

JULKISEN ALAN työeläkeosaaja



TOIMINTAKERTOMUS
2020

SISÄLTÖ

Toimitusjohtajan katsaus	3	Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän karttuneiden etuuksien pääoma-arvo	20
HALLITUKSEN TOIMINTAKERTOMUS 2020	5	Toimintakulut, poistot ja lakisääteiset maksut	21
Toimintaympäristö	5	Toimintakulut ja poistot	21
Kevan johtamisjärjestelmä uusittiin	5	Lakisääteiset maksut	21
Koronaromahdus ja osakemarkkinoiden elpyminen	5	Hallinto	22
Työttömyys ja syntyvyys kasvoivat	6	Valtuutetut	22
Kuntatalous vuonna 2020 1,7 miljardia ylijäämäinen	6	Hallitus vaihtui	22
Asiakkuudet	7	Neuvottelukunnat	23
Korona muutti asiakkuudenhoitoa	7	Johtoryhmä kokoontui 41 kertaa	24
Digitaaliset palvelut laajenivat	7	Henkilöstö	25
Verkostopalvelut vahvistuivat	8	Organisaatiomuutos	25
KehittämISRahoitusta ja tutkimustoimintaa	8	Tehokasta työskentelyä koronan aikaan	25
Henkilöasiakkaiden palvelu siirtyy yhä enemmän verkkoon	8	Valmennusta uusiin toimintatapoihin	25
Maksutulo	10	Kevalaisten työkyvyn tuki	26
Eläkkeet ja etuudet	11	IT	27
Saapuneet hakemukset ja päätökset	11	Sisäinen valvonta	28
Eläkkeiden käsittely nopeutui	12	Riskienhallinta	28
Työkyvyttömyyseläkkeet ja ammatillinen kuntoutus	12	Compliance	29
Sähköinen hakeminen yleistyy	13	Sisäinen tarkastus arvioi sisäisen valvonnan toimivuutta	30
Eläkepäätösten oikaisumenettely	14	Tulevaisuudennäkymät	31
Eläkkeelle siirtyneet	14	Korona aiheuttaa epävarmuutta talouteen vielä 2021	31
Eläkkeelle siirtyneiden osuus eläkelajeittain 2020	14	Eläkejärjestelmien yhdistymisen tarkoituksenmukaisuus ratkaistaan	31
Maksetut eläkkeet	14	Keva valmistautuu sote-uudistukseen	32
Sijoitustoiminta	16	Ennakoiva ja määrätietoinen työkykyjohtaminen korostuu	32
Korkosijoitukset	17	Toimitusjohtaja vaihtuu	32
Osakesijoitukset	17	LIITTEET	33
Kiinteistösijoitukset	17	Eläkejärjestelmäkohtaiset taulukot	33
Pääoma- ja hedgerahastosijoitukset	18	Hallintoelimet 2020	38
Sijoitustoiminnan ohjaus	18		
Vastuullinen sijoittaminen	19		
Tytär- ja osakkuusyhtiöt	20		
Eläkevastuurahasto	20		

TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS

Ensimmäinen koronavuosi ravisteli koko maailmaa ja jää varmasti kaikkien mieleen.

Kevassa siirtyä etätöihin sujui onnistuneesti, mikä on osaltaan tulosta jo aiempina vuosina rakentamastamme avoimesta, joustavasta työskulttuurista.

Jatkoimme toimintamme uudistamista tavoitteena strategiamme mukaisesti toimialan paras asiakaskokemus, paras tehokkuus sekä paras sijoitustuotto.

Etätöiden oloissa Kevan organisaatio ja johtamisjärjestelmä uudistettiin onnistuneesti ja otettiin käyttöön kesäkuun alussa. Myös Kevan luottamushenkilöjärjestelmä uudistui elokuussa: valtuuskunnan sijaan tuli valtuutettujen kokous, hallituksen asema vahvistui ja hallintoomme tuli kaikkien kunta-alan työntekijäpuolen pääsopijajärjestöjen ja kokonaan uutena KT-Kuntatyöntekijäedustus.

Järjestelmien yhdistämisessä paljon ratkottavaa

Työeläkejärjestelmien yhdistämistä valmistellut työryhmä on jatkanut työtään. Tänä vuonna, todennäköisesti jo tämän kevään aikana, käytännössä pitkälti ratkeaa, toteutuuko työryhmän valmistelussa oleva työeläkejärjestelmien yhdistäminen. Paljon ongelmia on valmistelussa jo ratkottu, mutta paljon on vielä ratkottavana.

Järjestelmien yhdistäminen on mahdollista, mutta ratkaisevaa on, onko siihen riittävästi halua ja tahtoa, nähdäänkö uudistus riittävässä määrin tarkoituksenmukaiseksi toteuttaa. On lähes mahdotonta ennustaa tässä vaiheessa, löytyykö tuota tahtoa riittävästi, jotta toimiva yhdistämisesitys on mahdollista saada valmiiksi työryhmässä ja edelleen eduskunnalle annettavaksi.

Kevalaiset ovat olleet asiantuntijaroolissa mukana työryhmän ja muiden ryhmien työssä.

Sijoituksilla hyvä vuosi

Sijoitustuloksemme oli vaihtelevan vuoden jälkeen hyvä, sijoitusten tuotto oli 4,7 %. Vuoden lopussa Kevan sijoitusvarallisuuden arvo oli 58 miljardia euroa, jossa kasvua edelliseen vuoteen oli 2,7 miljardia euroa.

Sijoitusmarkkinoilla nähtiin vuoden aikana rajuja vaihteluita erityisesti osakemarkkinoilla. Keva on perus-



Toimitusjohtaja Timo Kietäväinen

tehtävänsä ja siitä johdetun sijoitusstrategiansa pohjalta kuitenkin aidosti pitkän aikavälin sijoittaja. Esimerkiksi viimeisen kymmenen vuoden jaksolla Keva on isojen suomalaisten eläkesijoittajien osalta sijoitustuottojen osalta kärjessä. Eläkevastuut ovat vuosikymmeniä, minkä vuoksi näkökulman on oltavakin pitkä.

Kunta-alan eläkemaksut eivät ole enää muutama vuoteen riittäneet kunta-alan eläkeläisten eläkkeiden maksuun. Sijoitusten tuottoja ja huonoina vuosina myös pääomaa käytetään siis kasvavassa määrin eläkkeiden maksuun. Tähän on varauduttu hyvin rahastoimalla eläkemaksuja ja niitäkin enemmän sijoitusten tuottoja vuodesta 1988 lähtien. Myös Kevan sijoitusstrategiaa uudistettaessa on tämä otettu huomioon ja pyritty kasvattamaan mahdollisimman hyvin ennakoitavissa olevien kassavirtojen määrää.

Vastuullisuus on kiinteä osa koko sijoitusstrategiaamme. Toteutamme sitä yhdessä kansainvälisten kumppanimme kanssa ja osallistumalla useisiin yhteistyöhankkeisiin.

YK:n vastuullisen sijoittamisen järjestö PRI on arvioinut jo toistamiseen Kevan vastuullisen sijoittamisen strategian ja hallinnon parhaimpaan (A+) kategoriaan.

Suorien kiinteistöomistusten osalta Kevan tavoitteena on olla energiankäytössä hiilineutraali vuoteen 2030 mennessä. Etenemme aikataulussa kohti tätä tavoitetta.

Kumppanina asiakkaiden muutoksessa

Keva on tullut koronavuoden kuluessa asiakkaitaan vastaan monin tavoin.

Vastuullisena toimijana olemme auttaneet omissamme kiinteistöissä toimivia erilaisin järjestelyin. Keva myös lykkäsi oma-aloitteisesti kunta-alan yritysten ja muiden yhteisöjen jäsenmaksuja korottomasti neljän kuukauden ajalta. Valtaosa em. jäsenyhteisöistämme hyödynsi tuota mahdollisuutta.

Uudistimme henkilö- ja työnantaja-asiakkaiden palveluita, ja on ollut ilo huomata kuinka hyvin asiakkaat ovat ottaneet erityisesti sähköisiä palveluita käyttöön: Oppimisympäristömme, useat kehittämisverkostomme ja moniammatilliset tiimimme osoittivat viime vuonna voimansa.

Saamamme asiakaspalaute on ollut erittäin hyvällä tasolla. Asiakastutkimuksen tulokset kertovat, että työnantaja-asiakkaat kokevat meidät aidosti kumppanina.

Eläkeratkaisutoiminnassa säilytimme hyvän palvelutasomme ja esimerkiksi eläkepäätoöksissä pystyimme edelleen nopeuttamaan toimintaamme. Joulukuussa inhimillisen erehdyksen vuoksi tapahtuneen kunta-alan eläkkeiden ennenaikaisen maksamisen vaikutukset asiakkaille pystyttiin eri tahojen yhteistyöllä minimoimaan.

Kevan sijoitusten tuotto vuonna 2020 oli

4,7 %

Vastuullisuusyö kantaa

Vuoden lopulla saimme uusimman sidosryhmille tehdyn mainetutkimuksen tulokset. Oli hienoa havaita, että kaikilla mittareilla mitattuna Keva on edennyt ja saavuttanut kokonaistuloksissa erinomaisen tason. Vastuullisuus vahvistui kaikkein eniten tämänkertaisessa mittauksessa.

Koronan jälkeiseen aikaan Keva siirtyi entistä vahvempana digitalona ja ymmärrys myös asiakkaittemme digitaalisten palvelujen tarpeista ja mahdollisuuksista on kasvanut huikeasti. Olemme oppineet yhdessä.

Itseäni on erityisesti ilahduttanut se, että henkilöstölle viikoittain tehtävä Kevafilis-kysely on osoittanut kevalaisten filisten olleen erittäin hyvällä tasolla koko korona-ajan. Kevan organisaatioitsetunto on myös vahvistunut hyvälle tasolle viime vuosien aikana.

Toimitusjohtajan vaihdos edessä

Omalta osaltani olen harkinnut, että nyt on oikea hetki päättää eläkkeelle jäämisestä. Kevään mittaan on siis tulossa hakuun todella kiinnostava, Suomen suurimman työeläke-toimijan, Kevan toimitusjohtajan virka, hyvähenkisessä ja kehittyvässä organisaatiossa.

Kun esiinnyin aikanaan ensimmäisessä Kevan henkilöstöinfossa valintani jälkeen arvelin, että tavoitteenani on toimia Kevan toimitusjohtajana noin viisi vuotta. Sinä aikana on keskeiset tavoitteet kyettävä toteuttamaan, arvioin. Tämä aikatauluarvio osui kuta-kuinkin oikeaan.

Kevan uudistuminen ja kilpailukyvyn vahvistaminen jatkuu riippumatta siitä, toteutuuko työeläkejärjestelmien yhdistäminen vai ei. Yhdistäminen luonnollisesti vaikuttaa ratkaisevasti uudistumisen suuntaan ja sisältöön. Joka tapauksessa ensi vuoden alkupuolella Kevan strategiaa, organisaatiota ja johtamisjärjestelmää on arvioitava uudelleen ja haettava näin suuntaa seuraaviksi vuosiksi eteenpäin. Seurajani johtaa näitä Kevan tulevien vuosien linjausten valmistelua ja niiden toimeenpanoa.

Timo Kietäväinen
toimitusjohtaja

Hallituksen toimintakertomus 2020



TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Vuosi 2020 jää historiaan maailmanlaajuisena koronapandemian vuotena.

Kiinan Wuhanista vuoden 2020 vaihteessa alkanut pandemia saavutti myös Suomen maaliskuussa. Koko maailmassa, myös Suomessa, koettiin ennennäkemättömät yhteiskunnan sulkutoimet, kun viruksen leviämistä ryhdyttiin rajoittamaan. Suomessa otettiin keväällä käyttöön poikkeuslaki, jonka myötä kansalaisten vapaata liikkumista rajoitettiin. Tämän lisäksi Suomen ulkorajat suljettiin, lukuisat suomalaiset palasivat maailmalta takaisin Suomeen, koulut siirtyivät etäopetukseen ja moni työ muuttui etätöksi. Sadat tuhannet suomalaiset kokivat lomautukset, kun liikkumisrajoitusten seurauksena kaupat, ravintolat ja palvelut hiljenivät. Kesäksi korona hieman hellitti, mutta nosti syksyllä uudelleen päätään ja eri alueilla rajoitustoimia ryhdyttiin ottamaan käyttöön.

Keva oli ensimmäisten joukossa etätöihin siirtymisessä sekä etäasiakaspalvelun ja etätaluuksien käyttöönotossa. Keva huomioi myös keväällä omat toimitilavuokralaisensa neuvotellen joustavasti vuokramaksusta.

Kevan jäsenyhteisöille kulunut vuosi on ollut ponnistusten vuosi. Hoitajat, opettajat ja sosiaalityöntekijät ovat olleet valtavan koronan tuoman työkuormituksen alla, kun taas julkisten tilojen sulkua on toisaalla tuonut omat haasteensa. Valtio on taannut kuntien ja kuntayhtymien koronatoimien rahoituksen ja lukuisista erilaisista uusista kustannuksista huolimatta kuntien rahoitusasema on kuluneena vuonna jopa parantunut mm. valtion noin 3 miljardin suuruisen koronavastustuksen johdosta.

Kevan jäsenyhteisöjen kannalta merkittävin toimintaympäristöön liittyvä säädösmuutos on eduskunnalle joulukuussa annettu sote-lain muutos. Se sisältää sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävien järjestävyysvastuun siirtämisen kunnilta uusille perustettaville maakuntapohjaisille hyvinvointialueille. Uudenmaan alueelle ja Helsinkiin sote-uudistus tuo oman poikkeusratkaisun. Uudistus vaikuttaa merkittävästi kuntien rahoitukseen, sillä muutosten myötä suuri osa kuntien

rahoituksesta siirtyy kunnilta hyvinvointialueille.

Kunnallisen ja yksityisen eläkejärjestelmän yhdistämisen valmistelu on edennyt sovitun säädösaikataulun mukaisesti. Keva on osallistunut työhön aktiivisesti. Syksyllä 2021 tulisi säädösvalmistelun olla siinä vaiheessa, että lakiluonnos voidaan lähettää lausuntokierrokselle. Lopulliset päätökset yhdistämisestä on tarkoitus tehdä eduskunnassa vuonna 2022. Tällöin tulee arvioitavaksi myös se, onko yhdistäminen tarkoituksenmukaista.

Eduskunta hyväksyi keväällä Keva-lakiin muutoksen, jonka myötä Kevan hallinto muuttui. Säädösmuutosten johdosta työmarkkinajärjestöjen edustus Kevan hallinnossa vahvistui ja Kevalle tuli lakisääteiset riskienhallinta- ja nimitysvaliokunnat. Syksyllä Kevalle nimitettiin uusi hallitus.

Kevan johtamisjärjestelmä uusittiin

Kevan hallitus hyväksyi keväällä 2020 uuden johtamisjärjestelmän. Johtamisjärjestelmän uudistaminen oli yksi osa vuonna 2019 laaditun strategian toimenpianoa. Uuden johtamisjärjestelmän myötä Kevan toimintaprosessit on tarkkaan käyty lävitse ja organisaatiota on tarkasteltu asiakasprosessien parhaan palvelutuloksen mahdollistamiseksi.

Koronaromahdus ja osakemarkkinoiden elpyminen

Vuotta 2020 leimasi kansainvälinen koronaromahdus. Loppuvuodesta osakemarkkinat taas elpyivät. Maailmantalous on alkanut nousemaan syvästä taantumasta loppuvuodesta 2020 ja Kiinan talous on jo lähes palautunut ennen pandemiaa olleelle tasolle.

Yhdysvalloissa presidentin vaihtuminen voi tuoda muutoksen maailman kauppapolitiikkaan. Yhdysvalloissa on käynnissä pandemiaan liittyvä ennennäkemätön rahapoliittinen elvytys. Maailmantaloudessa nähtiin kesällä jo voimakasta toipumista, ja toipumisen arvioidaan jatkuvan, kun koronarokotteita saadaan maailmalla laajamittaisesti käyttöön.

Euroalueen BKT:n ennakoitaan supistuvan 7,3 prosenttia vuonna 2020. Edelleen kaikissa Euroopan maissa on päällä hyvin tiukkoja koronarajoituksia, jotka rajoittavat taloudellista elpymistä. Huomattava finanssi-poliittinen tuki on lieventänyt koronaviruspandemian vaikutusta reaalityöelämään koko euroalueella.

Bruttokansantuotteen arvioidaan supistuvan Suomessa 3,8 prosenttia (Suomen Pankki) vuonna 2020. Palveluiden kulutus on supistunut rajusti epidemian ensimmäisen ja syksyllä toisen aallon voimasta. Myös rakennusinvestoinnit kääntyivät vuonna 2020 laskuun. Sen sijaan kulutustavaroiden myynti on ollut kasvussa ja päivittäistavara-kaupalla on mennyt erittäin hyvin.

Suomen Pankin mukaan julkisen talouden tulojen ja menojen välinen epätasapaino kasvoi jyrkästi vuonna 2020 ja tulojen ja menojen epätasapaino suhteessa bruttokansantuotteeseen oli noin 7 prosenttia. Julkinen velka suhteessa BKT:hen kasvoi 69 prosenttiin. Vuonna 2020 valtion velka kasvoi 18,4 miljardia euroa. Velkaa on vuoden lopussa 124,8 miljardia euroa.

Työttömyys ja syntyvyys kasvoivat

Työllisiä oli vuoden 2020 joulukuussa 2 496 000, mikä on 74 000 vähemmän kuin vuotta aiemmin. Työllisyysaste oli joulukuussa 70,7 prosenttia, kun se vuotta aiemmin oli 73 prosenttia. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan työttömiä oli 212 000, mikä oli 48 000 enemmän kuin vuosi sitten.

Julkisen talouden tulojen ja menojen välinen epätasapaino kasvaa jyrkästi vuonna 2021. Alijäämän arvioidaan kuitenkin kasvavan aiemmin ennakoitua vähemmän, vaikka koronatilanne on syksyn mittaan kiihtynyt uudelleen. Suomen talous- ja työllisyyskehitys näyttävät selvinneen vuodesta 2020 monia muita maita lievemmin vaurioin. Inflaatio oli vuonna 2020 keskimäärin 0,3 prosenttia.

Viime vuonna julkistettu väestöennuste oli huolestuttava ja se herätti paljon keskustelua Suomen syntyvyydestä. Nyt pitkään jatkunut lasku näyttäisi taittuneen, sillä Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2020 syntyi 46 452 lasta, mikä on 839 lasta enemmän kuin

vuonna 2019. Kuolleiden määrä oli 54 943, mikä on 994 henkeä enemmän kuin vuotta aiemmin. Suomen väkiluku on nyt 5 536 146.

Työeläkejärjestelmän sijoituksissa näkyi mittava koronasta johtuva romahdus ensimmäisellä ja toisella vuosineljänneksellä. Loppuvuodesta romahdus alkoi varsin nopeasti palautua ja vuoden 2020 vaihteessa saavutettiin/ylitettiin jo vuoden 2019 kaikkien aikojen huippulukemat.

