henkilöstön keski-ikä 49,7 vuotta
- Henkilöstöstä naisia 70,3 % ja miehiä 29,7 %
- Uusia työntekijöitä palkattiin 35 ja 45 henkilön työsuhde päättyi. Henkilöstöstä vuoden aikana vaihtui siis 5,6 %
- Henkilöstön koulutukseen käytettiin 2 231 henkilötyöpäivää, joka on 4,4 henkilötyöpäivää/henkilö
- Vuoden aikana sairauspoissaoloja keskimäärin 9,1 kalenteripäivää/henkilö ja 7,9 työpäivä/henkilö

TAPATURMAT JA SAIRAUSPOISSAOLOT

	2015	2016	2017
Henkilömäärä	546	540	538
Tapaturmat työpaikalla	4	3	6
Tapaturmat työmatkalla	13	9	14
Työ- ja työmatkatapaturmista johtuvat sairauspoissaolopäivät	97	66	59
% kaikista sairauspoissaolopäivistä	1,9 %	1,4 %	1,2 %
Sairauspoissaolopäivät työpäivinä per henkilö	7,3	7,2	7,9

Vuonna 2017 työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 1 työntekijä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä

Hyvän henkilöstökokemuksen rakentaminen

Vuonna 2017 Kevan henkilöstötutkimuksen toteutti ensimmäisen kerran Corporate Spirit, jolle on kertynyt suuri tietopankki toteuttamistaan tutkimuksista. Kun Kevan tuloksia verrataan tietopankin asiantuntija-normiin, Kevan saama kokonaisarvio on varsin lähellä asiantuntijaorganisaatioiden saamaa keskiarvoa.

Henkilöstötutkimuksen mukaan kevalaisten mielestä Kevan esimiestyö, johtaminen ja toimintakulttuuri ovat vahvempia kuin keskimäärin muissa asiantuntijaorganisaatioissa. Myös omaa työtä pidettiin vahvuutena. Kehittämiskohteina tutkimuksessa nousivat tiimeihin ja työyhteisöön liittyvät asiat sekä Kevan työnantajakuva.

Kevan vahvuutena on johtamis- ja toimintakulttuuri.

Kevalaiset arvostavat kattavia työsuhte-etuja kuten kulttuuri- ja liikunta-harrastusten sekä työmatkaliikenteen tukemista ja laajaa työterveyshuoltoa.

Vuonna 2017 koko vuoden kokoaikatyössä ollut kevalainen sai liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin 250 euroa ja julkisen liikenteen työmatkalippujen hankintaan 22 euroa kuukaudessa eli 264 euroa vuodessa. Keva-talossa on vapaasti käytössä oleva liikuntasali, jossa järjestetään työnantajan kustantamia ryhmäliikuntatunteja.

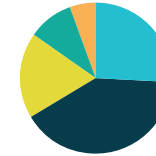
Henkilöstötutkimuksen lisäksi syyskuussa 2017 aloitettiin Kevafiilis-mittaukset, ja siihen osallistui joka viikko lähes puolet kevalaisista. Mittauksen mukaan noin kaksi kolmesta kevalaisesta tuntee olevansa hyvällä mielellä töissä. Täysin eri mieltä on viitisen prosenttia vastaajista. Sisäinen yhteistyö, tiedonkulku ja luottamus rakentavat hyvää ilmapiiriä, ja fiilismittarin mukaan noin 70 % vastaajista arvioi yhteistyön olevan hyvällä tasolla.

Johtoryhmä käy läpi Kevafiilis-mittauksen tulokset kolmen kuukauden välein. Mittauksen perusteella on löydetty toimintokohtaisia ja koko organisaatiota koskevia kehityskohteita.

Keva-talon remontin vuoksi lähes jokainen kevalainen joutuu muutamaan työpistettään kerran tai useammin. On odotettavaa, että sisäiset muutot näkyvät vuosina 2018 ja 2019 kevalaisten henkilöstötutkimukseen ja Kevafiilis-mittaukseen antamissa vastauksissa.

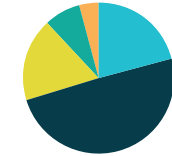
KEVAFIILIS-MITAUKSEN MUKAAN

”Minulla on tänään hyvä fiilis tehdä töitäni”



Täysin samaa mieltä	26 %
Samaa mieltä	41 %
Ei samaa eikä eri mieltä	18 %
Eri mieltä	10 %
Täysin eri mieltä	5 %

”Yhteistyö muiden kevalaisten kanssa on sujuvaa”



Täysin samaa mieltä	21 %
Samaa mieltä	49 %
Ei samaa eikä eri mieltä	18 %
Eri mieltä	8 %
Täysin eri mieltä	4 %

Lähde: Viikottain toteutettu Kevafiilis-mittaus 09–12/17, yhteensä 2 765 vastaajaa

Henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu

Kevalaisilla on sopimuspalkat. Vuoden 2017 aikana ja osana Keva 2019 Toimintakulttuurin kehittämishanketta lähes kaikki Kevan tehtävät kuvattiin ja pisteytettiin alustavasti HAY Groupin menetelmän mukaisesti. Alustavat pisteet suhteutetaan Keva-tasolla vuoden 2018 aikana. Työn tavoitteena on entistä läpinäkyvämpi ja oikeudenmukaisempi palkkausjärjestelmä, mutta päätöstä palkkauksen sitomisesta HAY-luokitukseen ei ole Kevassa tehty. Luokitusta tullaan käyttämään ainakin

tehtävien muuttuessa ja erilaisten palkanjärjestelyvarojen kohdentamisessa.