Varat olivat syyskuun lopussa yhteensä 210 miljardia euroa.

Sijoitusvarallisuuden kasvusta ja hyvän talous-suhdanteen myötä kasvaneista eläkemaksutuloista huolimatta työeläkelaitosten rahoitusasema ei kohene. Työeläkemenojen ripeä kasvu jatkuu, sillä eläkeläisten määrä ja keskimääräinen eläkkeiden taso kasvavat.

Kuntatalous vuonna 2020 1,7 miljardia ylijäämäinen

Kuluva vuosi on ollut kuntien ja kuntayhtymien taloudessa hyvin poikkeuksellinen. Koronapandemia on aiheuttanut kuntataloudessa vuoden mittaan niin toiminnallisia haasteita kuin myös suuria muutoksia talousennusteisiin. Poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta kuntien ja kuntayhtymien vuoden 2020 tulos oli 1,7 miljardia euroa ylijäämäinen. Kunnat saivat valtion koronatukea noin 3 miljardia euroa.

Vuonna 2020 vain 27 kuntaa teki negatiivisen tuloksen, kun edellisellä vuonna tulos oli alijäämäinen 223 kunnassa. Vuosikatteen vahvistuivat kaikissa kuntakokoryhmissä.

Kuntien ja kuntayhtymien toimintakulut kasvoivat vuonna 2020 2,0 prosenttia, verotulot 4,0 prosenttia ja valtionosuudet 27,2 prosenttia. Kuntien tuloksiin vaikutti valtion koronatuella sekä ennakoitua parempi verokertymä sekä se, että monissa paikoin kuntien toiminnot olivat suljettuja ja henkilöstöä lomautettiin.

Kuntien verokertymän kohentumista selittää mm. verokorttiuudistus, joka lykkäsi noin 350 miljoonaa euroa kunnallisveroa vuodelta 2019 vuoden 2020 puolelle ja yhteisöveron jako-osuuden korotus 10 prosenttiyksiköllä.



ASIAKKUUDET

Kevalla oli vuoden 2020 lopussa yhteensä 1 950 työnantaja-asiakasta. Näistä 1 088 oli kunta-alan organisaatioita, 587 valtiotyönantajia ja 274 seurakuntia tai seurakuntayhtymiä. Lisäksi Kela on Kevan työnantaja-asiakas.

Työnantaja-asiakkaat 31.12.2020	Määrä kpl
Kunta-alan työnantaja-asiakkaat	1 088
Kunnat ja kaupungit	310
Kuntayhtymät	136
Osakeyhtiöt	617
Yhdistykset ja säätiöt	21
Muut kuntaorganisaatiot	4
Valtion työnantaja-asiakkaat *	587
Kirkon organisaatiot	274
Kela	1
Yhteensä	1 950

* Valtion organisaatioiden määrästä on vähennetty sellaiset työnantajat, jotka ovat myös muissa työeläkejärjestelmissä (pääasiassa kunta-alalla), ts. työnantaja-asiakkaiden kokonaismäärässä sama työnantaja esiintyy vain kertaalleen.

1.6.2020 alkaen toteutetussa organisaatiouudistuksessa työnantaja-asiakkaiden palvelun kehittämiseksi muodostettiin moniammatilliset tiimit. Muutoksella tavoitellaan entistä parempaa asiakaskokemusta ja tehokkaampaa toimintaa.

Samassa yhteydessä muodostettiin digitaalisuus- ja palvelukehitystiimi, joka mahdollistaa työnantaja- ja työkykyratkaisujen prosessin voimakasta digitalisointia ja vaikuttavaa palvelukehitystä.

Työkyvyttömyyseläkkeiden ja ammatillisen kuntoutuksen hakemuskäsittely yhdistettiin ja liitettiin osaksi työnantaja- ja työkykyratkaisujen prosessia. Muutoksella vahvistettiin henkilöasiakkaiden kokonaisvaltaisempaa työkyvyn tukea ja samalla työnantaja-asiakkaiden työkyvyttömyysriskin hallintaa, mikä on Kevan lakisääteinen tehtävä.

Työkykyratkaisutoiminta voi tuottaa hyödyllistä tietoa työnantajien työkykyprosesseista. Tätä tietoa hyödynnetään työnantaja-asiakkaiden työkykyriskin hallinnan ja työkyvyn johtamisen palveluiden kehittämisessä. Tietoa siitä miten työnantajan hakemus- tai

uudelleensijoituksen prosessit käytännössä toimivat, voidaan hyödyntää ilmiötasolla ja työntekijöiden tietosuojaan turvaavalla tavalla.

Syksyllä 2020 toteutetun työnantaja-asiakas-tutkimuksen mukaan noin 80 prosenttia työnantaja-asiakkaistamme kokee Kevan onnistuneen palvelemaan heitä hyvin tai erinomaisesti. Edelliseen vuoteen verrattuna tyytyväisyys on noussut. Erityisesti kiitosta saa konkreettinen hyöty palveluistamme, asioinnin vaivattomuus ja selkeä strategiamme asiakkaidemme kumppanina toimimisessa. Myös erilaisten asiointilanteiden yhteydessä asiakkailta kerätty palaute oli myönteistä: keskimäärin 88 prosenttia asiakkaista kertoi olleensa tyytyväinen asiointiin tai palveluun.

Korona muutti asiakkuudenhoitoa

Koronan aiheuttama poikkeustilanne vaikutti voimakkaasti Kevan työnantaja-asiakkaisiin. Asiakastyössä korostuivatkin työkykyjohtamisen tukitoimet sekä eläkekysymyksiin liittyvä neuvonta ja ohjaus. Monikanavaista yhteydenpitoa lisättiin, asiakkaiden tarpeista lähtevää palveluohjausta vahvistettiin ja palvelusisältöjä kehitettiin.

Asiakkuuden hoitoon liittyviä asiakastapaamisia oli vuoden 2020 aikana lähes 60 prosenttia enemmän kuin vuonna 2019. Valtaosa asiakastapaamisista toteutettiin verkkovälitteisesti.

Työnantajien verkkopalvelun merkitys palvelukanavana kasvaa voimakkaasti. Palveluun kirjaututtiin keskimäärin 3000 kertaa kuukaudessa. Toimintavuoden aikana mahdollistettiin asiakaskohtaisesti räätälöity näkymä. Lisäksi palveluun tunnistautumisen ja käyttövaltuudet uudistuivat: Suomi.fi-valtuudet korvasivat Katso-roolit kaikkien julkisen hallinnon digitaalisten palvelujen tavoin.

Digitaaliset palvelut laajenivat

Julkisen alan työkyvyttömyyskustannukset kokoavan Avaintiedot-verkkopalvelun kattavuus parani toimintavuoden aikana merkittävästi, kun palvelua alettiin tarjota kaikille julkisen sektorin työnantajille. Uusina asiakasryhminä palvelussa ovat valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajat.

Vuoden loppuun mennessä palvelun oli ottanut käyttöön 610 (392) organisaatiota, mikä on 31 prosenttia Kevan asiakkaista. Vuoden 2020 loppuun mennessä valtion työnantajista palvelun oli ottanut käyttöön 84 kappaletta eli 14 prosenttia valtio-asiakkaista ja evankelis-luterilaisen kirkon työnantajista 40 kappaletta eli 15 prosenttia kirkon asiakkaista.

Avaintiedot-palvelun käyttöön ottaneet kunta-asiakkaat vuoden 2020 loppuun mennessä:

- osuus jäsenyhteisöistä 43 prosenttia
- osuus palkkasummasta 90 prosenttia
- määrä vakuutetuista 89 prosenttia

Osana Avaintiedot-palvelua olevan työhyvinvointikyselyn teki vuoden aikana henkilöstölleen 47 organisaatiota, joissa työskenteli yhteensä noin 53 000 henkilöasiakasta. Loppuvuodesta työhyvinvointikyselyn rinnalla alettiin tarjota työkykyjohtamisen prosesseihin keskittyvää aktiivisen tuen arviointikyselyä.

Työkykyjohtamisen digitaalinen Oppimisympäristö laajeni voimakkaasti vuonna 2020. Palvelu mahdollistaa ajasta ja paikasta riippumattoman osaamisen kehittämisen, tukee digitaalisten työelämäpalvelujen käyttöä ja toimii kehittämisverkostojen oppimisalustana. Vuoden 2020 aikana julkaistiin 10 uutta oppimiskokonaisuutta, kehitettiin palvelukonseptia ja kyettiin muun muassa nopeasti reagoimaan koronan aiheuttamaan tuen tarpeeseen. Palvelun käyttöönotaneiden organisaatioiden määrä oli vuoden loppuun mennessä 256 (34) ja käyttöoikeuksia oli palveluun tilattu 3730 kappaletta, mikä ylitti vuositavoitteen 50 prosentilla.

Työkykypolkuja-oppimispeli otettiin käyttöön. Digitaalinen oppimispeli tekee näkyväksi työkyvyn tuen prosessit ja toimijoiden yhteistyön sekä havainnollistaa, millaisia mahdollisuuksia on vaikuttaa työkyvyttömyyden kustannuksiin.

Verkostopalvelut vahvistuivat

Keva kasvatti strategiansa mukaisesti voimakkaasti verkostopalveluaan, jossa asiakkaat kehittävät yhdessä työkykyä vahvistavaa toimintaa vertaisoppimisen ja

asiantuntijoiden avulla. Valtakunnallinen työkykyjohtamisen kehittämisverkosto käynnistyi. Siihen oli vuoden lopussa liittynyt jo 300 asiakasorganisaatiota, mikä kattaa 15 prosenttia työnantaja-asiakkaista. Lisäksi fasilitoimme alueellisia HR-verkostoja 14 maakunnassa. Lähes kaikki verkostojen tilaisuudet toteutettiin verkkovälitteisinä.

Keva konsultoi organisaatiokohtaisesti noin 70 työnantaja-asiakasta työkykyjohtamiseen ja työterveysyhteistyöhön liittyvissä asioissa. Työkykyjohtamisen 360-analyysejä kehitettiin asiakkaita vahvemmin osallistamaan suuntaan itsearviointia lisäten ja kehitystyö jatkuu. 360-analyysejä toteutettiin 15 asiakasorganisaatiolle.

Työnantaja-asiakkaat ja Keva toteuttivat alkuvuodesta pilotteja työurapalveluihin, joilla pystytään vaikuttamaan vakuutettujen työkykyyn ennakoivasti mm. työurasuunnittelun keinoin. Piloteista saatiin arvokkaita oppeja skaalattavaa palvelua varten. Keva jatkoi Suomen Kuntaliiton, KT Kuntatyönantajien ja FCG:n kanssa kunta-alan esimiesten ja keskijohdon EKJ-johtamisvalmennusta. Koronan vuoksi uusien ohjelmien aloitusta siirrettiin.

Kehittämisrahoitusta ja tutkimustoimintaa

Työelämän kehittämisraha on kilpailtua rahoitusta, joka mahdollistaa innovatiivista ja vaikuttavaa kehittämistoimintaa työkykyriskien vähentämiseksi kunta-alalla ja evankelis-luterilaisessa kirkossa. Hakemuksia kehittämisrahaan saapui toimintavuonna 57. Kehittämisrahan hakemusten arviointiraadin esityksen pohjalta rahoitusta sai 17 Kevan työnantaja-asiakasta yhteensä 500 000 euroa.

Tutkimustietoa julkisen alan työhyvinvoinnista sekä työkyvyttömyyden kustannuksista ja organisaatioiden työhyvinvointikyselyistä julkaistiin Kevatutkii-verkko-työkalussa.

Keva julkaisi tutkimuksen ammatillisen kuntoutuksen onnistumisesta. Tutkimuksessa selvitettiin, miten ammatillista kuntoutusta julkisella alalla käytetään, miten hyvin kuntoutus onnistuu ja miten asiakkaat sen kokevat. Tuloksia hyödynnetään laajasti mm. ammatillisen kuntoutuksen ja työterveysyhteistyön kehittä-

misessä. Lisäksi Keva selvitti yhteistyössä julkisen alan HR-toimijoiden kanssa henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita ja keinoja julkisen alan organisaatioissa. Keva tutki myös kuntoutustukien käyttöä tilastojen valossa. Tilastotutkimus antoi tietoa, miten kuntoutustukien ratkaisutoimintaa voidaan kehittää sekä mihin asioihin työterveyshuollon ja työnantajan tulisi kiinnittää huomiota työntekijän jäädessä kuntoutustuelle.

Keva tiivisti tutkimusyhteistyötä erityisesti Työterveyslaitoksen kanssa. Vuonna 2020 käynnistyi neljä tutkimusta, joissa Keva on mukana ohjausryhmässä. Lisäksi Keva rahoitti kansainvälistä SHARE-ikäntymistutkimusta ja toimii sen ohjausryhmässä.

Keva-päivän teemana oli uudistumiskyky. Tapahtumaan osallistui verkossa yhteensä 670 henkilöä, joka on 10 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna.

Henkilöasiakkaiden palvelu siirtyi yhä enemmän verkkoon

Keva hoitaa noin 1,3 miljoonan julkisen sektorin työntekijän ja eläkkeensaajan työeläkepalveluita. Näistä vakuutettuja on noin 682 000 ja eläkkeensaajia 602 000.

Vuoden 2020 aikana henkilöasiakkaiden palvelua järjestettiin uudelleen ja kehitettiin voimakkaasti keskittyen tiedolla johtamiseen ja ennakoivan palvelun lisäämiseen.

Asiakkaiden toiveesta muun muassa vanhuuseläkettä voi hakea entistä aiemmin. Verkkopalvelun kautta asiakkaille lähetettiin aikaisempaa enemmän viestejä ja asiakirjoja.

Pandemian vuoksi Kevan eläkeneuvonnan asiakaspalvelupiste pidettiin suljettuna suurimman osan vuotta.

Asiakkaiden palvelu siirtyi pääosin muihin palvelukanaviin.

Henkilöasiakkaiden neuvontanumeroihin soitettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 132 007 kertaa. Puheluista 79 prosenttia koski yleistä eläkeneuvontaa. Puheluiden määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna noin 20 prosenttia.

Asiointi verkon kautta kasvatti edelleen suosiotaan. Vuonna 2020 Kevan verkkosivuilla käytiin lähes 2,3 miljoonaa kertaa. Sivuston käyttäjämäärä on edelleen kasvussa.

Suosituin verkkosivu oli henkilöasiakkaiden Omat eläketietosi -palvelu. Sinne kirjautuneiden määrä kasvoi edelleen: palveluun kirjautumiset ylittivät ensimmäistä kertaa yli miljoonan ja kasvua oli 19 prosenttia vuoteen 2019 verrattuna. Nopea kasvu on edesauttanut itsepalveluasteen kohoamista. Verkkopalvelun kautta vastattiin noin 25 000 ennakkotiedusteluun. Omat eläketietosi -palvelun uudistamista jatkettiin.

Verkkosivuilla asiakkaiden kysymyksiin vastaa neuvontarobotti Ilona. Ilonan kanssa on käyty lähes 38 000 keskustelua, joissa asiakkaalle on pystytty antamaan vastaus noin 79 prosentissa tapauksista. Omat eläketietosi -palvelussa vastaustaso on lähes 83 prosenttia.

Keva kerää asiakkaiden palautetta kattavasti eri palvelukanavissa. Vuoden 2020 aikana henkilöasiakkailta saatiin palautteita noin 25 000 kappaletta.

Henkilöasiakkaat kokivat asioinnin Kevan kanssa vaivattomaksi. Omat eläketietosi -palvelu keräsi kiitosta erityisesti sen käytön helppoudesta ja puhelinneuvonta asiantuntevasta ja ystävällisestä toiminnasta.



MAKSUTULO

Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän mukaan vakuutettuja oli vuoden 2020 lopussa noin 539 000 työntekijää eli noin prosentin vähemmän kuin vuotta aiemmin. Jäsenyhteisöjen palkkasumma oli 18 487 miljoonaa euroa, mikä oli 361 miljoonaa euroa eli 2 prosenttia enemmän kuin 2019. Julkisella sektorilla palkkasumma kasvoi pandemiasta huolimatta, kun taas yksityisellä sektorilla se supistui jonkin verran.

Kevan jäsenyhteisöjen maksamaa maksutuloa kertyi vuonna 2020 kaiken kaikkiaan 5 252 (5 127) miljoonaa euroa, mikä oli 28,39 (28,29) prosenttia palkkasummasta. Maksutulo kasvoi edellisvuoteen verrattuna 124 miljoonaa euroa eli 2,4 prosenttia. Maksutulo koostuu kahdesta komponentista, työnantajilta ja työntekijöiltä perittävästä palkkaperusteisesta maksusta sekä työnantajilta perittävästä eläkemenoperusteisesta maksusta.

Pandemian alettua keväällä 2020 Keva arvioi, että asiakasorganisaatioista mahdollisesti suurimmat eläkemaksuihin liittyvät maksuhaasteet olisivat osakeyhtiöillä, osuuskunnilla, yhdistyksillä ja säätiöillä. Tämän johdosta Keva siirsi oma-aloitteisesti näiden asiakkaiden huhti-kesäkuussa erääntyvien maksujen eräpäiviä neljä kuukautta eteenpäin. Maksut vastasivat runsasta 10 prosenttia Kevan kuukausittaisesta palkkaperusteisesta maksusta. Noin kolmasosa näistä asiakkaista hyödynsi pidentynyttä maksuaikaa. Eräpäivien siirto ei vaarantanut Kevan omaa maksuvalmiutta.

Palkkaperusteista maksua kerättiin 4 511 miljoonaa euroa, jossa oli kasvua edelliseen vuoteen verrattuna 89 miljoonaa euroa ja 2 prosenttia. Työntekijöiden osuus maksusta oli noin 1 399 miljoonaa euroa ja työnantajien noin 3 111 miljoonaa euroa. Työntekijöiden maksu kasvoi 7,6 prosenttia ja työnantajien maksu pieneni 0,3 prosenttia.

Palkkaperusteinen maksu oli vuonna 2020 keskimäärin 24,40 (24,40) prosenttia palkoista. Maksusta työnantaja maksoi 16,83 prosenttiyksikköä ja työntekijät keskimäärin 7,57 prosenttiyksikköä. Työntekijöiden maksu vaihteli siten, että alle 53-vuotiailta

ja yli 62-vuotiailta työntekijöiltä perittiin maksua 7,15 prosenttia ja 53-62-vuotiailta työntekijöiltä 8,65 prosenttia. Maksu kasvoi molemmissa työntekijäryhmissä 0,4 prosenttiyksikköä vuoteen 2019 verrattuna. Työnantajien maksu pieneni vastaavasti.

Eläkemenoperusteista maksua perittiin jäsenyhteisöiltä Kevan valtuuskunnan päätöksen mukaisesti 737 miljoonaa euroa, mikä palkkasummaan suhteutettuna teki 3,99 (3,89) prosenttia. Kasvua edelliseen vuoteen oli 31 miljoonaa euroa ja 4,4 prosenttia.

Taloudellinen tuki on ryhmähenkivakuutusta vastaava etuus, joka suoritetaan jäsenyhteisön viranhaltijan tai työntekijän kuoltua hänen edunsaajilleen. Vuoden 2020 lopussa oli taloudellisen tuen järjestänyt Kevan kautta 738 jäsenyhteisöä. Taloudellisen tuen maksuosuuksia peritään vuodelta 2020 noin 5,2 miljoonaa euroa, 0,5 miljoonaa enemmän kuin edellisenä vuonna.

Työllisyysrahastolta saatava vakuutusmaksutulo oli noin 202 miljoonaa euroa, mikä oli 74 miljoonaa enemmän kuin vuonna 2019. Vuonna 2020 lisääntyneet lomautukset ja irtisanomiset kasvattivat maksua.

Kevalla on lain mukaan vastuu laskea ja kerätä valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksut. Keva kerää eläkemaksut suoraan Valtion Eläkerahaston ja kirkon eläkerahaston pankkitileille, mutta Kevan vastuulla ovat kaikki asiaan liittyvät käytännön toimet. Keva keräsi vuodelta 2020 valtiolle eläkemaksuja noin 1,5 miljardia euroa ja kirkolle vajaat 150 miljoonaa euroa. Valtion ja evankelis-luterilaisen kirkon eläkemaksuilla ei ole Kevan tilinpäätökseen tulosvaikutusta.

Kansallinen tulorekisteri otettiin käyttöön vuoden 2019 alusta. Tämä vaikutti Kevan maksutulon käytännön laskentaan ja perintään. Työnantajat ilmoittivat työntekijöidensä palkat tulorekisteriin, jonka tietojen pohjalta Keva laski omien jäsenyhteisöjensä palkkaperusteiset eläkemaksut. Vuonna 2019 palkkailmoitusten teossa oli etenkin alkuvuodesta merkittäviä haasteita, mutta vuonna 2020 toiminta vakiintui ja sujui selvästi paremmin.



ELÄKKEET JA ETUUDET

Eläkehakemusten käsittelyä kyettiin vuonna 2020 tehostamaan merkittävästi pandemia-ajan poikkeusjärjestelyistä huolimatta. Käsittelyajat lyhenivät tuntuvasti ja saavutimme käsittelyaikatavoittemme kaikissa eläkelajeissa. Myös toimeentulon katkeamattomuutta mittaava palvelutaso parani ja ylitti tavoitteen huomattavasti. Vakuutettujen asiakastytytyväisyys säilyi edelleen erinomaisella tasolla.

Sähköisten hakemusten osuus kasvoi tuntuvasti erityisesti vanhuuseläkkeissä, mutta myös työkyvyttömyyseläkkeissä. Syksystä 2020 alkaen vanhuuseläkkeitä on voinut hakea aiemman 3 kuukauden sijaan jo 6 kuukautta ennen eläkkeen alkamista. Eläkkeenhakijoiden lisäksi myös työnantajat ovat olleet tyytyväisiä tähän muutokseen.

Ammatillisen kuntoutuksen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen hakemusmäärä pieneni hieman. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet eivät myöskään kasvaneet ennustetulla tavalla. Poikkeuksellisella pandemia-vuodella saattoi olla vaikutusta siihen, että erityisesti etuuksissa, joihin liittyy olennaisesti työjärjestelyt työpaikalla, oli selvää laskua. Pandemian vaikutus eläkkeiden hakemisalttiuteen vaatii tarkempaa tutkimusta.

Keva paransi kuntoutukseen liittyvää ohjausta videoiden ja uusien, työterveyshuolloille suunnattujen

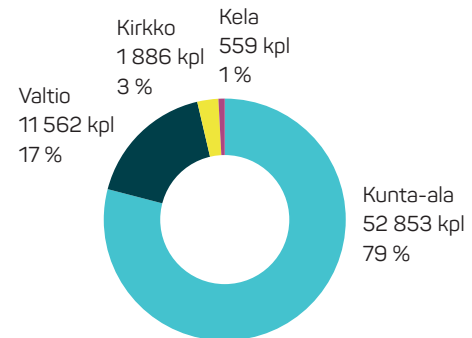
sivujen avulla. Lisäksi Kevan kuntoutuspalveluiden toimintatapaa uudistettiin loppuvuodesta 2020.

Saapuneet hakemukset ja päätökset

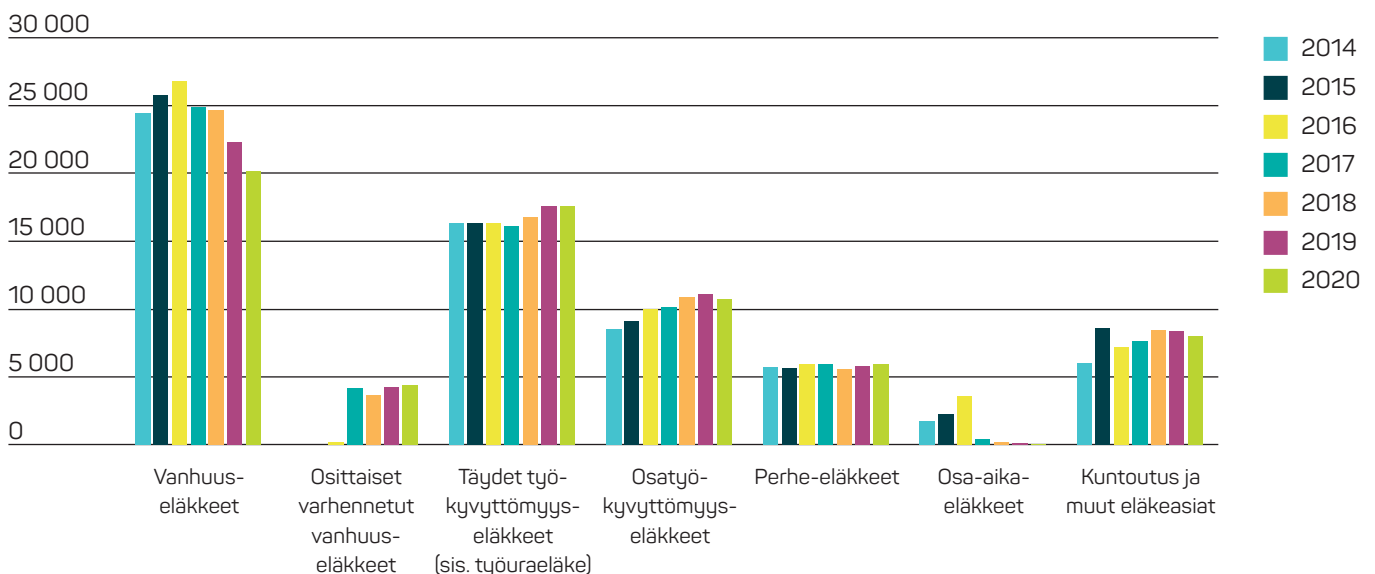
Keva teki vuonna 2020 yhteensä 66 860 päätöstä, joista 59 050 oli varsinaisia eläkeasioita, 7 474 kuntoutuspäätöstä ja loput 336 taloudellista tukea yms. koskevia etuuspäätöksiä. Hakemuksia saapui 66 808, joista 58 813 koski varsinaisia eläkeasioita.

Luvuissa ovat mukana kaikki kunta-alan, valtion ja kirkon sekä Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä koskevat hakemukset (sisältää muut etuudet) ja niihin annetut

Kevan tekemät päätökset eläkejärjestelmittäin



Kevaan saapuneiden hakemusten määrä eläkelajeittain



päätökset. Yksityiskohtaiset eläkejärjestelmäkohtaiset taulukot ovat toimintakertomuksen liitteenä.

Kunta-alan eläkkeitä koskevia päätöksiä tehtiin ylivoimaisesti eniten: 52 853 kappaletta eli 79 prosenttia kaikista Kevan tekemistä päätöksistä. Valtion eläkkeitä koskevia päätöksiä Keva teki 11 562, kirkon eläkkeitä koskevia päätöksiä 1 886 ja Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä koskevia päätöksiä 559 kappaletta.

Eläkkeiden käsittely nopeutui

Kaikkien eläkelajien käsittelyaika lyheni edelliseen vuoteen verrattuna, mutta kuntoutusten keskimääräinen käsittelyaika piteni 1 päivällä ja oli 17 päivää. Päätöksistä 93,5 (91,7) prosenttia annettiin palvelutasomittarin mukaan ajoissa.

Keva käsitteli vanhuuseläkkeet keskimäärin 12 ja työkyvyttömyyseläkkeet 38 päivässä. Nopeimmin käsiteltiin osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen hakemukset, joissa päätös annettiin keskimäärin 2 päivässä. Perhe-eläkkeiden käsittely kesti keskimäärin 8 päivää.

Hakemukset käsiteltiin kaikissa eläkelajeissa 4–8 päivää nopeammin kuin edellisvuotena keskimäärin.

Päätöksiä tehtiin 4,3 prosenttia eli 2 976 kappaletta vähemmän kuin vuonna 2019. Eläkelajien välillä oli vaihtelua. Esimerkiksi vanhuuseläkkeitä käsiteltiin 10,5 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna, kun taas perhe-eläkepäästösten määrä nousi 3 prosenttia. Työkyvyttömyyseläkepäästösten kokonaismäärä laski hieman: täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä käsiteltiin 0,5 prosenttia enemmän, mutta osatyökyvyttömyyseläkkeitä 2,4 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019.

Vanhuuseläkepäästösten määrän lasku johtuu vuoden 2017 eläkeuudistuksesta. Eläkeiän noston myötä vanhuuseläkettä haetaan aiempaa myöhemmin, kun vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee 3 kk joka vuosi. Vanhuuseläkehakemusten määrä laski 9,5 prosenttia ollen 20 189 kappaletta. Vanhuuseläkepäästöksiä tehtiin 20 294 kappaletta.

Osittaisten varhennettujen vanhuuseläkkeiden päätöksiä annettiin 4 409, joista 69,5 prosenttia koski 50 prosentin suuruista eläkettä. Loput päätökset annettiin 25 prosentin suuruudesta eläkkeestä tai 25 prosentin eläkkeen vaihtamisesta 50 prosentin oveläkkeeksi.

Viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017. Tästä huolimatta Keva antoi vuonna 2020 osa-aikaeläkkeistä 38 päätöstä, jotka koskivat osa-aikaeläkkeiden keskeytyksiä ja lakkautuksia.

Työkyvyttömyyseläkkeet ja ammatillinen kuntoutus

Keva teki yhteensä 28 432 työkyvyttömyyseläkepäästöä. Työkyvyttömyyseläkehakemusten kokonaismäärä laski 1,5 prosenttia ollen 28 342 kappaletta. Lasku kohdistui osatyökyvyttömyyseläkkeitä koskeviin hakemuksiin, joita saapui 3,5 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019. Täysien työkyvyttömyyseläkehakemusten määrä pysyi edellisvuoden tasossa (laskua 0,1 prosenttia).

Hakemustyypeittäin tarkasteltuna työkyvyttömyyseläkehakemusten lasku painottui uusiin hakemuksiin: täysissä työkyvyttömyyseläkkeissä lasku oli 8,1 ja osatyökyvyttömyyseläkkeissä 2,3 prosenttia. Sen sijaan jatkohakemuksissa oli nousua: täysien

Eläkehakemusten kokonaiskäsittelyaika päivinä

Eläkelaji	2020	2019	Muutos pv	Yksityiset laitokset 2020
Vanhuuseläke	12	20	-8	11
Osittainen varhennettu vanhuuseläke	2	7	-5	3
Työkyvyttömyyseläke	38	46	-8	33
Perhe-eläke	8	12	-4	16
Kuntoutus	17	16	1	18

Lähde: Eläketurvakeskus

työkyvyttömyyseläkkeiden osalta 4,4 ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden 2,0 prosenttia.

Kuntoutuspäätösten määrä (7 474 kappaletta) väheni 5,4 prosenttia ja kuntoutushakemusten määrä (7 625 kappaletta) 4,8 prosenttia.

Ammatillisen kuntoutuksen myönteisistä oikeuspäätöksistä 42,7 prosenttia annettiin työkyvyttömyyseläkeasian käsittelyn yhteydessä ja 57,3 prosenttia asiakkaan hakemuksesta.

Vuonna 2020 kuntoutuksen toimenpidepäätöksistä 66 prosenttia toteutettiin työkokeiluna työpaikalla, tutkimuksellisenä työkokeiluna tai työhönvalmennuksena. 18 prosenttia toimenpidepäätöksistä koski koulutusta ja 16 prosenttia kuntoutuksen palveluntuottajan selvittelyjä.

Päätyneistä kuntoutustoimenpiteistä 74,5 prosenttia onnistui niin, että kuntoutetut olivat työmarkkinoiden käytettävissä ohjelman päättymisen jälkeen.

Työuraeläkkeestä annettiin viime vuonna 36 päätöstä, määrä kaksinkertaistui edellisestä vuodesta. Työuraeläke on tarkoitettu niille, joiden työkyky on heikentynyt pysyvästi ja joilla on takanaan vähintään 38 vuoden työura raskaassa ja kuluttavassa työssä.

Muita eläkeasioita koskevia päätöksiä tehtiin Kevassa 336 kappaletta, ja niiden määrä väheni 2,9 prosenttia. Perhe-eläkepäätösten määrä (5 877 kappaletta) kasvoi 3,0 prosenttia.

Kevaan saapui yhteensä 66 808 eläkehakemusta eli 3,9 prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin. Keva teki päätöksiä suurin piirtein saman verran eli 66 860 kappaletta. Uusien hakemusten perusteella tehtiin 38 697 eläkepäätöstä, näistä myönteisiä päätöksiä oli 34 258.

Työkyvyttömyyseläkkeitä koskevista uusista hakemuksista Keva hylkäsi 28,8 (25,5) prosenttia. Yksityisissä laitoksissa uusista työkyvyttömyyseläkehakemuksista hylättiin keskimäärin 36,4 prosenttia. Kuntoutuspäätöksistä hylkääviä oli 25,4 (22,3) prosenttia. Yksityisissä laitoksissa vastaava luku oli 35,4.

Keva tarjosi noin 500:lle hylkäävän työkyvyttömyyseläkepäätöksen saaneelle mahdollisuutta tilanteen

Kaikkien päätösten määrä eläkelajeittain

Laji	2020	2019	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	20 294	22 673	-10,5
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	4 409	4 510	-2,2
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	17 597	17 517	0,5
<i>joista uusia päätöksiä</i>	6 164	6 299	-2,1
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	10 799	11 059	-2,4
<i>joista uusia tai ennakkopäätöksiä</i>	4 246	4 256	-0,2
Työuraeläkkeet	36	18	100,0
Perhe-eläkkeet	5 877	5 707	3,0
Osa-aikaeläkkeet	38	106	-64,2
Muut eläkeasiat	336	346	-2,9
Kuntoutuspäätökset	7 474	7 900	-5,4
Kaikki	66 860	69 836	-4,3

selvittelyyn ulkopuolisen asiantuntijan kanssa. Selvittelyn aikana tarjotaan tietoa ja ohjausta oman tilanteen ja työhön paluun mahdollisuuksien selvittämiseen sekä toimeentulon kartoittamiseen. Lisäksi tavoitteena on ammatillisen kuntoutuksen prosessin käynnistyminen ja alustavan kuntoutussuunnitelman laatiminen. Noin 40 prosentille osallistuneista laadittiin jatkosuunnitelmaksi ammatillisen kuntoutuksen käynnistyminen ja alustava työhönpaluusuunnitelma laadittiin noin 12 prosentille.

Sähköinen hakeminen yleistyy

Sähköisesti saapuneiden hakemusten osuus oli vuonna 2020 51,8 (46,6) prosenttia. Vanhuuseläkkeistä sähköisten hakemusten osuus oli 78,5 (72,4) prosenttia. Kaikista työkyvyttömyyseläkehakemuksista sähköisesti tuli 30,9 (26,3) prosenttia.

Nykyisen julkisen sektorin työeläkevakuutettujen ikä- ja ammattirakenteen pohjalta ei ole odotettavissa yllättäviä muutoksia eläkkeiden hakemiseen, mutta vanhuuseläkkeen ylärajan noustessa vanhuuseläkkeitä haetaan aiempaa myöhemmin. Sen sijaan toimintaympäristön muutokset, joita ovat esimerkiksi palvelujen ulkoistaminen ja yksityistäminen, syntyvyyden väheneminen sekä sote-uudistus, voivat aiheuttaa vaikeasti ennakoitavia muutoksia vakuutettujen määrään ja rakenteeseen ja tätä kautta hakemusmääriin.

Eläkepäättösten oikaisumenettely

Keva käsitteli vuonna 2020 niin sanotussa itseoikaisu-menettelyssä yhteensä 1 475 Kevan päätöksiä koskevaa valitusta, jotka oli tehty Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnalle. Niistä 1 190 liittyi työkyvyn arviointiin. Kaikista valituksista Keva oikaisi kokonaan 11,7 (13,7) prosenttia ja työkyvyn arviointia koskevista valituksista 11,6 (12,7) prosenttia. Muut valitukset toimitettiin lautakunnan käsiteltäviksi.

Keva käsitteli vuonna 2020 myös 163 vakuutus-oikeudelle tehtyä valitusta, jotka koskivat Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan antamia päätöksiä. Valituksista 147 koski työkyvyn arviointia, ja niistä Keva oikaisi 3,4 (3,7) prosenttia.

Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunta muutti 10,2 (10,9) prosenttia kaikista käsittelemistään Kevan hylkäävistä päätöksistä. Vakuutus-oikeudessa muuttui 18,0 (12,8) prosenttia Kevan päätöksistä, joista oli valitettu.

Eläkkeelle siirtyneet

Kunnan, valtion, kirkon ja Kelan palveluksesta siirtyi eläkkeelle 18 070 työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,3 vuotta eli 0,4 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Eläkelajeittain tarkasteltuna eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä nousi kaikissa eläkelajeissa.

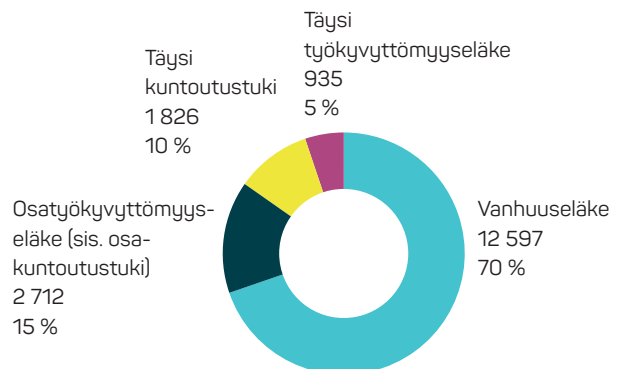
Vanhuuseläkkeiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä nousi 1,1 prosenttiyksikköä ja oli 69,7 prosenttia kaikista eläkkeelle siirtyneistä. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin vuonna 2020 keskimäärin 64,2 vuoden iässä (nousua vuoteen 2019 verrattuna 0,2 vuotta).