Vuoden 2017 maaliskuussa otettiin käyttöön kertapalkitsemismahdollisuus erikoisen hyvistä suorituksista, ja kerta-palkkioita maksettiin 66 henkilölle. Lisäksi Kevassa on tulospalkkiojärjestelmä, jossa kevalaisia palkitaan hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamisesta vuoden aikana. Tulospalkkiojärjestelmää selkeytetään osana Keva 2019 Toimintakulttuurin kehittämishanketta. Tavoitteena on, että vuonna 2019 tulospalkkion perusteena ovat uudet arviointikriteerit.

Kevan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty edellisen kerran vuonna 2015, ja suunnitelma päivitetään keväällä 2018. Kevan työntekijöistä 70 % on naisia, ja esimiestehtävissä oli naisia 32 ja miehiä 31. Johtoryhmässä oli vuoden 2017 lopussa kaksi naista ja seitsemän miestä, joista yksi oli henkilöstön edustaja. Yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan valintatilanteissa voidaan painottaa sukupuolta, jos hakijat ovat täytettävään tehtävään muuten samalla tasolla.

Naisten ja miesten sopimuspalkkojen suhde on esitetty oheisessa taulukossa. Keskimääräisten sopimuspalkkojen ero sukupuolten välillä on seurausta Kevan henkilöstörakenteesta. Vaativuustasoltaan samanlaisissa tehtävissä maksetaan keskimäärin samantasoista palkkaa sukupuolesta riippumatta. Vaativuustasojen määrittely on vastuullisuusraportin laatimishetkellä kesken.

Vuonna 2017 #metoo -kampanja ja seksuaalisen häirinnän vastainen yhteiskunnallinen keskustelu vaikutti myös

Kevassa. Joulukuussa henkilöstöhallinto muistutti henkilöstölle, että työpaikalla ei hyväksytä lainkaan seksuaalista häirintää. Samalla henkilöstöä ohjeistettiin olemaan heti yhteydessä työnantajan edustajaan, jos tarve vaatii.

Työeläkevakuuttajien tavoitteena on työurien pidentäminen. Kevan toimintakulttuurin mukaisesti ikääntyneitä kohdellaan organisaatiossa ja työnhakijoina samoin kuin nuoria. Työnantajana Keva pyrkii tukemaan myös työuransa loppuvaiheessa olevia työtehtäviä muokkaamalla sekä fyysisestä työympäristöstä huolehtimalla.

Työhyvinvoinnin ja -työkyvyn johtaminen on osa Kevan muuta johtamista ja esimiestoimintaa. Onnistunut työkykyjohtaminen parantaa muun ohella myös henkilöstön sopeutumista muutostilanteissa. Kevassa suunnitellaan työkykyjohtamisen mallia, joka sisältää esimiesten ja johdon vastuun lisäksi ajatuksen jokaisen vastuun omasta työkyvystään ja -hyvinvoinnistaan. Henkilökohtaisen ja organisaatiotason tiedon keräämiseksi Kevan henkilöstö

vastaa säännöllisin määrävällein sähköiseen terveystarkastukseen. Kyselyn toteuttaa Kevan työterveyshuollosta vastaava Terveystalo.

Terveystarkastuksen tulosten perusteella henkilöstöä ohjataan työterveyshuollon tuen piiriin.



NAISTEN JA MIESTEN SOPIMUSPALKKOJEN SUHDE

	2015	2016	2017
Naisten keskimääräinen palkka miesten keskipalkoista	71,5 %	71,1 %	71,8 %
Naisten keskimääräinen mediaanipalkka miesten mediaanipalkoista	78,6 %	77,6 %	77,6 %



Oman toiminnan vaikutukset ympäristöön

Kevan merkittävimmät ympäristövaikutukset aiheutuvat sijoitustoiminnan kautta sijoituskohteissa. Kevan sijoituspäätöksiä tehtäessä tarkastellaan myös ympäristöön liittyviä näkökohtia. Vastuullisesta sijoitustoiminnasta on kerrottu tarkemmin sivulla 15–18 ja vastuullisen sijoittamisen periaatteet löytyvät Kevan verkkosivuilta.



Vastuullisen sijoittamisen periaatteet

Oman toiminnan ympäristövaikutukset ovat tietointensiivisessä työeläkevakuutus-toiminnassa varsin vähäiset, ja niitä pystytään mittaamaan Kevan toimitalossa, jonka osoite on Unioninkatu 43 Helsinki. Lisäksi osa kevalaisista tekee työtään vuokrati-loissa osoitteissa Pohjoinen rautatienkatu 25 ja Paasivuorenkatu 3, mutta näistä kiinteistöistä ei saada kulutus- ja muita tietoja vuodelta 2017.

Keva-talo mukana energia- tehokkuussopimuksessa

Keva-talo on mukana Motivan organisoimassa vapaaehtoisessa energiatehokkuussopimuksessa. Vuonna 2016 päättyneen sopimuskauden aikana Keva-talossa mm. vaihdettiin kiinteistön pumppuja ja muita laitteita energiatehokkaammiksi.