Täysille työkyvyttömyyseläkkeille siirryttiin keskimäärin 59,6 (nousua 0,4 vuotta), täysille kuntoutustuille 49,5 (nousua 0,6 vuotta) ja osatyökyvyttömyyseläkkeille (sis. osakuntoutustuet) 56,7 (nousua 0,6 vuotta) vuoden iässä. Myös uuden osatyökyvyttömyyseläkkeen aloittaneet lasketaan eläkkeelle siirtyneiksi, vaikka henkilö jatkaisikin työssä eläkkeen ohella.

Eläkkeelle siirtyneiden osuus eläkelajeittain 2020

Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyi 5 472 työntekijää, mikä oli 4,9 prosenttia vähemmän kuin edellisenä

Palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden osuus eläkelajeittain



vuonna. Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat yleisin työkyvyttömyyden syy, ja ne kattoivat 34,9 (35,3) prosenttia työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden ensisijaisista sairauksista. Mielenterveyden häiriöt olivat työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy 31,1 (31,5) prosentissa tapauksista. Sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien että mielenterveyden häiriöiden määrä ja alkavuus laskivat. Eläkkeellesiirtymisiän odote kuvaa, minkä ikäisenä 25-vuotiaat työntekijät siirtyvät keskimäärin eläkkeelle, jos eläkkeelle siirrytään tulevaisuudessa juuri samalla tavalla kuin tarkasteluvuonna. Eläkkeellesiirtymisiän odote oli 25-vuotiaalle kuntatyöntekijälle 62,0 (61,4) vuotta ja valtiotyöntekijän (ilman sotilaita) 62,6 (63,0) vuotta.

Liite: Eläkejärjestelmäkohtaiset taulukot

Maksetut eläkkeet

Kevan jäsenyhteisöjen kokonaiseläkemeno (mukaan lukien taloudellinen tuki ja kuntoutus) vuodelta 2020 oli 5 728 miljoonaa euroa, mikä oli 240 miljoonaa euroa ja 4,4 prosenttia enemmän kuin vuonna 2019. Maksussa olevia kuntasektorin eläkkeitä oli vuoden lopussa yhteensä noin 419 000 kappaletta, 1,4 prosenttia edellistä vuotta enemmän.

Vuonna 2020 Keva maksoi valtion eläkkeitä 4 857 miljoonaa euroa, missä oli kasvua edelliseen vuoteen noin 95 miljoonaa euroa ja kaksi prosenttia.

Valtion eläkkeitä oli vuoden lopussa maksussa noin 242 000 kappaletta, noin kaksi prosenttia vähemmän kuin vuotta aiemmin. Evankelis-luterilaisen kirkon eläkkeitä Keva maksoi noin 217 miljoonaa ja noin 2 prosenttia enemmän kuin 2019. Vastaava eläkemeno Kansaneläkelaitoksen toimihenkilöiden eläkkeiden osalta oli noin 106 miljoonaa, kasvua noin prosentti edelliseen vuoteen verrattuna.

Valtio, evankelis-luterilainen kirkko ja Kansaneläkelaitos rahoittivat omat eläkkeensä siten, että ne

maksoivat Kevalle valtiovarainministeriön päättämää kuukausittaista ennakkoa, joka vuoden lopussa täsmätettiin toteutuneen eläkemenon kanssa. Vuoden 2020 osalta Keva palauttaa valtiolle noin 28 miljoonaa euroa, evankelis-luterilaiselle kirkolle 1,8 miljoonaa ja Kansaneläkelaitokselle 1,3 miljoonaa euroa. Nämä korjauserät kirjattiin tilinpäätökseen oikaisemaan maksettuja ennakkoita.



SIJOITUSTOIMINTA

Vuoden 2020 alkaessa oli takana erittäin hyvä edeltävä vuosi pääomamarkkinoilla, tuolloin sijoittajien tuotot käytännössä kaikista omaisuuslajeista olivat olleet hyviä. Vuosi 2020 alkoi myös positiivisissa merkeissä, kunnes koronapandemia alkoi käydä ilmeiseksi. Maaliskuussa nähtiinkin sitten varmasti kaikkien aikojen nopein romahdus kaikissa riskipitoisissa osissa pääomamarkkinoita. Lisäksi markkinoilla koettiin taas finanssi-kriisissäkin jo nähty markkinalikviditeetin katoaminen.

Tarkasteltavaan vuoteen lähdetessä korkotaso oli edelleen historiallisesti tarkastellen erittäin alhaalla. Osakemarkkinoilla oli myös takanaan monia hyviä vuosia finanssikriisin jälkeen; toki vuoden 2018 viimeinen neljännes oli ollut poikkeus tuosta kehityksestä.

Pääomamarkkinoilla oltiin huolissaan maailmantalouden kasvusta ja kasvun kestävydestä. Epävarmuutta oli myös poliittisesta ja osin jopa sotilaallisestakin vakaudesta eri puolilla maailmaa. Lisäksi huolia oli kauppasodan jatkumisen osalta.

Pääomamarkkinoilla koronakriisistä tuli ainakin tässä vaiheessa ennätysellisen lyhyt. Keskuspankkien ja muun julkisen tuen myötä riskipitoiset osat markkinoista lähtivät ennennäkemättömän nopeaan korjausliikkeeseen. Lopulta vuoden 2020 lopulla kolkuteltiin markkinoilla taas useita ennätystasoja.

Kevan sijoitusvuosi 2020 oli varsin hyvä. Kaikki omaisuuslajit tekivät lopulta positiivisen tuloksen. Pitkin vuotta tehdyt toimet varmistivat Kevan likviditeetin kaikissa nähtävissä olevissa olosuhteissa.

Kevalla oli vuoden 2020 alkaessa sijoituksia markkina-arvoltaan 53 272 miljoonaa euroa. Vuoden lopussa sijoitusten markkina-arvo oli 53 735 miljoonaa euroa. Tuotonlaskennassa käytettyjen sijoitusten markkina-arvo sisältää edellä mainittujen varojen lisäksi siirtosaamiin sisältyvät siirtyvät korot sekä muut erät yhteensä 4 274 miljoonaa euroa. Sitoutunut pääoma markkina-arvoin on erät huomioon ottaen yhteensä 58 009 miljoonaa euroa. Omaisuuslajikohtaiset jakaumat on laskettu käyttäen tätä tuotonlaskennallista jakaumaa.

Sijoitukset jaetaan korko-, osake-, kiinteistö-, pääoma- sekä hedgerahastosijoituksiin. Korkosijoituksia ovat velkakirjalainat, joukkovelkakirjalainat sekä raha-

Sijoitukset käyvin arvoin

	milj. euroa	%
Korkosijoitukset	20,760	35,8
Osakesijoitukset	22,871	39,4
Kiinteistösijoitukset	3,691	6,4
Pääomasijoitukset	7,154	12,3
Hedgerahastot	3,534	6,1
Yhteensä	58,009	100

Sijoitusten valuuttajakauma käyvin arvoin

	milj. euroa	%
EUR	27,449	47,3
USD	27,138	46,8
JPY	2,274	3,9
GBP	287	0,5
SEK	566	1,0
CHF	126	0,2
Muut	170	0,3
Yhteensä	58,009	100

Sijoitusten maantieteellinen jakauma käyvin arvoin

	milj. euroa	%
Eurooppa (pl. Suomi)	18,481	31,9
Pohjois-Amerikka	15,694	27,1
Suomi	9,820	16,9
Kehittyvät markkinat	9,531	16,4
Japani	2,273	3,9
Muut	2,210	3,8
Yhteensä	58,009	100

markkinasijoitukset. Osaa sijoituksista Keva hallinnoi itse ja osaa hallinnoidaan omaisuudenhoitajien välityksellä. Tuottotavoitteen toteutumista suojataan myös johdannaisinstrumentein, joiden vaikutukset omaisuuslajiallokaatioon otetaan huomioon sijoitusomaisuuden riskikorjattua jakaumaa kuvaavissa luvuissa.

Sijoitusomaisuudesta parhaan tuloksen tekivät pääomasijoitukset 11,6 prosenttia, noteeratut osakkeet 7,0 prosenttia ja hedgerahastot 2,8 prosenttia. Korkosijoitusten tuotto oli 1,5 prosenttia ja kiinteistö-sijoitusten 0,7 prosenttia.

Kevan sijoitusomaisuuden vuoden lopun riskinmukaisesta markkina-arvosta korkosijoitusten osuus (sisältäen johdannaisten vaikutuksen) oli 35,0 prosenttia, noteerattujen osakkeiden osuus 40,2 prosenttia, pääomasijoitusten (sisältäen noteeraamattomat osakkeet) 12,3 prosenttia, hedgerahasto-sijoitusten 6,1 prosenttia ja kiinteistöjen 6,4 prosenttia.

Markkina-arvoinen kokonaistuotto oli kulujen jälkeen 4,7 prosenttia. Sijoitusten kumulatiivinen pääomapainotettu reaalityttö rahastoinnin alusta vuodesta 1988 vuoden 2020 loppuun oli vuotta kohti 4,0 prosenttia. Vastaavan ajanjakson reaalityttö pääomapainotamattomana oli 5,2 prosenttia. Viiden vuoden nimellistuotto ilman pääomapainotusta on ollut 5,8 prosenttia ja reaalityttö 5,0 prosenttia sekä kymmenen vuoden nimellistuotto ilman pääomapainotusta 6,1 prosenttia ja reaalityttö 4,9 prosenttia.

Korkosijoitukset

Vuosi alkoi korkomarkkinoilla edelleen hyvin alhaisilta korkotasoilta. Koronapandemian myötä keskuspankit tukivat markkinoita massiivisesti, ja niinpä korkotaso pysyi myös hyvin alhaalla.

Kevan sijoitukset joukkovelkakirjalainoihin ja korkorahastoihin olivat vuoden 2020 lopussa markkina-arvoltaan 16 110 miljoonaa euroa. Joukkovelkakirja-sijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 2,1 prosenttia.

Lainasaamisia oli vuoden 2020 lopussa Kevan omille yhtiöille myönnettyjä lainoja lukuun ottamatta 101 miljoonaa euroa. Lainakanta pieneni vuoden aikana 23 miljoonaa euroa, ja lainasaamisten markkina-arvoinen tuotto oli 0,3 prosenttia.

Muiden rahoitusmarkkinavälineiden ja talletusten määrä oli vuoden 2020 lopussa 4 548 miljoonaa euroa.

Korkosijoituksista kirjattiin korkotuottoja yhteensä 97 miljoonaa euroa. Kaikkien korkosijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 1,5 prosenttia.

Osakesijoitukset

Osakevuosi 2020 alkoi jatkaen edeltävän vuoden positiivista kehitystä. Alkukeväästä koronapandemia romahdutti listatut osakemarkkinat ennätysnopeasti. Julkisten toimijoiden massiivisella tuella osakemarkkinat lähtivät kuitenkin nopeaan nousuun, joka jatkui lopulta koko loppuvuoden. Vuoden lopulla rikottiin taas ennättyksiä useissa osakeindekseissä.

Maailman osakkeiden keskimääräistä kehitystä kuvaava MSCI ACWI IMI päättyi vuonna 2020 6,4 prosentin tasolle, kun se vuotta aiemmin oli ollut 28,8 prosenttia. Euroopan osakkeet tuottivat MSCI Europe IMI -tuottoindeksillä mitattuna -2,3 (26,7) prosenttia. Aasialaisten osakkeiden tuotto (MSCI EM Asia IMI) oli 8,4 (19,9) prosenttia.

Kevan noteerattujen osakesijoitusten markkina-arvoinen yhteismäärä oli vuoden 2020 lopussa 22 871 miljoonaa euroa. Osakesijoituksista saadut osinkotuotot olivat 34 miljoonaa euroa. Noteerattujen osakesijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 7,0 prosenttia.

Kiinteistösijoitukset

Kevan kiinteistösalkku koostuu suorista sijoituksista kotimaisiin ja pohjoismaisiin kiinteistöihin ja kiinteistö-osakkeisiin sekä koti- ja ulkomaisista kiinteistö-rahastosijoituksista. Kiinteistörahastojen osuus kiinteistösijoituksista on 25,1 prosenttia.

Suorassa kiinteistösalkussa pyrkimyksenä on kehittää salkkua monipuolisesti sijoittamalla mm. asuin-, toimisto-, kauppakeskus- ja hotellikiinteistöihin. Suoran kiinteistösalkun maantieteellinen hajauttaminen muihin Pohjoismaihin alkoi vuonna 2015 sijoittamalla Ruotsiin ja vuonna 2017 Tanskaan.

Kiinteistöjen ja kiinteistöosakkeiden markkina-arvo oli vuoden lopussa 3 691 miljoonaa euroa, josta kiinteistörahastojen osuus oli 926 miljoonaa euroa ja kiinteistöyhtiöiden perinteisten velkakirjalainojen osuus

150 miljoonaa euroa. Lisäksi Kevan omassa käytössä olevia kiinteistösijoituksia oli 45 miljoonaa euroa, mutta niitä ei lasketa sijoitustoiminnan osaksi.

Kevan suoraan omistamien 130 kiinteistösijoituskohteen vuokrattava pinta-ala oli vuoden 2020 päättyessä noin 920 000 m² ja niissä oli noin 4 200 vuokrasopimusta. Kiinteistöjen nettovuokratuotot olivat 91 miljoonaa euroa. Suorien kiinteistösijoitusten markkina-arvoinen kokonaistuotto oli 1,9 prosenttia.

Ulkoisen kiinteistösijoitusten arviointi teetettiin vuosittain aina vuoden lopun tilanteesta. Koronapandemian vaikutukset kiinteistösijoitusten arvostukseen näkyvät selkeimmin kohteiden kiinteistöarvioinneissa, kun vertaillaan arvostuksia vuosien 2019 ja 2020 lopun tilanteiden välillä. Arvostusero pitää sisällään toki muutkin muutokset, mutta on paras ulkopuolinen näkemys asiaan. Pääsääntönä Keva on antanut asiakas- ja kohdekohtaisia korona-alennuksia vuokravapaiden tai maksujärjestelyiden muodossa siten, että vuokra-aikaa on samalla pidennetty. Tämä on erityisen selkeätä hotelleissa, joissa yksittäiset alennukset ovat olleet suurimpia. Myös kauppakeskuksissa korona-ajan haasteet ovat olleet isoja, mutta olemme osaltamme pyrkineet varmistamaan vuokralaistemme selviämistä tämän poikkeusajan yli. Olemme antaneet korotonta maksuaikaa jopa vuoden mittaisten alennusten osalta ja samalla pidentäneet vuokra-aikaa useammalla vuodella. Näin ollen olemme hyväksyneet alentuneen kassavirran vuoden 2020 ja osin 2021 osalta, mutta voineet samalla puolustaa kiinteistöjen arvoa.

Koti- ja ulkomaisiin kiinteistörahastoihin tehtyjen sijoitussitoumusten kokonaismäärä oli 2 555 miljoonaa euroa, josta nostamattomien sitoumusten määrä oli 961 miljoonaa euroa. Kiinteistörahastojen markkina-arvoinen tuotto oli -2,6 prosenttia.

Kaikkien kiinteistösijoitusten markkina-arvoinen tuotto oli 0,7 prosenttia.

Pääoma- ja hedgerahastosijoitukset

Pääomasijoitusten toimintaympäristö oli haastava listattujen osakemarkkinoiden ensin romahtaessa alkukeväästä ja sitten kuitenkin toipuessa nopeasti vuoden

loppua kohden. Listattujen markkinoiden toipuminen ei kuitenkaan pohjautunut niinkään talouden toipumiseen, vaan enemmänkin markkinoille virtaaviin pääomiin. Pääomasijoitusmarkkinat kestivät kuitenkin taas kerran hyvin tämänkin häiriötilanteen yli. Hedgerahastojen toimintaympäristö oli pitkin vuotta koetteleva markkinoiden muutoksissa.

Kevalla oli pääomasijoituksia vuoden lopulla markkina-arvoltaan 7 154 miljoonaa euroa, joista noteeraamattomiin yhtiöihin tehtyjen sijoitusten osuus oli 904 miljoonaa euroa. Pääomarahastojen ja äänettömänä yhtiömiehenä tehtyjen pääomasijoitusten sijoitussitoumusten kokonaismäärä oli vuoden lopussa 12 814 miljoonaa euroa, josta nostamattomien sitoumusten määrä oli 5 217 miljoonaa euroa. Pääomasijoitusten (pl. noteeraamattomat osakkeet) markkina-arvoinen tuotto oli 8,6 prosenttia ja noteeraamattomien osakkeiden tuotto 39,0 prosenttia.

Hedgerahastoissa oli vuoden lopussa sijoituksia markkina-arvoltaan yhteensä 3 534 miljoonaa euroa. Hedgerahastojen markkina-arvoinen tuotto oli 2,8 prosenttia.

Sijoitustoiminnan ohjaus

Kevan strategiassa määritellään keskeiset kuntien eläkejärjestelmän rahoitukseen liittyvät periaatteet, joista johdetaan myös sijoitustoiminnalle asetettavat strategiset tavoitteet.

Hallitus uudisti merkittävästi Kevan sijoitustoiminnan ohjausta vuonna 2017. Kevan hallitus vahvisti ensimmäisen kerran Kevan sijoittamisen periaatteet. Ne kuvaavat yleisiä tilanteesta ja ajasta riippumattomia lähtökohtia, joihin sijoitusstrategia ja sijoitustoiminnan järjestäminen perustuvat.

Lyhyemmällä aikavälillä hallitus ohjaa sijoitustoimintaa ja hyväksyy vuosittain sijoitussuunnitelman, joka sisältää myös sijoitusvaltuudet.

Kevan hallitus hyväksyi voimassa olevat sijoittamisen periaatteet 24.5.2017 ja sijoitusstrategian 15.6.2017. Uuden sijoitusstrategian implementointi jatkuu vuosiin 2020–2022 asti.

Vastuullinen sijoittaminen

Eläkevastuun kattamiseksi tarvittavat tuotot syntyvät talouskasvusta ja pitkällä aikavälillä. Kestävä taloudellinen kehitys on oleellinen tekijä pitkän tähtäimen tuottoja tavoiteltaessa. Keva katsoo vastuullisen sijoittamisen olevan integroitu osa pitkän aikavälin sijoitus-toimintaa.

Kevan hallitus on päättänyt keskeisimmistä sijoitus-toiminnassa noudatettavista vastuullisuusperiaatteista

ja tavoitteista. Hallitus on myös linjannut toimintatavat ja menettelyt, joilla pyritään varmistamaan vastuullisuus sijoitusprosessin osana.

Hallitukselle raportoidaan säännönmukaisesti, miten sijoitustoiminnan vastuullisuus on kehittynyt. Kevan omia toimintatapoja täydentää informaatio, jota Keva saa ulkopuolisilta sijoittamisen vastuullisuuteen keskittyviltä palveluntarjoajilta.



TYTÄR- JA OSAKKUUSYHTIÖT

Keva omisti vuoden 2020 lopussa kokonaan tai osittain 128 kotimaista kiinteistöyhtiötä, omistuksia oli yksi vähemmän kuin vuotta aiemmin. Keva omisti 109 kotimaista kiinteistöyhtiötä kokonaan ja kahdeksasta yhtiöstä enemmistöosuuden. Osakkuusyhtiöitä (omistusosuus 20 – 50 prosenttia) oli kahdeksan. Viidessä kiinteistöyhtiössä osuus oli tätäkin pienempi.

Kotimaisten kiinteistöyhtiöiden lisäksi Keva omisti 49 prosenttia Ruotsiin perustetusta yhtiöstä ja 100 prosenttia Tanskaan perustetusta yhtiöstä, jotka hallinnoivat kiinteistösijoituksia näissä maissa.

Kiinteistöyhtiöiden lisäksi Keva omisti kokonaan Kuntasijoitus KE Oy:n ja 30,66 prosentin osuuden Kuntarahoitus Oyj:stä.



ELÄKEVASTUURAHASTO

Kevan vuosittaisten tulojen ja menojen erotus lisätään tai vähennetään eläkevastuurahastoon/rahastosta. Vuoden 2020 lopussa rahaston koko oli 58 853 miljoonaa euroa, mikä oli 2 310 miljoonaa euroa ja 4 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin.



KEVAN JÄSENYHTEISÖJEN ELÄKEJÄRJESTELMÄN KARTTUNEIDEN ETUUKSIEN PÄÄOMA-ARVO

Eläkesäädösten perusteella Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmään on karttunut huomattavasti eläkevastuurahaston määrää enemmän etuuksia, joita ei ole vielä maksettu. Näiden karttuneiden etuuksien pääoma-arvon arvioidaan vuoden 2019 lopussa olleen 126 miljardia euroa.

Vuoden 2020 aikana karttuneiden etuuksien pääoma-arvo kasvoi 4 miljardilla eurolla 130 miljardiin euroon. Koska eläkevastuurahasto kasvoi pääoma-arvon

kasvu vähemmän, kasvoi etuuksien kattamattoman osan pääoma-arvo vuoden aikana 2 miljardilla eurolla.

Karttuneiden etuuksien pääoma-arvon arvio perustuu parhaalle käytettävissä olevalle tiedolle, joka kuvaa kuolevuuden ja muiden tekijöiden kehitystä. Kyseessä on silti vain suuntaa antava arvio eläkejärjestelmän tilanteesta. Muutokset laskennassa käytetyissä oletuksissa voivat muuttaa sitä merkittävästi.



TOIMINTAKULUT, POISTOT JA LAKISÄÄTEISET MAKSUT

Toimintakulut ja poistot

Toimintakulut ja poistot ennen saatuja korvauksia (bruttotoimintakulut) olivat vuonna 2020 84,6 miljoonaa euroa, 4,7 miljoonaa euroa ja 5,3 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019.

Henkilöstökulut olivat suurin kuluerä, 41 miljoonaa euroa. Ne olivat 0,7 miljoonaa euroa ja 1,6 prosenttia pienemmät kuin edellisenä vuonna. IT-kulut olivat 22,8 miljoonaa euroa, 2,3 miljoonaa ja 9,1 prosenttia vähemmän kuin 2019. Muut toimintakulut olivat 12,8 miljoonaa euroa, 2,7 miljoonaa ja 17,3 prosenttia pienemmät kuin edellisenä vuonna.

Keva sai korvauksia toimintakuluihin ja poistoihin muun kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläketurvan hoidosta yhteensä noin 16,8 (18,5) miljoonaa euroa. Korvauksesta valtion osuus oli noin 13,9 miljoonaa, evankelis-luterilaisen kirkon noin 1,8 miljoonaa ja Kansaneläkelaitoksen noin 0,6 miljoonaa.

Kevan nettotoimintakulut, joissa huomioidaan saadut korvaukset, kuvastavat Kevan jäsenyhteisöjen eläketurvan toimeenpanon kustannuksia. Ne olivat 67,9 miljoonaa euroa, mikä oli 3 miljoonaa euroa ja 4,2 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Toiminnoittain tarkasteltuna eläketoiminnon bruttotoimintakulut olivat 41,8 miljoonaa euroa, 11,9 prosenttia edellistä vuotta vähemmän. Saadut korvaukset huomioiden eläketoiminnon kulut pienenevät 10,7 prosenttia. Sijoitustoiminnon kulut olivat 20 miljoonaa euroa, 0,5 prosenttia vähemmän kuin vuonna 2019. Sijoitustoimintoon ei kohdistunut saatuja korvauksia. Muiden toimintojen bruttotoimintakulut

olivat 22,9 miljoonaa euroa, 4,7 prosenttia edellistä vuotta enemmän. Saadut korvaukset huomioiden muiden toimintojen kulut kasvoivat 4,7 prosenttia.

Investoinnit it-ohjelmiin ja -laitteisiin olivat 2,1 miljoonaa euroa, mikä oli 7 miljoonaa euroa edellistä vuotta vähemmän. Kokonaissumman merkittävä pieneminen johtui osaltaan siitä, että eläkkeiden maksujärjestelmän (Emma-hanke) toimittajalta saatiin merkittäviä sopimuskorvauksia. Tämä monivuotinen hanke jatkuu edelleen, vuoden 2020 loppuun mennessä hankkeen kokonaiskustannukset ovat 8,6 miljoonaa euroa. Eläkemaksujen laskentajärjestelmä (Massi-hanke) valmistui kesällä 2020: vuoden 2020 investointi oli 0,3 miljoonaa euroa ja koko hankkeen 2,6 miljoonaa.

Suunnitelman mukaiset poistot vuodelta 2020 olivat 8,1 miljoonaa euroa, 0,9 miljoonaa euroa ja 12,8 prosenttia enemmän kuin vuonna 2019.

Lakisääteiset maksut

Lakisääteisillä maksuilla tarkoitetaan Kevan osuutta Eläketurvakeskuksen, Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan ja Finanssivalvonnan kuluista. Kustannuksia kertyi noin 9 miljoonaa euroa, sama määrä kuin vuonna 2019. Lakisääteisistä maksuista valtio, evankelis-luterilainen kirkko ja Kansaneläkelaitos maksoivat noin 2,3 miljoonaa.

Kaiken kaikkiaan Keva sai korvauksia toimintakuluihin, poistoihin ja lakisääteisiin maksuihin valtiolta, evankelis-luterilaiselta kirkolta ja Kansaneläkelaitokselta 18,5 miljoonaa euroa, 1,7 miljoonaa euroa vähemmän kuin 2019.



HALLINTO

Kevan hallinto uudistui 1.7.2020 voimaan tulleella Kevasta annetun lain (66/2016) muutoksella (513/2020).

Valtuutetut

Kevassa on 30 valtuutettua, joilla kullakin on yksi henkilökohtainen varavaltuutettu. Valtiovarainministeriö määrää valtuutetut neljäksi vuodeksi kerrallaan. Kuusi valtuutettua ja yhtä monta varavaltuutettua määrätään kunnallisessa pääsopimuksessa tarkoitettujen pääsopijajärjestöjen ehdottamista henkilöistä. Neljä valtuutettua ja yhtä monta varavaltuutettua määrätään kunnallisen työmarkkinalaitoksen ehdottamista henkilöistä. Muista valtuutetuista ja varavaltuutetuista kaksikymmentä määrätään kuntien keskusjärjestön ehdottamista henkilöistä siten, että kunnat, kunta-yhtymät ja maan eri osat saavat valtuutetuissa tasapuolisen edustuksen.

Valtuutettujen tehtävänä on valvoa Kevan hallintoa ja toimintaa, valita hallituksen jäsenet ja varajäsenet sekä tilintarkastaja, päättää luottamushenkilöiden palkkioiden ja muiden korvauksien perusteista, käsitellä tilinpäätös ja tilintarkastuskertomus sekä päättää tilinpäätöksen vahvistamisesta, vastuuvapauden myöntämisestä hallitukselle ja muille tilivelvollisille sekä niistä muista toimenpiteistä, joihin on aihetta, päättää jäsenyhteisöjen maksuosuuksista sekä hyväksyä talouden yleisohjeena noudatettavaksi talousarvio seuraavaksi vuodeksi sekä toiminta- ja taloussuunnitelma vähintään kolmeksi vuodeksi.

Valtiovarainministeriön päätöksellään määräämät valtuutetut toimikaudelle 2020–2021 kokoontuivat 2020 kaksi kertaa. Valtuutettujen toimikausi alkoi 1.8.2020. Valtuutettujen puheenjohtajana on sosiaali- ja terveysjohtaja Harri Jokiranta Seinäjoelta ja varapuheenjohtajana HTM Maarit Ojavuo Kajaanista.

Kevassa on valtuutettujen valitsema vaalivaliokunta, joka valmistelee valtuutetuille ehdotuksen luottamushenkilöiden palkkioiksi ja hallituksen nimittämiseksi. Vaalivaliokunnan jäsenten tulee olla Kevan valtuutetuja. Valtuutettujen vaalivaliokunnan puheenjohtajana toimi Juhani Nummentalo ja varapuheenjohtajana Toni Eklund sekä jäsenenä yhdeksän valtuutettua. Valiokunta

kokoontui yhden kerran vuonna 2020.

Valtuutetut kokoontuivat vuoden 2020 aikana kaksi kertaa. Valtuutettujen varsinaisten jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 97. Kun mukaan luetaan varavaltuutettujen osallistuminen, osallistumisprosentti oli 98. Valtuutetun kokouspalkkio oli 450 euroa, minkä lisäksi puheenjohtajalle maksettiin 10 000 ja varapuheenjohtajalle 9 000 euron vuosipalkkio. Valtuutetuille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 39 750 euroa.

30.6.2020 saakka Kevan ylintä päätösvaltaa käytti valtuuskunta, jonka jäsenet valtiovarainministeriö määräsi kunnallisvaalikaudeksi kerrallaan. Valtuuskuntaan kuului 30 jäsentä, joista 26 määrättiin Suomen Kuntaliiton esityksestä kunnallisvaalituloksen perusteella ja neljä kunta-alan pääsopijajärjestöjen esityksestä. Valtuuskunta aloitti toimikautensa 1.9.2017, ja toimikausi päättyi muutoslain voimaantulosäännöksen mukaisesti 31.7.2020. Valtuuskunnan puheenjohtajana oli sosiaali- ja terveysjohtaja Harri Jokiranta Seinäjoelta ja varapuheenjohtajana HTM Maarit Ojavuo Kajaanista.

Valtuuskunta kokoontui vuoden 2020 aikana yhden kerran. Valtuuskunnan varsinaisten jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 97. Kun mukaan luetaan varajäsenten osallistuminen, osallistumisprosentti oli 98. Valtuuskunnan kokouspalkkio oli 400 euroa, minkä lisäksi puheenjohtajalle maksettiin 9 000 ja varapuheenjohtajalle 8 000 euron vuosipalkkio. Valtuuskunnan jäsenille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 16 800 euroa.

Hallitus vaihtui

Kevan hallintoa hoitaa hallitus, jonka valtuutetut valitsevat kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Hallituksessa on yksitoista jäsentä sekä jokaisella heistä henkilökohtainen varajäsen. Hallituksen jäsenistä kolme ja heidän varajäsenensä valitaan kunnallisessa pääsopimuksessa tarkoitettujen pääsopijajärjestöjen ehdottamista henkilöistä. Hallituksen jäsenistä kaksi ja heidän varajäsenensä valitaan kunnallisen työmarkkinalaitoksen ehdottamista henkilöistä. Hallituksen jäsenistä kuusi ja heidän varajäsenensä valitaan kuntien

keskusjärjestön ehdottamista henkilöistä. Valtuutetut määräävät varsinaisista jäsenistä yhden puheenjohtajaksi ja yhden varapuheenjohtajaksi.

Valtuutetut valitsivat kokouksessaan 18.8.2020 hallituksen puheenjohtajaksi kauppatieteiden maisteri, Turun kaupunginjohtaja Minna Arven ja varapuheenjohtajaksi Kari Nenosen sekä muiksi hallituksen jäseniksi seuraavat: kauppatieteiden maisteri, viestintä- ja henkilöstöpäällikkö Diana Bergroth-Lampinen, kunta-alan työmarkkinajohtaja Markku Jalonen, kansanedustaja Heli Järvinen, edunvalvontajohtaja Else-Mai Kirvesniemi, toimitusjohtaja Saku Linnamurto, henkilö- ja konsernijohtaja Kirsi-Marja Lievonen, kansanedustaja Markus Lohi, KT/puheenjohtaja Olli Luukkainen ja puheenjohtaja Päivi Niemi-Laine. Hallituksen toimikausi on lain voimaantulosäännösten mukaisesti poikkeuksellisesti 2020–2021.

18.8.2020 päättyneellä hallituksen toimikaudella hallituksen puheenjohtajana toimi kauppatieteiden maisteri, Turun kaupunginjohtaja Minna Arve. Varapuheenjohtajana toimi Kari Nenonen. Muut hallituksen jäsenet olivat Business Director Heini Jalkanen, kansanedustaja Heli Järvinen, toimitusjohtaja Harri Virta, varatuomari Raimo Vistbacka, kansanedustaja Markus Lohi sekä neuvottelujohtaja Risto Kangas Julkisanalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:stä ja puheenjohtaja Päivi Niemi-Laine JAU ry:stä.

Hallitus kokoontui kertomusvuoden aikana 15 kertaa. Hallituksen varsinaisten jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 97. Kun lisäksi lasketaan varajäsenten osallistumiset, osallistumisprosentti oli 98. Valtuuskunnan ja 1.7.2020 lähtien valtuutettujen puheenjohtajalla ja varapuheenjohtajalla on hallituksen kokouksissa läsnä-olo- ja puheoikeus.

Hallituksen jäsenen kokouspalkkio oli 400 euroa 18.8.2020 saakka. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksettiin vuosipalkkioita 18 000 euroa, varapuheenjohtajalle 10 000 euroa ja jäsenelle 8 000 euroa. Valtuutettujen 18.8.2020 palkkiopäätöksen mukaan hallituksen jäsenen kokouspalkkio on 450 euroa. Lisäksi hallituksen puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkioita 20 000 euroa, varapuheenjohtajalle 12 000 euroa ja jäsenelle 9 000 euroa.

Hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkioita vuoden 2020 aikana yhteensä 72 925 euroa.

Kevassa on uutena lakisääteinen toimielimenä hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunta, jonka tehtävänä on valvoa taloudellista raportointia, sisäisen valvonnan, sisäisen tarkastuksen ja riskienhallinnan riittävyttä ja asianmukaisuutta. Valiokunta käsittelee riskienhallinnan, sisäisen tarkastuksen ja säännösten noudattamista valvovan toiminnon suunnitelmat ja raportit. Lisäksi valiokunta valmistelee Kevan valtuutetuille esityksen tilintarkastajan valinnasta ja palkkioista sekä valvoo tilinpäätöksen laatimista ja lakisääteistä tilintarkastusta. Hallitus hyväksyi tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnalle työjärjestyksen ja valitsi valiokuntaan viisi jäsentä keskuudestaan 23.9.2020 kokouksessaan. Valiokunnan puheenjohtajana on hallituksen puheenjohtaja Minna Arve, varapuheenjohtajana Kari Nenonen sekä jäsenenä Kirsi-Marja Lievonen, Markus Lohi ja Olli Luukkainen. Valiokunta kokoontui yhden kerran vuonna 2020.

Neuvottelukunnat

30.6.2020 asti Kevassa toimi sijoitusneuvottelukunta, joka oli valtuuskunnan ja hallituksen lisäksi Kevan lakisääteinen toimielin. Hallitus kutsui neuvottelukuntaan toimikaudekseen kymmenen jäsentä, ja neuvottelukunnan toimikausi vastasi hallituksen toimikautta, paitsi vuonna 2020, jolloin se päättyi 30.6.2020. Sijoitusneuvottelukuntaan kuuluivat kunta-alan pääsopijajärjestöjen, valtiovarainministeriön sekä työ- ja elinkeinoministeriön edustajat. Sijoitusneuvottelukunnan puheenjohtajana toimi talousjohtaja Seppo Juntti ja varapuheenjohtajana ylläjohtaja Terttu Savolainen. Sijoitusneuvottelukunta ei kokoontunut vuonna 2020.

30.6.2020 saakka voimassa olleen johtosäännön mukaan hallitus valitsi toimikaudekseen työelämän kehittämistyöryhmän. Sen tehtävä on kehittää toimenpiteitä kuntatyöntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi. Työryhmän 12 jäsenestä kuusi valittiin kunnallisten pääsopijajärjestöjen esityksestä. Työryhmän puheenjohtajana toimi HUS-kuntayhtymän toimitusjohtaja Aki Lindén. Työelämän kehittämis-

työryhmä ei kokoontunut kertomusvuoden aikana. Työelämän kehittämistyöryhmän toimikausi päättyi 18.8.2020.

Johtoryhmä kokoontui 41 kertaa

Toimitusjohtajana toimi Timo Kietäväinen. Varatoimitusjohtajina toimivat Tapani Hellstén sekä Kimmo Mikander. Hellsténin pääasiallisena vastuualueena oli vuonna 2020 työnantaja- ja työkykytoiminto ja Mikanderin vastuualueena eläke- ja ICT-toiminnot.

Toimitusjohtajan tukena Kevan johtamisessa on säännöllisesti kokoontuva johtoryhmä. Johtoryhmä

käsittelee valmistelevasti hallitukselle meneviä asioita sekä muita toiminnan johtamisen ja suunnittelun kannalta keskeisiä asioita. Johtoryhmä kokoontui vuoden aikana 41 kertaa.

Johtoryhmän puheenjohtajana toimi toimitusjohtaja Timo Kietäväinen ja jäsenenä 10.1.2020 alkaen varatoimitusjohtaja Tapani Hellstén, varatoimitusjohtaja Kimmo Mikander, sijoitusjohtaja Ari Huotari, talousjohtaja Tom Kåla ja viestintäjohtaja Reija Hyvärinen sekä henkilöstön edustaja, luottamusmies Tiina Ijäs. Johtoryhmän sihteerinä toimi hallintojohtaja Markus Mankin.



HENKILÖSTÖ

Henkilöstön määrä vuoden lopussa oli 506 (528). Määräaikaisia näistä oli 10 henkilöä. Kokonaisuudessaan henkilöstön työpanos oli 485,2 htv (501,2 htv). Kevan henkilöstöstä naisia oli 68 prosenttia. Keski-ikä oli 50,7 (49,8) vuotta. Vakinaisesta työsuhteesta lähti 40 (41) henkilöä.

Organisaatiomuutos

Vuonna 2020 toteutettiin strategiaan pohjautuva organisaatiomuutos. Kevan toiminta järjestettiin toimintakohtaisesti siten, että linjaorganisaatio yhdenmukaistettiin tunnistettujen pääprosessien mukaisesti.