Vastuullinen ja tehokas energiankäyttö vähentää ilmastonmuutosta aiheuttavia hiilidioksidipäästöjä. Keva on mukana Motivan uudessa toimitilakiinteistöjen toimenpideohjelmassa, joka päättyy vuonna

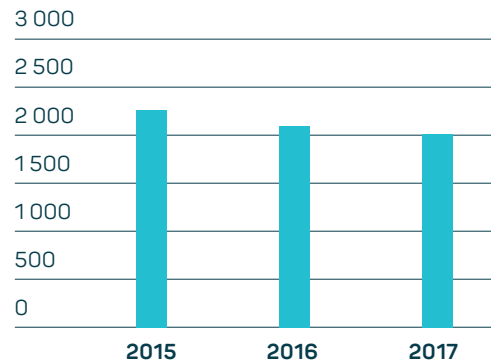
2025. Sopimuskauden välitavoite on vähentää vuoteen 2020 mennessä kiinteistöjen energiankulutuksesta 4 % ja 2025 loppuun mennessä 7,5 %.

Keva-talossa alkoi vuoden 2018 alussa remontti, ja toimitalo kunnostetaan kerros kerrokselta. Vuoden 2019 loppuun mennessä Keva-talosta tehdään ns. monitila, ja työn valmistuttua kaikki kevalaiset tekevät työtään samassa talossa. Peruskorjauksen ja henkilöstön muuttojen yhteydessä syntyy jätettä, jotka nostavat jättemääriä vuosina 2018 ja 2019.

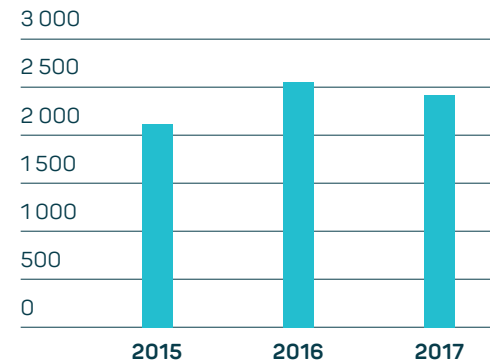
Peruskorjauksen yhteydessä selvitetään mahdollisuuksia Keva-talon energiatehokkuuden parantamiseksi mm. liittymällä kaukokylmään ja hankkimalla aurinkopaneelit talon katolle. Jos aurinkoenergia osoittautuu Kevalle järkeväksi ratkaisuksi, Keva voi liittyä Kuntahankintojen aurinkopaneelien hankintasopimukseen.

Kevassa on kahdeksan työsuhdeautoa ja neljä omassa käytössä olevaa autoa. Hankittavien autojen hiilidioksidipäästöjen enimmäismäärä on 130 grammaa kilometriltä.

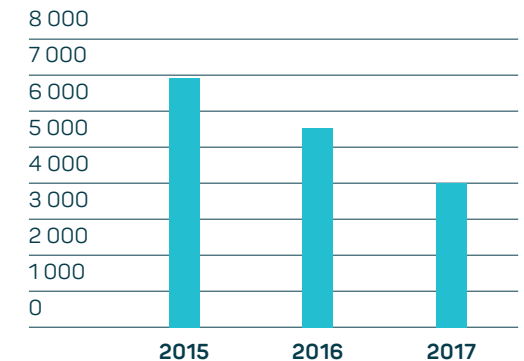
KEVA-TALON SÄHKÖNKULUTUS
2015–2017, Mwh



KEVA-TALON KAUKOLÄMMÖNKULUTUS
2015–2017, Mwh



KEVA-TALON VEDENKULUTUS
2015–2017, m³

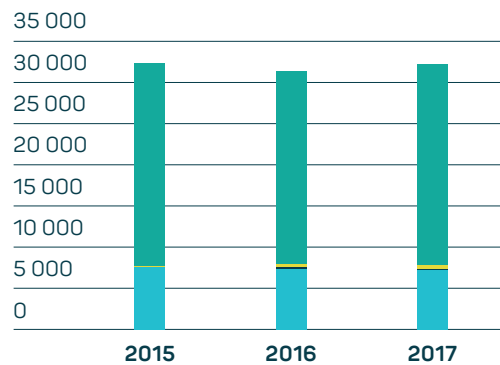




Merkittävin osa eli noin 80 % Keva-talon bio- ja muusta jätteestä kertyy Amican ylläpitämässä henkilöstöravintolassa. Amica luopui lähes kokonaan kerta-astoiden käytöstä vuonna 2017, ja ravintola kiinnitti asiakkaiden huomiota ruokajätteiden määrään monta kertaa vuoden aikana.

Vuonna 2018 Keva-talossa aloitetaan muovijätteen erottelu, ja sille tulee oma kierrätysastia.

KEVA-TALON JÄTTEET 2015–2017, kg



■ Biojäte
■ Metalli
■ Lasi
■ Sekajäte

Green Office: jokainen voi vaikuttaa

Keva päätti osana ympäristövastuullisuutta liittyä WWF:n Green Office -verkostoon, joka kannustaa työntekijöitä arjen ekote-koihin. Luonnonvarojen kulutuksen vähentäminen toimistoissa hidastaa ilmastonmuutosta ja edistää kestävä elämäntapaa. Green Office on hyväksi osoittautunut keino pienentää työpaikan ekologista jalanjälkeä sekä vähentää hiilidioksidi- ja kasvi-huonepäästöjä.

Green Office -projekti alkoi tammikuussa 2017, jolloin selvitettiin lähtötilanne: kuinka paljon Keva-talossa käytetään tulostuspaperia, kuinka suuri on energiankulutus, miten jätehuolto toimii, mitkä ovat hankintojen ympäristövaikutukset jne. Tämän lisäksi jokainen kevalainen haastettiin miettimään oman toimintansa ympäristöystävällisyyttä.