Organisaatiomuutoksen yhteydessä järjestettiin yhteistoimintaneuvottelut. Neuvottelut käytiin 11.2.2020–17.4.2020. Neuvottelukertoja oli 8. Neuvotteluissa käsiteltiin eri toimintojen esitykset uudesta organisaatorakenteesta sekä niistä toimintatavoista, joilla henkilöstö sijoitetaan uuteen organisaatioon. Neuvottelut päättyivät yksimielisyyteen.

Yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen järjestettiin uusiin tehtäviin sisäinen hakuprosessi. Henkilöstöä koskevat päätökset tehtiin toukokuun lopussa ja uusi organisaatio tuli voimaan 1.6.2020.

Organisaatiomuutoksen voimaantulon jälkeen syksyllä tarkistettiin vielä tehtäväkuvaukset muutoksien osalta ja tehtiin tarvittavat päätökset työsuhteiden ehtoihin.

Muutoksessa on huolehdittu henkilöstön osallistumisesta ja työkyvystä. Henkilöstöinfoja järjestettiin 14 kertaa.

Tehokasta työskentelyä koronan aikaan

Kevassa siirryttiin pääasialliseen etätyöskentelyyn laajennetun riskienhallintajohtoryhmän tekemällä päätöksellä 17.3.2020 lukien. Etätyö pysyi pääsääntönä koko vuoden ajan. Laajennettu riskienhallintajohtoryhmä kokoontui kevään ajan viikoittain tarkastelemaan tilannetta ja päättämään toimenpiteistä.

Koronatilanteen hallinnassa keskeistä oli ylläpitää ajantasaista ohjeistusta sekä varmistaa, että henkilöstöä on työssä riittävästi myös mahdollisten yhtäaikaisten sairastumisten aikana.

Poikkeusajasta ja sen itsessään aiheuttamasta

ylimääräisestä työstä huolimatta normaalitoiminta on pidetty käynnissä ja samalla on kehitetty toimintatapoja vastaamaan uudenlaisia olosuhteita. Henkilöstö siirtyi joustavasti etätyöskentelyyn ja siihen annettiin työvälineet.

Henkilöstön työkyvyn tueksi ja toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi tehtiin runsaasti erilaisia toimenpiteitä.

Kevan henkilöstöravintola Kefateria suljettiin 25.3.2020. Etätyötä tekeville ja henkilöstöruokailun ollessa suljettuna myös toimitiloissa työskentelevälle henkilöstölle lounasetu korvattiin palkanlisänä.

Henkilöstön työtyytyväisyys pysyi viikoittaisen Kevafiliis-kyselyn mukaan koko vuoden lähes tasaisesti hyvällä tasolla, mikä kertoo onnistuneesta muutoksen hallinnasta sekä siitä, että henkilöstön työskentely pystyttiin järjestämään hyvin poikkeusoloissakin.

Valmennusta uusiin toimintatapoihin

Strategian pohjalta vuonna 2019 laadittua henkilöstöohjelmaa toteutettiin eri projekteissa. Niissä kehitettiin mm. valmennusohjelmia strategisille osaamisalueille, työkirjaa oman osaamisen tunnistamiseen ja urasuunnitteluun, jatkuvan työssä oppimisen kulttuuria, työaikajohtamista ja HR-tiedolla johtamista.

Yhteiset valmennukset ja koulutukset suunnattiin uudistuvan asiantuntijuuden ja laajan etätyön tuoman työn tekemisen tavan muutoksen teemoihin.

Uusi työaikalaki tuli voimaan 1.1.2020. Laki toi mukanaan uuden työaikamuodon, joustotyöajan, sekä muutti työaikalaskentaa, kun valmistauduttiin työajan enimmäismäärän seurantaan.

Keva osallistui Oikotien Vastuullinen työnantaja -kampanjaan ja keväällä 2020 toteutettiin vastuullisuuskysely. Kevan vahvuudeksi nousi työn merkityksellisyys.

Henkilöstökyselynä pilotoitiin Siqni-kyselyä, joka mittaa yksilön hyvinvoinnin ja motivoitumisen kannalta tärkeitä tekijöitä ja niiden toteutumista työn arjessa. Tuloksia käsitellään vuonna 2021.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudistettiin. Suunnitelmassa on nostettu esiin monimuotoisuuden merkitystä, mitä tuettiin myös käynnissä

tämällä neliosainen monimuotoisuuskoulutusohjelma "Monimuotoinen työyhteisö rikastaa elämää". Keva osallistui myös Helsinki Pride Week -tapahtumaan syyskuussa 2020. Sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa on parannettu kohdentamalla syksyllä palkankorotuksia tähän tarkoitukseen.

Syksyllä 2020 käynnistettiin tulospalkitsemisjärjestelmän uudistaminen. Uudistuksessa olennaista oli saada yksiköiden tavoiteasetanta ja mittaristo tukemaan Kevan strategista muutosta. Uudistuksesta tehdään päätökset vuoden 2021 alussa.

Tehtävien vaativuusarviointityö oli saatu päätökseen vuonna 2019 ja vuonna 2020 vaativuusarviointeja on käytetty apuna organisaatiouudistuksessa sekä palkankorotusten kohdentamisessa. Vaativuusarvioinnit antavat hyvän pohjan yhtenäisemmälle palkkapolitiikalle, joka mahdollistaa myös aiempaa paremman tasa-arvo-tarkastelun.

Kevan työehtosopimusneuvottelut käytiin 19.8.2020–21.8.2020. Työehtosopimus sopimuskaudelle 1.4.2020–28.2.2022 hyväksyttiin hallituksessa 23.9.2020.

Kevalaisten työkyvyn tuki

Työterveyshuollon kumppanuus Terveystalon kanssa on vakiintunut ja on hyvällä tasolla. Koronavuonna yhteistyö oli normaalia tiiviimpää: Terveystalo toteutti toimistolla työskentelevien henkilöiden kohdalla riskin-arvion, koronatestaus käynnistettiin ja työterveyspsykologin palveluita on tarjottu matalammalla kynnyksellä.

Terveystalo toteutti vuoden 2020 aikana työpaikkaselvityksen Työnantaja- ja työkykytoimintoon.

Työpaikkaselvitykset jatkuvat toiminto kerrallaan seuraavien vuosien aikana.

Syksyllä Keva-työeläkevakuuttaja toteutti Keva-työnantajalle Työkykyjohtamisen 360 -analyysin. Analyysin tulosten perusteella käynnistetään toimenpiteitä strategisen työkykyjohtamisen kehittämiseksi.

Henkilöstön sairauspoissaolot vähenivät 10,3 prosenttia verrattuna vuoteen 2019. Myös henkilöstön terveysprosentti kasvoi, ja 54 prosenttia henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairaana vuoden 2020 aikana.

Kevan tavoitteena on lisätä työkykyä tukevaa toimintaa. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset laskivat 7,5 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Kustannusten sisällä onnistuttiin kasvattamaan ennaltaehkäisevän ja työkykyä ennakoivasti tukevan toiminnan kustannuksien osuutta ja sairaanhoidon suhteellinen osuus vastaavasti väheni.

Poissaolot ovat olleet kasvussa mielenterveys-sairauksien vuoksi. Tämän vuoksi otettiin kokeilu-käyttöön lyhytpsykoterapian palvelut enintään 10 työntekijälle vuodessa.

Työkyvyn tukemiseksi ja ylläpitämiseksi Kevassa on käytössä aktiivisen tuen malli. Esimiehet ovat mallia käyttämällä pystyneet ennalta tarttumaan alaistensa heikentyneeseen työkykyyn, mikä on osaltaan auttanut sairauspoissaolojen vähentämisessä.

Liikunta- ja harrastekerhot tukivat työhyvinvointia aiempien vuosien tapaan, vuonna 2020 koronapandemian vuoksi kuitenkin pääosin etänä. Henkilöstöllä oli käytössään liikunta- ja kulttuurietu sekä työsuhde-matkaetu.



IT

IT:n osalta vuonna 2020 keskityttiin IT-järjestelmien tehokkuuden, digitaalisten palvelujen, automaation ja tiedolla johtamisen sekä kokonaisarkkitehtuurin kehittämiseen. Palvelukehitystä kiihdytetään edelleen strategian mukaisesti.

Siirryttäessä maaliskuussa laajamittaiseen etätyöhön toiminnassa korostui IT-järjestelmien ja infrapalvelujen, kuten työvälineiden ja tietoliikenneyhteysien toimivuus. Infra toimi koko vuoden erinomaisesti, millä varmistettiin Kevan perustehtävän hoitaminen ja korkea asiakastyytyväisyys.

Kokonaissuunnitelman mukaisesti automaatiota hyödynnetään Kevassa laajasti sekä sisäisissä että asiakaspalvelun prosesseissa mm. ohjelmistorobotiikan, prosessiautomaation ja uusien teknologioiden avulla. Toiminnan tehostamiseksi olemme käynnistäneet

lukuisia kokeiluja, joissa tutkitaan kuvan- ja tekstin-tunnistuksen sekä analytiikan hyödyntämistä.

Kevassa on kehitetty useita vuosia tietovarastoja ja datapohjaa ja vuonna 2020 painopistettä siirrettiin analytiikkakyvykkyyksien ja tiedon visualisoinnin kehittämiseen.

Teknologia-arkkitehtuurin osalta Kevassa jatkettiin työtä järjestelmien ja palvelujen viemiseksi pilvi-ympäristöön. Kilpailutuksilla haettiin tehokkuutta ja uusia kumppanuuksia.

Tietoturvan osalta perusvalmiuksien vahvistamisen lisäksi toteutettiin henkilöstölle mm. kyberturvallisuus-harjoituksia ja koulutuksia.

IT organisoitui uudella tavalla osaamis- ja kyvykkyyssaluepohjaisesti infra-, arkkitehtuuri- ja ICT-palvelujen osalta.



SISÄINEN VALVONTA

Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimintatapoja, järjestelmiä ja menetelmiä, joiden avulla johto pyrkii varmistamaan Kevan toiminnan tehokkuuden, taloudellisuuden ja luotettavuuden. Kevan hallituksen hyväksymissä sisäisen valvonnan periaatteissa kuvataan keskeiset sisäisen valvonnan periaatteet, joita noudatetaan pysyväisohjeina Kevan sisäisen valvonnan järjestämisessä. Sisäisen valvonnan keskeisiä osia-alueita ovat päivittäisten valvontatoimenpiteiden sekä esimiesvalvonnan lisäksi riskienhallinta, compliance-toiminta sekä sisäinen tarkastus.

Riskienhallinta

Riskienhallinta on osa Kevan johtamista ja sisäistä valvontaa. Siihen sisältyvät arvot, toimintakulttuuri, organisointi, prosessit ja rakenteet, jotka edistävät mahdollisuuksien toteutumista ja joiden avulla haitallisia seurauksia hallitaan. Hallitus, toimitusjohtaja ja johtoryhmä saavat riskienhallinnasta ajantasaista ja kattavaa tietoa toimintaan liittyvistä riskeistä. Tämä parantaa päätöksentekoa ja varautumista tulevaisuuteen.

Kevan hallitus hyväksyy vuosittain riskienhallintaperiaatteet ja -suunnitelman, joka sisältää riskienhallinnan kehittämisen ja keskeisimpien riskiryhmien hallinnan tavoitteet seuraavaksi vuodeksi.

Riskienhallinta osana strategian toimeenpanoa

Riskienhallinta kytkettiin vuonna 2019 tiiviisti Kevan uuden strategian toimeenpanon eri vaiheisiin ja tätä jatkettiin myös vuonna 2020. Maineriskien kartoitus on integroitu vuoden 2020 aikana osaksi Kevan vuosikellon mukaista riskienhallintaprosessia. Jatkuvan kehittämisen kohteita olivat yleisen riskienhallintatietoisuuden vahvistaminen ja riskienhallintaprosessin käytäntöön vienti organisaation eri tasoilla sekä riskienhallintaprosessiin liittyvän järjestelmätuen ylläpito ja kehittäminen.

Riskikartoitukset raportoitiin toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle puolivuositain. Merkittävimmät riskit ja niiden hallintakeinot raportoitiin hallitukselle vuosittaisen riskienhallintasuunnitelman osana.

Tietoturvallisuuteen ja tietosuojaan liittyvien periaatteiden, prosessien ja ohjeistusten kehittämistä

jatkettiin. Tietoturva- ja tietosuojariskit olivat esillä henkilökunnan koulutuksessa, ja koulutuksen lisäksi järjestettiin tietoturvaharjoituksia. Kehitystyössä keskityttiin mm. EU-tietosuoja-asetuksen edellyttämien toimintatapojen ja prosessien vakiinnuttamiseen sekä tietosuoja- ja tietoturva-vaatimukset täyttävien tietojärjestelmien kehittämiseen.

Sijoitustoiminnan riskienhallinnassa jatkettiin riskiraportoinnin sekä sijoitustoiminnan ohjaus- ja seurantajärjestelmän toiminta- ja raportointiprosessien ja rakenteiden kehittämistä.

Organisaatiouudistuksessa perustettiin Mahdollistavien toimintojen yhteyteen uusi riippumattoman riskienhallinnan ja compliancen yksikkö CRH. Yksikössä toimivat hallintojohtajan alaisuudessa riippumattoman riskienhallinnan asiantuntijat sekä compliance officer.

Kevassa on hallituksen hyväksymä talotason valmiussuunnitelma sekä sitä täydentävät johtoryhmän hyväksymät toimintokohtaiset varautumissuunnitelmat. Niiden tehtävä on varmistaa toiminnan häiriöttömyys ja jatkuvuus.

Merkittävimmät riskit

Riskienhallinnan keskeisimmät tehtävät vuonna 2020 liittyivät koronatilanteen hallintaan ja johtamiseen. Keva sopeutui maailmaa kohdanneeseen koronapandemian luomaan poikkeustilanteeseen hyvin. Maaliskuussa Kevassa siirryttiin laajamittaisesti etätööhön ja johtaminen perustui osin voimassa oleviin varautumissuunnitelmiin sekä Kevan johtoryhmän maaliskuun alussa hyväksymään vaiheittaiseen erillissuunnitelmaan.

Kevan toimintaympäristön merkittävimpiä muutoksia ovat julkisen sektorin palvelurakennemuutokset sekä eläkejärjestelmien mahdollinen yhdistyminen. Vaikka näihin muutostekijöihin sisältyy epävarmuustekijöitä ja niiden lopulliset vaikutukset ovat vielä monilta keskeisiltä osin avoinna, voidaan arvioida, että niillä on merkittäviä vaikutuksia Kevan toimintaan, oikeudelliseen asemaan ja rooliin sekä uudistumistarpeisiin. Nämä seikat heijastuvat myös Kevan strategisissa riskeissä.

Keva arvioi suurimmaksi riskiksi eläkejärjestelmien mahdolliseen yhdistämiseen sisältyvät riskit. Keskei-

simmat avoimet kysymykset liittyvät valmistautumis- ja toteuttamisaikatauluun sekä yhdistämisestä koituviin kustannuksiin.

Merkittäväksi strategiseksi riskiksi tunnistettiin myös Kevan pitkän aikavälin rahoituksen riittävyys. Riskin taustalla on eläkevastuiden kasvaminen samanaikaisesti eri syistä rapautuvan rahoituspohjan kanssa. Koska Keva-järjestelmä ei ole rahastoiva, johtaa edellä mainittu lopulta sekä maksutason että sijoitustuottojen nostopaineisiin. Sijoitustuottojen osalta tuottovaatimuksen kasvattaminen merkitsee myös paineita riskinoton lisäämiseen. Sijoitustoiminnan pitkän aikavälin kumulatiivinen pääomapainotettu reaalityttö 1988–2020 oli vuotta kohti 4,0 prosenttia.

Suuria riskejä arvoitiin sisältyvän myös muutosjohtamisen onnistumiseen. Ne toteutuvat, jos Keva ei onnistu uuden strategian ja siihen liittyvien toimeenpano-ohjelmien käytäntöön viennissä sekä johtamisjärjestelmän ja organisaation uudistamisessa. Uhkana on, että Keva ei kykene uudistumaan tavoitteiden mukaisesti eikä siten onnistu vakuuttamaan toimintaansa ja kilpailukykyään työeläkekentässä.

Keskisuuria riskejä arvioidaan liittyvän Kevan kilpailukykyyn työnantaja-asiakkuuksissa, toimivien allianssimallien rakentamiseen, henkilöasiakkaiden asiakastytyytyväisyyteen sekä lainsäätäjän, viranomaisten ja työmarkkinaosapuolten luottamukseen Kevaa kohtaan.

Merkittävimmät operatiiviset riskit liittyivät vuonna 2020 henkilöstöön, toimintaprosesseihin, tietojärjestelmiin, tietoturvaan ja tietosuojaan sekä hanke- ja projektihallintaan.

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

Markkina- ja likviditeettiriskit

Sijoitusten lyhyen aikavälin riskinä on markkina-arvojen

heilahtelu. Tätä riskiä kuvataan Value-at-Risk-luvulla (VaR). Kahden vuoden kuukausituottojen perusteella laskettu Kevan sijoitusten VaR-luku oli vuoden 2020 lopussa 2 994 miljoonaa euroa, mikä tarkoittaa koko sijoitussalkun suurinta mahdollista tappiota 97,5 prosentin todennäköisyydellä yhden kuukauden aikana. Vuoden 2019 lopussa VaR-luku oli 1 424 miljoonaa euroa. VaR-luku on selkeästi kasvanut: vuotuinen volatilitteetti oli 9,5 (5,1) prosenttia.

Kevan saamat eläkemaksut eivät enää loppuvuodesta 2017 alkaen ole kattaneet koko eläkemenoa. Koska eläkemenot kasvavat ja rahoituskate on negatiivinen, sijoitussalkun sekä pitkän että lyhyen likviditeetin merkitys kasvaa entisestään.

Keväällä puhjennut koronapandemia vaikutti eläkemaksukertymään vuoden aikana jonkin verran. Kevan toiminnan jatkuvuuden kannalta olennaista oli huolehtia likviditeetin hallinnasta tilanteessa, jossa maaliskuussa 2020 jouduttiin tekemään poikkeuksellinen päätös palkkaperusteisen eläkemaksun eräpäivän siirrosta neljällä kuukaudella. Lykkäyspäätöstä tehdessä varmistettiin likviditeetin riittävyys. Noin kolmasosa asiakkaista ei lopulta käyttänyt maksuaikalykkäystä lainkaan.

Compliance

Kevassa toimii riippumaton compliance, joka tukee johtoa ja koko organisaatiota hyvän hallinnon periaatteiden ja toimintaa ohjaavien ulkoisten ja sisäisten sääntöjen noudattamisessa. Compliance officer raportoi hallintojohtajalle, toimitusjohtajalle ja Kevan hallitukselle.

Hallitus on hyväksynyt compliancen toimintaohjeen ja toimintasuunnitelman, joiden mukaan Kevassa noudatetaan lainsäädäntöä, viranomaisohjeita ja sisäisiä ohjeita. Neuvonnalla ja ohjeistuksella vahvistetaan luottamusta Kevan toimintaan sekä vahvistetaan vastuullista toimintakulttuuria. Lisäksi compliance seuraa Kevan toimintaan ja toimintaympäristöön liittyviä lainsäädäntömuutoksia ja tukee johtoa muutoksiin varautumisessa.

Vuonna 2020 compliance valmisteli Kevan hallituksen jäsenten asiantuntemuksen itsearviointia, joka toteutettiin yhteistyössä Kevan valvojien eli valtiovarainministeriön ja Finanssivalvonnan kanssa. Valvojien ja Kevan välistä yhteistyötä jatkettiin säännöllisillä

vapaamuotoisilla tapaamisilla, joissa kaikki osapuolet olivat yhtä aikaa läsnä. Compliance osallistui Kevan hallintoa koskevan 1.7.2020 voimaan tulleen lakimuu-
toksen toimenpanoon asiantuntijana. Compliance officer toimi Kevan riskiarvio-työryhmän puheenjohtajana ja sihteerinä Kevan riskiarvioprosessia ja -dokumenttia valmisteltaessa.

Kevassa avattiin sisäinen ilmoituskanava, eettinen kanava, mahdollisten väärinkäytösten ilmoittamista varten. Eettisen kanavan kautta tulleet ilmoitukset käsittelee luottamuksellisesti Kevan eettinen ryhmä. Vuonna 2020 eettinen ryhmä käsitteli kolme ilmoitusta, jotka olivat tulleet sen tietoon ennen ilmoituskanavan avaamista. Ilmoituskanavan kautta ei vuonna 2020 tullut ilmoituksia.

Vuonna 2020 compliance seurasi keskeisten Kevaan ja sen toimintaympäristöön vaikuttavien lain-
säädäntöhankkeiden etenemistä ja arvioi niiden vaikutuksia.

Kevan sisäpiiriohje päivitettiin vuoden 2020 aikana.

Sisäinen tarkastus arvioi sisäisen valvonnan toimivuutta

Sisäinen tarkastus on Kevan ohjaus- ja valvontajärjestelmän osa, joka toimii toimitusjohtajan apuna sekä hallituksen tukena heidän valvontatehtävässään. Sisäisen tarkastuksen tehtävänä on arvioida ja varmentaa riippumattomasti ja objektiivisesti Kevan toimintojen ja prosessien osalta niiden riskienhallinnan, sisäisen valvonnan sekä johtamis- ja hallintomenettelyiden riittävyttä ja tehokkuutta sekä antaa suosituksia ja kehittämissuhteita näiden parantamiseksi. Sisäinen tarkastus on hallinnollisesti organisoitu toimitusjohtajan alaisuuteen.

Toiminta perustuu hallituksen hyväksymään sisäisen tarkastuksen toimintaohjeeseen ja vuosittain vahvistamaan sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelmaan. Toiminto raportoi työstään ja johtopäätöksistään toimitusjohtajalle sekä hallituksen tarkastus- ja riskienhallintavaliokunnalle ja hallitukselle.



TULEVAISUUDENNÄKYMÄT

Korona aiheuttaa epävarmuutta talouteen vielä 2021

Pandemian toinen aalto on hidastanut talouden toipumisvauhtia vuoden 2021 alkupuolella, ja epävarmuus jatkuu vielä pitkään. Suomen talouden odotetaan kuitenkin elpyvän ja kääntyvän hitaaseen kasvuun vielä vuonna 2021. Keskeinen merkitys tulee olemaan sillä, kuinka tehokkaasti rokotosohjelma kyetään toteuttamaan ja erilaisten rajoitusten vaikuttavuudella.

Suomen talous on toistaiseksi selvinnyt monia muita eurooppalaisia maita pienemmin vaurioin koronavuorokriisistä. Suomen Pankin katsauksen mukaan euroalueen bruttokansantuote oli vuoden kolmannella neljänneksellä noin 4,5 prosenttia alle koronapandemiaa edeltäneen tason, kun samaan aikaan Suomessa bruttokansantuote oli laskenut noin 2,5 prosenttia. Lomautettuja on edelleen verrattain runsaasti. Toisaalta monilla toimialoilla ja alueilla koetaan lisääntyvässä määrin työvoimapulaa.

Suomen hallituksen kuntatalouden tukemiseen liittyvät toimet ovat vahvistaneet väliaikaisesti kuntataloutta selvästi. Valtion koronatuki kunnille oli Kuntaliiton tietojen mukaan vuonna 2020 noin 3 miljardia euroa.

Valtiovarainministeriö arvioi, että vuoden 2021 jälkeen valtion koronavirustilanteeseen liittyvät tukitoimet poistuvat ja toiminnan ja investointien rahavirta jää kehyskauden lopussa runsaat 2 miljardia euroa negatiiviseksi. Kun kuntien investoinnit kasvoivat 5 prosenttia edellisvuodesta 5,67 miljardiin euroon kuntien ja kuntayhtymien tilinpäätösten ennakotietojen mukaan ja pysyvät lähivuosina korkealla tasolla, myös kuntien ja kuntayhtymien lainakanta jatkaa ripeää kasvuaan ja uhkaa kasvaa noin 33 euroon vuonna 2024 kuntatalousohjelman mukaan.

Kuntatalousohjelman yhteydessä laadittujen kuntakohtaisten painelaskelmien perusteella talouden sopeutuspaaine on lähivuosina suuri kaikissa kuntakokoryhmissä. Vuosina 2021–2022 toiminnan ja investointien rahavirran arvioidaan heikkenevän kaikissa kuntakokoryhmissä valtion tukitoimien pienentyessä.

Eläkejärjestelmien yhdistämisen tarkoituksenmukaisuus ratkaistaan

Sosiaali- ja terveysministeriön ja valtiovarainministeriön eläkejärjestelmien yhdistämistä valmisteleavan työryhmän toimikausi päättyy 31.12.2021. Työryhmän tehtävänä on valmistella ehdotus kunnallisen eläkejärjestelmän ja yksityisen sektorin työeläkejärjestelmän yhdistämisestä eläkejärjestelmien erillisyyttä selvittäneen työryhmän ehdotusten ja päälinjausten pohjalta. Keva osallistuu työhön asiantuntijana. Eläkejärjestelmien mahdollisen yhdistämisen jälkeen toimintaympäristön muutoksesta aiheutuvat riskit kannettaisiin yhdessä nykyisten yksityisen sektorin ja kunnallisen eläkejärjestelmän rahoittajien kesken. Tällaisia merkittäviä muutoksia voi tapahtua esimerkiksi työllisyydessä tai keskimääräisen eliniän kehityksessä. Eläkejärjestelmien yhdistäminen poistaisi sektorien välisestä työvoiman siirtymistä aiheutuvat vaikutukset eläkejärjestelmien maksupohjiin. Yhdistämisen jälkeen eläkejärjestelmäkysymykset eivät vaikuttaisi kunnallisten palvelujen tuottamistapaa koskeviin ratkaisuihin eikä rakennemuutosten yhteydessä olisi tarpeen tehdä eläkkeisiin liittyviä erityisjärjestelyjä.

Vuoden 2021 loppuun mennessä pitkälti ratkeaa, onko eläkejärjestelmien yhdistäminen toteutumassa. Toteutuessaan yhdistäminen johtaisi Kevan kannalta merkittävimpään muutokseen sen toimintahistorian aikana: 2020-luvun puolivälissä nykyisen Kevan toiminta jakautuisi ja Kevan hoitaman kuntatyönantajien henkilöstön eläketurva siirtyisi vakuutettavaksi työntekijän eläkelain mukaisessa järjestelmässä. Juridisesti Kevan toimintaa jatkaisi valtion, evankelis-luterilaisen kirkon, Kansaneläkelaitoksen ja Suomen Pankin eläkeasioita hoitava julkisoikeudellinen eläkelaitos sekä toisaalla lain nojalla perustettava uusi keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö.

Yhdistäminen on tarkoitus toteuttaa kustannusneutraalisti. Kustannusneutraalissa yhdistämisessä minkään eläkejärjestelmien maksajakollektiivin maksurasitus ei muutu pitkällä aikavälillä. Maksajakollektiivien maksurasitus pysyy ennallaan, jos kunnallisesta eläkejärjestelmästä TyEL-järjestelmään siirtyvät menot ja tulot ovat tasapainossa. Yhdistämisen toteuttaminen

edellyttää, että valmistelussa kyetään löytämään tapa, jolla järjestelmien yhdistämisen neutraalius voidaan toteuttaa ehdot täyttävällä tavalla.

Keva valmistautuu sote-uudistukseen

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelman mukaisesti Suomessa toteutetaan sosiaali- ja terveydenhuollon ja pelastustoimen uudistus ja perustetaan hyvinvointialueet.

Hyvinvointialueiden palvelukseen siirtyy liikkeenluovutuksilla noin 172 900 henkilöä 332 kunnasta tai kuntayhtymästä. Kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon palveluja tuottavien yksiköiden, laitosten ja kuntayhtymien henkilöstö siirtyy tehtäviensä mukana kokonaisuudessaan hyvinvointialueiden palvelukseen. Kuntien yhteisten tukipalvelujen osalta työntekijä siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen, jos henkilön nykytehtävistä vähintään puolet kohdistuu kunnan sosiaali- tai terveyspalveluihin. Sosiaali- ja terveydenhuollon, pelastustoimen sekä muiden erikseen säädettävien palvelujen ja tehtävien järjestämisvastuu siirtyisi hyvinvointialueille vuoden 2023 alusta lähtien.

Esitykseen liittyvien lakien voimaantulo on tarkoitus porrastaa siten, että osa tulisi voimaan 1.7.2021 ja osa 1.3.2022, kun uudet aluevaltuustot aloittavat toimintansa.

Kevan kannalta sote-uudistus merkitsee uusien merkittäviä jäsenyhteisöjen, hyvinvointialueiden syntymistä. Hyvinvointialueiden henkilöstö muodostaa jatkossa Kevan henkilöasiakkaiden enemmistön. Keva valmistautuu uudistukseen kehittämällä palveluita hyvinvointialuekonsernien tarpeisiin unohtamatta työkykyjohtamisen tärkeyttä.

Ennakoiva ja määrätietoinen työkykyjohtaminen korostuu

Julkisen sektorin työtä ja henkilöstön työkykyä haastavat tulevaisuudessa kova muutostahti palvelurakenteissa ja tuottavuuden parantamiseen tähtäävät toimet. Muutos vaatii entistä parempaa johtamista.

Se merkitsee ennen kaikkea sitä, että työnantaja-asiakkaiden työkykyriskejä tunnistetaan ja arvioidaan systemaattisella tavalla. Arvioinnissa hyödynnetään monipuolisesti käytössä olevaa dataa, asiakkaan itsearviota ja Kevan asiantuntija-arviota. Systemaattinen työkykyriskien arviointiprosessi mahdollistaa vaikuttavaa toimintaa erityyppisessä julkisen sektorin työssä.

Koronapandemia on muuttanut työskentelytapoja etä- ja hybridityön lisääntyessä ennennäkemättömän nopeasti. Samalla organisaatioiden johtamismallien ja rakenteiden muutos – itseohjautuvuuden kasvu ja esimiesten määrän väheneminen – korostaa työkykyriskien hallinnan tarvetta: on syytä ottaa työkyvyn johtaminen vakavasti.

Keva on ainoa työeläketoinija, jonka lakisääteisenä tehtävänä on työkykyriskien vähentäminen. Työkykyriskejä nousee kasvavasti myös erilaisista osaamisvajeista. Vaikuttavan työkykyriskien vähentämisen edellytyksenä on vahvasti ennakoiva ote työkykyjohtamisessa, mikä edellyttää uudistumiskyvyn vahvistamista ja osaamisvajeista nousevien työkykyriskien ennakoivaa vähentämistä.

Tiedolla johtaminen vaatii edelleen paljon kehittämistyötä. Tarvitsemme ennakoivaa ja älykästä tietoon perustuvaa johtamista, joka tukee uudistumista. Vahvasti ennakoiva ote työkyvyn johtamiseen on taloudellisestikin lopulta palkitsevinta. Kevassa kehitetään uusia palveluita, toimintamalleja, yhteistyömuotoja ja verkostoja, joilla vahvistetaan kyvykkyyttä tulokselliseen työkyvyn johtamiseen.

Toimitusjohtaja vaihtuu

Toimitusjohtaja Timo Kietäväinen ilmoitti hallitukselle 27.1.2021 aikovansa jäädä vanhuuseläkkeelle 1.11.2021 alkaen. Hallitus päätti asettaa keskuudestaan viisi-jäsenisen valiokunnan valmistelemaan toimitusjohtajan viran täyttämistä. Valiokunnan puheenjohtajana on hallituksen puheenjohtaja Minna Arve. Hallitus päättää uuden toimitusjohtajan valinnasta myöhemmin 2021 aikana.

Liitteet

ELÄKEJÄRJESTELMÄKOHTAISET TAULUKOT

Eläkehakemusten kokonaiskäsittelyaika päivinä ja palvelutaso 2020

Eläkelaji	Kunta-ala pv	Valtio pv	Kirkko pv	Kela pv	Yksityiset laitokset
Vanhuuseläkkeet	12	10	11	10	11
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	3	2	3	2	3
Työkyvyttömyyseläkkeet	38	39	37	28	33
Perhe-eläkkeet	9	8	8	7	16
Kuntoutuslupaukset	17	16	12	16	18
Palvelutaso	93,2	95	94	95,9	..

Käsittelyaikojen lähde: Eläketurvakeskus

Hakemusten hylkäysprosentti 2020

Hakemus	Kunta-ala %	Valtio %	Kirkko %	Kela %	Yksityiset laitokset %
Uusi työkyvyttömyyseläke	29,0	24,8	35,0	37,3	36,4
Kuntoutus	25,2	26,1	26,8	30,6	35,4

Lähde: Eläketurvakeskus

Eläkepäättösten oikaisumenettely 2020

Kevan itseoikaisut	Kunta-ala	Valtio	Kirkko	Kela
<i>Kevan päätöstä koskevat valitukset, kpl</i>	<i>1 201 kpl</i>	<i>208 kpl</i>	<i>33 kpl</i>	<i>15 kpl</i>
Kaikkien valitusten oikaisuprosentti	11,2 %	13,9 %	18,2 %	13,3 %
Työkyvyn arviointia koskevat valitukset, kpl	1 023 kpl	124 kpl	26 kpl	14 kpl
Työkyvyn arviointia koskevien valitusten oikaisuprosentti	11,2 %	13,7 %	15,4 %	14,3 %
<i>Työeläkeasioiden muutoksenhakulautakunnan päätöstä koskevat valitukset, kpl</i>	<i>140 kpl</i>	<i>14 kpl</i>	<i>5 kpl</i>	<i>0 kpl</i>
Kaikkien valitusten oikaisuprosentti	2,1 %	14,3 %	0,0 %	..
Työkyvyn arviointia koskevat valitukset, kpl	131 kpl	10 kpl	5 kpl	0 kpl
Työkyvyn arviointia koskevien valitusten oikaisuprosentti	2,3 %	20,0 %	0,0 %	0,0 %

Päätösten määrä

Kunta-alan eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	14 665	16 596	-11,6
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	3 512	3 580	-1,9
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	15 171	15 110	0,4
<i>joista uusia päätöksiä</i>	5 323	5 455	-2,4
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	9 367	9 524	-1,6
<i>joista uusia tai ennakkopäätöksiä</i>	3 705	3 637	1,9
Työuraeläkkeet	34	16	112,5
Perhe-eläkkeet	3 079	2 893	6,4
Osa-aikaeläkkeet	26	77	-66,2
Muut eläkeasiat	327	285	14,7
Kuntoutuspäätökset	6 672	7 100	-6,0
Kaikki	52 853	55 181	-4,2

Valtion eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	4 886	5 214	-6,3
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	755	774	-2,5
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	1 685	1 689	-0,2
<i>joista uusia päätöksiä</i>	588	570	3,2
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	1 054	1 157	-8,9
<i>joista uusia tai ennakkopäätöksiä</i>	390	470	-17,0
Työuraeläkkeet	1	2	-50,0
Perhe-eläkkeet	2 576	2 599	-0,9
Osa-aikaeläkkeet	12	28	-57,1
Muut eläkeasiat	9	61	-85,2
Kuntoutuspäätökset	584	572	2,1
Kaikki	11 562	12 096	-4,4

Kirkon eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	585	703	-16,8
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	114	113	0,9
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	648	631	2,7
<i>joista uusia päätöksiä</i>	226	249	-9,2
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	211	198	6,6
<i>joista uusia tai ennakkopäätöksiä</i>	100	82	22,0
Työuraeläkkeet	1	0	..
Perhe-eläkkeet	181	171	5,8
Osa-aikaeläkkeet	0	1	-100,0
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutuspäätökset	146	167	-12,6
Kaikki	1886	1984	-4,9

Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien päätösten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	158	160	-1,3
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	28	43	-34,9
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	93	87	6,9
<i>joista uusia päätöksiä</i>	27	25	8,0
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	167	180	-7,2
<i>joista uusia tai ennakkopäätöksiä</i>	51	67	-23,9
Työuraeläkkeet	0	0	..
Perhe-eläkkeet	41	44	-6,8
Osa-aikaeläkkeet	0	0	..
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutuspäätökset	72	61	18,0
Kaikki	559	575	-2,8

Hakemusten määrä

Kunta-alan eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	14 577	16 285	-10,5
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	3 497	3 358	4,1
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	15 134	15 213	-0,5
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	9 301	9 585	-3,0
Työuraeläkkeet	36	16	125,0
Perhe-eläkkeet	3 086	2 908	6,1
Osa-aikaeläkkeet	23	74	-68,9
Muut eläkeasiat	363	318	14,2
Kuntoutus	6 807	7 187	-5,3
Kaikki	52 824	54 944	-3,9

Valtion eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	4 879	5 175	-5,7
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	749	721	3,9
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	1 685	1 689	-0,2
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	1 045	1 159	-9,8
Työuraeläkkeet	1	2	-50,0
Perhe-eläkkeet	2 572	2 620	-1,8
Osa-aikaeläkkeet	11	27	-59,3
Muut eläkeasiat	6	65	-90,8
Kuntoutus	597	589	1,4
Kaikki	11 545	12 047	-4,2

Kirkon eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	576	691	-16,6
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	114	99	15,2
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	641	627	2,2
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	209	185	13,0
Työuraeläkkeet	1	0	..
Perhe-eläkkeet	181	171	5,8
Osa-aikaeläkkeet	0	1	-100,0
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutus	148	176	-15,9
Kaikki	1 870	1 950	-4,1

Kelan toimihenkilöiden eläkkeitä ja muita etuuksia koskevien hakemusten määrä eläkelajeittain 2020 ja 2019

Laji	2020 kpl	2019 kpl	Muutos %
Vanhuuseläkkeet	157	162	-3,1
Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet	28	38	-26,3
Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	103	84	22,6
Osatyökyvyttömyyseläkkeet	168	182	-7,7
Työuraeläkkeet	0	0	..
Perhe-eläkkeet	40	44	-9,1
Osa-aikaeläkkeet	0	0	..
Muut eläkeasiat	0	0	..
Kuntoutus	73	60	21,7
Kaikki	569	570	-0,2