Kevalle määriteltiin vuodelle 2017 kolme tavoitetta: paperinkulutuksen vähentäminen 20 prosentilla, energiankulutuksen vähentäminen viidellä prosentilla sekä ympäristönäkökulman ottaminen huomioon hankintatömmässä. Hankinnoista on tarkemmin sivulla 29. Näistä ensimmäinen ja kolmas tavoite saavutettiin. Energiankulutuksen vähentäminen suunniteltiin, ja suunnitelma toteutetaan Keva-talon remontin yhteydessä vuoden 2019 loppuun mennessä.

WWF tarkasti ja myönsi Keva-talolle 11.12.2017 Green Office -merkin ja -diplomin.

WWF:N KANSSA SOVITUT GREEN OFFICE TAVOITTEET VUODELLE 2018:

1. Jätteet ja kierrätys: paperinkulutuksen vähentäminen 20 %

- Vuoden 2016 taso: yli 2,8 miljoonaa A4-arkkia vuodessa (23 arkkia / kevalainen / työpäivä)
- Tavoitetaso 2018 loppuun mennessä: 2,2 miljoonaa arkkia (18 arkkia / kevalainen / työpäivä)

2. Ruoan ympäristövaikutukset

- henkilöstöravintolan kilpailutuksessa otetaan huomioon ympäristönäkökulma, kuten Kevan vuonna 2017 täydennetty hankintaohje edellyttää
- pyritään lisäämään hyvälaatuista kasvis- ja vegaaniruokaa
- otetaan huomioon WWF:n kalaoppaan suositukset, eikä nk. punaiseksi eli vältettäväksi luokiteltua kalaa tarjota
- suositaan lähi- ja luomuruokaa

3. Jättemäärän seuraaminen ja vähentäminen

- selvitetään muovin kierrätystä, jotta sekajäte vähenee

Viisaan työmatkaliikenteen edistäminen

Työmatkaliikkumisen tukeminen on Kevan keino rakentaa mielikuvaa vastuullisesta ja uudistuvasta työnantajasta. HSL palkitsi joulukuussa 2017 Kevan ensimmäisenä "Pääkaupunkiseudun Työmatkaliikkumisen edelläkulkijana". Valinta tehtiin 29 yrityksen joukosta, ja valinnassa HSL arvioi työpaikan aktiivisuutta viisaan liikkumisen edistämisessä, joukkoliikenteen kulkutapaosuutta ja työntekijöiden kannustimia.

Keva palkittiin vuonna 2017 viisaan työmatkaliikenteen edistämisestä.

Kevassa toteutettiin vuoden 2017 alussa työmatkakysely, johon vastasi 191 kevalaista (vastausprosentti 35 %). Tulosten mukaan valtaosa kevalaisista on joukkoliikenteen konkareita. Hyvä tulos johtuu muun

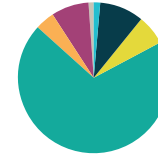
muussa toimipisteiden erinomaisesta sijainnista ja työmatkaliikenteen tukemisesta. Kaikilla kevalaisilla on mahdollisuus työsuhdematkalippuun, joka on 22 euroa kuukaudessa. Noin joka kymmenes kävelee työmatkansa, ja työeläkevakuuttaja tarjoaa työntekijöilleen mm. pukeutumis-, peseytymis- ja pyörien pysäköintitilat. Kevalla on myös asiointipyöriä keskellä päivää tapahtuvia kaupunkimatkoja varten.

Toukokuussa järjestettiin viisaan liikkumisen kokeilu, johon osallistui kymmenen kevalaista. He kokeilivat työmatkoillaan kahden viikon ajan maksutta sähköavusteista -, hybridi- tai taittopyörää.

Vuoden 2019 loppuun mennessä Kevan toiminnot ja kevalaiset keskitetään Keva-taloon, jolloin toimipisteiden välinen asiointiliikenne loppuu ja autopaikkoja on suhteessa Keva-talossa työtään tekevien määrään nykyistä vähemmän. Kevan tavoitteena on lisätä viisasta työmatkaliikkumista ja saada autopaikat riittämään. Keva-talon peruskorjauksessa otetaan huomioon pyörien pysäköintitilojen sekä pukeutumis- ja suihkutilojen riittävyys.

Työmatkakysely uusitaan vuonna 2019.

KEVALAISTEN TAPA TAITTAA TYÖMATKAA

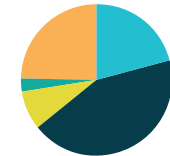


■ Sekaliikkuja	3
■ Rutinoitunut autoilija	18
■ Kimppa-autoilija	12
■ Joukkoliikenteen konkari	133
■ Aktiivipyöräilijä	8
■ Aktiivikävelijä	15
■ Määrittelemätön liikkujatyyppi	2

Lähde: HSL:n työmatkakysely 2017

Liikkujatyyppi määräytyy työmatkoilla eniten käytetyn kulkumuodon mukaan.

TYÖPAIKALLANI ON VIISAASEEN LIIKKUMISEEN KANNUSTA ILMAPIIRI



■ Täysin samaa mieltä	40
■ Melko samaa mieltä	83
■ Melko eri mieltä	16
■ Täysin eri mieltä	5
■ En osaa sanoa	47

Lähde: HSL:n työmatkakysely 2017



Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot

Kevan maineenrakentamisen tavoitteena on, että kevalaisten ja keskeisten ulkoisten sidosryhmien Keva-kuva perustuu oikeisiin, ajantasaisiin ja riittäviin tietoihin.

Maine muodostuu monista tekijöistä, joita ovat esimerkiksi Kevan asiakkailleen tuottamat palvelut ja asiakaskokemukset, johtaminen, henkilökunnan kokema kohtelu ja palkitseminen sekä sidosryhmien kanssa käytävä dialogi. Kestävä ja pitkäjänteinen Kevan maineenrakentaminen perustuu oikeisiin ja kestäviin päätöksiin ja niiden toteuttamiseen.

Vuonna 2017 määriteltiin sidosryhmädialogin tavoitteet ja organisointi. Median kanssa järjestettiin yhdeksän tapaamista. Niiden lisäksi Keva kävi dialogia mm. työmarkkinajärjestöjen ja eläkealan muiden toimijoiden kanssa. Kevan näkemystä ja osaamista kuulevat muiden muassa eri ministeriöt ja eduskunnan valiokunnat. Vuonna 2017 Keva antoi ministeriöille ja valiokunnille 22 lausuntoa.

Keva tuki Savonlinnan Oopperajuhlia 20 000 eurolla. Maaliskuussa järjestettiin Suomi 100 -teemalla Keva-päivä, johon

osallistui noin 650 sidosryhmien edustajaa. Itsenäisyyden juhluvuoden kunniaksi Keva tarjosi yhteistyössä Oulun, Turun, Kuopion, Tampereen ja Hämeenlinnan kaupunkien kanssa kaupunkilaisille mahdollisuuden tutustua maksutta Leena Louhivaaran valokuvanäyttelyyn "Omakuva – sata vuotta suomalaisena 2017".

Keva seuraa sidosryhmiään ja mainetaan säännöllisesti. Edellinen tutkimus toteutettiin vuonna 2016, ja seuraava sidosryhmä- ja mainetutkimus tehdään syksyllä 2018. Kevan hallitus seuraa mainetta ja asettaa sen kehitykselle tutkimukseen perustuvat tavoitteet.

KEVAN LAUSUNNOT VUONNA 2017

- Eduskunnan valiokunnille 9 kpl
- Valtiovarainministeriölle 5 kpl
- Sosiaali- ja terveysministeriölle 3 kpl
- Muut 5 kpl
- Yhteensä 22 kpl

Keva kertoo enemmän kuin julkisuuslaki edellyttää

Keva on osa julkishallintoa ja noudattaa julkisuuslakia ja -periaatetta. Sen mukaan asiat ovat julkisia, jos niitä ei ole erityisesti määritelty salassa pidettäviksi. Salassapitovaatimus voi koskea esimerkiksi yksityishenkilön varallisuuteen tai terveydentilaan tai organisaatioiden turvallisuuteen kuuluvia tietoja.

Avoimuus on yksi Kevan arvoista. Tämä tarkoittaa, että Keva ja kevalaiset ovat valmiita kertomaan toiminnastaan ja asiantuntemukseensa kuuluvista asioista enemmän kuin julkisuuslaki edellyttää. Työeläkevakuuttaja suhtautuu myönteisesti tiedon tarvitsijoihin, viestii asioistaan oma-aloitteisesti ja aktiivisesti. Keva on mm. päättänyt julkaista kaikki vuoden aikana kertyneet ostolaskunsa verkossa. Kevan valtuuskunnan ja hallituksen pöytäkirjat julkaistaan verkossa, ja halutessaan median edustajat tai muut asiasta kiinnostuneet saavat myös pöytäkirjan julkiset liitteet tai salaisten liitteiden lyhennelmät.

Kevalaisten työssä syntyvät luonnokset, sisäiset valmistelumateriaalit ja dokumentit eivät ole julkisia. Lain mukaan Keva ja muut viranomaiset voivat kuitenkin käyttää harkintaansa ja julkaista myös sisäisiä dokumentteja.

Kevassa on sopimusten- ja asiakirjojen hallintaa varten asianhallintajärjestelmä Armas, joka otettiin käyttöön huhtikuussa 2015. Armas korvaa perinteisen diaarin, ja Armakseen tallennetaan mm. hankinnoissa syntyvät asiakirjat, lausuntopyyntöt vastauksineen ja muu virallinen asiakirjalikenne.

VUONNA 2017 KEVAAN SAAPUNEET TIETOPYYNNÖT

■ yksityishenkilöt	3
■ viranomaiset ja muut organisaatiot	1
■ media	16

Keva noudattaa julkisia hankintoja koskevaa lainsäädäntöä ja omaa hankintaohjetta. Hankintaprosessin läpinäkyvyydestä kertoo esimerkiksi se, että tarjousten vertailussa käytetyt hinta- ja laatuvertailut perustellaan ja annetaan tiedoksi kaikille tarjouksen jättäneille. Hankintaohjeesta on lisää sivulla 29.

Kevan sisällä avoimuus lisää tiedonvaihtoa, tehostaa työtä ja materiaalien uudelleenkäyttämistä. Tämän vuoksi intranetin työtilat ovat pääsääntöisesti avoimia kaikille kevalaisille. Työtilojen ja niissä

olevien dokumenttien käyttöä rajoitetaan tai suljetaan vain tapauksissa, joissa ne sisältävät yksilöiden tietosuojan piiriin kuuluvaa aineistoa tai on joku muu, selkeä syy, miksi dokumentit eivät voi näkyä kaikille kevalaisille. Asioista myös viestitään avoimesti Kevan sisällä, esimerkiksi toimitusjohtaja kertoo hallituksen ja johtoryhmän kokouksista sisäisesti intranetissa.