Eläkkeelle siirtyneet

Palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden lukumäärä eläkelajeittain 2020

Eläkelaji	Kunta-ala lkm	Valtio lkm	Kirkko lkm	Kela lkm
Vanhuuseläke	8 725	3 384	361	127
Täysi työkyvyttömyyseläke	787	119	28	1
Täysi kuntoutustuki	1 562	207	47	10
Osatyökyvyttömyyseläke	2 366	262	53	31
Kaikki	13 440	3 972	489	169

Palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain 2020

Eläkelaji	Kunta-ala v	Valtio v	Kirkko v	Kela v
Vanhuuseläke	64,4	63,3	64,6	64,9
Täysi työkyvyttömyyseläke (sis. työuraeläke)	59,7	59,1	59,7	*
Täysi kuntoutustuki	49,3	51,4	48,9	46,0
Osatyökyvyttömyyseläke	56,9	55,8	57,1	49,4
Kaikki	61,1	62,1	62,0	60,8

HALLINTOELIMET 2020

Kevan valtuuskunnan jäsenet 31.7.2020 asti

Varsinaiset jäsenet

Puheenjohtaja
Projektinjohtaja
Harri Jokiranta, Seinäjoki

Varapuheenjohtaja
HTM
Maarit Ojavuo, Kajaani

Viestintäpäälikkö, KTM
Diana Bergroth-Lampinen, Pori

Kunnanjohtaja
Christina Båssar, Korsnäs

Toimitusjohtaja
Toni Eklund, Turku

Projektipäälikkö, TtM
Piia Flink-Liimatainen, Äänekoski

Sisäisen valvonnan asiantuntija
Paula Himanen, Oulu

Puheenjohtaja
Keijo Houhala, KTN ry

Verovirkailija
Pirita Hyöttylä, Kemi

Myyjä, eläkeläinen
Paula Juka, Muhos

Toimitusjohtaja
Jarmo J. Husso, Oulu

Työnjohtaja, sähköasentaja
Jouni Kemppi, Lappeenranta

Neuvottelujohtaja
Petri Lindroos, JUKO ry

Henkilökohtaiset varajäsenet

VTT
Pilvi Torsti, Helsinki

Sairaanhoitaja AMK, ensihoitaja
Minna Harmaala, Asikkala

Veturinkuljettaja, eläkeläinen
Erkki Huupponen, Pieksämäki

Lisäarvopalvelujen johtaja
Christian Sjöstrand, Helsinki

Suuhygienisti, eläkeläinen
Liisa Terävä, Rautjärvi

Avainasiakaspäälikkö
Tommy Björkskog, Naantali

Vastaava koulukuraattori
Tuija Mäkinen, Jyväskylä

Puheenjohtaja
Tero Ristimäki, Talentia ry

Etuuskäsittelijä
Auli Mustikkamaa, Ylivieska

Koneteknikko, eläkeläinen
Terho Korpikoski, Simo

Senior Advisor
Ismo Pöllänen, Imatra

Toiminnanjohtaja
Hanna Vuola, Laitila

Puheenjohtaja
Leila Lehtomäki, JUKO ry

Toimitusjohtaja Saku Linnamurto, Savonlinna	Hankevalmistelija Pekka Leskinen, Leppävirta
Järjestö- ja koulutuspäällikkö Pia Lohikoski, Kerava	Hallintosihteeri Kati Tervo, Kemi
Edunvalvontajohtaja Marja Lounasmaa, JAU ry	Johdon neuvonantaja Keijo Karhumaa, JAU ry
Lehtori, eläkeläinen Leo Lähde, Nokia	Järjestöasiantuntija Anne Lindgren, Riihimäki
Palvelupäällikkö Teemu Meronen, Helsinki	Aktuaarijohtaja Mikko Päivinen, Järvenpää
Mielenterveyshoitaja Juhani Nummentalo, Salo	Lakimies Tero Rantanen, Järvenpää
Rehtori, eläkeläinen Erkko Nykänen, Siilinjärvi	Eläkeläinen Antti Leinikka, Hämeenlinna
Puheenjohtaja Silja Paavola, KoHo ry	Edunvalvontajohtaja Else-Mai Kirvesniemi, KoHo ry
Johtaja Pia Pakarinen, Helsinki	Hammaslääkäri Tiina Noro, Vihti
Järjestösihteeri Ulla Perämäki, Helsinki	Yhteiskuntatieteiden maisteri Joonas Honkimaa, Kouvola
Haastemies Simo Riuttamäki, Huitinen	Farmaseutti Minna Reijonen, Kuopio
Toimitusjohtaja Pekka Salmi, Tampere	Lakimies Jaakko Ikonen, Varkaus
Kansanedustaja Jussi Saramo, Vantaa	Sosiaali- ja terveyspolitiikan professori (emeritus) Juhani Lehto, Hämeenlinna
Vanhempi konstaapeli Tiina Sarparanta, Kajaani	Yrittäjä Erja Laaksonen, Jämsänkoski
Opettaja, KM Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi	Kansanedustaja, kuljetusyrittäjä Markku Pakkanen, Kouvola
Apulaisosastonhoitaja Aulikki Sihvonen, Kontiolahti	FL, tutkija Emilia Syväsalmi, Eurajoki
Päihdetyönjohtaja, TtM Kirsi Torikka, Savonlinna	Suunnittelija, terveydenhoitaja Ritva Sonntag, Kemi

Kevan valtuutetut 1.8.2020 alkaen

Varsinaiset jäsenet

Puheenjohtaja
sosiaali- ja terveysjohtaja, YTT
Harri Jokiranta, Seinäjoki

Varapuheenjohtaja
HTM
Maarit Ojavuo, Kajaani

Toimitusjohtaja
Jarmo J Husso, Oulu

Mielenterveyshoitaja
Juhani Nummentalo, Salo

HTM, vanhempi konstaapeli
Tiina Sarparanta, Kajaani

Apulaisosastonhoitaja
Aulikki Sihvonen, Kontiolahti

Toimitusjohtaja
Toni Eklund, Turku

Järjestösihteeri
Ulla Perämäki, Helsinki

Toimitusjohtaja
Pekka Salmi, Tampere

Rehtori, eläkeläinen
Erkko Nykänen, Siilinjärvi

Työnjohtaja, sähköasentaja
Jouni Kemppi, Lappeenranta

Opettaja, KM
Minna Sarvijärvi, Ylöjärvi

Henkilökohtaiset varajäsenet

VTT
Pilvi Torsti, Helsinki

Sairaanhoitaja AMK, ensihoitaja
Minna Harmaala, Asikkala

Senior Advisor
Ismo Pöllänen, Imatra

Varatuomari
Tero Rantanen, Järvenpää

Yrittäjä
Erja Laaksonen, Jämsänkoski

FL/tutkija
Emilia Syväsalmi, Eurajoki

Suuhygienisti, eläkeläinen
Liisa Terävä, Rautjärvi

Yhteiskuntatieteiden maisteri
Joonas Honkimaa, Kouvola

Lakimies
Jaakko Ikonen, Varkaus

Eläkeläinen
Antti Leinikka, Hämeenlinna

Päihdetyönjohtaja, TtM
Kirsi Torikka, Savonlinna

Suunnittelija, terveydenhoitaja
Ritva Sonntag, Kemi

Sisäisen valvonnan asiantuntija, eläkeläinen Paula Himanen, Oulu	Vastaava koulukuraattori Tuija Mäkinen, Jyväskylä
Lehtori Leo Lähde, Nokia	Järjestöasiantuntija Anne Lindgren, Riihimäki
Palvelupäällikkö Teemu Meronen, Helsinki	Aktuaarijohtaja Mikko Päivinen, Järvenpää
Sairaanhoitaja Tanja Hartonen, Mäntyharju	Koneteknikko, eläkeläinen Terho Korpikoski, Simo
Haastemies, eläkeläinen Simo Riuttamäki, Huittinen	Minna Reijonen, Kuopio
Järjestöpäällikkö, VTM Pia Lohikoski, Kerava	Professori (emeritus) Juhani Lehto, Hämeenlinna
Kansanedustaja Jussi Saramo, Vantaa	Toimintaterapeutti YAMK Heini Liimatainen, Järvenpää
Kunnanjohtaja Christina Båssar, Korsnäs	Lisäarvopalvelujen johtaja Christian Sjöstrand, Helsinki
Johtaja Jorma Haapanen KT Kuntatyönantajat	Toimialajohtaja Eino Leisimo KT Kuntatyönantajat
Kunnanjohtaja Juha Majalahti KT Kuntatyönantajat	Kunnanjohtaja Olli Riikonen KT Kuntatyönantajat
HTM, terveys- ja hyvinvointijohtaja Taina Niiranen KT Kuntatyönantajat	Teologian maisteri, KM Kirsi Ojansuu-Kaunisto KT Kuntatyönantajat
Henkilöstöjohtaja Sinikka Valtonen KT Kuntatyönantajat	Pekka Heikkinen KT Kuntatyönantajat
Neuvottelupäällikkö Tuomas Hyytinen JUKO ry	Puheenjohtaja Tiina Mäenpää JUKO ry

Neuvottelujohtaja
Petri Lindroos
JUKO ry

Työmarkkinalakimies
Anna Zibellini
JUKO ry

Edunvalvontajohtaja
Marja Lounasmaa
JAU ry

Työmarkkinalakimies
Anne Sarvi
JAU ry

Johdon neuvonantaja
Keijo Karhumaa
JAU ry

Vastaava sopimusasiantuntija
Minna Pirttijärvi
JAU ry

Puheenjohtaja
Silja Paavola
Sote ry

Varapuheenjohtaja
Jaana Dalén
Sote ry

Puheenjohtaja
Millariikka Rytönen
Sote ry

1. varapuheenjohtaja
Anna-Leena Brax
Sote ry

Kevan hallitus 18.8.2020 asti

Varsinaiset jäsenet

Puheenjohtaja
Kaupunginjohtaja
Minna Arve, Turku

Varapuheenjohtaja
Kari Nenonen, Helsinki

Business Director
Heini Jalkanen, Naantali

Neuvottelujohtaja
Risto Kangas, JUKO ry

Kansanedustaja
Heli Järvinen, Savonlinna

Puheenjohtaja
Päivi Niemi-Laine, JAU ry

Kansanedustaja
Markus Lohi, Rovaniemi

Toimitusjohtaja
Harri Virta, Tammela

Varatuomari
Raimo Vistbacka, Alajärvi

Henkilökohtaiset varajäsenet

Johtaja
Saija Äikäs, Espoo

Kansanedustaja
Tarja Filatov, Hämeenlinna

Taloustieteen kandidaatti
Juha Kuisma, Lempäälä

Edunvalvontajohtaja
Anne Sainila-Vaarno, KoHo ry

Tutkija
Tuomas Viskari, Helsinki

Rauno Vesivalo, JAU ry

Eläkeläinen
Tuula Partanen, Lappeenranta

Kiinteistöasiamies
Oili Heino, Pori

Sosiaalialan ohjaaja
Marke Tuominen, Äänekoski

Kevan hallitus 18.8.2020 alkaen

Varsinaiset jäsenet

Puheenjohtaja
Kaupunginjohtaja
Minna Arve, Turku

Varapuheenjohtaja
Kari Nenonen, Helsinki

Viestintä- ja henkilöstöpäällikkö, KTM
Diana Bergroth-Lampinen, Pori

Kunta-alan työmarkkinajohtaja
Markku Jalonen, Helsinki

Kansanedustaja
Heli Järvinen, Savonlinna

Edunvalvontajohtaja
Else-Mai Kirvesniemi, Helsinki

Toimitusjohtaja
Saku Linnamurto, Savonlinna

Henkilöstö- ja konsernijohtaja
Kirsi-Marja Lievonen, Helsinki

Kansanedustaja
Markus Lohi, Rovaniemi

KT/puheenjohtaja
Olli Luukkainen, Helsinki

Puheenjohtaja
Päivi Niemi-Laine, Helsinki

Henkilökohtaiset varajäsenet

Johtaja
Saija Äikäs, Espoo

Kansanedustaja
Tarja Filatov, Hämeenlinna

HR-projektityöntekijä
Ilkka Nokelainen, Imatra

Tutkimuspäällikkö
Mika Juutinen, Helsinki

Tutkija
Tuomas Viskari, Helsinki

Edunvalvontajohtaja
Anne Sainila-Vaarno, Helsinki

Apulaispormestari
Pia Pakarinen, Helsinki

Hallintojohtaja
Petra Määttänen, Turku

Business Director
Heini Jalkanen, Naantali

Toiminnanjohtaja
Kati Myllymäki, Helsinki

Neuvottelujohtaja
Kristian Karrasch, Helsinki

Sijoitusneuvottelukunta 30.6.2020 asti

Jäsenet

Puheenjohtaja
Talousjohtaja
Seppo Juntti

Varapuheenjohtaja
Ylijohtaja
Terttu Savolainen

Lainsäädäntöneuvos
Marja Isomäki
valtiovarainministeriö

Budjettineuvos
Jouko Narikka
valtiovarainministeriö

Professori
Minna Martikainen

Finanssineuvos
Tuulia Hakola-Uusitalo
valtiovarainministeriö

Hallitusneuvos
Kari Parkkonen
työ- ja elinkeinoministeriö

Järjestöpäällikkö
Mika Periaho
Kunta-alan unioni ry

Kaupunginjohtaja
Olavi Ruotsalainen

Varajäsenet

Hallintojohtaja
Jonna Sillman-Sola

Henkilöstöjohtaja
Sinikka Malin

Hallitusneuvos
Auli Valli-Lintu
valtiovarainministeriö

Apulaisbudjettipäällikkö
Juha Majanen
valtiovarainministeriö

Professori
Matti Keloharju

Finanssineuvos
Tuomo Mäki
valtiovarainministeriö

Neuvotteleva virkamies
Tiina Ingman
työ- ja elinkeinoministeriö

Talouspäällikkö
Jan Saarinen
Kunta-alan unioni ry

Pääsihteeri
Sisko Seppä

Työelämän kehittämistyöryhmä 18.8.2020 asti

Jäsenet

Puheenjohtaja
Toimitusjohtaja Aki Lindén
Helsingin ja Uudenmaan
sairaanhoidopiirin kuntayhtymä HUS

Henkilöstöjohtaja
Arja Aroheinä
Jyväskylän kaupunki

Muutosjohtaja
Kari Hakari
valtiovarainministeriö

Varatoimitusjohtaja
Tapani Hellstén
Keva

Risto Kangas
JUKO ry

Neuvottelujohtaja
Jukka Kauppala
JUKO ry

Edunvalvontajohtaja
Marja Lounasmaa
Kunta-alan Unioni ry

Neuvottelupäällikkö
Anne Mironen
Kunta-alan unioni ry

Eläkejohtaja
Merja Paananen
Keva

Johtajaylilääkäri
Tapio Ropponen
Keva

Edunvalvontajohtaja
Anne Sainila-Vaarno
KoHo ry

Työryhmän sihteeri
Työelämäpalvelujen johtaja
Kati Korhonen-Yrjänheikki
Keva

Organisaatio 31.12.2020

Mahdollistavat toiminnot

Toimitusjohtaja Timo Kietäväinen

Compliance-, riskienhallinta- ja hallintoyksikkö
Hallintojohtaja Markus Mankin

Juridiset palvelut -yksikkö
Lakiasiaintohtaja Jussi-Pekka Rantanen

Rahoitussuunnitteluyksikkö
Rahoitusjohtaja Allan Paldanius

Sisäinen tarkastus
Sisäisen tarkastuksen päällikkö Päivi Alanko

Strategia ja kehitys
Kehittämispäällikkö Mikko Kenni

Viestinnän, sidosryhmäyhteistyön ja vastuullisuuden
yksikkö
Viestintäjohtaja Reija Hyvärinen

Eläke- ja ICT-toiminto

Varatoimitusjohtaja Kimmo Mikander

Asiakaspalveluyksikkö
Asiakaspalvelujohtaja Taina Uronen

Eläkepalveluyksikkö
Eläkejohtaja Eija Korhonen

Maksupalveluyksikkö
Eläkejohtaja Anneli Kajas-Pätäri

ICT-palveluyksikkö
IT-johtaja Tommi Heinonen

Työnantaja- ja työkykytoiminto

Varatoimitusjohtaja Tapani Hellstén

Digitaalisuus ja palvelukehitys -tiimi
Palvelupäällikkö Toni Pekka

Työnantaja-asiakkuudet ja työkykyjohtaminen -yksikkö
Työnantaja-asiakkuus- ja työkykyjohtaja
Kati Korhonen-Yrjänheikki

Työkykyratkaisut-yksikkö
Eläkejohtaja Merja Paananen

Vakuutuslääketieteen yksikkö
Johtajaylilääkäri Kirsi Karvala 31.8.2020 asti,
1.9. alkaen virkaa hoitanut oto. Saija Turtiainen

Sijoitustoiminto

Sijoitusjohtaja Ari Huotari

Osakesijoitukset-yksikkö
Johtaja Jussi Karhunen
Suorat osakesijoitukset -tiimi
Apulaisjohtaja Mikko Koskela

Suorat korkosijoitukset, valuutta ja johdannaiset
-yksikkö
Johtaja Fredrik Forssell

Vaihtoehtoiset sijoitukset -yksikkö
Johtaja Markus Pauli

Kiinteistösijoitusyksikkö
Kiinteistösijoitusjohtaja Carl-Henrik Roselius

Sijoitushallinnon ja lainojen yksikkö
Sijoitusjohtaja Ari Huotari oto
Lainatiimi
Lainapäällikkö Anssi Vesalainen

Operatiivisen johtajan vastuualue

Sijoitusjohtajan varahenkilö
Operatiivinen johtaja, sijoitukset Maaria Eriksson

Sijoitusstrategiayksikkö
Johtaja Tommi Moilanen

Vastuullisen sijoittamisen tutkimus- ja koordinoitimi
Apulaisjohtaja Kirsi Keskitalo

Ulkoistetut korkosijoitukset -tiimi
Apulaisjohtaja Erika Tikka

Sijoitusten raportointi ja riskienhallinta -yksikkö
Apulaisjohtaja Maija Sarlomo

Arvopaperihallintoyksikkö
Arvopaperihallintopäällikkö Johanna Haukkoavaara

Talouden ja toiminnan suunnittelun toiminto

Talousjohtaja Tom Kåla

Talousyksikkö
Talouspäällikkö Olli Pasanen

HR-yksikkö
HR-johtaja Mika Gylén

Rekisteri ja eläkemaksut -yksikkö
Rekisteri- ja eläkemaksupäällikkö Katri Tolonen

Sisäiset palvelut -yksikkö
Työympäristöpäällikkö Kristina Vuorela

JULKISEN ALAN
TYÖELÄKEOSAAJA



www.keva.fi

00087 KEVA
Puhelin 020 614 21