Avoimuus tarkoittaa Kevassa myös sitä, että Keva käyttää mahdollisimman selkeää kieltä. Päätösten perusteluiden ymmärrettävyyteen kiinnitetään huomiota, ja perustelut kirjoitetaan yleiskielellä ja riittävän tarkasti, eikä viestiä piiloteta kapulakielisten fraasien alle.

Vuonna 2018 Kevassa jatketaan sisäistä keskustelua avoimuudesta ja pyritään aktivoimaan asiantuntijoita kertomaan omaan asiantuntemukseensa ja vastuualueeseensa kuuluvista asioista niin toisille kevalaisille kuin ulkoisille sidosryhmille.

Keva haluaa olla luotettu ja haluttu kumppani

Keva käy dialogia sidosryhmiensä kanssa ja pyrkii siihen, että keskeisimmät sidosryhmät ymmärtävät Kevan merkityksen ja tehtävän yhteiskunnassa, Kevan toimintaa sekä Kevan tavoitteet ja niiden perusteet. Lisäksi dialogi parantaa sidosryhmien käsi-

tystä suomalaisesta eläkejärjestelmästä ja sen tulevaisuuden haasteista.

Dialogi on kaksisuuntaista. Toisaalta Keva tarjoaa päättäjille ja muille sidosryhmillä tietoa. Sen lisäksi Keva haluaa varmistaa, että sillä on käytössään oikeat, riittävät ja ajanmukaiset tiedot toimintaympäristöstään.

Poliittisesta vaikuttamisesta on tarkemmin sivulla 25.





KEVAN KESKEISIÄ SIDOSRYHMIÄ OVAT MM.

- Henkilö- ja työnantaja-asiakkaat
- Poliittiset päättäjät ja virkamiehet
- Liitto- ja keskusjärjestötason työmarkkinajärjestöt
- Kuntaliitto, Kuntarahoitus, Kuntien takauskeskus ja Valtiokonttori
- Muut työeläkealan toimijat kuten Eläketurvakeskus, Työeläkevakuuttajat Tela, Arek, työeläkeyhtiöt ja Eläkesäätiöyhdistys
- Kotimainen media, sijoitustoiminnan kohderyhmänä myös ulkomaiset joukkoviestimet
- Työelämän kehitys- ja tutkimuslaitokset

Vuonna 2017 Kevassa perustettiin sidosryhmävaikuttamisen koordinoimiseksi ja tehostamiseksi tiimi, johon kuuluvat toimitusjohtaja Timo Kietäväinen (pj.), varatoimitusjohtajat Tapani Hellstén ja Kimmo Mikander, viestintäjohtaja Reija Hyvärinen, lakiasiaintoiminnan johtaja Karoliina Kiuru, compliance officer Markus Mankin, rahoitusjohtaja Allan Paldanius ja johtava asiantuntija Markku Salomaa (tiimin sihteeri). Tiimin työhön osallistuu tarvittaessa muita johtajia ja asiantuntijoita, ja se kokoontuu kerran kuukaudessa. Johtoryhmässä sidosryhmädialogia ja -vaikuttamista käsitellään kvartaaleittain.

Sidosryhmädialogissa tuettiin mielikuvaa uudistuvasta Kevasta, joka hoitaa eläke- ja sijoitustoimintansa vastuullisesti ja tuloksellisesti. Keskeisiä teemoja olivat sote- ja maakuntauudistuksen vaikutukset työeläkevakuuttamiseen, työnantaja-asiakkaiden palveluiden kehittäminen sekä työurien pidentäminen ja työkyvyn systemaattinen johtaminen.

Keva järjesti yhdeksän toimittajatapaamista, jonka lisäksi johtajat ja asiantuntijat kävivät dialogia kymmenien yksittäisten toimittajien kanssa.

Keva haluaa olla luotettava ja haluttu yhteistyökumppani, ja yhteistyötä tehdään mm. Työeläkevakuuttajat Telan ja Eläketurvakeskuksen kanssa.

Vuonna 2018 sidosryhmädialogin täsmentäminen ja vakiinnuttaminen jatkuvat. Vuoden aikana sote- ja maakuntauudistuksen odotetaan etenevän, ja keskustelua käydään mm. lokakuussa pidettävistä ensimmäisistä maakuntavaleista. Sidosryhmätyölle on laadittu vuosikello, jonka avulla Kevan hallitus ohjaa toimintaa.

Toimitusjohtajan, varatoimitusjohtajien ja viestintäjohtajan merkittävimmät sidosryhmätapaamiset vuonna 2017

- Eduskuntaryhmät 5
- Media 9
- Ministerit ja valtiosihteerit 8

KEVAN JÄSENYYDET VUONNA 2017

- Autoliitto ry
- EAPSPI – European Association of Public Sector Pension Institutions
- EGN Suomi Oy
- INREV European Association for Investors
- FIBS, Finnish Business & Society ry
- Finsif -Finland's Sustainable Investment
- GBC Suomi ry
- Helsingin seudun kauppakamari
- Henkilöstöjohtajien ryhmä – Henry ry
- Kunnallistieteiden yhdistys ry
- Metsänhoitoyhdistys Eteläinen metsäreviiri
- Nooan Arkki Oy Ab
- Rakli ry
- Suomen aktuaariyhdistys ry
- TIEKE Tietoyhteiskunnan kehittämissentrumi
- Työeläkevakuuttajat TELA RY
- Veronmaksajain keskusliitto ry
- Institutional Limited Partners Association
- International Social Security Association
- PRI Association
- Standards Board for Alternative Investments



GRI-sisältö

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
GRI 102 Yleinen perussisältö			
Organisaation taustakuvaus			
102-1	Raportoivan organisaation nimi		Keva
102-2	Tärkeimmät toiminnot, tavaramerkit, tuotteet ja palvelut	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6	
102-3	Yhtiön pääkonttorin sijainti		Helsinki
102-4	Toimintojen sijainti	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6 ja s. 31	
102-5	Omistusrakenne ja yhtiömuoto		Keva on julkisoikeudellinen jäsenyhteisöjensä hallinnoima eläkelaitos
102-6	Markkina-alueet	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6	
102-7	Organisaation koko	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6	
102-8	Tiedot henkilöstöstä ja työntekijöistä	Oikeaa osaamista tulevaisuuden tarpeisiin, s. 31	
102-9	Toimitusketju	Hankintojen vastuullisuus, s. 29	
102-10	Merkittävät muutokset organisaatiossa ja toimitusketjussa		Ei muutoksia
102-11	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Vastuullinen sijoittaminen ei tarkoita heikompaa tuottoa s. 15–16	Varovaisuuden periaate on huomioitu Kevan sijoitusriskien hallinnassa lakisääteisten vaatimusten mukaisesti
102-12	Ulkopuoliset aloitteet	Toiminta yhteistyöprojekteissa ja yhdistyksissä, s. 18 Oman toiminnan vaikutukset ympäristöön, s. 34 Green Office, s. 35	Keva on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteen. Keva-talo on mukana Motivan energiatehokkuus-sopimuksessa ja WWF:n Green Office -verkostossa.

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
102-13	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot, s. 37–39	Keva on vastuullisen sijoittamisen FINSIF ry:n perustajajäsen ja yritys-vastuuverkosto FIBS:n jäsen
Strategia			
102-14	Toimitusjohtajan katsaus	Vastuullisuus on Kevan arkipäivää, s. 4 Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5	
102-15	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	Vastuullisuus on Kevan arkipäivää, s. 4 Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5	
Liiketoiminnan eettisyys			
102-16	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Tavoitteena ylittää lain-säädännön vaatimukset, s. 25	
Hallinnointi			
102-18	Kuvaus hallintorakenteesta, sekä yritysvastuun johtamisesta	Kevan toimintakertomus 2017, Hallinto, s. 21	
Sidosryhmävuorovaikutus			
103-40	Luettelo sidosryhmistä	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot, s. 37–39	
103-41	Työehtosopimukset		Kevan henkilöstö kuuluu Kevan työehtosopimuksen ja kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin.
103-42	Sidosryhmien tunnistaminen ja valinta	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot, s. 37–39	
103-43	Sidosryhmätöiminta	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot, s. 37–39	
103-44	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	Sidosryhmille oikeat, ajantasaiset ja riittävät tiedot, s. 37–39	



GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
Raportointiperiaatteet			
102-45	Konsernitilinpäätökseen sisältyvät yksiköt		Vastuullisuusraportin laskentaraja kattaa Kevan koko toiminnan
102-46	Raportin sisällön ja aiheiden laskentarajojen määrittely	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6	
102-47	Luettelo olennaisista aiheista	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6	Keva vastuullisuuden olennaiset asiat: <ul style="list-style-type: none"> Eläkkeiden rahoituksen turvaaminen Katkeamattoman toimeentulon turvaaminen Sijotusomaisuuden pitkän aikavälin tuotto-riski-suhteen parantaminen Kustannustehokkuus Maineenhallinta Hyvä asiakaskokemus Sidosryhmädialogi Kumppanina työurien jatkamisessa Hallinnon läpinäkyvyys, hyvä hallinto Palveluiden kehittäminen, digitalisointi Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa Henkilöstöresurssien suunnittelu Hyvä henkilöstökokemus Verojalanjälki
102-48	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Kevan ensimmäinen vastuullisuusraportti
102-49	Muutokset raportoinnissa		Kevan ensimmäinen vastuullisuusraportti
102-50	Raportointikausi		1.1.–31.12.2017
102-51	Edellisen raportin päiväys		Kevan ensimmäinen vastuullisuusraportti
102-52	Raportointijakso		kalenterivuosi

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
102-53	Yhteystiedot lisätiedoille		https://www.keva.fi/tama-on-keva/medialle-ja-sidosryhmille/
102-54	GRI-standardien mukaisuus		Kevan vastuullisuusraportti on laadittu GRI-standardien perustason (core) mukaisesti.
102-55	GRI-sisältövertailu	GRI-sisältö	
102-56	Ulkoinen varmennus		Vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu

Kevan olennaiset vastuullisuuden näkökulmat ja aiheet

GRI 103 Johtamiskäytännöt

103-1	Olennaiset aiheet ja niiden laskentarajat	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6
103-2	Johtamistavan ja sen osa-alueiden kuvaus	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6
103-3	Johtamistavan tehokkuuden arviointi	Yhteiskunnallinen perustehtävä velvoittaa, s. 5–6

ASIAKASNÄKÖKULMA

Katkeamattoman toimeentulon turvaaminen

Hakemusten kokonaiskäsitelyaika	Hakemukset käsitellään nopeasti ja luotettavasti, s. 9–10
Hylättyjen työkyvyttömyyshakemusten osuus julkisella ja yksityisellä sektorilla	Hakemukset käsitellään nopeasti ja luotettavasti, s. 9–10
Kevan palvelutaso	Hakemukset käsitellään nopeasti ja luotettavasti, s. 9–10

Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa

Kevan päätöstä koskevat valitukset	Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa, s. 11
Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan päätöstä koskevat valitukset	Laadukas tuotos kaikissa suoritteissa, s. 11



GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
Kumppanina työurien pidentämisessä			
	Työeläkkeille siirtyneiden keski-ikä	Ammatillisen kuntoutuksen avulla uusiin tehtäviin, s. 12–13	
	Eläkkeelle siirtymisiän odote	Ammatillisen kuntoutuksen avulla uusiin tehtäviin, s. 12–13	
	Kuntoutuksen vaikuttavuus	Ammatillisen kuntoutuksen avulla uusiin tehtäviin, s. 12–13	
Palveluiden kehittäminen ja digitalisointi			
	Saapuneet vanhuuseläke-hakemukset lähteen mukaan	Enemmän ja monipuolisempia palveluja asiakkaille, s. 20–21	
	Omat eläketietosi -itsepalveluun kirjautuneiden määrä	Enemmän ja monipuolisempia palveluja asiakkaille, s. 20–21	
	Käsitellyt asiakasneuvonnat kanavan mukaan	Enemmän ja monipuolisempia palveluja asiakkaille, s. 20–21	
Hyvä asiakaskokemus			
	Työnantaja-asiakkaiden tyytyväisyys ja valmius suositella Kevaa	Digitaaliset palvelut keino parantaa asiakastytyväisyyttä, s. 23	
	Henkilöasiakkaiden tyytyväisyys ja valmius suositella Kevaa	Digitaaliset palvelut keino parantaa asiakastytyväisyyttä, s. 23	
VASTUULLINEN SIOITTAMINEN			
Eläkejärjestelmän rahoituksen tukeminen pitkällä aikavälillä			
	Kevan sijoitustuotto	Vastuullinen sijoittaminen ei tarkoita heikompaa tuottoa, s. 15–18	
	Vastuullisen sijoittamisen prosessi	Vastuullinen sijoittaminen ei tarkoita heikompaa tuottoa, s. 15–18	
YHTEISKUNTA			
Kustannustehokkuus			
	Hoitokustannusosa	Kustannustehokkuus, s. 29	

GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
GRI 201: Taloudelliset tulokset			
201-1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	Taloudellinen vastuu, s. 27 Verojalanjälki, s. 30	
GRI 203 Välilliset taloudelliset vaikutukset			
203-2	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset	Taloudellinen vastuu, s. 27	
GRI 204 Hankintakäytännöt			
	Hankintaprosessi ja Kevan ostot	Hankintojen vastuullisuus, s. 29	
GRI 205 Lahjonnan ja korruption vastaisuus			
205-3	Lahjonta- ja korruptiotapaukset ja tehdyt toimenpiteet	Lahjonnan ja korruption vastaisuus, s. 25	Ei tapauksia
GRI 415 Poliittinen vaikuttaminen			
415-1	Poliittiset tuet	Poliittinen vaikuttaminen, s. 25	Keva ei antanut rahallista tukea poliittisille puolueille tai niiden pää-äänenkannattajille vuoden 2017 aikana.
Yksityisyyden suoja			
	Tietoturvatapahtumien ja -herätteiden määrä	Yksityisyyden suoja, s. 26	
	Tietoturvatapahtumien ja -herätteiden vakavuus	Yksityisyyden suoja, s. 26	
TYÖNANTAJUUS			
Hyvä henkilöstökokemus			
	Henkilöstötutkimuksen tulokset	Hyvän henkilöstökokemuksen rakentaminen, s. 32	
	Kevafililis-mittaukset	Hyvän henkilöstökokemuksen rakentaminen, s. 32	
GRI 401 Työllistäminen			
401-1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus	Oikeaa osaamista tulevaisuuden tarpeisiin, s. 31	
GRI 403 Työterveys ja -turvallisuus			
403-2	Työtaturmat ja sairauspoissaolot	Oikeaa osaamista tulevaisuuden tarpeisiin, s. 31	



GRI-standardi	Raportointisisältö	Sijainti raportissa	Lisätiedot
GRI 404 Koulutus			
404-1	Koulutuspäivät	Oikeaa osaamista tulevaisuuden tarpeisiin, s. 31	
GRI 405 Monimuotoisuus ja tasa-arvo			
405-1	Hallintoelinten ja henkilöstöryhmien monimuotoisuus	Oikeaa osaamista tulevaisuuden tarpeisiin, s. 31 Henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu, s. 32 Kevan toimintakertomus 2017, Hallinto, s. 21	
405-2	Naisten ja miesten tasa-arvoinen palkitseminen	Henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu, s. 32	
YMPÄRISTÖ			
GRI 302 Energia			
302-1	Energian kulutus	Oman toiminnan vaikutukset ympäristöön, s. 34–35	
GRI 303 Vesi			
303-1	Veden kulutus	Oman toiminnan vaikutukset ympäristöön, s. 34–35	
GRI 306 Jätevedet ja jätteet			
306-2	Jätteiden kokonaismäärä	Oman toiminnan vaikutukset ympäristöön, s. 34–35	